

**ANALISIS PEMAHAMAN KOMUNIKASI PIMPINAN
DENGAN GURU UNTUK MENINGKATKAN MUTU
PEMBELAJARAN SISWA DI MADRASAH
TSANAWIYAH PERCONTOHAN TEBING TINGGI**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi salah satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Ilmu Komunikasi
(M.I.Kom) Dalam Bidang Ilmu Komunikasi*

Oleh:

RISDA MAHYANI HARAHAHAP

NPM: 2320040005



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

PENGESAHAN TESIS

Nama : Risda Mahyani Harahap
Nomor Pokok Mahasiswa : 2320040005
Prodi/Konsentrasi : Magister Ilmu Komunikasi
Judul Tesis : ANALISIS PEMAHAMAN KOMUNIKASI
PIMPINAN DENGAN GURU UNTUK
MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN
SISWA DI MADRASAH TSANAWIYAH
PERCONTOHAN TEBING TINGGI

Pengesahan Tesis

Medan, 12 September 2025

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Assoc.Prof.Dr.Faustyna S.Sos.,M.M.,M.I.Kom

Pembimbing II

Assoc.Prof.Dr.Leylia Khairani,M.Si

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi

Prof.Dr.Triono Eddy,S.H., M.Hum.

Dr.Muhammad Thariq,S.Sos.,M.I.Kom.

PENGESAHAN

ANALISIS PEMAHAMAN KOMUNIKASI PIMPINAN DENGAN GURU UNTUK MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN SISWA DI MADRASAH TSANAWIYAH PERCONTOHAN TEBING TINGGI

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister

Ilmu Komunikasi (M.I.Kom)

Pada Hari Jumat, Tanggal 20 Juni 2025

Risda Mahyani Harahap

NPM : 2320040005

Komisi Penguji

1. Assoc. Prof. Dr. Rudianto, S.Sos., M.Si
Ketua

1.....

2. Rahmanita Ginting, M.Sc., Ph.D
Sekretaris

2.....

3. Dr. Muhammad Thariq, S.Sos., M.I.Kom
Anggota

3.....

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

ANALISIS PEMAHAMAN KOMUNIKASI PIMPINAN DENGAN GURU UNTUK MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN SISWA DI MADRASAH TSANAWIYAH PERCONTOHAN TEBING TINGGI

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada program Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau Sebagian tesis ini buka hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, September 2025
Peneliti



Risda Mahyani Harahap
NPM. 2320040005

ABSTRAK

Analisis Pemahaman Komunikasi Pimpinan Dengan Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Siswa Di Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi.

Risda Mahyani Harahap
2320040005

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemahaman komunikasi pimpinan dengan guru dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran siswa di Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi. Komunikasi efektif merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja guru, baik dalam proses belajar mengajar maupun dalam peningkatan mutu pembelajaran. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk komunikasi pimpinan, peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran, serta pemahaman komunikasi antara pimpinan dengan guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan sumber data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali pemahaman mendalam terkait fenomena sosial yang terjadi di lingkungan madrasah, khususnya dalam konteks komunikasi antara pimpinan dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah mengutamakan komunikasi terbuka dan transparan, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi tersebut berdampak positif terhadap motivasi dan semangat kerja guru, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Namun, penelitian ini juga menemukan adanya kendala dalam pemahaman komunikasi yang digunakan oleh guru, seperti keterbatasan keterampilan komunikasi, perbedaan bahasa dan budaya, kondisi lingkungan kelas, serta penggunaan media pembelajaran yang kurang tepat. Komunikasi yang baik dari kepala madrasah, berupa komunikasi terbuka, pemberian umpan balik konstruktif, pemberdayaan guru melalui pelatihan, dan pemanfaatan teknologi, sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru serta mutu pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi.

Kata Kunci: Komunikasi, Pimpinan, Guru, Mutu Pembelajaran.

ABSTRACT

ANALYSIS OF LEADERSHIP COMMUNICATION UNDERSTANDING WITH TEACHERS TO IMPROVE STUDENTS' LEARNING QUALITY AT MADRASAH TSANAWIYAH PERCONTOHAN TEBING TINGGI

Risda Mahyani Harahap
2320040005

This study aims to analyze the understanding of communication between school leaders and teachers in improving the quality of student learning at Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi. Effective communication is an essential factor that influences teacher performance, both in the teaching and learning process and in enhancing the overall quality of education. Specifically, this study seeks to identify the forms of communication used by school leaders, the improvement of teacher performance in learning, and the understanding of communication between leaders and teachers in supporting student achievement. This research employs a qualitative approach, with data obtained through observation, interviews, and documentation. The qualitative method was chosen because it allows for an in-depth exploration of social phenomena within the school context, particularly regarding communication practices between leaders and teachers. The findings reveal that the principal prioritizes open and transparent communication, both verbal and nonverbal. Such communication has a positive impact on teachers' motivation and enthusiasm, which in turn improves their teaching performance. However, the study also found challenges in teachers' communication practices, including limited communication skills, differences in language and cultural background, classroom environment, and the inappropriate use of learning media. Effective communication from the school leader through openness, constructive feedback, teacher empowerment via training, and the use of technology plays a crucial role in enhancing teacher performance and improving the quality of learning at Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi.

Keywords: Communication, Leadership, Teachers, Learning Quality

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat dan salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para sahabatnya dan keluarganya serta orang-orang yang mengikuti jejak langkah mereka sampai hari akhirat.

Tesis ini merupakan tugas akhir peneliti sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan Program Pascasarjana S2 Magister Ilmu Komunikasi Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara. Tesis ini berjudul : Analisis Pemahaman Komunikasi Pimpinan Dengan Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Siswa Di Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi.

Dalam penelitian tesis ini, masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan serta kematangan berfikir peneliti. Oleh sebab itu peneliti akan sangat berterimakasih kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu untuk dapat memberikan saran maupun kritik yang membangun pengetahuan ilmiah bagi masa yang akan datang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak (Alm. Drs.H.Ahmad Dalil harahap), Mamak (Almh. Dahlinur

Siregar), Kakak, Abang dan Adek-Adek serta Keponakan-keponakan tercinta yang telah banyak memberi semangat kepada peneliti baik selama peneliti mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya tesis ini.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy SH Mhum sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus
4. Ibu Assoc. Prof. Dr. Faustyna, S.Sos., M.M., M.I.Kom sebagai Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyusun penelitian tesis ini.
5. Ibu Assoc. Prof. Dr. Leylia Khairani, M.Si sebagai Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyusun penelitian tesis ini.
6. Ibu Rahmanita Ginting , S.Sos., M.Sc., Ph.D sebagai Ketua Program Studi Magister Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Muhammad Thariq S.Sos M.Ikom sebagai Sekretaris Program Studi Magister Ilmu Komunikasi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Staf Pengajar dan seluruh pegawai di biro Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan bantuan kemudahan dan memberikan ilmu kepada peneliti.
9. Seluruh Bapak/Ibu Guru dan Staf Pegawai MTs Percontohan Tebing Tinggi atas bantuan dan bimbingannya selama peneliti melakukan tesis.

Akhir kata peneliti berharap Tesis ini dapat berguna bagi kita semua. Kiranya Allah SWT yang dapat membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang diberikan semua pihak.

Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, September 2025

Hormat Saya,

RISDA MAHYANI HARAHAHAP
NPM : 2320040005

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Manfaat Secara Teoritis	7
1.4.2. Secara akademis	8
1.4.3. Secara praktis	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Gaya Komunikasi Kepala Madrasah	9
2.1.2. Tujuan Komunikasi Interpersonal	13
2.1.3. Jenis-Jenis Komunikasi	15
2.2. Defenisi Kepemimpinan	27
2.2.1. Fungsi Kepemimpinan	29
2.2.2. Aspek-Aspek Kepemimpinan	31
2.3. Kepala Madrasah	32
2.4. Guru	36
2.5. Peningkatan Mutu Pembelajaran	41
2.5.1. Indikator Mutu Pembelajaran	43

2.5.2. Komunikasi Interpersonal Dalam Interaksi Pembelajaran	47
2.6. Kajian Penelitian Relevan	50
BAB III. METODE PENELITIAN.....	56
3.1. Jenis Penelitian.....	56
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	57
3.3. Subjek Penelitian	57
3.4. Teknik Pengambilan Data.....	58
3.5. Teknis Analisis Data.....	59
3.6. Pengumpulan Data	60
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1. Profil Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi	64
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	71
4.3. PEMBAHASAN	99
BAB V. PENUTUP	112
5.1. Kesimpulan	112
5.2. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berusaha meningkatkan mutu pembelajaran. Madrasah Tsanawiyah Percontohan merupakan lembaga pendidikan di bawah naungan Kementerian Agama yang sudah berdiri sejak tahun 1986.

Pendidikan merupakan suatu faktor penting dalam kehidupan manusia khususnya dalam pembentukan karakter dan jiwa, dengan begitu pentingnya pendidikan maka kita harus memperhatikan masalah yang ada dalam pendidikan itu sendiri, dengan menciptakan pendidikan yang baik dapat menciptakan generasi yang lebih unggul. Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, diperlukan peran kepala madrasah yang efektif. Kepala madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pendidikan.

