

***WOMEN EDUCATION LEADERSHIP* DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU
MATA PELAJARAN AKIDAH AKHLAK PADA MADRASAH TSANAWIYAH DI
KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG.**

Women Education Leadership in Improving the Performance of Madrasah Tsanawiyah
Teachers in Sidenreng Rappang District.

HARIANI ILYAS

Email. harianidai@gmail.com

Program Doktor Pend. Agama Islam Program Pascasarjana UM Parepare

ABSTRAK

Jenis penelitian ini kualitatif. Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah pendekatan teologis normatif, pendekatan yuridis, pendekatan pedagogis, pendekatan manajerial dan pendekatan Psikologis. Sumber data adalah dari para Kepala Madrasah, guru serta warga madrasah dengan menggunakan data primer dan data sekunder, Instrumennya adalah Checklist observasi, Pedoman wawancara, blangko atau form dokumentasi, Metode Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi, Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan selama penelitian, Pengujian keabsahan data yakni, validitas yang diidentifikasi dengan keyakinan terhadap pengetahuan kita, Realitas diasumsikan sebagai hal yang bebas untuk diteliti.

Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa: 1) Arah kebijakan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang yakni peningkatan kualitas guru melalui seminar, pelatihan, diklat dll, peningkatan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dalam rapat, peningkatan pengelolaan madrasah, yang lebih efektif. 2) Deskripsi kinerja guru di MTSN 3 Sidrap, MTS Ma'had DDI Pangkajene, dan MTS Nashrul Haq Pajalele Kabupaten Sidenreng Rappang, a). Guru memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional yang baik. b). Guru memiliki motivasi tinggi, semangat dan berdedikasi dalam mengajar. c). Guru mampu berkomunikasi dengan baik kepada siswa, orang tua, dan lebih mudah membangun hubungan yang positif dan saling mendukung dengan sesama pendidik. d). Supervisi yang konstruktif dari kepala madrasah dan guru senior dapat membantu guru meningkatkan kinerjanya. e). Guru mengajar di kelas yang dilengkapi dengan teknologi informasi, seperti, tv smart, komputer dan internet, dapat menggunakan media pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif. 3.) Model kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru di Kabupaten Sidenreng adalah model (Spiritual, Transformatif, Genetika, Partisipatif and asertif), Penelitian ini mengungkap model kepemimpinan pendidikan perempuan yang unik di Kabupaten Sidenreng Rappang, yaitu model (Spiritual, Transformatif, Genetika, Partisipatif, dan Asertif). Model ini mengintegrasikan berbagai dimensi kepemimpinan yang efektif dan berfokus pada pengembangan guru sebagai kunci peningkatan kualitas pendidikan.

Implikasi praktis: Temuan penelitian ini dapat diimplementasikan di Madrasah lainnya, dan penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan perempuan di madrasah membawa dampak yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru. Adapun Implikasi teoritisnya adalah temuan penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori yang sudah ada karena - memunculkan teori baru. penelitian ini menemukan penggabungan model kepemimpinan "Spirit For Gender" yang diterapkan kepala madrasah perempuan. Implikasi teoritisnya adalah konsep kepemimpinan "Spirit For Gender" ini dapat dikaji lebih lanjut dan dimasukkan ke dalam teori kepemimpinan pada umumnya

Keyword: Model Kepemimpinan, Kepemimpinan Pendidikan Perempuan, Kinerja Guru.

ABSTRAK

The aim of this research is to: 1) To determine the direction of madrasa head policies in improving teacher performance in Sidenreng Rappang Regency. 2) Analyzing the factors that influence teacher performance in Sidenreng Rappang Regency, 3) Identifying the obstacles faced by women's educational leadership in improving teacher performance in Sidenreng Rappang Regency. 4). Finding a model of Women's Educational leadership in Improving Teacher Performance in Sidenreng Regency. Rappang

This type of research is qualitative. The research approach used is a normative theological approach, juridical approach, pedagogical approach, managerial approach and psychological approach. Data sources are from Madrasah Heads, teachers and madrasah residents using primary data and secondary data. The instruments are observation checklists, interview guidelines, blanks. or documentation form, Data collection methods are carried out by means of observation, interviews and documentation, Data processing and analysis techniques are carried out during research, Data validity testing, namely, validity is identified with confidence in our knowledge, Reality is assumed to be something that is free to be researched.

The research results show that: 1) The policy direction of the Head of Tsanawiyah Madrasah in Sidenreng Rappang Regency is improving the quality of teachers through seminars, training, training, etc., increasing teacher participation in decision making in meetings, improving madrasah management, which is more effective. 2) Description of teacher performance at MTSN 3 Sidrap, MTS Ma'had DDI Pangkajene, and MTS Nashrul Haq Pajalele, Sidenreng Rappang Regency, a). Teachers have good pedagogical, personal, social and professional competencies. b). Teachers have high motivation, enthusiasm and are dedicated to teaching. c). Teachers are able to communicate well with students, parents, and more easily build positive and mutually supportive relationships with fellow educators. d.) Constructive supervision from madrasah principals and senior teachers can help teachers improve their performance. e). Teachers teaching in classes equipped with information technology, such as smart TVs, computers and the internet, can use more interesting and interactive learning media. 3.) Women's educational leadership models in improving teacher performance in Sidenreng Regency is a model (Spiritual, Transformative, Genetic, Participative and Assertive). This research reveals a unique model of women's educational leadership in Sidenreng Rappang Regency, namely the (Spiritual, Transformative, Genetic, Participatory and Assertive) model. This model integrates various dimensions of effective leadership and focuses on teacher development as the key to improving the quality of education.

Practical implications: The findings of this research can be implemented in other Madrasahs, and this research found that women's leadership in madrasahs has a significant impact on increasing teacher competence. The theoretical implication is that the findings of this research contribute to the development of existing theories because they give rise to new theories. This research found the "Spirit For Gender" leadership model applied by female madrasa heads. The theoretical implication is that the concept of "Spirit For Gender" leadership can be studied further and incorporated into leadership theory in general.

Keywords: Leadership Model, Women's Educational Leadership, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Bentuk kerjasama antara sekelompok individu dalam rangka mencapai tujuan itulah hakikat sebuah organisasi yang terdiri dari dua macam pengertian secara umum, yaitu menandakan (signifies) suatu lembaga (institution) atau kelompok fungsional, dan yang lain mengandung arti proses pengorganisasian (process of organization). Sebuah madrasah adalah organisasi yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Tentunya unsur Pimpinan dalam satuan pendidikan harus mempunyai pondasi kepemimpinan yang kuat dan memiliki tanggung jawab dari maju mundur madrasah yang dipimpinnya. Kepala sekolah berperan dalam proses merancang, mempersiapkan, melaksanakan, mengarahkan, dan memimpin solidaritas dan persatuan semua program dan memasukkan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah targetkan (Syamsul, 2017). Bentuk kerjasama antara sekelompok individu dalam rangka mencapai tujuan itulah hakikat sebuah organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan yang berhasil ditandai dengan tercapainya tujuan madrasah serta tujuan dari individu yang ada di dalam lingkungan madrasah,

Banyak yang mengaitkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal ini kemudian mengakibatkan munculnya istilah ketimpangan gender dengan menempatkan perempuan terkadang dalam kondisi yang tidak menguntungkan, meskipun perempuan merupakan sumber daya manusia yang bahkan di seluruh dunia berjumlah lebih banyak daripada laki-laki. Fathimah binti Muhammad Al Fihriyah Al Qurasyiyah Fatimah al-Fihri, nama yang hampir terlupa dalam dunia pendidikan. Padahal dialah Muslim pertama yang mendirikan perguruan tinggi pada abad 9, sementara di Indonesia, R.A. Kartini, adalah salah satu sosok yang mewakili peran perempuan di dunia publik, khususnya dalam pergerakan emansipasi perempuan pengaruhnya bisa kita lihat hingga kini.

Oleh karena itu, komponen yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kepemimpinan pendidikan. Kepala madrasah merupakan pemimpin tertinggi dalam lembaga pendidikan Islam. Maka dari itu seorang kepala madrasah diharapkan mampu menjalankan berbagai program agar fungsinya bisa berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. (Shokhifah, 2018). Kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan di era sekarang ini yaitu sosok pemimpin pendidikan yang mampu mengedepankan lembaga pendidikannya menjadi suatu lembaga yang mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya yang lebih berkualitas. Maka Lembaga yang berkualitas sangat membutuhkan seorang kepala Madrasah yang sangat profesional. Ada beberapa hal penting bagi kepala sekolah yang profesional diantaranya adalah mempunyai kualifikasi, mampu berkomunikasi dengan baik, memiliki komitmen yang tinggi, bisa bekerja sama dan sama-sama bekerja dengan siapapun, mampu mempengaruhi orang lain kedalam hal-hal yang positif, cerdas, teliti dan bertanggungjawab atas apa yang dilakukannya. Sebagaimana dalam sebuah hadits shahih bukhari,

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْءُ أَرَاغِيَّةٌ فِي بَيْتِ زَوْجَتِهَا وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Terjemahnya:

"Ibnu Umar R.A berkata : saya telah mendengar Rasulullah SAW bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang istri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggungjawaban) dari hal hal yang dipimpinnya. (HR Bukhari Muslim). (Baqi, 2017).

Islam menanamkan rasa tanggung jawab pada setiap orang, tanpa melihat bidang pekerjaannya. Pada dasarnya, tidak ada seorang pun yang terlepas dari tanggung jawab, baik tanggung jawab sosial maupun tanggung jawab kepada Tuhannya. Adapun dalil yang menguatkan terdapat dalam Surat Al Muddassir Ayat:38 ,

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

Terjemahnya: "Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya".

Peningkatan partisipasi: Terdapat peningkatan jumlah perempuan yang terlibat dalam kepemimpinan pendidikan di berbagai tingkatan, mulai dari kepala sekolah, administrator, hingga pimpinan universitas. Perempuan semakin berperan aktif dalam pengambilan keputusan dan perencanaan strategis dalam bidang pendidikan namun dalam hal ini kepala sekolah di kabupaten Sidenreng Rappang masih memiliki kekurangan yakni semakin tinggi tingkat organisasi maka semakin berkurang jumlah perempuan dalam posisi kepemimpinan.

Tantangan dan hambatan: Meskipun ada peningkatan partisipasi, perempuan dalam kepemimpinan pendidikan masih menghadapi tantangan dan hambatan tertentu. Beberapa faktor yang mempengaruhi termasuk stereotip gender, kurangnya dukungan sosial, motivasi dan *self confidence* dari dalam diri perempuan itu sendiri serta keterbatasan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan diri terdapat batasan.

