

# STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH MENINGKATKAN KINERJA GURU MELALUI NILAI KAYUH BAIMBAI

*Hamdan Ikrimah Asyiddiqi, Husnul Madihah, Agustina Rahmi*

---

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin  
Jl. Adhyaksa No.2 Sungai Miai, Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan  
e-mail: [vickeyhamdant90@gmail.com](mailto:vickeyhamdant90@gmail.com), [madihah.alkareem@gmail.com](mailto:madihah.alkareem@gmail.com), [agustina.rahmi89@gmail.com](mailto:agustina.rahmi89@gmail.com)

---

**Abstrak:** Tujuan penelitian untuk menganalisis dan mengetahui strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui nilai kayuh baimbai pada madrasah Tsanawiyah Datu Aling di kabupaten Tapin. Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Sumber data penilitin yakni kepala madrasah, guru, pimpinan yayasan, komite madrasah, dan wali murid. Analisis data menggunakan alur pengumpulan, reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: 1) Strategi kepemimpinan kepala Madrasah meliputi: perencanaan program. Implementasi, pengawasan serta evaluasi program yang melibatkan melibatkan semua pihak, 2) kinerja guru sudah berjalan dengan baik, dibuktikan dengan keaktifan guru dalam setiap kegiatan pembelajaran dan tidak adanya istilah jam kosong di madrasah. Serta diwujudkan dengan bentuk beberapa perolehan prestasi madrasah baik akademik maupun non akademik. 3) Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui nilai kayuh baimbai sudah terealisasi dengan adanya pemberian pelatihan yang relevan dan pengarahan dari ketua Yayasan dan kepala madrasah kepada guru serta menumbuhkan rasa gotong royong dan bekerjasama dalam setiap pelaksanaan program kegiatan untuk mewujudkan kualitas pendidikan yang baik sesuai standar pendidikan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Pendidikan, Kinerja Guru, Kayuh Baimbai

**Abstract:** The purpose of the study was to analyze and find out the leadership strategy of the madrasa head in improving teacher performance through the value of kayuh baimbai at the Datu Aling madrasa in Tapin district. Qualitative research methods with a case study approach, data collection techniques using observation, interviews, and documentation studies. The sources of data were the madrasah head, teachers, foundation leaders, madrasah committee, and student guardians. Data analysis uses the flow of collection, reduction, presentation of data and conclusion drawing. The results of the study revealed that: 1) Madrasah head leadership strategies include: program planning. Implementation, supervision and evaluation of programs that involve all parties, 2) teacher performance has gone well, as evidenced by the activeness of teachers in every learning activity and the absence of the term empty hours in madrasahs. As well as being realized in the form of several madrasah achievements both academic and non-academic. 3) The efforts of the Madrasah Principal in improving teacher performance through the value of kayuh baimbai have been realized by providing relevant training and direction from the head of the Foundation and madrasah head to teachers and fostering a sense of mutual cooperation and cooperation in every activity program implementation to realize good quality education according to education standards.

**Keyword:** Educational Leadership, Teacher Performance, Kayuh Baimbai

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses belajar bagi individu untuk pengetahuan dan pemahaman tentang objek-objek tertentu yang lebih tinggi dan spesifik. Ilmu yang didapatkan akan membuat individu semakin berkembang. (Mulyasa, 2007) Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Bab I pasal 1 mengatakan bahwa, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sekolah atau Madrasah merupakan institusi paling depan dalam menjalankan proses pendidikan. Pendidikan secara makro pada akhirnya akan bermuara pada sekolah melalui pembelajaran. Kepala sekolah sangat berperan dalam menggerakkan berbagai komponen di sekolah sehingga proses belajar mengajar di sekolah itu berjalan dengan baik. (Suryani et al., 2023). Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki misi dan visi dan tujuan yang jelas, memiliki langkah-langkah atau strategi yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama tersebut (Oktavia et al., 2021).

Kepala madrasah bertanggung jawab menerapkan manajemen berbasis sekolah, hal itu dikarenakan kepala sekolah merupakan komponen utama dalam meningkatkan kualitas Pendidikan, hal ini sebagaimana yang tercantum dalam peraturan pemerintah Nomor

28 Tahun 1990 pasal 20 Ayat 1 bahwa, kepala sekolah atau madrasah sangat bertanggung jawab terhadap keberlangsungan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan terhadap guru dan pemeliharaan sarana prasaran yang ada di sekolah atau madrasah. Maka berkenaan dengan itu, kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya siswa, kerjasama sekolah dan orang tua. (Duryat, 2021; Hasanah, 2016).