Pemimpin adalah kekuatan pendorong di belakang terwujudnya tujuan organisasi, memiliki pemimpin dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan. Keterampilan kepemimpinan dan manajemen kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru (Jalilah et al., 2020). Kepala madrasah merupakan pembina bagi tenaga pendidik atau guru dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Kepala madrasah dapat membantu guru secara langsung dalam mengembangkan kemampuannya dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar dan memberikan bimbingan bagi guru dan tenaga kependidikan yang mengalami kesulitan. Kepala madrasah merupakan seorang

pemimpin di madrasah dimana memiliki tanggung jawab penuh dan berperan besar dalam memajukan mutu madrasah yang dipimpinnya. Sehingga Kepala madrasah dapat dipercaya bahwasanya mempunyai skill dan keterampilan dalam mengembangkan lembaga pendidikan. Kepala madrasah sebagai pucuk pimpinan yang ada di madrasah sangat menentukan maju mundurnya suatu madrasah, jalannya proses belajar mengajar, kemudian juga memberikan bimbingan dan arahan serta layanan yang baik kepada guru, bagian administrasi serta seluruh personal madrasah, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan harmonis. Kemampuan kepala madrasah dalam mengelola setiap komponen madrasah sangat berpengaruh pada sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di madrasah (Mulyasa, 2003).

Pendidikan dipercaya sebagai alat strategis meningkatkan taraf hidup manusia. Melalui pendidikan, manusia menjadi cerdas, memiliki kemampuan atau skill, sikap hidup yang baik, sehingga dapat bergaul dengan baik di masyarakat (Mardiana, 2016). Kepala madrasah sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan sehingga lembaga pendidikan, membutuhkan pemimpin yang mampu menerapkan strategi yang tepat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi di madrasah. Untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang terbaik, tidak terlepas dari bimbingan dan arahan kepala madrasah yang merupakan peran utama di dalam lembaga pendidikan.

Seorang kepala madrasah harus memperhatikan dua aspek penting dalam mengelola lembaga pendidikannya pertama yaitu sasarannya dan yang kedua yaitu bagaimana dapat melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang

pendidik yang mempunyai tugas dan tanggung jawab mendidik, sementara bagian dari sasaran seorang kepala madrasah sebagai guru dan staf menjadi profesional, siswa yang cerdas dan masyarakat lingkungan madrasah ikut berkontribusi untuk membuat madrasah lebih maju. Oleh karena itu kepala madrasah bertanggung jawab untuk keberhasilan pelaksanaan rencana pembelajaran mandiri ini, dimana dituntut untuk menjalankan tugasnya dengan baik dalam kepemimpinannya.

Guru merupakan sebuah profesi yang dipercaya untuk mendidik siswa, keberhasilan akan proses belajar mengajar digantungkan kepada guru, dan ketika terdapat suatu kesalahan dalam pendidikan seringkali gurulah yang menjadi sasaran. Dibalik semua itu terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi proses belajar siswa, antara lain: tingkat kecerdasan individu, perilaku guru, motivasi dan tidak lupa pula minat belajar siswa, dari keempat faktor tersebut guru dapat memberi motivasi yang dapat mendukung pendidikan.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pendidikan. Guru merupakan faktor sentral dalam pendidikan nasional. Pembangunan pendidikan secara umum ditekankan pada usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah keefektifan kinerja guru. Mutu pendidikan akan meningkat apabila didukung oleh keefektifan kerja guru. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya, atau secara operasional sebagai pengajar dalam perencanaan pengajaran, mengajar dan hubungan antara pribadi.

Kinerja guru tidak hanya diukur dari sejauh mana mereka mampu menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga dari kemampuan membangun suasana belajar yang aktif, kreatif, dan menyenangkan. Guru yang memiliki kinerja baik mampu menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan siswa, memanfaatkan media pembelajaran yang tepat, serta menjalin komunikasi yang efektif dengan siswa maupun sesama guru. Dengan demikian, kinerja guru yang optimal akan memberikan kontribusi nyata terhadap tercapainya tujuan pendidikan, baik dalam aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik siswa.

Gaya komunikasi merupakan suatu alat perilaku khusus yang digunakan dalam situasi dan kondisi tertentu. Berdasarkan teori diatas dapat ditarik sebuah garis besar mengenai gaya komunikasi yaitu suatu perilaku khusus seseorang untuk menyampaikan informasi kepada satu atau lebih penerima yang bertujuan untuk mengubah tingkah laku dari penerima tersebut. Bahwa hal ini mengandung makna setiap orang memiliki gaya komunikasi yang berbeda-beda untuk menyampaikan maksud dan tujuannya.

Kemampuan berkomunikasi kepala madrasah sangat dibutuhkan pada saat mengelola dan menggerakkan para guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala madrasah membutuhkan kemampuan literasi informasi dalam berkomunikasi dengan seluruh warga sekolah dan masyarakat. Kemampuan literasi informasi diantaranya, kemampuan menemukan informasi, mensintesis informasi, mengetahui informasi, mengkomunikasikan informasi kepada orang lain, menggunakan informasi serta menjadikan informasi dalam pengambilan keputusan dan solusi dari suatu permasalahan. Semakin baik komunikasi kepala madrasah, maka semakin tinggi juga produktifitas kerja kepala madrasah pada saat mengelola dan

menggerakkan guru dalam melaksanakan tugasnya. Semakin efektifitas dalam berkomunikasi, maka semakin mempermudah dalam mempengaruhi dan menggerakkan para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru akan lebih baik dan sempurna apabila tercipta efektifitas dalam berkomunikasi.

Menurut Deddy Mulyana dalam penelitian Eva Nofianti dijelaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal (Eva Nofianti,2016). Dengan demikian, komunikasi interpersonal kepala madrasah akan menyebabkan timbulnya rasa percaya diri manusia sehingga dapat mengembangkan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu peranan kepala madrasah untuk dapat berkomunikasi dengan baik dengan memperhatikan beberapa indikator dari komunikasi interpersonal meliputi: keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan. Karena dengan komunikasi yang baik kepada guru yang bertugas melaksanakan proses belajar mengajar merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Dari beberapa indikator komunikasi interpersonal yang sangat tinggi pengaruhnya adalah kepositifan.

Komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian pesan, tetapi juga sebagai jembatan untuk membangun hubungan emosional yang harmonis dengan guru. Hubungan yang harmonis tersebut akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana guru merasa dihargai, didukung, dan memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat maupun kendala yang dihadapi. Apabila komunikasi berlangsung

dengan efektif, maka guru akan lebih terbuka untuk menerima masukan, termotivasi dalam menjalankan tugas, serta bersemangat untuk terus meningkatkan kualitas pembelajarannya.

Banyak faktor penghambat tercapainya kualitas kepemimpinan kepala madrasah jika dilihat dari rendahnya kinerja kepala madrasah. Berdasarkan pengalaman empirik menunjukkan bahwa rata-rata kepala madrasah kurang memiliki kemampuan akademik, kurang memiliki motivasi diri, kurang semangat dan disiplin kerja, serta memiliki wawasan yang sempit. Fenomena ini disebabkan karena faktor proses penyaringan kurang memenuhi kompetensi, kurang prosedural, kurang transparan, tidak kompetitif serta faktor-faktor internal kepala madrasah dapat menjadi penghambat tumbuh kembangnya menjadi kepala madrasah yang profesional. Rendahnya profesional berdampak rendahnya produktifitas kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan (Sagala, 2010).

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengani penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian (Anwar,2018) tentang Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Budaya Belajar Siswa Di Madrasah Tsanawiyah Darul Arifin Kecamatan Pantai Cermin Serdang Bedagai yang hasilnya adalah ada pengaruh gaya komunikasi dapat meningkatkan budaya belajar di madrasah.

Dari uraian yang telah dipaparkan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Gaya Komunikasi Kepala Madrasah dan Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran Siswa Di Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah;

1. Bagaimana pemahaman komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan dalam mendukung peningkatan mutu pembelajaran siswa di Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi ?
2. Apa saja hambatan pemahaman komunikasi yang digunakan oleh guru dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan mutu mutu pendidikan di madrasah tersebut ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pemahaman komunikasi pimpinan
2. Untuk menganalisis peningkatan guru dalam pembelajan siswa
3. Untuk menganalisis pemahaman komunikasi dengan guru untuk meningkatkan mutu pembejaran di Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak antara lain:

1.4.1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bisa menambah uraian yang bersifat teoritis tentang gaya komunikasi kepala madrasah dan guru dalam meningkatkan

pembelajaran siswa, dan bagi penulis penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan peneliti terkhusus dibidang komunikasi madrasah , komunikasi guru dalam meningkatkan pembelajaran siswa

1.4.2. Secara akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian riset dan rujukan dalam pengembangan gaya komunikasi kepala madrasah dan guru sehingga penelitian ini bisa menjadi tambahan kajian atau penelitian tentang komunikasi organisasi dan bagi peneliti berikutnya menjadi referensi untuk melakukan penelitian yang semakin baik terkait ketiga variabel di atas.