Dampak positif pada kualitas pendidikan: Kehadiran perempuan dalam kepemimpinan pendidikan telah dikaitkan dengan peningkatan kualitas pendidikan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sekolah yang dipimpin oleh perempuan cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam hal pencapaian akademik siswa dan tingkat kelulusan. Berdasarkan data Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang bulan Juli tahun 2023 bahwa jumlah madrasah secara keseluruhan adalah 89 madrasah yang terdiri dari 1). Raudhatul Athfal berjumlah 59 dan semua kepala madrasahnyanya adalah perempuan, 2). Madrasah Ibtidaiyah berjumlah 14 terdiri dari 7 madrasah di pimpin kepala madrasah laki laki dan 7 madrasah dipimpin oleh kepala madrasah perempuan, 3). Madrasah Tsanawiyah berjumlah 26 terdiri dari 15 madrasah dengan kepala madrasah laki laki dan 11 madrasah lainnya dengan kepala madrasah perempuan, 4). Madrasah Aliyah berjumlah 18 terdiri dari 13 orang kepala madrasah laki laki dan 5 orang kepala madrasah perempuan. Dari data tersebut perempuan dalam posisi kepemimpinan di tingkat madrasah Tsanawiyah memiliki hambatan dan tantangan baik dari segi internal maupun eksternal untuk menjabat posisi kepala madrasah.

Berdasarkan ayat tersebut di atas, bahwa laki-laki dan perempuan dipersamakan kedudukannya sebagai hamba Allah yang harus mengabdikan, yang berbeda masing-masing fungsi dan peranannya dalam kehidupan. Allah SWT mengajarkan terhadap keberadaan perempuan tidak bersifat diskriminatif, meskipun tetap mengakui adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Memperbaiki nasib kaum perempuan justru merupakan salah satu misi di antara sekian banyak misi yang terdapat dalam Alquran. Gagasan emansipasi yang tersirat di dalam ayat-ayat Alquran mencakup pemulihan status mereka sebagai manusia yang sama kualitasnya dengan laki-laki, yang membedakan adalah ketakwaan mereka, (QS. Al Hujurat : 13), ayat ini dalam Tafsir Tahlili Kementerian Agama RI (Kemenag) menjelaskan Surat Al-Hujurat ayat 13 berisi etika yang seharusnya dimiliki dalam menyikapi keragaman bangsa hingga warna kulit di antara manusia. Hal ini juga memberikan hak memiliki dan hak-hak lainnya seperti yang dimiliki oleh kaum laki-laki secara adil dan proporsional. Demikian dijelaskan dalam QS. Al-Taubah/9:71

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Terjemahnya:

Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf,

mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana

Kinerja guru disandarkan dengan fungsinya yang bertugas bukan hanya sekedar mengajar, melainkan dia harus menyiapkan fasilitas belajar bagi peserta didik yang dapat digunakan untuk belajar dan berlatih secara aktif. Tugas guru sebagai pendidik merupakan tugas mewariskan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada peserta didiknya, namun ada yang lebih utama adalah mewariskan nilai-nilai akhlakul karimah di era teknologi menuju 5.0. Kemudian guru profesional juga harus siap difungsikan sebagai orang tua kedua setelah orang tua kandung. Itulah sebabnya guru perlu menguasai ilmu jiwa dan watak manusia untuk dapat diterapi dan dilayani secara tepat oleh para guru.¹

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.² Instrumen utama dari penelitian ini adalah kehadiran peneliti di lokasi penelitian, Kehadiran peneliti pada penelitian kualitatif merupakan suatu keharusan, karena penelitian ini lebih mengutamakan temuan observasi terhadap fenomena maupun wawancara yang dilakukan peneliti sendiri sebagai instrumen kunci pada latar alami peneliti secara langsung. Untuk itu,

Upaya untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan sasaran penelitian menjadikan kehadiran peneliti dalam setting penelitian merupakan hal penting karena sekaligus melakukan proses empiris. Hal tersebut disebabkan karena instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah si peneliti sendiri sehingga peneliti secara langsung melihat dengan mata kepala sendiri apa yang terjadi dan mendengarkan dengan telinga sendiri. Instrumen artinya sesuatu yang digunakan untuk mengerjakan sesuatu³ Instrumen penelitian yang digunakan adalah peneliti sendiri atau *human instrument*, yaitu peneliti sendiri yang menjadi instrumen. Kemudian peneliti mengembangkan instrumen tersebut menjadi wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan sasaran penelitian dengan mengacu pada konsep utama serta analisis yang telah dikemukakan di atas, guna mendapatkan data kualitatif, maka digunakan beberapa metode pengumpulan data kualitatif, antara lain: pengamatan (*observasi*), wawancara (*interview*), dan dokumentasi.

Pada tahap ini peneliti banyak terlibat dalam kegiatan penyajian atau penampilan *display* dari data yang dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya, mengingat bahwa peneliti kualitatif banyak menyusun teks naratif. Display adalah format yang menyajikan informasi secara tematik kepada pembaca. Miles dan Huberman memperkenalkan dua macam format, yaitu: diagram konteks (*context*

¹Lihat Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2009), h. 12

²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Cet; VI: Bandung, Alfabeta 2008), h.15.

³M. Dhalan Y. Al-Barry dan L.Lya Sofyan Yacob. *Kamus Induk Ilmiah seri Intelektual* (Cet. I; Surabaya: Target Press, 2003), h. 321.

Hasil Penelitian

1. Kebijakan-Kebijakan Kepemimpinan Pendidikan Perempuan dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang

Menurut penulis dalam penelitian ini, berbagai kebijakan kepala sekolah di Kabupaten Sidenreng Rappang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, hal tersebut dilakukan dengan pertimbangan visi di satuan pendidikan masing-masing bahwa guru merupakan ujung tombak proses pendidikan, sehingga guru sebagai sumber daya harus memiliki kualitas yang dapat diandalkan, untuk itulah, peraturan-peraturan yang dikeluarkan secara resmi oleh instansi yang berwenang seperti Kementerian Agama dan Dinas Pendidikan Nasional, Badan Kepegawaian Negara untuk diterapkan di tiap madrasah, mengalami penafsiran atau kontekstualisasi penerapan berdasarkan kondisi dimana peraturan tersebut akan diberlakukan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan kepala madrasah Mtsn 3 Sidrap pada tgl 29 Agustus 2023 terkait kualitas proses pembelajaran di kelas 9

"Dengan adanya kelengkapan sarana belajar di kelas seperti tv smart, hal ini memudahkan guru untuk berinovasi dan kreatif dalam pembelajaran, sehingga semua siswa dalam belajar lebih menyenangkan".

Model kepemimpinan pendidikan perempuan merupakan suatu konsep yang mengacu pada kegiatan mulai tahapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kepemimpinan perempuan dalam bidang pendidikan. WEL memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mewujudkan kesetaraan gender dalam pendidikan. Adapun Implementasi Model kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang yang telah melakukan berbagai kebijakan dan program yang mendukung kepemimpinan perempuan, ditemukan dilapangan sebagai berikut :

a) Rutin Mengadakan Rapat Komite

Hasil wawancara dengan beberapa informan menyangkut agenda kepala madrasah, seperti mengadakan rapat awal tahun ajaran baru dengan para gurunya mengakui hal tersebut sangat efektif dilakukan, apalagi dalam sebuah organisasi yang memiliki tujuan, memiliki anggota, maka rapat awal tahun sangat menentukan kelanjutan perjalanan organisasi tersebut, sebagaimana yang dikemukakan oleh guru Bahasa Indonesia Musbariah Bakri, S.Pd: "Memang Kepala madrasah sudah menjadwalkan untuk rapat awal tahun baru program untuk membicarakan rencana kedepan".⁴

b) Pembuatan Surat Keputusan (SK) oleh Kepala Madrasah

Tindak lanjut dari hasil rapat tahun ajaran baru tersebut diatas, adalah pemberian wewenang formal kepada para guru dan pegawai untuk menjalankan tugasnya masing-masing, memperkuat wewenang tersebut, kepala sekolah menerbitkan surat keputusan kepada masing-masing individu sebagai bentuk pertanggungjawaban formal, menyangkut hal tersebut, dapat dilihat uraiannya pada hasil wawancara berikut ini:

Habibi Mustafa, S.Pd., memperlihatkan kegembiraannya tentang surat keputusan saat diwawancarai, beliau mengemukakan: "Semua guru senang bila setiap kegiatan sekolah selalu disertai dengan surat keputusan dan itu bernilai untuk kenaikan pangkat".⁵

⁴ Musbariah Bakri, Guru Bahasa Indonesia, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, 29 Juli 2023.

⁵ Habibi, Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, 19 Juli 2023.

Diungkapkan juga oleh guru PPKn Nurjannah, S.Pd bahwa: “Betul memang kebijakan kepala sekolah untuk menerbitkan surat keputusan pada setiap event sekolah supaya guru yang ditunjuk merasa memiliki *sense of belonging* dan aktif bekerja”.⁶

c) Pembagian tugas oleh wakil kepala madrasah

Dalam rangka memberdayakan personil sekolah sekaligus menjabarkan konsep-konsep manajemen pengelolaan pendidikan, kepala sekolah memiliki wakil-wakil yang bertugas untuk membantunya menjabarkan program-program pendidikan. Menyangkut bagaimana kebijakan kepala sekolah dalam menginstruksikan wakilnya, dapat dilihat pada wawancara berikut ini:

Demikian halnya wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana Sirajuddin, S.Ag, MA juga mengemukakan: “Tugas saya adalah menghitung alokasi penggunaan sarana belajar seperti ruangan, tempat duduk, laboratorium, dan sebagainya serta memastikan kondisinya masih layak pakai”.⁷

Selain wawancara tersebut, data informan juga menunjukkan bahwa semua guru menilai kepala madrasah memiliki pendekatan manajemen yang baik.

d) Rapat koordinasi bidang

Badariah, S.Pd mengemukakan: “Saya melihat nilai di balik kepemimpinan kepala madrasah untuk selalu mengadakan rapat koordinasi yaitu bisa terjalin silaturahmi, mencairkan suasana, karena dalam sebulan pasti ada konflik kecil dengan para guru, dan sebagainya”.⁸

Dikemukakan juga oleh Amir Canni, S.PdI, bahwa: “Manajemen yang bagus diajukan oleh kepala madrasah karena selalu mengontrol perkembangan para guru melalui rapat koordinasi yang telah dijadwalkan sekali sebulan”.⁹

e) Kepala madrasah membentuk tim pengembang madrasah

Berdasarkan dari hasil wawancara, kepemimpinan kepala sekolah dalam mengoptimalkan proses pendidikan adalah dengan membentuk tim pengembang kurikulum dan sistem pengujian masih sementara mengalami proses di masa awal-awal ini, kebijakan ini dianggap efektif oleh lebih dari sebagian informan sisanya hanya seperempat saja yang tidak memberikan respon apa-apa.