Kepala sekolah yang berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin sekolah. (Susanti, 2021). Kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dan melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada di lingkungan pada situasi tertentu agar orang lain dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. (Annisa & Gyfend, 2021). Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang berada di depan guru, karyawan, dan siswa sekolahnya (Mulyasa, 2007). Kepala madrasah harus mempunyai strategi kepemimpinan dalam menjalankan tugas kepemimpinan di madrasah. Diantara strategi kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain: pembinaan,

pengawasan supervisi terhadap kinerja guru, pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja guru, pemberian motivasi dan pemberian penghargaan.

Menurut Mulyasa para pegawai akan bekerja dengan sungguh- sungguh apabila memiliki motivasi yang positif, pegawai akan menambah perhatian, mempunyai minat dan ingin ikut serta dalam suatu kegiatan.(Mulyasa, 2007). Masih banyak guru dalam mengajar kurang termotivasi, sehingga akan berdampak pada menurunnya produktivitas atau kinerja guru dan akan mempengaruhi prestasi siswa. Untuk itu diperlukannya motivasi terhadap guru. Kinerja guru akan meningkat apabila terpenuhinya semua keinginan atau kebutuhan dan harapan guru maka akan mendapatkan kepuasan. Kedisiplinan guru juga harus mendapat perhatian khusus dari kepala sekolah (Hasanah, 2016; M Syaifi, 2017; Sholihah et al., 2021). Kepala sekolah bertugas untuk menilai semua tugas dan bertanggung jawab secara penuh terhadap kinerja guru. Kinerja guru merupakan seluruh kegiatan yang dilaksanakan guru sebagai pengemban amanah dan pendidik yang tugasnya mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, dan memandu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaannya. Salah satu kinerja guru ialah kedisiplinan.(Khuliyati, 2022; Rahmi & Jarkawi, 2008). Sikap disiplin menjadi bagian yang harus dimiliki oleh guru. Disiplin kerja diartikan sebagai sikap hormat, menghargai, taat, dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak. Disiplin kerja juga berarti kesanggupan dalam menjalankan tugas dan menerima sanksi jika guru melanggar wewenangnya. Guru harus bersiap diri untuk mematuhi peraturan yang

telah ditentukan. Pada kenyataannya, manajemen kinerja guru belum dikenal oleh orang banyak dan penerapannya belum berjalan baik. Selain itu, masih ada guru yang tidak sadar akan tugas dan fungsi yang sedang diembannya. Beberapa kali terjadi ketimpangan dalam menjalankan tugas di sekolah.

Kenyataan yang terjadi di Madrasah Tsanawiyah Datu Aling, kabupaten Tapin, menunjukkan adanya masalah yang cukup signifikan. Kinerja guru di sekolah tersebut mengalami penurunan yang mencolok. Hal ini terlihat dari kurangnya kelancaran proses pembelajaran sehari-hari. Guru-guru tampak kurang disiplin dalam menjalankan tugas pengajaran mereka, yang berdampak pada kualitas pembelajaran yang disampaikan kepada siswa.

Selain itu, terdapat masalah lain seperti beberapa guru yang mengajar di luar bidang keahliannya. Keberadaan guru-guru semacam ini dapat mengganggu proses pembelajaran dan menurunkan mutu pendidikan yang diberikan kepada siswa. Selain itu, tugas dan fungsi guru juga belum dilaksanakan secara optimal, yang dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Datu Aling. Oleh karena itu, peningkatan kinerja dan disiplin para guru, serta penyesuaian pengajaran dengan bidang keahlian masing-masing, menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.(Arifin & Pembinaan, 2012; Efendi, 2020).