1.4.3. Secara praktis

Penelitian ini dapat menjadi masukan berbagai pihak untuk membuat kebijakan terkait gaya komunikasi kepala madrasah, guru dan masyarakat dalam meningkatkan pembelajaran di madrasah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teoritis

2.1.1. Teori Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Istilah komunikasi sendiri digunakan secara bebas oleh semua orang di masyarakat ini, termasuk para ahli komunikasi dan juga para ahli perilaku organisasi. Usman mengatakan “komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari seseorang ke orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk tertulis, verbal, atau nonverbal”. Orang yang sedang berkomunikasi disebut komunikator, sedangkan orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikan. Pesan yang disampaikan selama komunikasi dilakukan dengan simbol yang sering berupa kata-kata, gambar dan gerak tubuh seperti isyarat, anggukan, gerakan mata, alis terangkat dan lain-lain.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gestur tubuh, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut dengan komunikasi nonverbal (Muhammad Akhyar Hasibuan, 2019). Strategi komunikasi

pemimpin dalam proses mempengaruhi dan menggerakkan orang lain menurut Hoy dan Miskel menjelaskan bahwa para penyelenggara pendidikan murni harus memahami komunikasi, karena komunikasi mendasar dan menjiwai aneka proses dan struktur internasional, antar pribadi, organisasional, dan administratif sekolah. Dalam institusi pendidikan, kecakapan pendidikan komunikasi merupakan alat yang penting bagi seorang penyelenggara sekolah yang efektif.

Joseph A. Devito mendefinisikan komunikasi sebagai suatu yang mengirim dan menerima pesan. Proses ini dapat terdistorsi oleh gangguan yang terjadi dalam konteks tertentu, memiliki pengaruh tertentu, dan memberikan kesempatan untuk melakukan umpan balik (Simon & Alouini, 2004). Berdasarkan pengertian- pengertian tentang komunikasi diatas, bahwa komunikasi dapat diperoleh gambaran bahwa komunikasi mempunyai beberapa karakteristik, yaitu:

- a) Komunikasi adalah suatu proses komunikasi dianggap sebagai suatu proses. Dalam artian bahwa komunikasi itu merupakan serangkaian tindakan atau peristiwa yang terjadi berurutan (ada tahapan atau sekuasi) serta berkaitan dengan satu sama lainnya dalam waktu tertentu.
- b) Komunikasi merupakan upaya yang disengajakan serta mempunyai tujuan. Komunikasi ini juga merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara sadar, disengaja, serta sesuai dengan tujuan atau keinginan dari pelakunya.
- c) Komunikasi yang menuntut adanya partisipasi dan kerja sama dari

pelaku yang terlibat kegiatan komunikasi akan berlangsung dengan baik apabila pihak-pihak yang berkomunikasi (dua orang atau lebih) sama-sama ikut terlibat dan sama-sama mempunyai perhatian yang sama.

- d) Komunikasi bersifat simbiolis, komunikasi ini pada dasarnya ialah suatu tindakan yang dilakukan dengan menggunakan lambang-lambang.
- e) Komunikasi bersifat transaksional, komunikasi ini pada dasarnya menuntut dua tindakan, yaitu memberi dan menerima. Dua tindakan ini tentunya perlu dilakukan secara keseimbangan atau porsional.
- f) Komunikasi menembus faktor ruang dan waktu ialah bahwa peserta atau pelaku yang terlibat dalam komunikasi tidak harus hadir pada waktu serta tempat yang sama.

Robbins (2016) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud komunikasi adalah proses interaksi antara pimpinan dan pegawai dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan instansi yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi.

2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal menurut Devito (1989) dalam bukunya

Interpersonal Communication memiliki pengertian bahwa Proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau diantara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika, Komunikasi yang terjadi karena interaksi antar pribadi yang mempengaruhi individu lain dalam cara tertentu, interaksi verbal dan nonverbal antara dua atau lebih orang yang saling berpengaruh satu sama lain.

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi langsung antara dua atau tiga orang dalam kedekatan fisik, dalam hal ini seluruh panca indra dapat dimanfaatkan dan umpan baliknya segera terlihat. Dalam komunikasi interpersonal ini proses penyampaian informasi, pikiran, dan sikap tertentu dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenai masalah yang akan dibicarakan yang akhirnya diharapkan terjadi perubahan perilaku Reed dan Edwin 2003:30.

Menurut Onong 2005 bahwa dibandingkan dengan bentuk-bentuk komunikasi lainnya, komunikasi interpersonal dinilai paling ampuh dalam kegiatan mengubah sikap, kepercayaan, opini dan perilaku komunikan, sebab komunikasi berlangsung secara tatap muka. Oleh karena komunikator dengan komunikan itu saling bertatap muka, maka terjadilah kontak pribadi; pribadi komunikator menyentuh pribadi komunikan. Ketika komunikator menyampaikan pesan, umpan balik berlangsung seketika (*immediate feedback*). Komunikator dapat mengetahui pada saat itu tanggapan komunikan terhadap pesan yang dilontarkan komunikator. Apabila umpan

baliknya positif, artinya tanggapan komunikan menunjukkan bahwa pesan yang disampaikan tadi bisa dimengerti oleh komunikan atau sesuai yang diinginkan komunikator, maka komunikator dapat mempertahankan gaya komunikasinya, sebaliknya jika tanggapan komunikan negatif, maka komunikator dapat mengubah gaya komunikasinya sampai komunikasi tersebut berhasil Ginting, 2018 .

Dapat disimpulkan bahwasanya komunikasi interpersonal adalah suatu proses berkomunikasi untuk menyalurkan informasi atau kegiatan pertukaran ide-ide atau gagasan yang berlangsung secara timbal balik dan berkelanjutan sehingga mencapai tujuan makna tertentu yang disepakati. Kegagalan komunikasi interpersonal bisa juga terjadi dikarenakan adanya mis-komunikasi antara dua pihak yang tidak memperhatikan atau tidak menjalankan proses komunikasi dengan benar. Maka dari itu komunikasi interpersonal harus terjalin dengan baik agar tercipta komunikasi interpersonal yang efektif.

3. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Ada beberapa tujuan komunikasi interpersonal yang diutarakan Muhammad yaitu; (a) Menemukan diri sendiri, bila kita terlibat dalam pertemuan interpersonal dengan orang lain kita belajar banyak sekali tentang diri kita maupun orang lain. Kenyataannya sebagian besar dari persepsi kita adalah hasil dari apa yang telah kita pelajari dalam pertemuan interpersonal; (b) Menemukan dunia luar, kita dapat memahami banyak tentang diri kita dan orang lain yang berkomunikasi dengan kita, hal itu

menjadikan kita lebih banyak memahami dunia luar; (c) Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti, hubungan yang penuh arti dapat membantu mengurangi kesepian dan depresi, menjadikan kita sanggup saling berbagi, kesenangan kita dan umumnya membuat kita merasa lebih positif tentang diri kita; (d) Berubah sikap dan tingkah laku, kita lebih sering membujuk melalui komunikasi interpersonal dari pada komunikasi media masa; (e) Untuk bermain dan kesenangan, memberikan keseimbangan yang penting dalam pikiran yang memerlukan rileks. Komunikasi interpersonal terdiri dari dua kata yaitu “komunikasi” dan “interpersonal” (Fitriani.2016)

Komunikasi interpersonal kepala madrasah dapat diukur melalui indikator 1) Keterbukaan: Keterbukaan dalam berkomunikasi diharapkan masing-masing orang tidak tertutup didalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya kalau dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicara 2) Empati: Empati dalam berkomunikasi dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. 3) Dukungan: Dukungan dalam berkomunikasi dimaksudkan untuk memberikan dorongan, motivasi, atau semangat serta nasehat kepada orang lain yang sedang di dalam situasi membuat keputusan. Kepositifan: Positif dalam berkomunikasi dimaksudkan untuk mempengaruhi diri sendiri agar bersikap positif sehingga komunikasi yang disampaikan kepada orang lain juga akan

diterimah dengan positif 5) KesamaanKesamaan dalam berkomunikasi sangat penting karena dapat membuat komunikasi berjalan dengan efektif antara yang menyampaikan pesan dengan yang menerima pesan (Siti Hardianti: 2018).

Adapun beberapa dimensi dan indikator komunikasi interpersonal sebagai berikut: 1. Dimensi, Keterbukaan Adapun indikatornya terdiri dari a) menciptakan iklim keterbukaan b) menerima saran dan kritik secara positif c) membuka bimbingan profesional. 2. Empati, indikator a) Mau mendengarkan dan menanggapi keluhan guru b) memberi dukungan moril c) menghayati pengalaman yang diceritakan. 3. Kepositifan, indikator a) bersikap tulus b) sikap saling percaya c) tidak pilih kasih d) menghargai orang lain. 4. Dukungan, indikator, a) Memberi kesempatan menyampaikan ide/pendapat secara personal b) mendukung guru untuk maju. 5 Kesamaan, indikator, a) memberi pesan yang jelas b) memastikan pesan dapat dimengerti c) menggunakan bahasa yang dapat dipahami.

4. Jenis-Jenis Komunikasi

a. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal bentuk yang paling umum digunakan dalam organisasi. Oleh karena itu penting bagi seseorang pemimpin untuk mengetahui lebih banyak mengenai komunikasi verbal. Yang dimaksud dengan komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau kata-kata baik yang dinyatakan secara lisan maupun secara

tertulis. Komunikasi verbal merupakan karakteristik khusus dari manusia. Tidak ada makhluk lain yang dapat menyampaikan bermacam- macam arti melalui kata- kata. Kemampuan menggunakan komunikasi verbal secara efektif sangat penting, karena dengan adanya komunikasi verbal memungkinkan pengidentifikasian tujuan, pengembangan strategi dan tingkah laku untuk mencapai tujuan.