Dijelaskan oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum yang juga guru bahasa Indonesia yaitu Albar, S.Pd bahwa: “Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah berinisiatif untuk membentuk tim khusus yang membahas masalah pengembangan kurikulum”.¹⁰

f) Kepala madrasah mengoptimalkan MGMP

Uraian wawancara di atas, juga dikemukakan oleh salah satu informan yaitu Khaerunnisa Firdaus, S.Pd. Pengajar mata pelajaran Seni budaya dan bahwa: “Kepemimpinan kepala sekolah untuk terjun langsung memaksimalkan MGMP ternyata berdampak pada meningkatnya semangat para guru termasuk saya untuk berkembang dan belajar lebih banyak. Ketika saya melihat guru dari sekolah lain datang kesini untuk mengikuti MGMP, saya melihat perubahan mereka dan inspirasi besar bagi kami”.¹¹

g) Kepala madrasah menginstruksikan penggunaan media belajar

Hasil wawancara menunjukkan bagaimana optimal dan efektifnya instruksi kepala sekolah dalam menginstruksikan pemanfaatan media mengajar untuk kepentingan belajar siswa.

⁶ Nurjannah, Guru PKN, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, 19 Juli 2023.

⁷ Sirajuddin, Guru Bhs Arab/Wakasek Sarana dan Prasarana, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, 19 Juli 2023.

⁸ Badariah, Guru IPA,, *Wawancara*, Aula MTSN 3 Sidrap, Sidenreng Rappang, 19 Juli 2023.

⁹ Amir Canni, Guru Bhs. Inggris, *Wawancara*, 03 Juli 2023.

¹⁰ Albar, Guru Bahasa Indonesia/Wakasek Kurikulum, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, 29 Agustus 2023.

¹¹ Khaerunnisa Firdaus, Guru Seni Budaya, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, 30 Mei 2023.

Semua informan menilai bahwa pemanfaatan media belajar justru memegang peranan vital dalam memudahkan siswa memahami materi yang disajikan oleh guru.

h) Kepala madrasah menginstruksikan pemberian bimbingan belajar

Selain penggunaan media belajar, kepala sekolah juga memahami bagaimana pentingnya sebuah konsep kontinuitas atau berkelanjutan. Ini berkaitan dengan proses pembelajaran di dalam kelas tidaklah cukup bagi siswa untuk memahami secara penuh materi yang disajikan oleh guru. Salah satu cara yang selama ini ditempuh oleh para guru dalam mengukur tingkat penerimaan siswa terhadap materi yang dipelajari hari itu adalah melalui pemberian tugas untuk dikerjakan di rumah. Namun demikian, langkah tersebut ternyata belum memperlihatkan hasil secara signifikan, hal tersebut disebabkan oleh adanya kecenderungan bahwa siswa lebih banyak mencontek atau menjiplak pekerjaan rumah temannya atau mengambil data dari internet.

i) Kepala madrasah memprogramkan studi banding

Salah satu kebijakan kepala sekolah untuk memperdalam program adalah mengadakan studi banding ke sekolah lain di seluruh wilayah Indonesia yang juga menerapkan program kurikulum 2013 dan kurikulum merdeka, program ini disambut dengan antusias oleh para guru karena kepala sekolah memberikan jaminan bagi mereka untuk bisa mengikuti program studi banding tersebut secara bergiliran. Tanggapan informan menunjukkan bahwa menyambut dengan antusias program tersebut. Mereka menganggap bahwa memang studi banding ke sekolah lain yang sudah mengalami kemajuan setelah menerapkan konsep tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh salah satu informan yaitu ibu Hj. Indarwana, S.PdI, MA yang mengajarkan matematika, menyatakan bahwa: “Studi banding memang harus dilakukan, jangan hanya dalam negeri saja tujuannya, kalau perlu sekalian luar negeri”.¹²

j) Kepala madrasah meningkatkan program pembinaan siswa

Menyangkut siswa sebagai subjek pendidikan, kepala sekolah juga memiliki kebijakan untuk memaksimalkan potensi siswanya. Prinsipnya adalah keberhasilan sebuah sekolah dalam membina siswanya ketika siswa memiliki prestasi yang bagus, nilai rata-rata yang memuaskan, bakat yang tergalil dan sikap karakter yang menjanjikan. Untuk itulah, kepala sekolah merumuskan satu kebijakan supaya potensi siswa tersebut tergalil. Program tersebut antara lain memperkuat kegiatan ekstrakurikuler baik olahraga, ekstrakurikuler seni dan akademik melalui pembentukan lembaga atau kelompok yang mengelolanya. Kebijakan tersebut dinilai dan disambut baik oleh para guru, memang kebijakan untuk mengembangkan potensi siswa sudah ada, tetapi merumuskannya dalam bentuk program konkrit seperti disebutkan diatas merupakan ide dan visi dari kepala sekolah yang kreatif saat ini.

k) Kepala madrasah memfasilitasi guru untuk lanjut studi

Dalam menjalankan roda kepemimpinan kepala sekolah, yang paling menarik adalah memberikan ijin belajar atau tugas belajar bagi guru-guru yang berniat melanjutkan pendidikan baik untuk strata satu (sarjana) maupun strata dua (magister). Kebijakan tersebut dinilai oleh semua responden sangat efektif. Menganalisis jawaban informan terkait kebijakan kepala sekolah memberikan izin belajar kepada para guru, ditemukan bahwa pada umumnya responden sudah lama ingin melanjutkan kuliahnya di berbagai tingkatan terutama magister. Maka perlu dikeluarkan surat tugas belajar dari sekolah atas izin instansi yang berwenang dan itu berarti mereka diberikan kebijakan dari sekolah”. “Disatu sisi saya memahami bahwa ada cara lain untuk mengakomodir semua kepentingan tersebut. Akhirnya, saya memutuskan bahwa para guru boleh sekolah lagi di makassar atau area terdekat tetapi belajar akhir pekan dan itu saya

¹² Hj.Indarwana, Guru matematika/Wakasek Kesiswaan, *Wawancara*, Sidenreng Rappang 01 Agustus 2023.

bicarakan dengan instansi berwenang yaitu dengan alasan-alasan masa depan dan mereka menyetujui”.¹³

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang

1.MTSN 3 SIDRAP Kecamatan Dua Pitue.

Mengenai kinerja guru di MTsN 3 SIDRAP Kecamatan Dua Pitue. Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Madrasah pada tgl 07 Agustus 2023 dan beliau mengatakan hal sebagai berikut:

" Guru Pendidikan Agama Islam memiliki motivasi dan kedisiplinan yang tinggi, mereka juga memiliki Kompetensi pedagogik, ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran memilih metode, media, juga menyenangkan bagi anak didiknya. ”.¹⁴

Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru.Sementara guru sendiri bercermin dari *role model* kepala madrasahny, guru yang inovatif dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia, seperti halnya Kepala MTsN 3 Sidrap juga rutin dalam mengevaluasi gurunya baik melalui kegiatan PKG, supervisi maupun ketika dalam rapat evaluasi dan koordinasi yang dilakukan tiap bulan. Hal ini penting untuk melihat dan mengukur kualitas kinerja gurunya. Dengan gaya transformasional-asertif beliau mensupport dan tetap memberikan kesempatan kepada semua guru-gurunya untuk ikut pengembangan diri dan meningkatkan profesionalitas gurunya.

Pernyataan terkait tersebut, bahwa menurut penulis, guru harus selalu mengikuti perkembangan zaman, mengingat saat ini semua serba digitalisasi dalam menghadapi siswa, karena kalau guru tidak termotivasi untuk menambah ilmunya di kuatkan guru akan kehilangan powernya di hadapan siswa dan dikalahkan oleh Google. Hasil wawancara penulis ditemukan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, guru Akidah Akhlak lebih banyak menggunakan metode ceramah dalam mengajar.

Pembelajaran di dalam dan diluar kelas tidak akan berarti bilamana tidak diwujudkan menjadi kegiatan. Untuk itu, peranan guru sangat menentukan karena kedudukannya sebagai pemimpin pendidikan sangat menunjang keberhasilan pelajaran Pendidikan Agama Islam, sebagai pendidik dalam proses pembelajaran di kelas telah memenuhi harapan ini dibuktikan dengan wawancara penulis dengan salah seorang guru mata pelajaran TIK Asri, S.Pd yang menyatakan bahwa: “Guru mata pelajaran Alquran Hadis sebagai pendidik dalam proses pembelajaran di kelas telah melaksanakan tugasnya dengan baik karena telah memposisikan dirinya sebagai pendidik profesional namun tetap harus meningkatkan pengetahuannya di bidang IT dan *fast respon* terhadap penggunaan media pembelajaran berbasis IT menuju era 5.0”¹⁵

Dari hasil wawancara dengan beberapa sumber informan ditemukan bahwa guru mata pelajaran Akidah Akhlak tidak ada yang *slow respon* terhadap IT, namun hal ini masih perlu diberikan kesempatan untuk *upgrading skill* melalui pelatihan IT, terutama dalam pemanfaatan media pembelajaran, meskipun kualifikasi sudah linear dan sarana prasarana pembelajaran juga telah tersedia. Jadi menurut penulis bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja,

¹³ Muliani, Guru IPS/guru IPS, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, 01 Agustus 2023.

¹⁴Kepala Madrasah MTsN 3 SIDRAP, Wawancara dituangkan Kepala Madrasah Sidenreng Rappang, 07 Agustus 2023

¹⁵Asri, S.Pd, Guru TIK, Wawancara, Sidenreng Rappang, 07 Agustus 2023.

2. MTSS MA'HAD DDI Pangkajene Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang.

Guru mata pelajaran SKI dan Akidah Akhlak sebagai pembimbing siswa menuju ke arah pertumbuhan sosial. Peranan tersebut seluruhnya harus dilakoni oleh guru Pendidikan Agama Islam dengan baik dalam menjalankan tugas kedinasannya. Hal ini menghindari adanya beban ganda tugas keguruannya dengan problem diluar kedinasan sehingga semua guru di MTS MA'HAD DDI Pangkajene Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang dapat menempatkan kepentingan sebagai individu, anggota masyarakat warga negara dan pendidik sendiri, antara tugas keguruan dan tugas rumah tangga harus ditempatkan menurut posisinya.