Salah satu nilai kearifan local di Banjarmasin yang terletak di Kalimantan Selatan adalah budaya Kayuh Baimbai, yang merupakan terdiri dari dua kata yakni kayuh

dan Baimbai. Kayuh mempunyai arti kayuh/dayung dan Baimbai memiliki arti Bersama-sama. Jadi, kayuh baimbai dapat diartikan dengan mendayung bersama-sama atau mempunyai arti Kerja Bersama lebih sukses dari pada bekerja sendiri-sendiri. Kearifan lokal budaya kayuh baimbai mempunyai arti bahwa dalam melakukan pekerjaan sampai selesai dengan bergotong royong secara bersama-sama.(Humaidi & Adrian, 2017; Pratiwi et al., 2023; Surawardi & Zuhriah, 2023).

Korelasi gotong royong sebagai nilai budaya adalah nilai itu dalam sistem budaya orang Indonesia, yang mengandung empat konsep: 1) manusia tidak sendiri di dunia ini, melainkan dikelilingi oleh masyarakatnya. 2) nilai dalam segala aspek bergantung kepada sesama. 3) manusia harus selalu memelihara hubungan baik dengan sesama. 4) manusia selalu berbuat baik adil terhadap sesama (Iswatiningsih, 2019; Kusnoto, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti akan memfokuskan nilai kearifan lokal adat Masyarakat Banjar yang berhubungan dengan kebiasaan dan perilaku sehari-hari dalam kehidupan sosial, yaitu strategi kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui nilai *Kayuh Baimbai*.

Penelitian dengan judul Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Nilai Kayuh Baimbai bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru melalui penerapan nilai-nilai kepemimpinan yang terkandung dalam konsep "Kayuh Baimbai". Kontribusi penelitian ini adalah memberikan wawasan tentang bagaimana nilai-nilai

kepemimpinan tradisional, dalam hal ini Kayuh Baimbai, dapat diterapkan dalam konteks pendidikan Islam untuk meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat memberikan panduan bagi kepala madrasah dan pihak terkait dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk memperbaiki kualitas pendidikan dan kinerja guru di madrasah.

## METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field reseach*), menggunakan metode penelitian kualitatif, berbasis studi kasus. Adapun langkah dalam penerapan studi kasus yang digunakan merujuk pada teori Creswell, yakni:

1. Menentukan pertanyaan penelitian, tahap awal dalam penelitian studi kasus adalah menentukan pertanyaan penelitian yang relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai.
2. Memilih kasus yang sesuai, memilih kasus atau kasus-kasus yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Pemilihan kasus ini harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti keunikan, representativitas, dan keberagaman.
3. Menyiapkan rencana penelitian, merancang rencana penelitian yang mencakup strategi pengumpulan data, teknik analisis, serta kerangka waktu penelitian.
4. Pengumpulan data, mengumpulkan data dari sumber-sumber yang relevan, seperti observasi langsung, wawancara, dokumen, atau arsip.

5. Menganalisis data, menganalisis data yang telah terkumpul dengan menggunakan metode analisis yang sesuai, seperti analisis teks, analisis tematik, atau analisis komparatif.
6. Interpretasi dan pengambilan kesimpulan, menginterpretasikan hasil analisis data untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menyimpulkan temuan-temuan penelitian.
7. Melaporkan hasil penelitian, menyusun laporan penelitian yang jelas dan sistematis, yang mencakup latar belakang penelitian, metodologi, temuan-temuan utama, dan implikasi praktis atau teoretis.

Penelitian ini menggunakan beberapa Teknik pengumpulan data sebagai berikut: (1) wawancara, wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur. Wawancara dilakukan terhadap kepala madrasah, guru madrasah, ketua yayasan, komite madrasah, wali murid; (2) observasi, peneliti melakukan pengamatan langsung dengan membawa data observasi yang telah disusun sebelumnya untuk melakukan pengecekan kemudian peristiwa yang diamati dicocokkan dengan data observasi. Teknik ini dilakukan pada proses pembelajaran atau kegiatan di madrasah Tsanawiyah Datu Aling kabupaten Tapin. Dengan melakukan observasi, peneliti akan mendapatkan data baru untuk triangulasi data, peneliti bisa membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil observasi. Disamping itu, Teknik observasi juga bisa menjadi penguat terhadap data yang telah didapatkan melalui wawancara; (3) Studi