Komunikasi verbal dapat dibedakan atas komunikasi lisan dan komunikasi tertulis. Komunikasi lisan dapat di definisikan sebagai suatu proses dimana seseorang pembicara berinteraksi secara lisan dengan pendengar mempengaruhi tingkah laku penerima. Sedangkan komunikasi tertulis apabila keputusan yang akan disampaikan oleh pimpinan itu disandikan dalam simbol- simbol yang dituliskan pada kertas atau pada tempat lain yang bias dibaca, kemudian dikirimkan pada pegawai yang dimaksudkan. Didalam organisasi, terdapat bermacam-macam tipe dari komunikasi lisan seperti: instruksi, penjelasan, laporan lisan, pembicaraan untuk mendapatkan persetujuan kebijaksanaan, memajukan penjualan dan menghargai orang lain dalam organisasi. Sedangkan dalam komunikasi tertulis ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, seperti penampilan komunikasi dan pemilihan kata yang digunakan.

b. Komunikasi Nonverbal

Komunikasi nonverbal sama pentingnya dengan komunikasi verbal karena keduanya itu saling bekerja sama dalam proses komunikasi. Dengan adanya komunikasi nonverbal dapat memberikan penekanan, pengulangan,

melengkapi dan mengganti komunikasi verbal, sehingga lebih mudah ditafsirkan maksudnya. Yang dimaksud dengan komunikasi nonverbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, vocal yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan. Atau dapat juga dikatakan bahwa semua kejadian di sekeliling situasi komunikasi yang tidak berhubungan dengan kata-kata yang diucapkan atau dituliskan. Dengan komunikasi nonverbal orang dapat mengekspresikan perasaannya melalui ekspresi wajah, nada atau kecepatan berbicara. Tanda-tanda komunikasi nonverbal belumlah dapat diidentifikasi seluruhnya tetapi hasil penelitian menunjukkan bahwa cara seseorang duduk, berdiri, berjalan, berpakaian, semuanya menyampaikan informasi pada orang lain. Tiap gerakan yang seseorang buat dapat menyatakan asal kita, sikap kita, kesehatan atau bahkan keadaan psikologis seseorang. Arti dari sebuah komunikasi verbal dapat diperoleh melalui hubungan komunikasi verbal dan nonverbal. Atau dengan kata lain komunikasi verbal akan lebih mudah diinterpretasikan maksudnya dengan melihat tanda-tanda nonverbal mengiringi komunikasi verbal tersebut.

c. Komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal dalam organisasi mengacu pada aliran informasi antara dua level yang berbeda dalam struktur hierarkis. Komunikasi vertikal mencakup proses penyampaian informasi dari tingkat atas ke bawah (dari kepala madrasah kepada guru) dan sebaliknya (dari guru kepada kepala

madrasah). Komunikasi vertikal ke bawah adalah aliran informasi dari manajemen puncak atau kepala organisasi ke tingkat yang lebih rendah, seperti pemberian instruksi, kebijakan, atau peraturan. Sementara itu, komunikasi vertikal ke atas adalah informasi yang disampaikan dari bawahan kepada atasan, seperti laporan pekerjaan, umpan balik, atau masalah yang dihadapi. Komunikasi vertikal memegang peran penting dalam koordinasi organisasi dan pengambilan keputusan yang efisien. Kuntjara (2021) mengungkapkan bahwa komunikasi vertikal sangat krusial untuk menciptakan iklim kerja yang produktif di sekolah. Kepala madrasah sebagai pemimpin seringkali mengandalkan komunikasi vertikal ke bawah untuk menyampaikan kebijakan atau instruksi, sementara komunikasi vertikal ke atas diperlukan untuk menerima masukan dan laporan dari guru dan staf. Kuntjara (2021) menambahkan bahwa jika komunikasi vertikal tidak berjalan dengan baik, dapat timbul ketegangan antara atasan dan bawahan yang berdampak pada menurunnya kinerja dan moral staf. Oleh karena itu, komunikasi vertikal yang efektif adalah kunci untuk menciptakan kolaborasi yang sehat dalam organisasi. Tipe komunikasi ini sangat krusial untuk memberikan arahan strategis, menginformasikan kebijakan, serta memantau kinerja guru.

1) Komunikasi Dari Kepala Madrasah ke Guru (Atasan ke Bawahan): a) Penyampaian Kebijakan dan Instruksi: Kepala madrasah menyampaikan berbagai kebijakan pendidikan yang seharusnya dilaksanakan di sekolah. Contohnya, termasuk kebijakan mengenai kurikulum, perubahan jadwal pelajaran, atau penggunaan teknologi dalam

proses belajar mengajar. b) Motivasi dan Penguatan: Kepala madrasah memberikan motivasi dan dukungan kepada para guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Ini bisa berupa komunikasi baik secara lisan maupun tertulis yang memberikan penghargaan atas prestasi guru atau menawarkan semangat di saat menghadapi kesulitan. c) Pemberian Umpan Balik: Kepala madrasah menyampaikan umpan balik mengenai pelaksanaan tugas yang dilakukan guru, baik yang bersifat positif maupun bersifat konstruktif, sehingga guru dapat memperbaiki kualitas pengajarannya. 2) Dari Guru ke Kepala Madrasah (Bawahan ke Atasan): a) Umpan Balik Mengenai Kinerja dan Tantangan: Komunikasi yang dilakukan guru kepada kepala madrasah bisa berupa laporan atau umpan balik tentang masalah yang mereka hadapi dalam proses pembelajaran, seperti kesulitan dalam mengelola kelas atau kurangnya fasilitas. b) Permohonan Bantuan: Guru bisa menyampaikan kebutuhan mereka untuk peningkatan kemampuan, misalnya melalui pelatihan atau dukungan untuk mengasah keterampilan profesional mereka.

d. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal biasanya dilakukan antara seseorang dengan orang lain yang memiliki tingkatan organisasi yang sama, bentuk komunikasi yang dilakukan diantaranya adalah komunikasi dalam rangka koordinasi, kerjasama, dan lain sebagainya (Kurniawan saefullah dan Erni Tisnawati Sule, 2005: 303). Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling memberikan informasi (Arni Muhamad,

2009:121).

5. Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan bagian dari komunikasi efektif yang dilakukan oleh manusia, sehingga komunikasi ini tidak bersifat statis.

Adapun ciri dari komunikasi interpersonal antara lain:

- a. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi verbal dan non verbal.
- b. Komunikasi interpersonal mencakup perilaku tertentu, adapun perilaku yang dimaksud antara lain:
 - 1) Perilaku spontan (*spontaneous behaviour*) adalah perilaku yang dilakukan karena desakan emosi dan tanpa sensor serta revisi secara kognitif.
 - 2) Perilaku menurut kebiasaan (*script behaviour*) adalah perilaku yang dipelajari dari kebiasaan sehari-hari. Perilaku ini khas. Dilakukan pada situasi tertentu dan dimengerti orang. Perilaku ini sering dilakukan tanpa terlalu mempertimbangkan artinya dan terjadi secara spontan karena sudah mendarah daging dalam diri.
 - 3) Perilaku sadar (*contrived behaviour*) adalah perilaku yang dipilih karena dianggap sesuai dengan keadaan yang ada.
- c. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berproses pengembangan
- d. Komunikasi interpersonal mengandung umpan balik, interaksi, dan koherensi
- e. Komunikasi interpersonal berjalan menurut peraturan tertentu

- f. Komunikasi interpersonal merupakan kegiatan aktif
- g. Komunikasi interpersonal saling mengubah

Pada dasarnya komunikasi interpersonal bersifat aktif, bukan pasif, dalam arti komunikasi dilakukan oleh komunikator atau komunikan dalam hal ini si penerima pesan saja, akan tetapi bersifat dua arah sehingga terdapat umpan balik (*feed back*) dan efek dari proses komunikasi yang telah dilaksanakan

6. Efektivitas komunikasi interpersonal menurut Josep A Devito

Joseph A. Devito (1997:259 - 264) menjelaskan karakteristik – karakteristik efektivitas komunikasi antar pribadi dengan perspektif. Perspektif humanistic menjelaskan bahwa komunikasi antar pribadi yang efektif meliputi sifat – sifat :

1. Keterbukaan (*Openness*).

Devito memberikan penjelasan tentang keterbukaan yang merupakan kemauan individu untuk mengungkapkan informasi tentang dirinya yang mungkin secara normal disembunyikan asalkan saja beberapa pengungkapan yang tepat. Keterbukaan merupakan sikap untuk menerima masukan dari orang lain, serta mau mengungkapkan informasi penting kepada orang lain. Namun keterbukaan ini bukan berarti mengungkapkan seluruh riwayat hidup seseorang melainkan hanya informasi yang bisa diungkapkan saja dan sifatnya tidak bertentangan dengan asas kepatutan. Keterbukaan ini biasanya ditandai dengan kejujuran dalam merespon segala bentuk komunikasi. Dalam

sebuah pekerjaan keterbukaan digunakan sebagai landasan dalam melakukan komunikasi dengan adanya sikap saling terbuka maka dapat saling memahami, menghargai dan menghormati. Menurut Devito, indikator keterbukaan diri seseorang meliputi lima hal yakni. (Suciati, 2015 : 31 -32) ;

- a. Kesiediaan untuk mengungkapkan identitas diri.
- b. Kesiediaan mengungkapkan sisi diri terlepas dari identitas diri, yang akan diukur melalui kemampuan untuk mengungkapkan sikap, pikiran, perasaan, dan ekspresi.
- c. Kesiediaan untuk menerima orang lain apa adanya yang akan diukur melalui ada tidaknya orang lain menerima seseorang.
- d. Kesiediaan untuk mendengarkan dan memahami masalah pribadi seseorang.
- e. Tingkat keluasan yang akan diukur dari luas sempitnya jenis topik yang di komunikasikan kepada seseorang.