Dalam wawancara dengan salah seorang guru yang juga wakamad Humas Amir Canni, S.Pd., mengatakan bahwa:

“Kinerja guru PAI khususnya guru mata pelajaran Akidah Akhlak sebagai pendidik dalam kegiatan pembelajaran sangat termotivasi dengan baik, terutama dalam mengelola proses pembelajaran. Guru PAI MTS MA'HAD DDI Pangkajene Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng mampu memotivasi siswanya dengan baik, mampu menciptakan suasana menyenangkan dalam kelas, menjadikan siswa dalam kelas lebih tenang sehingga aktivitas mengajar semakin optimal, Namun masih ada *komplain* bahwa guru rumpun PAI membutuhkan wadah untuk sharing karena MGMP mapel akidah Akhlak kurang aktif.”¹⁶

Guru mapel fikih sebagai pendidik dalam proses pembelajaran di kelas telah memenuhi harapan ini dibuktikan dengan wawancara penulis dengan salah seorang guru mata pelajaran TIK Haerunnisa F, S.Kom yang menyatakan bahwa: “Guru mata pelajaran Fikih sebagai pendidik dalam proses pembelajaran di kelas, telah bekerja sama dengan baik dan melaksanakan tugasnya dengan optimal karena adanya kolaborasi Guru rumpun PAI dengan guru mapel lainnya sehingga lebih memudahkan tugasnya dan peranannya sebagai pendidik profesional”.¹⁷

3. MTSS NASRUL HAQ PAJALELE Massepe Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan hasil wawancara bersama guru-guru PAI di MTS NASHRUL HAQ Pajalele Massepe Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang, terkait pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif, pengetahuan dan pemahaman tentang kompetensi guru menjadi dasar kegiatan dalam menunaikan profesinya sebagai guru PAI khususnya guru mata pelajaran Akidah Akhlak, guru di MTSS NASRUL HAQ Pajalele Massepe telah menanamkan pembiasaan karakter kepada peserta didik dengan rutin melaksanakan sholat dhuha dan sholat dhuhur berjamaah di masjid, dengan pembiasaan karakter tersebut membentuk akan membentuk siswa berakhlakul karimah dari tutur sapa yang sopan dan santun, dari tidak sopan menjadi santun.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat digolongkan sebagai berikut :

1) Kompetensi

Persiapan guru dalam perencanaan pembelajaran merupakan aspek penting yang memiliki kaitan erat dengan kompetensi pedagogik guru. Kompetensi pedagogik mengacu pada kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Persiapan yang matang dalam perencanaan pembelajaran mencerminkan penguasaan guru atas kompetensi pedagogiknya. Di temukan Guru menggunakan berbagai metode dan media pembelajaran yang menarik dan menantang minat siswa, sehingga mereka

¹⁶ Amir Canni, S.Pd, Wakamad Humas, Wawancara, Sidenreng Rappang,

¹⁷ Haerunnisa F, S.Kom, Guru TIK, Wawancara, Sidenreng Rappang,

lebih termotivasi untuk belajar. Sebagaimana penulis telah melakukan wawancara dengan ibu St. Hafidzah S.Pd,M.Pd, guru bahasa Arab di Mts Mahad DDI Pangkajene pada tgl 28 Agustus 2023 di ruang multimedia.

"Saya menganalisis karakteristik siswa, seperti gaya belajar, minat, dan kebutuhan belajar mereka. Saya memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan materi, karakteristik siswa, dan tujuan pembelajaran."

Kompetensi pedagogik guru tidak hanya terbatas pada persiapan pembelajaran, tetapi juga mencakup kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran, menilai hasil belajar, dan membimbing siswa.

2) Komunikasi

Komunikasi yang efektif merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Dengan meningkatkan kemampuan komunikasi, guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, membangun hubungan yang baik dengan siswa, meningkatkan kolaborasi dengan rekan kerja, membangun kemitraan dengan orang tua, dan meningkatkan kemampuan manajemen kelas.

Karena jika tidak ada komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian dan *negative thinking* diantara guru atau orang tua siswa bahkan antara atasan dan bawahan. Menurut wakamad kesiswaan Syahidah dari hasil wawancara:

"Komunikasi yang baik adalah alat yang penting bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan berkomunikasi secara efektif, guru dapat membangun hubungan yang lebih kuat dengan murid, orang tua, kolega, dan administrator. Hal ini memungkinkan mereka untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif dan kondusif, dan ultimately, meningkatkan kualitas pendidikan bagi siswa".

3) Motivasi

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Karena mereka menunjukkan semangat, dedikasi, dan antusiasme yang tinggi dalam mengajar, sehingga menghasilkan pembelajaran yang berkualitas bagi siswa. Guru yang termotivasi akan lebih terampil dalam menjelaskan materi, mengelola kelas, dan memotivasi siswa untuk belajar. Berikut petikan hasil wawancara penulis dengan guru pendamping mata pelajaran IPA di Mts Nashrul Haq, Fitriyanti S.Pd, pada tgl 29 Agustus 2023

" Saya memberikan bimbingan intensif kepada siswa, baik secara offline maupun online, untuk membahas materi dan soal-soal sains yang akan diujikan dalam lomba IPA tingkat Nasional " .

Sementara itu penulis juga melakukan Wawancara dengan Kepala madrasah nya ibu Tri Handayani, S.Pd,M.Pd, terkait siswanya yang lolos dalam lomba KSM tingkat Nasional tahun 2021 berikut hasil wawancaranya "

"Peran kepala madrasah sangatlah penting dalam mendukung persiapan lomba sains tingkat nasional. Kami memberikan dukungan kebijakan, motivasi dan semangat, logistik dan pendanaan, serta dukungan emosional kepada siswa dan guru. Kami ingin memastikan bahwa mereka memiliki semua yang mereka butuhkan untuk mencapai kesuksesan di lomba sains nantinya."

Motivasi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam berbagai aspek. Guru yang termotivasi akan meningkatkan semangat dan keterlibatannya dalam mengajar, sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, meningkatkan kreativitas dan inovasi, meningkatkan kemampuan untuk mengatasi tantangan, dan meningkatkan komitmen dan dedikasinya terhadap profesinya. Dengan demikian, motivasi guru dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan pendidikan.

4). Supervisi

Supervisi pendidikan merupakan suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan dalam membantu guru untuk meningkatkan kinerja dan profesionalismenya. Supervisi yang efektif dapat membantu guru dalam mencapai tujuan pembelajaran dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Hal ini penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan kepala Mtsn 3 Sidrap diruangannya, pada tgl 27 Agustus 2023,

" Saya melakukan supervisi kepada guru secara berkala dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka meningkatkan kualitas pembelajaran. Dan Madrasah juga menyediakan berbagai pelatihan dan workshop untuk membantu guru mengembangkan profesionalisme mereka."

Frekuensi supervisi yang ideal untuk membantu guru dalam mencapai tujuan pembelajaran dan meningkatkan kualitas pendidikan perlu disesuaikan dengan berbagai faktor, seperti: Tingkat pengalaman guru, Kebutuhan guru, Tujuan supervisi. Madrasah juga memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru, serta memberikan dukungan dan encouragement.

5). Lingkungan yang Kondusif

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir. Menurut kepala MTSN 3 Sidrap mengemukakan bahwa:

" Saya pikir ada beberapa faktor yang contributing to the high level of teacher satisfaction, seperti budaya kerja yang positif, fasilitas dan sarana yang memadai, pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, dan kegiatan sosial dan kebersamaan yang rutin diadakan."

Demikianlah hasil wawancara di MTSN 3 Sidrap, MTS MA'HAD DDI Pangkajene dan MTS NASHRUL HAQ Pajalele Massepe Kabupaten Sidenreng Rappang, ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru mereka adalah karena adanya kompetensi, motivasi, komunikasi, supervisi dan lingkungan kerja yang kondusif, adapun sarana dan prasarana merupakan komponen data yang tak terpisahkan dalam menunjang proses pembelajaran dan pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah dan peranannya dalam meningkatkan kinerja guru di satuan kerja masing-masing dari 3 lembaga tersebut di Kabupaten Sidenreng Rappang.

3. Kendala- Kendala yang ditemukan Kepala Madrasah Perempuan dalam Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang.

1. Managing

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru Mtss Nasrul Haq pada tgl 29 Agustus 2023 ditemukan bahwa Kepala madrasah sering memberikan bimbingan dan arahan kepada guru, staf, dan siswa tentang bagaimana menjadi guru amanah serta siswa yang baik. Beliau sering mengadakan kajian Islam untuk kami, dan selalu memberikan nasihat serta masukan yang bermanfaat.

- a. Kesulitan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang tidak memiliki skill manajerial akan kesulitan dalam mengambil keputusan yang tepat dan bijak. Hal ini berdampak pada kinerja organisasi. Karena kepala madrasah perempuan sering dihadapkan pada masalah antara peran domestik dengan kedinasan. Dari hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Mts.Ma'had DDI Pangkajene, tgl 28 Agustus 2023 ditemukan bahwa :

"Saya sangat bersyukur karena mendapat pasangan yang selalu mensupport apa yang saya lakukan sekalipun pada pilihan antara urusan domestik dengan kedinasan sering bertepatan".

- b. Kesulitan dalam mengelola konflik.

Sesuai hasil wawancara dengan Hj.Kamariah dalam mengelola konflik di MTSN 3 Sidrap, tgl 29 Agustus 2023 mengatakan bahwa

" Langkah awal saya harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik. Saya harus dapat berkomunikasi dengan baik dengan kedua belah pihak yang berkonflik. Saya harus dapat mendengarkan dengan baik apa yang mereka sampaikan dan memahami posisi mereka masing-masing Pemimpin yang tidak memiliki skill manajerial akan kesulitan dalam mengelola konflik yang terjadi di dalam timnya. Yang ada konflik yang berkepanjangan, misal tidak akur dengan sesama rekan tim bahkan guru yang bentrok dengan kepala madrasah, tentu saja Hal ini dapat mengganggu keharmonisan kerja tim dan mempengaruhi lingkungan kerja tim.²⁵

2. Organizing

Skill organizing atau keterampilan mengorganisir merupakan keterampilan yang juga penting bagi seorang pemimpin pendidikan perempuan. Keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan untuk merencanakan, mengatur, dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan dan sumber daya. Perempuan yang tidak memiliki skill organizing akan menghadapi tantangan yang lebih besar dalam menjalankan kepemimpinannya di bidang pendidikan. Karena tidak semua agenda harus diikuti pada waktu yang bersamaan olehnya itu perlu untuk pendelegasian. Berikut adalah beberapa tantangan tersebut:

- a. Kesulitan dalam merencanakan dan melaksanakan program pendidikan. Pemimpin pendidikan yang tidak memiliki skill organizing akan kesulitan dalam merencanakan dan melaksanakan program pendidikan. Hal ini dapat menyebabkan program pendidikan menjadi tidak efektif dan tidak mencapai tujuannya. Misal madrasah yang sulit mendapatkan peminat pada saat penerimaan peserta didik baru karena nilai jual madrasah dipengaruhi oleh seorang pemimpin yang kurang memiliki skill merencanakan program yang tepat.
- b. Kesulitan dalam mengelola sumber daya pendidikan. Pemimpin pendidikan yang tidak memiliki skill organizing akan kesulitan dalam mengelola sumber daya pendidikan, seperti anggaran, tenaga kerja, dan fasilitas. Hal ini dapat menyebabkan sumber daya pendidikan tidak dimanfaatkan secara optimal.