dokumentasi, dokumen dalam penelitian ini bisa berupa catatan-catatan, transkrip, surat kabar, majalah, buku, notulen rapat dan lain sebagainya. metode ini digunakan untuk memperoleh data tertulis yang diperlukan dalam penelitian ini, terutama dokumen penelitian tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dan dokumen tentang kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Datu Aling kabupaten Tapin. Teknik analisis data yang dilakukan dengan pengumpulan data, cara reduksi data, penyajian data dan penarikan simpulan. Untuk pengujian keabsahan data peneliti melakukan uji validasi dan reabilitas melalui uji kredibilitas, *transferability*, *dependability* dan *confirmability*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Segala upaya program kerja kepala madrasah berjalan dengan baik, jika kepala madrasah memiliki strategi khusus untuk menanganinya. Dengan adanya strategi, kepala madrasah akan lebih mudah dan terbantu untuk manajemen dan mengatur segala kegiatan di madrasah (A. K. Ahmad et al., 2022; M. Y. Ahmad et al., 2017). Kepemimpinan kepala madrasah merupakan hal yang terpenting dalam menentukan arah dan kebijakan sebuah madrasah, karena kepala madrasah harus memiliki strategi dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan yakni madrasah. Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin di madrasah memiliki tanggung jawab penuh atas terselenggaranya segala program kerja madrasah. Demikian guru Madrasah Tsanawiyah Datu Aling mengemukakan:

“Kepala madrasah melakukan pengendalian dan pengawasan kinerja guru dengan memantau secara langsung di madrasah”.

Hal ini juga dikuatkan oleh kepala madrasah yang menyatakan bahwa pembuatan dan perencanaan kebijakan sekolah melibatkan serangkaian langkah-langkah sistematis dan melibatkan berbagai pemangku kepentingan dan berikut langkah-langkah umum yang diambil dalam proses tersebut:

1. Identifikasi kebutuhan, tinjau tujuan dan visi sekolah, analisis kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh sekolah, melibatkan pemangku kepentingan seperti guru, guru, orang tua dan siswa dalam identifikasi masalah atau kebutuhan;
2. Penelitian dan analisis, kumpulkan data dan informasi terkait dengan pendidikan, prestasi siswa dan kondisi lingkungan sekolah, analisis data untuk mengidentifikasi tren dan pola yang mungkin mempengaruhi pembuatan kebijakan
3. Pengembang tim kebijakan, bentuk tim kebijakan terdiri dari pemangku kepentingan, termasuk guru, staf sekolah, orang tua dan mungkin siswa,
4. Perumusan kebijakan, tentukan tujuan dan sasaran kebijakan, kembangkan rancangan kebijakan dengan memperhatikan masukan dari tim kebijakan dan pemangku kepentingan lainnya, pastikan kebijakan selaras dengan peraturan dan pedoman yang berlaku;
5. konsultasi dan review, libatkan pemangku kepentingan dalam proses konsultasi untuk mendapatkan masukan dan umpan balik, review rancangan kebijakan berdasarkan tanggapan dari pihak-pihak yang terlibat;
6. Pengesahan, setelah konsultasi dan peninjauan, tentukan versi final kebijakan, dapatkan persetujuan atau pengesahan dari kepala sekolah atau lembaga yang berwenang;
7. Implementasi, rencanakan dan laksanakan langkah-langkah implementasi kebijakan, berikan pelatihan atau informasi kepada staf dan pihak terkait untuk memastikan pemahaman yang baik;
8. evaluasi dan pemantauan, tetapkan indikator kinerja untuk mengukur dampak kebijakan, lakukan teratur untuk mengukur dampak kebijakan, lakukan evaluasi teratur untuk mengevaluasi keberhasilan kebijakan dan lakukan perubahan jika diperlukan.i) komunikasi: informasikan kebijakan kepada semua pemangku kepentingan melalui berbagai saluran komunikasi yang efektif, jelaskan tujuan kebijakan dan manfaatnya. j) pembaruan dan revisi: selalu buka untuk pembaruan dan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi, umpan balik, dan perubahan lingkungan Pendidikan, penting untuk melibatkan semua pihak yang berkepentingan selama seluruh proses ini agar kebijakan yang dihasilkan dapat