2. Sikap positif (Positiveness).

Sikap positif dalam komunikasi interpersonal harus dilakukan dengan penggunaan pesan positif dari pada negatif. Maksudnya adalah meskipun maksud dari ini pesan tersebut negatif akan tetapi tetap disampaikan dengan sikap yang positif. Mengkomunikasikan sikap positif dalam komunikasi interpersonal dengan setidaknya memiliki dua cara yakni, (1) menyatakan sikap positif dan (2) secara positif mendorong orang yang menjadi teman kita berinteraksi. Sikap positif

mengacu pada sedikitnya dua aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikasi interpersonal terbina jika seseorang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri. Kedua perasaan positif untuk situasi komunikasi pada umumnya sangat penting untuk interaksi yang efektif. Menurut Devito, indikator sikap positif dapat ditunjukkan dengan berbagai macam sikap dan perilaku, antara lain : (Aw Suranto, 2011 : 83 – 84)

- a. Menghargai orang lain
- b. Berpikir positif terhadap orang lain
- c. Tidak menaruh curiga kepada orang lain
- d. Meyakini pentingnya orang lain
- e. Memberikan pujian dan penghargaan
- f. Komitmen menjalin kerjasama

3. Empati. (Empathy)

Empati artinya merasakan apa yang orang lain rasakan dari sudut pandang seseorang tanpa kehilangan identitas diri sendiri. (Devito, 2007 : 248). Menurut De Vito, empati juga merupakan kemampuan untuk merasakan apa yang orang lain rasakan dan rasa kepedulian kita terhadap apa yang orang lain alami. (Suciati, 2015 : 80) Henri Backrack mendefinsikan empati sebagai kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain itu melalui kacamata orang lain itu. (Devito, 1997 : 263).

4. Sikap Mendukung. (Supportiveness)

Komunikasi interpersonal yang efektif adalah komunikasi yang di dalamnya terdapat sikap saling mendukung. Di dalam situasi apapun komunikasi tidak akan terlaksana tanpa adanya dukungan. Hal ini dimaksudkan komunikasi tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada interaksi satu sama lain. Tujuan dari adanya sikap saling mendukung ini adalah agar pesan yang disampaikan dapat tersampaikan dengan baik. Dalam komunikasi interpersonal di lingkungan kerja, karyawan tentu dituntut untuk memiliki sikap saling mendukung agar tujuan dari organisasi dapat dicapai. Sikap saling mendukung ini dapat terwujud apabila masing – masing karyawan bersedia menghargai ide – ide dan gagasan satu sama lain dengan sungguh – sungguh ketika proses komunikasi sedang berlangsung.

5. Kesetaraan atau kesamaan. (Equality)

Istilah kesetaraan pada dasarnya berada pada setiap situasi dan kondisi, umumnya disetiap kondisi apapun pasti memiliki ketidaksetaraan. Hal ini mengajarkan pada siapapun yang berkontribusi di suatu pekerjaan maka akan ada ketidaksetaraan di dalam sebuah interaksi. Hal ini disebabkan karena dalam sebuah pekerjaan pasti menduduki organisasi yang memiliki tingkatan hierarki. Namun kesetaraan yang dimaksud disini adalah berupa pengakuan atau kesadaran, serta kerelaan untuk menempatkan diri setara (tidak ada yang superior ataupun intimidasi) dengan partner komunikasi. Dengan demikian dapat dikemukakan indikator kesetaraan, meliputi : (Aw Suranto, 2011 : 83 – 84)

- a. Menempatkan diri setara dengan orang lain
- b. Menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda
- c. Mengakui pentingnya kehadiran orang lain
- d. Tidak memaksakan kehendak
- e. Komunikasi dua arah
- f. Saling memerlukan

2.1.5. Faktor Pendukung dan Penghambat Komunikasi Interpersonal

1. Menurut Niken (2022) Faktor pendukung dalam komunikasi interpersonal diantaranya sebagai berikut:

- a. Komunikator memiliki kredibilitas/ kewibawaan yang tinggi.
- b. Komunikator mengetahui pengetahuan yang luas.
- c. Pesan komunikasi dirancang dan disampaikan sedemikian rupa

2. Menurut Alo Liliweri (2017) faktor-faktor yang dapat menghambat komunikasi adalah sebagai berikut:

a. Hambatan Proses

Setiap langkah dalam proses komunikasi memang diperlukan untuk menghasilkan komunikasi yang efektif meskipun sangat sering kita berhadapan dengan komunikasi yang tidak efektif. Ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan (Hambatan pengirim, hambatan encoding, hambatan media, hambatan decoding, hambatan penerima, hambatan pada umpan balik).

b. Hambatan Fisik

Salah satu hambatan utama komunikasi interpersonal adalah

penghalang lingkungan fisik. Hambatan fisik ini terjadi karena jarak geografis atau ruang antara pengirim dan penerima yang jauh (meskipun dapat diatasi dengan media) yang membuat orang tidak bisa berkomunikasi dengan cepat dan leluasa.

c. Hambatan Semantik

Hambatan semantik bersumber dari Bahasa yang digunakan antara pengirim dan penerima pesan. Kata-kata yang kita pilih mungkin cocok secara denotatif namun tidak sesuai menurut ruang sosial, psikologis, atau waktu sehingga penerima memberikan konotasi yang berbeda apa yang dimaksud oleh pengirim. Ketidakmampuan untuk berkomunikasi dengan Bahasa yang dikenal oleh pengirim dan penerima merupakan penghalang terbesar dalam komunikasi interpersonal yang efektif.

d. Hambatan Psikologis

Ada tiga konsep yang berhubungan dengan hambatan psikologis dan sosial, yaitu: latar belakang sosial-kultural perorangan atau kelompok dalam masyarakat yang mempengaruhi persepsi, hambatan sikap, nilai-nilai, penyaringan informasi yang diterima, hambatan jarak psikologi antara pemimpin dengan bawahan. Selain itu hambatan psikologis yang lain yaitu emosi. Ada beberapa gangguan emosi yang menyebabkan pesan tidak dapat diterima, misalnya sedang berada pada emosi negatif.

2.2. Defenisi Kepemimpinan

Dalam bahasa Indonesia, kata “kepemimpinan” merujuk pada pemimpin dan cara memimpin. Pada dasarnya, kepemimpinan mengacu pada kemampuan untuk mengambil inisiatif dan secara akurat mengidentifikasi apa yang harus dilakukan. Keterampilan yang dimaksud adalah keterampilan yang harus dimiliki kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Prinsip tersebut memiliki peran penting dalam mendukung guru dan siswa sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai pemimpin di sekolah. Kedudukan kepala sekolah merupakan kedudukan yang sangat strategis, karena merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu satuan pendidikan (Wijaya et al,2020).

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Menurut (Mulyadi, 2018) ada enam teori kepemimpinan, yaitu: teori sifat (traits theories), teori perilaku (behavior theories), teori situasional (contingencies theories), teori transformasional tentang kepemimpinan, teori kepemimpinan pendekatan kecerdasan emosional dan teori kepemimpinan berbasis budaya Jawa. Sedangkan menurut Connie Chairunnisa teori kepemimpinan dapat dibedakan kedalam tiga pendekatan, yaitu kepemimpinan sifat (traits theories), pendekatan perilaku (behavior theories), dan pendekatan situasional (contingencies theories).

Kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling memengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi . Karena kepemimpinan akan menentukan arah dan tujuan, memberikan saran, dan

menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung proses pelaksanaan organisasi secara keseluruhan, kepemimpinan adalah kapasitas yang dimiliki seseorang untuk membujuk orang lain bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran.

Kepemimpinan menurut E. Mulyasa adalah kemampuan dan kemauan seseorang untuk membimbing, mempengaruhi, dan memotivasi orang lain untuk memperjuangkan kebaikan bersama. Kepemimpinan juga digambarkan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan itu merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor internal maupun faktor-faktor ekstern.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas- aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok (Mulyadi, 2009)

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mendorong orang lain bekerja menuju tujuan dan sasaran karena akan menentukan arah dan tujuan, membuat saran, dan mengembangkan suasana kerja yang mendukung seluruh proses pelaksanaan organisasi.

Menurut E. Mulyasa, kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan seseorang untuk memimpin, mempengaruhi, dan menginspirasi orang lain untuk memperjuangkan kebaikan bersama. Kapasitas untuk berkomunikasi dengan dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan adalah definisi lain dari kepemimpinan.

Jika seorang pemimpin berhasil mempengaruhi dan mengubah pemikiran dan perilaku orang-orang yang dipimpinnya, maka akan tampak ketiga jenis orientasi tugas tersebut. "Daya dorong tertentu" yang dikenal sebagai kekuatan, yang sering diterjemahkan sebagai "Kewibawaan", mendukung kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi dan mengubah pemikiran dan perilaku orang lain sesuai dengan keinginan pemimpin.