Berdasarkan penelusuran penulis, kepala MTs. Nashrul Haq pernah mendapatkan bantuan BKBA sebagai madrasah yang berkinerja baik dari pemanfaatan sumber daya pendidikan, penganggaran dan pemanfaatannya, berikut hasil wawancara dengan kepala madrasah, pada tgl 29 Agustus 2023 "Bantuan ini dapat digunakan untuk meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan, meningkatkan kualitas guru, dan meningkatkan prestasi siswa."²⁶

- c. Kesulitan dalam bekerja sama dengan pihak lain. Pemimpin pendidikan yang tidak memiliki skill organizing akan kesulitan dalam bekerja sama dengan pihak lain, seperti guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Hal ini dapat menghambat pelaksanaan program pendidikan. Contoh, Penataan kelas yang baik lengkap dengan sarana yang dibutuhkan siswa di kelasnya bisa dilakukan dengan bantuan komunitas orangtua siswa, jadi tidak semua menggunakan anggaran madrasah, apalagi kalau dananya minim.

3. Networking

Skill networking lebih dikenal keterampilan membangun jaringan merupakan keterampilan yang penting bagi seorang pemimpin. Keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan untuk membangun hubungan dan bekerja sama dengan orang lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Mts Nasrul Haq:

Selaku kepala madrasah, komunikasi yang efektif adalah kunci untuk mencapai tujuan dan membangun hubungan yang kuat dengan tim. Namun, dalam beberapa kasus, kami mengalami kesulitan dalam berkomunikasi secara efektif karena faktor jaringan, terkadang ada data yang

4. *Evaluating every Year*

- a. Kesulitan dalam mengukur keberhasilan program pendidikan, program tahunan, 4 tahunan. Pemimpin pendidikan yang tidak memiliki skill evaluating akan kesulitan dalam mengukur keberhasilan program pendidikan. Hal ini dapat membuat pemimpin menjadi lebih sulit untuk membuat keputusan yang tepat tentang arah pengembangan program pendidikan.
- b. Kesulitan dalam memberikan umpan balik kepada guru dan siswa akan berdampak pada kinerja guru. Kesulitan dalam memperbaiki program pendidikan. Pemimpin pendidikan yang tidak memiliki skill evaluating akan kesulitan dalam memperbaiki program pendidikan. Berdasarkan tabel pada hasil supervisi pembelajaran guru diketahui rata-rata nilai guru mencapai predikat amat baik, ini menunjukkan bahwa guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang berkinerja baik. Selain itu nilai hasil PKG di peroleh gambaran kinerja guru amat baik.

Rekap Hasil Penilaian Kinerja Guru
MTsN 3 Sidrap
Periode Januari 2023 s.d Desember 2023

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Rekap Hasil Penilaian Kinerja Guru
MTSS Nasrul Haq Pajalele Massepe
Periode Januari 2023 s.d Desember 2023

[illegible]

	dan masyarakat														
D.	PROFESIO NAL														
1 3	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu		4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
1 4	Mengembankan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)		5 5	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5	5 5	
	Hasil Penilaian Kinerja Guru (Skala 100) : (Skor/56) x 100		9 9 %	9 9 %	9 9 %	9 9 %	9 9 %	9 9 %	9 9 %	9 9 %	9 9 %	9 9 %	9 9 %	9 9 %	
Rata-Rata		99 %													

1. Tri Handayani, S.PdI
2. Sakilah, S.Pd
3. Aqilah, S.PdI, M.M.Pd
4. Antoni, S.PdI
5. Nurhaedah, S.PdI
6. Dalwati, S.Pd
7. Farida Kasimm, S.Pd
8. Linca, S.HI
9. Mardiana, S.Pd
10. Anwar, SH
11. Yulianti, S.PdI
12. Nursyafitri, S.PdI
13. Muhammad Ridwan, S.Pd

4. Model Kepemimpinan Pendidikan Perempuan dalam Peningkatan Kinerja Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Sidenreng Rappang.

1. Kepala MTSN 3 SIDRAP, Kecamatan Dua Pitue, Kabupaten Sidenreng Rappang

Dalam wawancara dengan Komite Bapak Ikhsan Chaco menjelaskan bahwa:

“Kepala MTSN 3 Sidrap dalam memimpin memiliki gaya instruksi yang jelas dan tegas,. Beliau juga memiliki visi dan misi yang jelas untuk sekolah.banyak melakukan perubahan yang signifikan, contohnya kedisiplinan guru, penataan lingkungan madrasah,dari penataan yang seadanya menjadi tertata dengan asri,”.¹⁸ Sebagai role model kepemimpinan transformasional-asertif kepala MTSN 3 SIDRAP, Kecamatan Dua Pitue, Kabupaten Sidenreng Rappang mampu memberikan inspirasi,motivasi dan teladan bagi semua guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Dikemukakan juga oleh ibu Wahidah Saidu, S.Ag, Pengawas madrasah tingkat menengah kantor kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang, beliau menyampaikan dalam wawancara pada tgl 29 Agustus 2023 bahwa:

“ Kepala MTSN 3 SIDRAP Kec Dua Pitue memimpin bersifat asertif, tegas dan disiplin, Pemimpin asertif mampu mengekspresikan pendapat dan keyakinan mereka secara jelas dan tegas, tetapi tetap menghormati pendapat dan keyakinan orang lain. Mereka juga mampu mendengarkan dan menghargai masukan dari orang lain, serta bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, namun tetap mengizinkan atau membolehkan guru maupun staf untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru-guru”.¹⁹

Terkait dengan masalah gaya Kepemimpinan Kepala MTSN 3 SIDRAP Kec Dua Pitue, Asri, S.Pd mengemukakan:

“ Kepala Sekolah jugarutin memberikan Pembinaan Mental melalui apel pagi, yaitu membina para guru dan tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap, batin dan watak. Contohnya, beliau selalu menekankan pada kejujuran dan kedisiplinan diri dalam menjalankan tugas, sehingga kepala sekolah mampu menciptakan iklim yang kondusif bagi setiap tenaga kependidikan, dan guru-guru dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara proporsional dan profesional”.²⁰

Penulis juga melakukan Wawancara dengan satpam, yang bernama Rusli ditemukan bahwa:

" Kepala madrasah orangnya disiplin selalu datang lebih awal dan pulang paling belakang,dalam hal terkecil saja diperhatikan apalagi hal yang terkait dengan pembelajaran, beliau sering mengatakan bahwa yang terlambat datang nanti di buka pintu gerbang manakala selesai upacara atau apel pagi pada jam 07.00.”²¹

2. Kepala MTSS MA'HAD DDI PANGKAJENE, Kec, Maritengngae

¹⁸Ikhsan Chaco, Komite, *Wawancara*, Ruang Kamad MTSN 3 Sidrap Sidenreng Rappang, 11 Juni 2023.

¹⁹Wahidah Saidu, Pengawas Madrasah Kemenag Sidrap, *Wawancara*, 29 Mei 2023.

²⁰Asri, Guru mapel, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, .16 Agustus 2023.

²¹Rusli, Satpam, *Wawancara*, Sidenreng Rappang,

Dalam wawancara dengan Ketua PC. Darud Da'wah Wal Irsyad Kec. Maritengngae tgl 15 Agustus 2023 di ruang multimedia, selaku ketua yayasan menjelaskan bahwa: "Kepala MTSS MA'HAD DDI PANGKAJENE dalam memimpin cukup partisipatif, Kepemimpinan ini dapat memfasilitasi pemberdayaan guru, mengarahkan pengembangan profesional, dan menciptakan budaya sekolah yang berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran."²²

Dikemukakan juga oleh Drs. Mursalim, M.Si, komite madrasah, ditemukan bahwa:

"Kepala MTSS MA'HAD DDI PANGKAJENE dalam memimpin juga bersifat santai dan memiliki semangat kompetitif yang tinggi untuk perubahan dengan guru maupun staf dan melakukan sesuatu yang dapat meningkatkan penyegaran lingkungan madrasah".²³

"Kepala Sekolah melakukan Pembinaan di bidang akademik, yaitu membina para tenaga pendidik dan kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pencapaian kinerja, melalui supervisi, dan memberikan bimbingan langsung dengan menghadirkan pematiri sehingga guru termotivasi untuk berkreasi, dalam hal ini kepala sekolah mampu menciptakan iklim yang kondusif bagi setiap tenaga kependidikan sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara proporsional dan profesional".²⁴

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Amir Canni, S.PdI, seorang Wakamad yang mendapat tugas tambahan sebagai humas dan mengajarkan bahasa Inggris mengemukakan:

"Kepala Madrasah MTSS MA'HAD DDI PANGKAJENE melakukan kerjasama dengan warga setempat, Pengembangan sumber daya manusia. Saya selalu melibatkan para guru dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan pengembangan karier. menjalin komunikasi dengan para tetangga madrasah dan hal-hal yang berkaitan dengan publikasi madrasah menjaga sikap dan perbuatan serta citra madrasah".²⁵

Tak lupa juga penulis melakukan wawancara dengan penjaga sekolah, Jawati mengemukakan bahwa:

" Kepala madrasah selalu memonitoring semua kegiatan guru, siswa, petugas kantin yang ada dalam lingkungan madrasah, beliau juga selalu meminta saran dan minta pendapat tentang kondisi siswa yang terkadang pulang terlambat disebabkan orang tuanya terlambat datang menjemput dan mencari solusi".²⁶

3. MTSS NASRUL HAQ PAJALELE MASSEPE, Kec. Tellu Limpoe

Kegiatan penelitian yang dilakukan penulis untuk mengambil data selanjutnya adalah daerah bagian selatan tepatnya di kecamatan Tellu Limpoe. Dikemukakan juga oleh Pengawas madrasah setempat, Drs. Ahmad Yani M.Pd bahwa: "Kepala Madrasah MTSS NASRUL HAQ PAJALELE MASSEPE, dalam memimpin bersifat terbuka, kreatif dan realistis, kadang sikap asertif suka melakukan perubahan yang dapat meningkatkan citra madrasah atau membolehkan guru maupun staf melakukan sesuatu yang inovatif".²⁷

²²Ketua PC. Darud Da'wah Wal Irsyad, Wawancara, Sidenreng Rappang, 15 Agustus 2023

²³Mursalim, Komite Madrasah, Wawancara, Sidenreng Rappang, 29 Agustus 2023.