mencerminkan kebutuhan dan aspirasi bersama.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah Datu Aling dalam membuat dan melaksanakan kebijakan selalu melibatkan pihak lain yang berkaitan dengan lembaga madrasah atau pemangku kepentingan. Dalam pelaksanaannya, kepala madrasah juga selalu melakukan pengawalan dan monitoring terhadap setiap kegiatan dan kebijakan, dan kemudian melakukan evaluasi untuk perbaikan. Hal ini dikuatkan oleh wali murid MTs Datu Aling yang mengatakan: “Cara memperoleh informasi laporan kemajuan belajar dapat dilakukan berbagai bentuk diantaranya: penilaian autentik, penilaian diri, penilaian berbasis portofolio, ulangan, ulangan harian, ulangan Tengah semester, ulangan akhir semester, ujian Tingkat kompetensi, ujian Tingkat mutu kompetensi, ujian nasional, ujian sekolah/madrasah”. Adapun cara untuk mengetahui kemajuan anak tersebut antara lain dengan cara menjalin komunikasi yang baik dengan madrasah bisa dilakukan secara berkala melaporkan perkembangan anak kepada wali kelasnya, baik secara online atau tatap muka di kantor madrasah. Beliau juga menambahkan bahwa orang tua berperan sebagai rekan kerja, maksudnya adalah orang tua menjadi rekan kerjasama pihak sekolah dalam memajukan kualitas Pendidikan. Dari penjelasan dan pemaparan di atas, dapat disimpulkan, bahwa kepala madrasah Tsanawiyah Datu Aling dalam melaksanakan program kegiatan selalu melibatkan dan menginformasikan kepada pihak terkait

pemangku kepentingan dalam hal ini adalah orang tua siswa.

### **Analisis Kinerja Guru**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pendidikan, salah satunya yakni kinerja guru. Tinggi rendahnya kualitas pendidikan dapat dilihat dari Tingkat keberhasilan proses belajar mengajar di dalam kelas, sedangkan Tingkat kualitas keberhasilan proses belajar mengajar dapat dilihat dari *output* (peserta didik) yang dihasilkan. Demikian juga dengan guru yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena guru merupakan sosok yang memiliki kaitan erat dan berinteraksi secara langsung dengan peserta didik. Keberhasilan proses pembelajaran tak lepas dari peran guru sebagai penggerak utama proses pembelajaran di dalam kelas.

Dalam sebuah lembaga pendidikan tidak hanya peserta didik yang perlu diperhatikan, melainkan harus memperhatikan kinerja guru, hal ini diakibatkan kinerja guru yang baik akan mendorong keberhasilan proses belajar mengajar. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja guru kurang baik maka proses belajar mengajar juga tidak akan maksimal. Dengan kata lain keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh aspek yang dimiliki oleh guru dalam menunjang kinerjanya. (Arifin & Pembinaan, 2012; Khuliyati, 2022). Kinerja guru mencakup berbagai aspek, termasuk dalam kemampuan mengajar, hubungan dengan siswa, keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler dan kontribusi terhadap pengembangan

kurikulum. Sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Madrasah Datu Aling bahwa:

Kinerja Guru mencakup berbagai aspek, termasuk kemampuan mengajar, hubungan dengan siswa, keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan kontribusi terhadap pembangunan kurikulum. Kinerja guru juga dapat diukur melalui penilaian siswa, hasil tes, dan evaluasi dari sesama guru atau pimpinan sekolah. Kinerja guru yang baik penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan membantu siswa mencapai potensi maksimal mereka

Hal ini juga disampaikan oleh Ketua Yayasan MTs Datu Aling yang mengatakan, “kinerja guru mencakup berbagai aspek yang menilai efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan”. Pemaparan tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas Pendidikan. Setiap pihak warga madrasah harus memahami pentingnya posisi dan peran mereka masing-masing dalam meningkatkan kinerja guru. Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa semua pihak harus sadar dan terus mengasah kemampuan masing-masing. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas Pendidikan adalah kualitas kinerja guru. Diantara faktor yang bisa meningkatkan kinerja guru adalah kemampuan mengajar, motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah. Hal ini disampaikan oleh guru di Madrasah Tsanawiyah Datu Aling yang mengatakan: “faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru: kemampuan mengajar, motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah”.