2.2.1. Fungsi Kepemimpinan

Sesungguhnya semua orang mempunyai potensi menjadi pemimpin, yang berbeda hanya derajat bakatnya saja, namun demikian potensi itu harus dikembangkan (Sutikno, 2014). Oleh karenanya, lembaga-lembaga yang mendidik seorang yang menjadi pemimpin yang baik dan efektif sangat dibutuhkan keberadaannya. Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi selalu dihubungkan dengan kepemimpinan. Secara umum fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

Secara operasional kepemimpinan dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok yaitu :

a. Fungsi Instruktif

Fungsi instruktif ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

b. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan

manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun melaksanakannya.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan, wewenang atau menetapkan keputusan hak melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

e. Fungsi Pengendalian

Kepemimpinan yang sukses harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Kelima fungsi kepemimpinan tersebut pada dasarnya merupakan strategi mengefektifkan organisasi sebagai teknik mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku atau menggerakkan anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diatas diselenggarakan didalam aktivitas kepemimpinan secara integral.

2.2.2. Aspek-Aspek Kepemimpinan

Cester I Barnard (1968: 41) berpendapat bahwa kepemimpinan memiliki dua aspek :

- a. Pertama adalah kelebihan individual teknik kepemimpinan. Seseorang yang memiliki kondisi fisik yang baik, memiliki keterampilan yang tinggi, menguasai teknologi, memiliki persepsi yang tepat, memiliki pengetahuan yang luas, memiliki ingatan yang baik, serta imajinasi yang menyakinkan akan mampu memimpin bawahan.
- b. Kedua adalah keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, keuletan, kesadaran dan keberhasilan.

Berbeda dengan Barnard Hersey dan Blanchard (190:9-10) mengklasifikasikan keahlian yang diperlukan bagi seorang manajer menjadi tiga tingkat berikut ini:

- a. Mengerti Perilaku Masa Lampau (Understanding Past Behavior). Yang utama manajer harus mengerti mengapa orang berperilaku sebagaimana yang mereka lakukan. Perilaku orang yang dapat dipahami, sebaiknya dengan cara memahami perilaku orang pada masa lampau.
- b. Memperediksi Masa Depan (Predicting Future Behavior). Pada dasarnya memahami perilaku masa lampau saja tidaklah cukup. Mungkin yang lebih penting adalah mampu memprediksi apakah yang akan mereka lakukan sekarang, besok, minggu depan, dan

seterusnya pada kondisi lingkungan yang dinamis.

- c. Pengarahan, Perubahan, dan Pengendalian Perilaku (Directing, Changing, and Controlling Behavior). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek pengukuran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas yaitu : keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, keuletan, kesadaran, Mengerti Perilaku Masa Lampau, Pengarahan, Perubahan, dan Pengendalian Perilaku.

2.3. Kepala Madrasah

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagaimana dikutip oleh Wahjosumidja dalam Ahmad Susanto (2016: 34). Kepala Madrasah berasal dari dua kata, yaitu kepala dan madrasah. Kata Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan. Sedangkan madrasah yaitu suatu lembaga sebagai tempat dimana pemberian pelajaran dan menerima pelajaran. Efendi (2017:4) menjabarkan pendapat Wahjosumidja bahwa Kepala Madrasah adalah seorang tenaga yang multi fungsi yang diberi tugas untuk memimpin madrasah, sebagai tempat dimana diselenggarakannya belajar mengajar, atau interaksi antara guru dengan siswa.

Kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan lembaga pendidikan yang tidak saja berkuantitas melainkan berkualitas dan meningkatkan budaya belajar siswa tidak pernah terlepas dari yang namanya komunikasi. Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin harus menjadi pemimpin yang kredibilitas (keteladanan, kejujuran, uswatun hasanah), kapabilitas (keterampilan,

kemampuan, pengetahuan), akseptabilitas (komunikasi aktif, dan banyak berbuat kebaikan/kepedulian).

Kepala madrasah dalam mengimplementasikan fungsi dan tujuan komunikasi yang dibangun dalam lingkungan madrasah haruslah memiliki daya dorong terhadap semua sistem yang terdapat di madrasah. Sebab pada dasarnya madrasah adalah suatu bentuk organisasi formal yang terdiri dari seperangkat sistem atau komponen seperti kepala sekolah/madrasah, guru, staf atau tata usaha, dan siswa yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam hal ini fungsi komunikasi memiliki keterkaitan antara kepala madrasah dan warga madrasah, dan kepala madrasah merupakan komponen yang terpenting dalam bertindak sebagai seorang pemimpin dengan posisi yang memiliki peran strategis dalam tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini adalah siswa yang memiliki budaya belajar yang baik. Kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam mempengaruhi dan mengajak komponen yang terdapat di dalam madrasah untuk melaksanakan pekerjaan yang mengarah kepada tujuan madrasah.

Sementara itu, madrasah sebagai organisasi formal merupakan suatu sistem yang terdiri dari beberapa komponen. Dari komponen yang ada, seorang pemimpin atau kepala harus mengetahui dan memberdayakan anggotanya untuk mengerjakan tugas. Maka dengan peranannya sebagai pemimpin kepala madrasah, menurut (Mulyasa, 2003) tujuh fungsi utama seorang kepala, yaitu:

1. Sebagai edukator (pendidik). Inti dari proses Pendidikan adalah proses pembelajaran dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama

kurikulum di sekolah. Kepala madrasah yang menunjukkan komitmen tinggi dan focus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran disekolahnya tentu akan memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya.

2. Kepala Madrasah Sebagai Manajer. Tanggung jawab kepala madrasah untuk mengawasi tenaga kependidikan meliputi penyelenggaraan program pemeliharaan dan pengembangan keprofesian bagi para guru. Dalam skenario ini, pengelola madrasah harus mampu memfasilitasi dan memberikan kesempatan seluas- luasnya kepada guru untuk melakukan kegiatan pengembangan keprofesian melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di madrasah seperti MGMP/MGP tingkat madrasah, maupun melalui pendidikan, dan kegiatan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan untuk melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diadakan oleh pihak lain. Pada dasarnya, seorang manajer adalah perencana, penyelenggara, pemimpin, dan pengontrol. Karena suatu organisasi (madrasah) merupakan wahana untuk mencapai tujuan organisasi, maka keberadaan suatu manajemen menjadi sangat penting.
3. Kepala Madrasah Sebagai Leader (Pemimpin). Kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian. Kepala madrasah akan tercermin pada sifat-sifat berikut: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi stabil,

dan teladan.

4. Kepala Madrasah Sebagai Inovator. Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari ide-ide baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberi contoh bagi seluruh tenaga kependidikan madrasah, dan menciptakan model pembelajaran yang inovatif dalam rangka memenuhi peran dan fungsinya sebagai inovator. Inovasi kepala madrasah akan tercermin dalam cara konstruktif, inovatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, dan keteladanan dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Sebagai administrator. Seberapa besar madrasah mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya.
6. Sebagai supervisor. Secara berkala kepala madrasah melakukan supervise, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung.
7. Sebagai pencipta iklim kerja. Budaya dan iklim kerja yang kondusif memungkinkan guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya yang unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya.

Kepala madrasah merupakan faktor utama dalam lembaga pendidikan.

Oleh sebab itu, seorang kepala madrasah harus memiliki sifat-sifat dibawah ini antara lain:

1. Memiliki keinginan untuk memimpin dan kemauan untuk bertindak dengan keteguhan hati dan melakukan perundingan dalam situasi yang sulit.
2. Memiliki inisiatif dan upaya yang tinggi.
3. Berorientasi kepada tujuan dan memiliki rasa kejelasan yang tajam tentang tujuan intruksional dan organisasional.
4. Menyusun sendiri contoh-contoh yang baik secara sungguh- sungguh.
5. Menyadari keunikan dan sifat guru dalam gaya, sikap, keterampilan dan orientasi mereka serta mendukung gaya-gaya mengajar yang berbeda. Kepala madrasah yang efektif sanggup menggabungkan keterampilan mengajar dengan penataan dan penguasaan mengajar (Sulistyorini, 2009:195).

2.4. Guru

Dalam kamus bahasa Indonesia, guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya) mengajar. Kata guru dalam Bahasa Arab disebut disebut mu'allim dan dalam bahasa inggris teacher itu memang memiliki arti sederhana, yakni seorang yang pekerjaannya mengajar orang lain. guru adalah seseorang yang memberi bimbingan, arahan dan ajaran Ali Muhammad (2000).

Dalam undang-undang No.14 tahun 2005 di jelaskan bahwa: Guru adalah pendidik propfesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan pendidikan

menengah. Menurut Ahmad Tafsir pendidik adalah siapa saja yang bertanggung jawab atas perkembangan anak.

Tugas pendidik dalam pandangan Islam secara umum adalah mendidik yaitu mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik psikomotorik, kognitif, maupun potensi afektif. Guru yang menjadi pendidik, bukanlah sekedar menyampaikan pengetahuan saja, akan tetapi tugas guru yang paling utama adalah mendidik, mengajar membina dan mengarahkan siswa agar menjadid orang yang berilmu pengetahuan Muh Uzer Muhammad (2010:7).

Dari pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah orang yang mendidik, membimbing, membina, mengarahkan dan ikut bertanggung jawab dalam membentuk kedisiplinan pada siswa. Guru bukanlah sekedar oarng yang berdiri di depan kelas menyampaikan pelajaran, akan tetapi guru juga merupakan anggota masyarakat yang harus ikut berperan aktif dalam membina serta mengarahkan perkembangan anak didiknya menjadi dewasa dan menjadi anggota masyarakat yang bertanggung jawab.