²⁴Hj. Indarwana, Guru Matematika, Wawancara, Sidenreng Rappang, 29 Agustus 2023.

²⁵Amir Canni, Guru Bahasa Inggris/ Wakamad Humas, Wawancara, Sidenreng Rappang, 29 Agustus 2023.

²⁶Jawati, Penjaga Sekolah, Wawancara, Sidenreng Rappang, 29 Agustus 2023.

²⁷Drs. Ahmad Yani M.Pd, Pengawas Madrasah, Guru Bahasa Inggris / Wakamad Humas, Wawancara, Sidenreng Rappang, 29 Agustus 2023

Terkait dengan masalah Kepemimpinan Kepala Madrasah, Aqilah S.PdI. selaku Kepala TU Mengemukakan pada saat penulis melakukan wawancara pada tanggal 29 Agustus bahwa:

“Kepala Sekolah melakukan supervisi administrasi secara berkala, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tertib administrasi. Dalam hal ini kepala sekolah selalu melakukan supervisi TU, menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara proporsional dan profesional kepala madrasah selalu memberikan umpan balik”.²⁸

Hal yang sama juga dikemukakan oleh komite madrasah, seorang warga masyarakat, mengemukakan bahwa:

Sementara itu dalam wawancara dengan salah seorang guru IPA Nursyafitri,S.Pd mengatakan bahwa.

“Kepala MTS NASHRUL HAQ PAJALELE MASSEPE Kecamatan Tellu Limpoe melakukan Pembinaan kepada pendidik dan kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan jasmani dan rohani melalui kegiatan Jumat sehat Jumat Berkah, karena setiap guru dan siswa selesai senam, mereka diarahkan untuk berbagi sedekah melalui kotak amal setiap Jumat.”²⁹

Dalam melakukan fungsi dan perannya sebagai Pemimpin, kepala madrasah telah menjadi role model dalam kepemimpinannya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di sekolahnya. Melakukan pembinaan mental, fisik dan keterampilan, Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, berpartisipasi dalam setiap kegiatan guru dan siswa, memberikan motivasi kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di lembaga pendidikan formal yang dipimpinnya.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kebijakan- kebijakan yang diimplementasikan kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru

Hasil dari penelitian penulis setelah melakukan wawancara di madrasah yang di kunjungi yaitu MTSN 3 Sidrap, Mts Ma'had DDI Pangkajene, dan Mts Nashrul Haq Pajalele Massepe, Ditemukan bahwa Kepala madrasah memiliki kebijakan yang sama dalam meningkatkan kinerja guru. Diantaranya cara yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan kebijakan-kebijakan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru. Berikut beberapa kebijakan yang diimplementasikan kepala madrasah:

1. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB):
 - a. Mengadakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi guru.
 - b. Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti studi lanjut.
2. Pembinaan Guru:
 - a. Melakukan supervisi dan monitoring pembelajaran secara berkala minimal 2 x setahun
 - b. Memberikan bimbingan dan konseling kepada guru yang mengalami kesulitan.
 - c. Memberikan kesempatan kepada guru untuk saling berbagi pengalaman dan best practices.
3. Penilaian Kinerja Guru:
 - a. Melakukan penilaian kinerja guru secara objektif dan transparan.

²⁸Aqilah S.PdI, Kepala TU, Wawancara, Sidenreng Rappang, 29 Agustus 2023.

²⁹Nursyafitri,Guru IPA,Wawancara, Sidenreng Rappang, 29 Agustus 2023

- b. Memberikan feedback yang konstruktif untuk membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya.
 - c. Memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja yang baik minimal 1 x dalam setahun.
4. Sarana dan Prasarana:
- a. Menyediakan dan melengkapi sarana dan prasarana yang memadai untuk kebutuhan guru dan siswa dalam pembelajaran.
 - b. Memastikan kondisi ruang kelas yang aman bagi siswa kondusif untuk belajar.
 - c. Memberikan akses kepada guru atau tidak membatasi untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.
5. Jaminan perlindungan Guru:
- a. Memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan standar yang berlaku bagi tenaga honorer
 - b. Memberikan jaminan kesehatan dan keamanan kepada semua guru dari tindak kekerasan dan bullying.
 - c. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan supportive bagi warga madrasah.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

a. Faktor *Kompetensi*

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi mengajar. Dari penelusuran penulis ditemukan bahwa Kompetensi mengajar guru di Mtsn 3 Sidrap sangat baik, Kompetensi mengajar guru ini diantaranya Kompetensi profesional, yaitu kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta penguasaan metode dan strategi pembelajaran yang efektif serta menyenangkan karena guru memasukkan ice breaking dalam proses pembelajaran, hal ini menyenangkan bagi siswa-siswanya. Sementara di Mts Ma'had DDI Pangkajene guru rumpun PAI, seperti Akidah Akhlak, SKI dan guru Bahasa Arab Arab juga memberikan materi yang menyenangkan dengan pemanfaatan media berbasis digital hal ini disebabkan guru-guru rajin untuk mengikuti pelatihan secara mandiri, sehingga mempengaruhi kinerja. Sementara guru di Mts. Nashrul Haq melakukan pembelajaran kontekstual melalui pembelajaran di luar kelas dan menjadikan lingkungan madrasah sebagai sumber belajar, hal ini juga membuat siswa senang untuk belajar, Terkait hal ini, dalil yang mendukung adalah QS. Az Zumar ayat 9

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولَٰئِكَ لَعَلَّهُمْ يَتَّقُونَ

Terjemahnya :

Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran".

Penjelasan tentang ayat tersebut, dalam tafsir web kementerian Agama RI, Muhammad, katakanlah, 'apakah sama orang-orang yang mengetahui, berilmu, berzikir, dan melaksanakan shalat, dengan orang-orang yang tidak mengetahui, tidak berilmu, dan selalu mengikuti nafsunya" sebenarnya hanya orang yang berakal sehat dan berpikiran jernih yang dapat menerima pelajaran serta mampu membedakan antara kebenaran dan kebatilan

Penjelasan tentang ayat tersebut, dalam tafsir web kementerian Agama RI, Muhammad, katakanlah, 'apakah sama orang-orang yang mengetahui, berilmu, berzikir, dan melaksanakan shalat, dengan orang-orang yang tidak mengetahui, tidak berilmu, dan selalu mengikuti nafsunya" sebenarnya hanya orang yang berakal sehat dan berpikiran jernih yang dapat menerima pelajaran serta mampu membedakan antara kebenaran dan kebatilan

3. Kendala-kendala yang dihadapi kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru

1. **Managing** memang menjadi salah satu tantangan yang harus dihadapi dalam peningkatan kinerja guru apalagi seorang Perempuan di era modern saat ini, seringkali dihadapkan pada peran ganda, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai pekerja profesional. Namun tidak bagi kepala Mtsn 3 Sidrap, Mts Ma'had DDI Pangkajene dan Mts Nashrul Haq, mereka mengatur waktu mereka secara efektif dan fokus pada tugas-

tugas yang paling penting. Mereka juga mendelegasikan tugas kepada orang lain ketika ada pekerjaan. Dari kemampuan ini Semua kepala madrasah memiliki skill manajerial yang baik, dibuktikan dengan nilai hasil PPKM tahunan dan 4 tahunan.

- a. Pengembangan Kurikulum: Penyusunan dan implementasi kurikulum yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan siswa di buat dalam kurikulum operasional madrasah (KOM).
- b. Pengembangan Profesional: Kepala Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang Memastikan semua guru mendapatkan pelatihan dan pengembangan profesional yang diperlukan untuk tetap relevan dan efektif dalam metode pengajaran mereka.

Dengan mengelola tantangan ini secara efektif, kepemimpinan pendidikan perempuan, dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan keseluruhan kualitas pendidikan. Konsep Women Educational Leadership dalam implementasi Keterampilan teknis dan konseptual penting dalam manajemen sekolah yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Berikut beberapa alasan mengapa keterampilan tersebut penting:

Keterampilan Teknis:

1. Efektivitas Operasional:

- a. Kemampuan untuk memahami dan mengelola berbagai aspek operasional sekolah, seperti kurikulum, pembelajaran, penilaian, keuangan, dan sumber daya manusia.
- b. Memastikan kelancaran dan efisiensi proses belajar mengajar.
- c. Meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan sekolah.

2. Pengambilan Keputusan yang Tepat:

- a. Kemampuan untuk menganalisis data dan informasi untuk membuat keputusan yang tepat terkait dengan operasional sekolah.
- b. Meminimalisir risiko dan kesalahan dalam pengelolaan sekolah.
- c. Meningkatkan efektivitas penggunaan sumber daya yang tersedia.

3. Kemampuan Memimpin dan Memotivasi:

- a. Kemampuan untuk memimpin dan memotivasi guru dan staf sekolah untuk mencapai tujuan bersama.
- b. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional.
- c. Meningkatkan kinerja dan produktivitas guru dan staf sekolah.

Keterampilan Konseptual:

1. Visi dan Misi yang Jelas:

- a. Kemampuan untuk merumuskan visi dan misi sekolah yang jelas dan terukur.
- b. Menyusun strategi dan program yang selaras dengan visi dan misi sekolah.
- c. Meningkatkan fokus dan arah pengembangan sekolah.

2. Pemahaman Konteks Pendidikan:

- a. Kemampuan untuk memahami konteks pendidikan yang lebih luas, seperti kebijakan pemerintah, tren pendidikan, dan kebutuhan masyarakat.
- b. Menyesuaikan program dan kegiatan sekolah dengan konteks pendidikan yang ada.
- c. Meningkatkan relevansi dan manfaat pendidikan bagi siswa.

3. Kemampuan Berpikir Strategis:

- a. Kemampuan untuk berpikir strategis dan merencanakan masa depan sekolah.
- b. Mengidentifikasi peluang dan tantangan yang dihadapi sekolah.
- c. Menyusun rencana jangka panjang dan jangka pendek untuk mencapai tujuan sekolah.