Selain kemampuan guru dalam mengajar, faktor yang dapat meningkatkan

kinerja guru adalah lingkungan yang mendukung. Hal ini disampaikan oleh ketua Yayasan Ponpes Datu Aling yang mengatakan “faktor yang paling utama adalah lingkungan yang mendukung, keterlibatan kepala madrasah dan juga pelatihan atau pengembangan kompetensi dalam kinerja guru tersebut”. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua pihak (lingkungan) di dalam madrasah memiliki peran penting dalam upaya peningkatan kinerja guru. Demikian juga di Madrasah Tsanawiyah Datu Aling yang menyadari akan pentingnya meningkatkan kinerja guru agar dapat mencetak generasi – generasi unggul yang cerdas, terampil, dan berakhlak mulia serta menjunjung tinggi nilai-nilai agama Islam sesuai dengan visi, misi dan tujuan madrasah.

### **Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Nilai Kayuh Baimbai**

Upaya peningkatan kinerja guru merupakan langkah yang strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan, diantara upaya peningkatan kinerja guru melalui rapat yang dilakukan di madrasah. Hal ini disampaikan oleh Kepala Madrasah MTs Datu Aling. Beliau mengungkapkan: “setiap bulan atau dua bulan sekali adanya rapat bulanan yang disana nantinya ada materi terkait peningkatan kinerja guru yang disampaikan baik dari ketua yayasan, kepala madrasah atau guru yang bersedia dalam memberi materi tersebut”. Hal ini menunjukkan bahwa dengan rapat dan pembinaan serta pengarahan dari Ketua Yayasan dapat meningkatkan kinerja

guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hal ini dikuatkan oleh ketua Yayasan Ponpes Datu Aling. Beliau mengatakan, “strategi yang saya dan kami lakukan adalah dengan selalu memperhatikan dan melaksanakan tupoksi masing-masing jabatan dalam struktur organisasi. Dan saya sering memberikan arahan, masukan dan nasehat dalam beberapa pertemuan baik saat rapat bulanan maupun pada kesempatan lainnya.

Ketua Yayasan selalu memberikan arahan, masukan dan nasihat dalam setiap kesempatan rapat bersama dewan guru. Dan selalu memperhatikan dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam jabatan struktur organisasi. Komite Madrasah juga menambahkan: “saling berkolaborasi dan bekerja sama dalam mewujudkan peningkatan kinerja guru. Baik dari arah orangtua dan siswa/i yang juga memberikan arah positif terhadap perkembangan dan kemajuan madrasah”. Ini menunjukkan bahwa diantara upaya untuk peningkatan kinerja guru dengan cara pengarahan dan pembinaan serta motivasi kepada guru.

Disamping pengarahan, pembinaan, dan motivasi juga diperlukan pemberian penghargaan (apresiasi) dari lembaga kepada guru yang berprestasi. Hal ini disampaikan oleh kepala madrasah Datu Aling. Beliau menyampaikan: “memberikan penghargaan kepada guru yang memenuhi syarat dalam kategori guru berprestasi dan berinovasi pada madrasah selama dua kali dalam satu tahun, yaitu semester ganjil dan genap. Memberikan piagam penghargaan, piala dan berupa uang yang tidak terlalu besar nilainya sebagai

bentuk apresiasi kami terhadap guru yang sangat berpengaruh pada madrasah”

Hal ini dikuatkan oleh guru di Madrasah Tsanawiyah Datu Aling. Beliau menambahkan: “kepala madrasah memberikan motivasi terhadap guru dengan cara memberikan contoh dan mengajak para guru untuk melaksanakan kewajiban sebagai guru. Penghargaan yang diberikan oleh kepala madrasah kepada guru yang berprestasi adalah memberikan reward dan puja”. Maksud dari pernyataan tersebut di atas adalah bahwa pemberian penghargaan atau apresiasi berupa pujian, materi lainnya merupakan salah satu faktor upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Menurut kepala madrasah MTs Datu Aling penerapan Nilai Budaya Kayuh Baimbai dalam pelaksanaan pembelajaran di madrasah sangat tepat sekali, yang tidak bisa dilakukan hanya oleh kepala madrasah, karena item-item di dalamnya yang harus terpenuhi semua. Mulai dari kepala madrasah, guru-guru, siswa-siswi dan sarana dan prasarana harus terpenuhi semua. Meskipun tidak sempurna, setidaknya ada penunjang dan pendukung. Serta adanya guru yang kompeten dalam bidang pengajarannya, jika guru tidak kompeten maka yang terjadi adalah siswa-siswi tidak mendapatkan hak belajar. Dalam kaitannya dengan madrasah, semuanya harus saling membantu dan bekerjasama. Contohnya seperti apabila ada guru yang tidak bisa mengajar, harus ada guru yang siap mengganti untuk mengisi jam guru yang berhalangan tersebut. Di madrasah Tsanawiyah Datu Aling. Ini menjadi perhatian khusus ketua Yayasan tentang jam kosong di madrasah. Ketua Yayasan sangat prihatin dan sangat perhatian