Guru adalah semua orang yang mempunyai wewenang serta mempunyai tanggung jawab untuk membimbing serta membina murid. Latar belakang pendidikan bagi guru dari guru lainnya tidak selalu sama dengan pengalaman pendidikan yang dimasuki dalam jangka waktu tertentu. Adanya perbedaan latar belakang pendidikan bisa mempengaruhi aktivitas seorang guru dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar. Namun, karena tidak sedikit guru yang diperlukan di madrasah maka latar belakang pendidikan seringkali tidak begitu dipedulikan.

Guru merupakan sosok yang sangat fundamental dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah maupun madrasah. Sebab kunci keberhasilan dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah/madrasah terletak pada profesionalitas guru. Oleh karena itu, komunikasi yang baik dengan guru akan menentukan kinerja dan komitmen dia dalam mengajar. Mengajar adalah profesi atau pekerjaan yang membutuhkan keahlian atau profesionalisme khusus dari guru. Arti profesional adalah seseorang yang mampu mengendalikan fungsi otak dan hatinya untuk sesuatu yang bermanfaat dan bertanggung jawab. Dia ingin mendapatkan gelar ini karena dia memberikan contoh yang baik bagi murid-muridnya, dia berdiri di hadapan murid-muridnya sebagai ikon kebaikan.

Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kompetensi kinerja profesi keguruan dalam penampilan aktual dalam proses belajar mengajar, minimal memiliki empat kemampuan (Mudlofir, 2012) yakni :

1. merencanakan proses belajar mengajar yang meliputi :
 - a. perencanaan tujuan,
 - b. perencanaan isi bahan pelajaran,
 - c. perencanaan metode dan teknik, dan
 - d. perencanaan cara penilaian.
2. Melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar meliputi:
 - a. pengetahuan teori tentang belajar mengajar,
 - b. pengetahuan tentang pelajar,
 - c. prinsip-prinsip mengajar,
 - d. penggunaan alat bantu pengajaran,

- e. penggunaan metode mengajar,
 - f. menilai hasil belajar siswa, dan
 - g. memilih dan menggunakan strategi atau pendekatan mengajar.
3. menilai kemajuan proses belajar mengajar secara :
- a. iluminatif observatif, dan
 - b. struktural objektif.
4. menguasai bahan pelajaran yang meliputi :
- a. keterampilan membuka dan menutup pelajaran,
 - b. keterampilan menjelaskan,
 - c. keterampilan bertanya,
 - d. keterampilan memberi penguatan,
 - e. keterampilan menggunakan media pembelajaran,
 - f. keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil,
 - g. keterampilan mengelola kelas,
 - h. keterampilan mengadakan variasi, dan
 - i. keterampilan mengajar perorangan dan kelompok kecil.

Agar kinerja guru profesional bisa sesuai dengan tujuan pembelajaran dan tujuan pendidikan yang diharapkan, perlu diperhatikan prinsip-prinsip peningkatan kemampuan profesional guru sebagai berikut: 1) Peningkatan kemampuan profesional guru merupakan upaya membantu guru yang belum profesional menjadi profesional. Peningkatan kemampuan profesional merupakan bantuan agar guru dapat profesional dalam pembelajaran. 2) Peningkatan kemampuan profesional guru tidak benar bila hanya diarahkan kepada pembinaan

kemampuan pegawai. Guru yang profesional mempunyai dua ciri yaitu tingkat abstraksi yang tinggi dan tingkat komitmen yang tinggi. Peningkatan kinerja guru berbanding lurus dengan mutu yang dihasilkan oleh sekolah, dengan sumber daya manusia yang berkualitas penentu dalam perbaikan mutu bagi peserta didik.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, Georgia Departement of Education telah mengembangkan teacher performance assesement instrument yang kemudian dimodifikasikan oleh Depdiknas (Rusman:, 2012) menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and material) atau sekarang disebut dengan renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure) dan hubungan antar pribadi (interpersonal skill); dan (3) penilaian pembelajaran. Berdasarkan hal tersebut maka kinerja guru merupakan kemampuan guru melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Menurut Sedarmayanti (2009) Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kinerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; dan (11) kesempatan berprestasi.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai guru, guru mengetahui dan

menerapkan prinsip-prinsip profesionalisme, yaitu: 1) memiliki bakat, minat, panggilan dan cita-cita, 2) memiliki komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan, keimanan, takwa dan akhlak mulia, 3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tanggung jawabnya, 4) memiliki keahlian yang diperlukan sesuai bidang tanggung jawabnya, 5) bertanggung jawab atas pemenuhan tugas profesi, 6) memperoleh penghasilan yang ditentukan oleh prestasi kerja, 7) memiliki kesempatan untuk pengembangan profesional berkelanjutan melalui pembelajaran sepanjang hayat, 8) mendapat jaminan perlindungan hukum dalam pelaksanaan tugas profesionalnya, 9) memiliki organisasi profesi yang berwenang untuk mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas profesional guru (Aspi dan Syarani 2022:68.).

2.5. Peningkatan Mutu Pembelajaran

Dalam pandangan Zamroni dikatakan bahwa peningkatan mutu sekolah adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dalam “proses pendidikan” yang bermutu terlibat berbagai input, seperti : bahan ajar (kognitif, afektif, atau psikomotorik), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana, sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa bicara pendidikan bukanlah sebuah upaya sederhana, melainkan suatu kegiatan dinamis dan penuh tantangan. Pendidikan selalu berubah seiring dengan perubahan zaman, oleh karena itu pendidikan senantiasa dan harus melakukan dan memerlukan perbaikan serta peningkatan mutu sejalan dengan semakin tingginya kebutuhan dan tuntutan kehidupan masyarakat.

Adapun manfaat Mutu bagi dunia pendidikan karena, (a) meningkatkan pertanggung jawaban (akuntabilitas) madrasah kepada masyarakat dan atau pemerintah yang telah memberikan semua biaya kepada madrasah, (b) menjamin mutu lulusannya, (c) bekerja lebih profesional, dan (d) meningkatkan persaingan yang sehat.

Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pendidik agar dapat terjadi proses pemerolehan ilmu dan pengetahuan, penguasaan kemahiran dan tabiat, serta pembentukan sikap dan kepercayaan pada peserta didik. Dengan kata lain, pembelajaran adalah proses untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dengan baik. Proses pembelajaran dialami sepanjang hayat seorang manusia serta dapat berlaku di manapun dan kapanpun. Pembelajaran mempunyai pengertian yang mirip dengan pengajaran, walaupun mempunyai konotasi yang berbeda.

Agar tujuan itu tercapai, semua komponen yang ada harus diorganisasikan sehingga antar sesama komponen terjadi kerja sama. Oleh karena itu, guru tidak boleh hanya memperhatikan komponen-komponen tertentu saja semisal metode,

bahan, dan evaluasi saja, tetapi ia harus mempertimbangkan komponen secara keseluruhan.

Membicarakan mengenai mutu pembelajaran artinya mempersoalkan bagaimana kegiatan pembelajaran yang dilakukan selama ini berjalan dengan baik serta dapat menghasilkan lulusan yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, maka kita harus memperhatikan mengenai beberapa komponen yang dapat mempengaruhi pembelajaran. Komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut:

1. Siswa dan guru
2. Memperkuat sistem kurikulum
3. Memperkuat Kapasitas Manajemen madrasah
4. Memperkuat sumber daya tenaga kependidikan
5. Pengelolaan proses pembelajaran, meliputi penampilan guru, penguasaan materi, serta penggunaan strategi pembelajaran
6. Pengelolaan dana
7. Kemitraan, meliputi hubungan madrasah dengan lembaga lain
8. Evaluasi

2.5.1. Indikator Mutu Pembelajaran

Mutu pembelajaran merupakan gambaran kualitas pembelajaran secara utuh dari proses dan hasil pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan. Proses dan hasil pembelajaran meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran dan penilaian hasil pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran secara efektif dan

efisien.

Menurut Permendikbud Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses, dinyatakan bahwa proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarya, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Untuk itu setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran serta penilaian proses pembelajaran untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas ketercapaian kompetensi lulusan. Standar proses pembelajaran

menurut permendikbud nomor 22 tahun 2016 mencakup: (1) perencanaan proses pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran, (3) penilaian hasil pembelajaran, dan (4) pengawasan proses pembelajaran.

a. Perencanaan Proses Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran dirancang dalam bentuk Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang mengacu pada Standar Isi dengan menerapkan teknis perencanaan mikro yaitu perencanaan pendidikan yang disusun dengan menyesuaikan kondisi dan keadaan Lembaga pendidikan. Perencanaan pembelajaran meliputi penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran dan penyiapan media dan sumber belajar, perangkat penilaian pembelajaran, dan skenario pembelajaran. Penyusunan Silabus dan

RPP disesuaikan pendekatan yang digunakan.

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) adalah rencana kegiatan pembelajaran tatap muka untuk satu pertemuan atau lebih. RPP dikembangkan dari silabus untuk mengarahkan kegiatan pembelajaran peserta didik dalam upaya mencapai Kompetensi Dasar (KD). Setiap pendidik pada satuan pendidikan berkewajiban menyusun RPP secara lengkap dan sistematis agar pembelajaran berlangsung secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, efisien, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. RPP disusun berdasarkan KD atau subtema yang dilaksanakan Pelaksanaan Proses Pembelajaran.

b. Penilaian Proses dan Hasil Pembelajaran

Penilaian proses pembelajaran menggunakan pendekatan penilaian otentik (authentic assesment) yang menilai kesiapan peserta didik, proses, dan hasil belajar secara utuh. Keterpaduan penilaian ketiga komponen tersebut akan menggambarkan kapasitas, gaya, dan perolehan belajar peserta didik yang mampu menghasilkan dampak instruksional (instructional effect) pada aspek pengetahuan dan dampak pengiring (nurturant effect) pada aspek sikap.