2. **Organizing** (pengorganisasian) dapat menjadi suatu tantangan dalam kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru. Pengorganisasian yang efektif melibatkan pengelolaan sumber daya, pengaturan tugas, dan menciptakan struktur organisasi yang mendukung tujuan pendidikan dan pengembangan profesional guru. Beberapa tantangan

yang telah dihadapi oleh kepemimpinan pendidikan perempuan di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang dalam hal pengorganisasian antara lain:

- a. Penyusunan Program Pengembangan Profesional: Kepala Madrasah telah merancang program pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan dan bermanfaat bagi para guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka dan ini menjadi agenda kepala madrasah dalam kegiatan KKMTS baik tingkat kabupaten maupun Provinsi.
- b. Pemetaan Tugas dan Tanggung Jawab: Mengatur tugas dan tanggung jawab staf pengajar dan tenaga pendidik lainnya agar sesuai dengan kebutuhan madrasah serta mendorong kolaborasi dan sinergi di antara mereka.
- c. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Produktif: Menyusun struktur organisasi dan sistem manajemen yang mendorong kerjasama, komunikasi terbuka, dan pertumbuhan profesional bagi para guru.

Menjadi perempuan dengan peran ganda sebagai pemimpin pendidikan dan seorang ibu memang penuh tantangan. Berdasarkan hasil penelusuran penulis dengan kepala madrasah Hj. Yusni Hj. Kamariah dan ibu Tri Handayani yang telah diwawancarai, penulis mendapatkan tips dari mereka cara membagi waktu dengan bijaksana tanpa harus meninggalkan kewajiban utamanya:

1. Menetapkan Prioritas:
 - a. Buatlah daftar prioritas untuk tugas dan tanggung jawab di kedua peran.
 - b. Fokus pada tugas yang paling penting dan mendesak.
 - c. Delegasikan tugas yang tidak harus dilakukan sendiri.
2. Manajemen Waktu yang Efektif:
 - a. Buatlah jadwal harian atau mingguan yang realistis.
 - b. Gunakan aplikasi atau alat bantu untuk mengatur waktu.
 - c. Hindari multitasking dan fokus pada satu tugas pada satu waktu.
3. Komunikasi yang Terbuka:
 - a. Komunikasikan ekspektasi dan batasan waktu kepada keluarga, kolega, dan staf.
 - b. Mintalah bantuan dan dukungan dari keluarga dan kolega.
 - c. Bersikaplah terbuka dan fleksibel dalam mengatur waktu.
4. Menjaga Keseimbangan:
 - a. Luangkan waktu untuk diri sendiri dan lakukan aktivitas yang disukai.
 - b. Istirahatlah yang cukup dan jaga kesehatan fisik dan mental.
 - c. Hindari stres dan kelelahan.
5. Memaksimalkan Teknologi:
 - a. Gunakan teknologi untuk membantu menyelesaikan tugas, seperti email, aplikasi kalender, dan platform pembelajaran online.
 - b. Manfaatkan teknologi untuk berkomunikasi dengan keluarga, kolega, dan staf.
 - c. Gunakan teknologi untuk menghemat waktu dan tenaga.

3. **Networking** (jaringan kerja) Hal yang menjadi tantangan dalam kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru. Membangun dan memelihara jaringan kerja yang efektif dengan berbagai pihak terkait, termasuk staf, pendidik, lembaga pendidikan lain, komunitas, dan mitra industri, dapat menjadi suatu tantangan yang signifikan. Beberapa aspek tantangan dalam hal networking dalam konteks kepemimpinan pendidikan perempuan meliputi:

- a. Membangun Jaringan yang Kuat: Ditemukan Semua kepala madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang rutin meluangkan waktu dan usaha yang signifikan untuk membangun jaringan yang kuat, Upaya kepala Mtsn 3 Sidrap dengan bekerjasama dengan pihak telkom yang memberikan fasilitas internet sehingga memudahkan siswa dan guru untuk browsing atau googling dalam pembelajaran, karena memudahkan urusan orang lain salah satu bentuk kebaikan di jalan Allah, Seperti ditegaskan oleh Rasulullah SAW dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Muslim dari Abu Hurairah:

نَفْسٌ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةٌ مِنْ كُرْبَةِ الدُّنْيَا نَفْسٌ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةٌ مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى

مُعْسِرٍ يَسِّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ

"Siapa yang menyelesaikan kesulitan seorang mukmin dari berbagai kesulitan-kesulitan dunia, niscaya Allah akan memudahkan kesulitan-kesulitannya pada hari kiamat. Siapa yang memudahkan orang yang sedang kesulitan niscaya Allah mudahkan baginya di dunia dan akhirat."

Adapun ayat terkait adalah dalam Qs. Al- A'raf :199

خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ

Terjemahnya:

Jadilah pemaaf, perintahkanlah (orang-orang) pada yang makruf, dan. berpalinglah dari orang-orang bodoh.

- b. Mengelola Komunikasi: Ditemukan juga semua Kepala madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang memastikan komunikasi yang efektif dengan berbagai pihak terkait secara konsisten dapat menjadi tantangan, terutama jika sumber daya terbatas dan kegiatan operasional sehari-hari juga memerlukan perhatian yang serupa, keterlibatan dan dukungan dari pihak-pihak terkait memerlukan strategi komunikasi dan keterampilan kepemimpinan yang efektif, terutama di era digital kemenag bertransformasi sangat cepat untuk persaingan dan perubahan yang semakin kompleks.
- c. Mengembangkan Kemitraan yang Bermakna: Semua Kepala madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang memastikan bahwa kemitraan dan jaringan kerja yang dibangun memberikan manfaat yang nyata bagi peningkatan kinerja guru dan keberhasilan program pendidikan merupakan tantangan tersendiri. Meskipun perkembangan dan kemajuan teknologi membawa banyak manfaat dalam networking, beberapa aspeknya juga dapat menjadi kendala. Berikut beberapa contohnya:

4. Evaluating (evaluasi) juga menjadi tantangan dalam kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru, Evaluasi kinerja guru merupakan proses yang penting untuk memonitor dan meningkatkan kualitas pengajaran, dan seringkali melibatkan berbagai aspek yang dapat menjadi tantangan bagi kepemimpinan pendidikan perempuan. Beberapa tantangan dalam hal evaluasi kinerja guru meliputi:

- a. Pengembangan Sistem Evaluasi yang Efektif: Semua Kepala madrasah di Kabupaten Sidenreng Rappang Merancang dan mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja guru bekerjasama dengan pengawas pendamping, menurut ibu Wahidah Saidu pada saat diwawancarai pada tgl 16 Agustus 2023, dengan melakukan supervisi secara objektif, adil, dan berbasis data merupakan tantangan yang memerlukan pemikiran yang matang dan peninjauan terus-menerus. Kami pengawas memberikan pendampingan kepada guru-guru untuk perbaikan dan peningkatan kualitas proses pembelajaran.
- b. Penilaian Berbasis Kompetensi: Kepala madrasah menilai kinerja guru berdasarkan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pendidikan, serta mampu mengakomodasi keberagaman gaya mengajar dan pengalaman guru, merupakan tantangan yang memerlukan pendekatan yang memperhatikan nilai-nilai inklusivitas dan keadilan. Dalam hal ini kompetensi kepribadian menjadi salah satu indikator keteladanan dari style kepemimpinan pendidikan perempuan di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang.
- c. Memberikan Umpan Balik yang Membangun: Kepala madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang mengevaluasi kinerja guru tidak hanya fokus pada menilai kelemahan, tetapi juga memberikan umpan balik yang membangun dan mendukung perkembangan profesional guru.

Dengan mengatasi tantangan evaluasi ini, kepemimpinan pendidikan perempuan dapat memastikan bahwa evaluasi kinerja guru dilakukan dengan cara memotivasi, memahami kelemahan dan kelebihan guru ,memberikan umpan balik yang berdampak positif bagi peningkatan kualitas pengajaran dan kinerja guru secara terstruktur..

5. Year

Dalam agenda tahunan, kepemimpinan pendidikan perempuan melakukan upaya peningkatan kinerja guru karena alasan-alasan berikut:

- a. **Kontinuitas Pemantauan:** Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng sangat memahami tantangan-tantangan yang dihadapi, sehingga mereka dapat merancang strategi jangka panjang untuk mengatasi setiap tantangan. Pemantauan yang konsisten dan pembaruan berkala juga dapat membantu dalam menghadapi tantangan yang terus berubah.
- b. **Keterlibatan dan Dukungan:** Kepemimpinan pendidikan perempuan dapat memobilisasi dan mendorong keterlibatan guru, staf pendidikan, serta pihak terkait lainnya untuk bersama-sama mengatasi tantangan. Dukungan dari berbagai pihak juga dapat memperkuat implementasi solusi-solusi yang diusulkan.
- c. **Strategi Perencanaan dan Pengorganisasian:** Dengan pemahaman yang mendalam tentang tantangan, kepemimpinan pendidikan perempuan merencanakan dan mengorganisasi upaya-upaya peningkatan kinerja guru secara terarah dan strategis, dengan fokus pada solusi-solusi yang efektif.
- d. **Kemampuan Adaptasi:** Kepemimpinan pendidikan perempuan yang adaptif dan responsif dapat mengatasi perubahan situasional yang mampu mempengaruhi tantangan-tantangan yang dihadapi. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan pendidikan merupakan keunggulan dalam menghadapi tantangan.
- e. **Komitmen pada Peningkatan Berkelanjutan:** Dengan fokus pada peningkatan kinerja guru, kepemimpinan pendidikan perempuan dapat menerapkan komitmen yang kuat untuk menciptakan perubahan yang berkelanjutan, membangun budaya pembelajaran yang terus-menerus, dan meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

4. Model Kepemimpinan Pendidikan Perempuan dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Sidenreng Rappang

1. Transformational Leadership

Semua kepala madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki gaya kepemimpinan transformasional, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pihak seperti, Pengurus Komite, Pengawas Madrasah, Satpam, orangtua siswa, maka penulis menyimpulkan bahwa mereka mempunyai visi dan misi yang jelas bagi organisasinya dan mampu mengkomunikasikan visi dan misi tersebut kepada pengikutnya melalui berbagai kegiatan. seperti pelatihan/workshop, pelatihan/seminar baik secara online maupun offline. Hal ini dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memotivasi guru agar lebih kreatif dan inovatif.