terhadap jam kosong, ketua Yayasan berharap ketika jam kosong tidak ada murid yang berkeliaran dan tidak belajar, minimal ada guru yang menggantikan pekerjaan yang terkait guru tersebut. Dan di MTs Datu Aling selama ini dikatakan tidak ada jam kosong. Dan ini menjadi slogan promosi madrasah dalam menyampaikan salah satu keunggulan di madrasah.

Dalam pelaksanaan pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Datu Aling terdapat pembelajaran kitab-kitab salaf yang menjadi ciri khas pondok pesantren. Seperti kajian kitab akhlak lil banin (untuk laki-laki) dan akhlak lil banat (untuk perempuan), kitab Aqidah ahlusunnah, dan Tahsin Al-Qur'an yang diberi nama program Klinik Al-Qur'an dinamakan klinik Al-Qur'an karena tujuan kegiatan ini adalah membenahi bacaan siswa siswi yang kurang bagus dalam membaca Al-Qur'an. Dalam pelaksanaan kegiatan (Tahsin Al-Qur'an) ini masih banyak kendala-kendala yang dihadapi oleh madrasah, diantaranya kedisiplinan siswa dan tempat kegiatan tersebut. Karena menurut pemaparan kepala madrasah dari segi hasil dari kegiatan tersebut hasilnya masih belum maksimal dan perlu dievaluasi lagi untuk perbaikan kedepannya. Maksud dari pemaparan di atas adalah bahwa untuk mencapai tujuan Bersama dalam mewujudkan tujuan pendidikan dan kualitas pendidikan harus dilakukan secara Bersama-sama atau dibutuhkan Kerjasama dan gotong royong semua pihak terkait yang berhubungan dengan pendidikan antara lain: kepala madrasah, ketua Yayasan, komite Madrasah, wali murid dan siswa. (BK, 2019; Husain, 2019; Ramadhani et al., 2022)

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui nilai kayuh baimbai pada Madrasah Tsanawiyah Datu Aling di kabupaten Tapin, sehingga dapat disimpulkan sebagaimana berikut: (1) Strategi kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah Datu Aling meliputi: Perencanaan program. Implementasi. Pengawasan serta evaluasi program kegiatan serta melibatkan semua pihak dalam merancang, implementasi serta evaluasi program kegiatan di madrasah; (2) Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Datu Aling kabupaten Tapin sudah berjalan dengan baik, dibuktikan dengan keaktifan guru dalam setiap kegiatan pembelajaran dan tidak adanya istilah jam kosong di madrasah. Serta diwujudkan dengan bentuk beberapa perolehan prestasi madrasah baik akademik maupun non akademik; (3) Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui nilai kayuh baimbai sudah terealisasi dengan adanya pemberian pelatihan yang relevan dan pengarahan dari ketua Yayasan dan kepala madrasah kepada guru serta menumbuhkan rasa gotong royong dan bekerjasama dalam setiap pelaksanaan program kegiatan untuk mewujudkan kualitas pendidikan yang baik sesuai standar pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A. K., Razzaq, A., Jumrah, J., Asmawati, A., & Hamdana, H. (2022). Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru Matematika MTs Negeri Pinrang. *Jurnal Pendidikan*