2. Spiritual Leadership

Kepala Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki gaya kepemimpinan spiritual yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Sifat-sifatnya yang utama mereka miliki yaitu *siddiq (integrity)*, *amanah (trust)*, *fathanah (smart)* dan *tabligh (openly)* mampu mempengaruhi orang lain dengan cara mengilhami tanpa mengindoktrinasi, menyadarkan tanpa menyakiti, membangkitkan tanpa memaksa dan mengajak tanpa memerintah. Kandungan ayat ini agar mengajak seluruh umat manusia (pada agama Islam) dengan menggunakan tiga metode yang disesuaikan dengan masing-masing individu, terdiri atas *al-hikmah, al-mau'izah hasanah, dan mujadalah bi al-lati hiya ahsan*. Nilai-nilai spiritual tersebut dapat berupa nilai-nilai agama, nilai-nilai kemanusiaan, atau nilai-nilai lainnya yang diyakini oleh pemimpin.

3. Genetic Leadership

Menurut penulis, bahwa Teori genetik ini mengemukakan bahwa individu dapat memiliki kecenderungan bawaan atau potensi tertentu yang ditentukan oleh faktor genetik. Dalam konteks kinerja guru, individu dengan faktor genetik yang mendukung kemampuan komunikasi yang baik, seperti bertutur kata yang baik, sopan dan santun, kepekaan sosial, seperti yang dilakukan kepala madrasah, mereka peduli jika terdapat bencana seperti, banjir, kebakaran dll, Pengaruh model ini terhadap kepala madrasah perempuan pada madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang yang memiliki gen kepemimpinan yang kuat lebih cenderung menerapkan gaya kepemimpinan transformatif, genetik dan asertif.

4. Partisipatif Leadership

Menurut penulis berdasarkan analisis dari hasil wawancara dengan beberapa informan terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komunikasi kepala sekolah dengan kinerja guru. ini berupaya untuk mengenali gaya kepemimpinan kepala madrasah Mts di Kabupaten Sidenreng Rappang.

5. Asertif Leadership

Menurut penulis berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan asertif kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan asertif lebih mampu meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, yang dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan guru untuk bekerja secara optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada pembahasan tentang *Model Kepemimpinan Pendidikan Perempuan* Dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTSN 3 Sidrap, MTS Ma'had DDI Pangkajene, dan MTS Nashrul Haq Pajalele Massepe Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Arah Kebijakan kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang fokus pada pengembangan kompetensi guru. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, dan program pengembangan profesional yang relevan dengan kebutuhan guru. Arah Kebijakan ini memprioritaskan pengembangan keterampilan kepemimpinan guru.
 - a. Kebijakan ini memberikan kesempatan bagi guru untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan, merancang kurikulum, dan berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan profesional.
 - b. Peningkatan pengelolaan madrasah: Kepala madrasah perempuan ditingkat madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang memperbaiki manajemen sekolah dengan mengadakan praktik baik antara guru mapel lainnya dalam pengelolaan sumber daya, pengawasan, dan evaluasi kinerja guru tidak hanya pada guru rumpun PAI namun secara keseluruhan.
2. Para guru MTs di Kabupaten Sidenreng Rappang telah cakap menyusun dan menjalankan perencanaan beserta jadwal kegiatan pembelajaran yang sistematis, mampu menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengatur data. Di samping itu para guru memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk mengikuti lokakarya/seminar dan berkontribusi dalam organisasi PGRI, KKMTs, dan lain-lain. Salah satu hasil dari kemampuan yang dimiliki dan aktivitas para guru tersebut, mengantar madrasahny berhasil menjadi juara dalam satu kejuaraan tingkat nasional.
3. Kepala Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang telah mempromosikan kesetaraan gender di lingkungan pendidikan melalui manajemen yang efektif, organisasi, jaringan, dan evaluasi setiap tahun. Hal ini dapat dicapai melalui manajemen waktu yang baik, prioritas tugas yang efektif, dan delegasi tugas kepada guru lain. Kepala sekolah juga telah menggunakan keterampilan manajerial yang baik dan teknologi untuk mengelola tugas administrasi dengan lebih efisien. Mereka juga telah menggunakan perencanaan dan jadwal yang sistematis, dan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengatur dan mengatur data, membuat IT menjadi solusi yang lebih efektif. Mengikuti kegiatan madrasah, seminar, lokakarya dan ikut dalam organisasi seperti PGRI, KKMTS dll, hal ini dapat membantu sekolah mempertahankan koneksi, mempromosikan hubungan, dan mendorong rasa komunitas di antara anggotanya. Evaluasi setiap tahun melibatkan penilaian kinerja secara teratur dan pengembangan profesional untuk memastikan guru memenuhi standar yang ditetapkan oleh sekolah. Ini dapat menyebabkan praktik pengajaran yang lebih baik, peningkatan kinerja siswa, dan pencapaian akademik lebih meningkat.

4. Model Kepemimpinan Pendidikan Perempuan di MTsN 3 Kabupaten Sidenreng Rappang mengkombinasikan model kepemimpinan asertif dan transformasional, yaitu kepala madrasah menetapkan standar, memberikan umpan balik (feed back) yang konstruktif dan arahan yang inspiratif serta dukungan moral dan materiil kepada para guru, sehingga mereka termotivasi dalam mencapai tujuan yang tinggi. Sementara Kepala MTs DDI Pangkajene menerapkan model kepemimpinan transformasional dan partisipatif, yaitu menginspirasi para guru dengan visi yang kuat dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya, Sementara itu pula, Kepala MTs Nashrul Haq Pajalele – Massepe menggabungkan model kepemimpinan spiritual dan genetika, yaitu menjadi contoh yang baik dalam pengamalan ajaran agama dan memimpin dengan moral integritas.

B. Implikasi Penelitian

Dari kesimpulan diatas, dapat disampaikan implikasi dalam kepemimpinan kepala madrasah perempuan sebagai berikut:

1. Implikasi ini berkaitan dengan pentingnya arah kebijakan kepemimpinan perempuan terhadap kinerja guru.. dalam membuat regulasi yang memberikan rasa aman dan nyaman dalam menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada kualitas.
2. Para guru MTs di Kabupaten Sidenreng Rappang telah cakap menyusun dan menjalankan perencanaan beserta jadwal kegiatan pembelajaran yang sistematis, mampu menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengatur data. Di samping itu para guru memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk mengikuti lokakarya/seminar dan berkontribusi dalam organisasi PGRI, KKMTs, dan lain-lain. Salah satu hasil dari kemampuan yang dimiliki dan aktivitas para guru tersebut, mengantar madrasahny berhasil menjadi juara dalam satu kejuaraan tingkat nasional.
3. Kepemimpinan perempuan mengutamakan partisipasi dan kerjasama dalam upaya memotivasi guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang untuk meningkatkan kualitas pendidikan, terutama pada aspek **Managing, Organizing, Networking, Evaluating every Year**. Guru dapat saling berbagi ide dan pengalaman dalam pembelajaran, melalui praktik baik, Kepala Madrasah perempuan juga dapat mendorong guru untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang dapat meningkatkan kerja sama antar guru.
4. Model Kepemimpinan Pendidikan Perempuan Pada Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang dalam merancang program madrasah memiliki pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja guru dan untuk menentukan kesuksesan mereka, kepala madrasah mengikutsertakan dalam berbagai kegiatan seperti MGMP, Workshop, Seminar, Lokakarya, Pelatihan Pengembangan profesional dan pemberian penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Qarim

Abd Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan BerEtika* Cet. III; Yogyakarta: Grha, 2010.

Abdullah Munir, *Menjadi Kepemimpinan perempuan Efektif* Cet I; Jogyakarta: Ar Ruzz Media, 2008

Ahmad Barizi, *Menjadi Guru Unggul* Cet. I: Jogyakarta, 2009

Danni Ronnie M, *Seni Mengajar dengan Hati, Don't Be A Teacher Unless You Have Love To Share*, Jakarta; PT. Elex Media Komputindo, 2005

Daryanto. *Administrasi Pendidikan* Cet III; Jakarta: Rineka Cipta, 2005.

- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* Semarang: Toha Putra, 1989
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* Ed. IV Cet. I; Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisiketiga Cet. IV; Jakarta Balai Pustaka, 2007
- H. Abd. Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika* Cet.I: Yogyakarta: Graha Guru, 2009
- H. Syahidin, *Menelusuri Metode Pendidikan dan Al-Qur'an* Cet I; Bandung: Alfabeta, 2009
- H. Syarifuddin Nurdin dan M. Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implentasi Kurikulum* Ciputat Press, 2002
- Louis Ma'Luf, *al-Munjid fi al-Lughahwa al-Adabwa al-'Ulum* Cet. XVII; al-Maktabah al-Kaslikiyyah, t. th
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* Cet. VII; Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* Cet. I; Bandung: PT Rosdakarya, 19957.
- Mohammad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press, 2006.
- Muhaimin, dkk., *Pemikiran Pendidikan Islam; Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalnya* Bandung: TrigendaKarya, 1993.
- Muljono Damopolii, *Pesantren Modern IMMIM Pencetak Muslim Modern* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011
- NurKholis, *Manajemen Berbasis Madrasah Teori Model dan Aplikasi* Jakarta: Grasindo, 2003.
- Piet A.Sahertian, *Supervisi Pendidikan, dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* Cet. I: Jakarta: Rineka Cipta, 2001
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Guru dan Dosen* Cet. II; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Soekarso Dkk, *Teori Kepemimpinan* Jakarta:Mitra Wacana Media.2010
- Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivational dan Mitos* Bandung: Alfabeta, 2010
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Cet; VI: Bandung, Alfabeta 2008
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* Cet. 13; Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Sukardi, *Guru Powerful; Guru Masa Depan* Cet. I; Bandung: Kalbu, 2006.

- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Cet.II edisi 2; Jakarta; Balai Pustaka, 1993
- Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* Cet.I: Bandung; Alfabeta, 2009
- Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI, *Tentang Pendidikan* Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2006
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945* Jakarta: Permata Press, 2009.
- Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005, *tentang Guru dan Dosen, Bab I pasal 1 ayat 10.*
- Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional dilengkapi dengan PP RI No. 47 dan 48 tahun 2008, Permendiknas RI No. 49, 19, 15, 13 tahun 2007 II*: Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- WinaSanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* Cet. VI; Jakarta Kencana Prenada Media Group, 2009
- www.google.com. <http://saripedia.wordpress.com/tag/kepemimpinan> TutWuri Handayani
- www.google.com. *Kepemimpinan* [Kontingensi/diakses](#)
- www.google.com. *Teori Miles dan Huberman tahap Penyajian dan Analisis data*, Widianingsih, Persepsi dosen Universitas Muhammadiyah Malang terhadap Konsep Gender, *Tesis* (Malang: Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang, 1998).
- Zakiah Daradjat, dkk., *Metodologi Pengajaran Agama Islam* Cet. II; Jakarta: PT. Ikrar Mandiri Abadi, 2001