- Mipa*, 12(4), 1193–1202. <https://doi.org/10.37630/jpm.v12i4.791>
- Ahmad, M. Y., Arisanti, D., & Nasution, R. (2017). Strategi Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MIN 3 Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 14(2), 136–159. [https://doi.org/10.25299/al-hikmah:jaip.2017.vol14\(2\).1026](https://doi.org/10.25299/al-hikmah:jaip.2017.vol14(2).1026)
- Annisa, A., & Gyfend, P. (2021). Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan Islam. In *Jurnal Syntax Transformation* (Vol. 2, Issue 7, pp. 929–936). Ridwan Institute. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i7.318>
- Arifin, B. M., & Pembinaan, I. (2012). Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesioanal. *Jogjakarta: Ar-Ruzz Media*.
- BK, M. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 3(02), 15–37. <https://journal.unsika.ac.id/index.php/pendidikan/article/view/3170>
- Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Efendi, N. (2020). *Buku Landasan Manajemen Pendidikan Islam (Mendasari Pengelolaan Lembaga Pendidikan Berbasis Islam)*. Penebar Media Pustaka.
- Hasanah, S. N. (2016). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam (e-Journal)*, 4(2), 366–385. <https://ejournal.staim-tulungagung.ac.id/index.php/edukasi/article/view/125>
- Humaidi, A., & Adrian, Y. (2017). The Development of Kayuh Baimbai Cooperative Learning Model For Elementary School Students. *5th SEA-DR (South East Asia Development Research) International Conference 2017 (SEADRIC 2017)*, 13–17. <https://doi.org/10.2991/seadric-17.2017.4>
- Husain, B. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Adzkia Islamic School. In *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Vol. 2, Issue 3, p. 334). Universitas Pamulang. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3013>
- Iswatiningsih, D. (2019). Penguatan Pendidikan Karakter Berbasis Nilai-Nilai Kearifan Lokal di Sekolah. *Satwika: Kajian Ilmu Budaya dan Perubahan Sosial*, 3(2), 155–164. <https://doi.org/10.22219/satwika.v3i2.10244>
- Khuliyati, K. (2022). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 10(2), 81–91. <https://doi.org/10.51747/ecobuss.v10i2.1114>
- Kusnoto, Y. (2017). Internalisasi nilai-nilai Pendidikan Karakter pada Satuan Pendidikan. *Sosial Horizon: Jurnal Pendidikan Sosial*, 4(2), 247–256. <https://journal.ikipgripta.ac.id/index.php/sosial/article/view/675>
- M Syaifi, M. S. (2017). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan [IAIN Palangka Raya]*. <http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/1038/>
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi kepala sekolah profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Oktavia, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Hidayatul Muhtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan. *Jurnal Muhtadiin*, 7(02), 16–28. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/muhtadiin/article/view>

w/92

Pratiwi, D. A., Agusta, A. R., & Azzahra, D. R. (2023). The Development of Elementary School Teaching Materials Based on Pancasila Students to Improve the Character of Kayuh Baimbai. *4th Annual Civic Education Conference (ACEC 2022)*, 109–119. [https://doi.org/10.2991/978-2-38476-096-1\\_13](https://doi.org/10.2991/978-2-38476-096-1_13)

Rahmi, A., & Jarkawi, M. (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Manajemen dan Pendidikan*. Penerbit Adab.

Ramadhani, N. N., Pettalongi, S. S., Askar, A., & Hamka, H. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Baluase Kabupaten Sigi. In *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* (Vol. 1, Issue 2, pp. 56–65). IAIN Palu. <https://doi.org/10.24239/jimpe.v1i2.1221>

Sholihah, L. K., Hanief, M., & Ertanti, D. W. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Hasib Pakis Kabupaten Malang. *JPMI: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), <https://jim.unisma.ac.id/index.php/JPMI/article/view/11551>

Surawardi, S., & Zuhriah, F. (2023). ASPEK Sosial Pendidikan dalam Kearifan Lokal Budaya Kayuh Baimbai di Kalimantan Selatan. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 23(1), 43–53. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v23i1.239>

Suryani, T., Murtafiah, N. H., & Widiastuti, N. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Lampung Selatan. *Journal on Education*, 6(1), 1196–1202. <https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/view/3067>

Susanti, M. (2021). Implementasi Supervisi

Akademik Untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia. In *Jurnal Educatio FKIP UNMA* (Vol. 7, Issue 3, pp. 1199–1204). Universitas Majalengka. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i3.1340>