Hasil penilaian otentik digunakan guru untuk merencanakan program perbaikan (remedial) pembelajaran, pengayaan (enrichment),

atau pelayanan konseling. Selain itu, hasil penilaian otentik digunakan sebagai bahan untuk memperbaiki proses pembelajaran sesuai dengan Standar Penilaian Pendidikan. Evaluasi proses pembelajaran dilakukan saat proses pembelajaran dengan menggunakan alat: lembar pengamatan, angket sebaya, rekaman, catatan anekdot, dan refleksi. Evaluasi hasil pembelajaran dilakukan saat proses pembelajaran dan di akhir satuan pelajaran dengan menggunakan metode dan alat: tes lisan/perbuatan, dan tes tulis. Hasil evaluasi akhir diperoleh dari gabungan evaluasi proses dan evaluasi hasil pembelajaran..

c. Pengawasan Proses Pembelajaran

Pengawasan proses pembelajaran dilakukan melalui kegiatan pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, serta tindak lanjut secara berkala dan berkelanjutan. Pengawasan proses pembelajaran dilakukan oleh kepala satuan pendidikan dan pengawas.

1. Pemantauan

Pembantuan proses pembelajaran dilakukan pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan hasil pembelajaran. Pemantauan dilakukan dengan cara diskusi kelompok terfokus, pengamatan, pencatatan, perekaman, wawancara, dan dokumentasi. Kegiatan pemantauan dilaksanakan oleh kepala dan pengawas satuan pendidikan.

2. Supervisi

Supervisi proses pembelajaran dilakukan pada tahap

perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran yang dilakukan melalui antara lain, pemberian contoh pembelajaran di kelas, diskusi, konsultasi, atau pelatihan.

3. Evaluasi

Evaluasi proses pembelajaran dilakukan untuk menentukan kualitas pembelajaran secara keseluruhan, mencakup tahap perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan penilaian hasil belajar. Evaluasi proses pembelajaran diselenggarakan dengan cara membandingkan proses pembelajaran yang dilaksanakan guru dengan standar proses. Mengidentifikasi kinerja guru dalam proses pembelajaran sesuai dengan kompetensi guru. Evaluasi proses pembelajaran memusatkan pada keseluruhan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

4. Pelaporan

Hasil kegiatan pemantauan, supervisi, dan evaluasi proses pembelajaran disusun dalam bentuk laporan untuk kepentingan tindak lanjut pengembangan keprofesionalan pendidik secara berkelanjutan.

2.5.2. Komunikasi Interpersonal Dalam Interaksi Pembelajaran

Di dalam dunia pendidikan proses pembelajaran akan efektif, jika komunikasi dan interaksi antara pendidik dengan peserta didik terjadi secara intensif. Pendidik dapat merancang model-model pembelajaran

sehingga peserta didik dapat belajar secara optimal, dalam pembelajaran di dalam kelas proses komunikasi akan berlangsung baik antara guru ke siswa dalam hal ini peserta didik atau sebaliknya antara peserta didik dengan guru atau pendidik, dan materi pembelajaran merupakan pesan dalam proses komunikasi pembelajaran yang sering dipandang sebagai jantung atau inti kegiatan pembelajaran. Dalam komunikasi pembelajaran inilah terjadi Interaksi edukatif yang berlangsung dalam bentuk pertukaran pesan yang tidak lain adalah materi pembelajaran. Dalam konteks komunikasi, pembelajaran pendidik bisa ditempatkan dalam posisi sebagai komunikator, oleh karena tugas dan peran guru sebagai pemimpin pembelajaran, sedangkan siswa ditempatkan sebagai komunikan atau peserta didik. Sedangkan karakteristik proses komunikasi dalam pembelajaran dapat ditemukan di dalam hal-hal sebagai berikut:

- a. Simbolik, yaitu artinya setiap kegiatan komunikasi melibatkan simbol-simbol seperti pesan lisan, tulisan dan pesan non verbal. Pendidik menyampaikan materi pembelajaran melalui bahasa lisan dan tertulis, pendidik juga menggunakan pesan non verbal seperti gerak tangan untuk memperjelas dan mempertegas pesan yang disampaikan. Siswa yang menerima pesan mencatat bagian tertentu dari uraian guru.
- b. Dinamis, yaitu artinya proses komunikasi itu berubah secara kontiniu yang memungkinkan dilakukannya adaptasi pesan demi efektifitas komunikasi.

- c. Bisa dipahami, yaitu artinya pesan yang disampaikan bisa dipahami oleh penerimanya, cara komunikasi yang efektif adalah pesan yang disampaikan bisa dipahami, sehingga kita bisa memaknai bahwa pembelajaran yang efektif adalah komunikasi yang efektif.
- d. Unik, yaitu artinya setiap proses komunikasi selalu melibatkan setidaknya dua orang dengan keunikan pribadinya masing-masing, ada orang yang senang humor, ada yang senang membaca, ini semua akan berdampak pada proses komunikasi yang berlangsung dalam komunikasi pembelajaran.

Selain karakteristik proses komunikasi pembelajaran perlu pula diperhatikan tujuan komunikasi pembelajaran. Bila tujuan komunikasi pembelajaran yang dilakukan pada berbagai jalur dan jenjang pendidikan yang melahirkan manusia yang baik, maka komunikasi efektifnya adalah bagaimana kita melakukan komunikasi pembelajaran yang dapat mencapai tujuan tersebut secara tepat, didalam Komunikasi edukatif ada tiga level komunikasi yang berlangsung yaitu komunikasi interpersonal, komunikasi kelompok dan komunikasi public, tujuan pendidikan itu akan tercapai jika prosesnya komunikatif. Jika prosesnya tidak komunikatif tidak mungkin tujuan pendidikan itu akan tercapai, bagaimana caranya agar proses penyampaian satu pelajaran oleh pengajar kepada pelajar menjadi komunikatif.

Proses pembelajaran akan efektif jika, komunikasi dan interaksi antara pendidik dengan peserta didik terjadi secara intensif. Pendidik dapat merancang model-model pembelajaran sehingga peserta didik dapat belajar secara optimal, pendidik mempunyai peran ganda dan sangat strategis dalam kaitannya dengan kebutuhan peserta didik. Peran dimaksudkan adalah pendidik sebagai pendidik, pendidik sebagai orang tua, dan guru sebagai teman sejawat belajar.

2.6. Kajian Penelitian Relevan

Untuk mengetahui hal-hal yang berkenaan dengan penelitian ini, ada beberapa penelitian yang relevan dan dapat dijadikan bahan referensi oleh penulis, diantaranya adalah :

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Asril Umar yang Berjudul *Pelaksanaan Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di MAS YMPI Sei Tualang Raso Kota Tanjung Balai*. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2017 dengan menggunakan data kualitatif. Hasil penelitian tersebut diketahui yang pertama, bahwa komunikasi kepala sekolah dengan yayasan dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di MAS YMPI Sei Tualang Raso Kota Tanjung Balai dilakukan secara berkesinambungan. Kedua, bahwa komunikasi kepala sekolah dengan staf pimpinan dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di MAS YMPI Sei Tualang Raso Kota Tanjung Balai, berjalan dengan baik dan berkesinambungan. Ketiga, bahwa komunikasi kepala sekolah dengan guru dalam meningkatkan kinerja guru di MAS YMPI Sei Tualang Raso Kota Tanjung Balai, kepala sekolah secara

garis besar komunikasi yang dilakukan dengan guru seperti melakukan penegakan disiplin guru dan memotivasi guru agar tetap bersemangat dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Komunikasi yang terjalin sangat baik dan efektif, penyampaian yang baik dan pendekatan secara emosional juga kekeluargaan yang diterapkan kepala sekolah menciptakan suasana yang kondusif dan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru. Komunikasi yang terjalin sangat baik dan efektif, penyampaian yang baik dan pendekatan secara emosional juga kekeluargaan yang diterapkan kepala sekolah menciptakan suasana yang kondusif dan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru. Keempat, bahwa komunikasi kepala sekolah dengan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAS YMPI Sei Tualang Raso Kota Tanjung Balai.

Kedua, Penelitian dilakukan oleh Cut Mairani tahun 2019 dengan judul “*Strategi Kepemimpinan Kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Al-Manar Tembung*”. Penelitian yang bertujuan mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja, dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenology mengungkapkan tiga temuan yaitu : 1) Kepemimpinan kepala madrasah dengan menggunakan gaya demokratis yang kepala madrasah bisa mendekatkankan diri dengan bawahanya, 2) Kinerja guru sudah mulai membaik dibuktikan dengan kedisiplinan, dan hubungan antar warga madrasah, 3) Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan

kinerja guru dengan cara mengikuti seminar dan pelatihan, memberikan motivasi, pengawasan terhadap kinerja, dan pembinaan kedisiplinan.

Ketiga, Penelitian dilakukan oleh Nurkholilah Mabruk Hidayat tahun 2022 dengan judul *“Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sekolah Bermutu”*. Penelitian yang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis (1) program dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan sekolah bermutu, (2) dampak penerapan program dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan sekolah bermutu, (3) faktor pendukung dan faktor penghambat penerapan program dan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan sekolah bermutu, (4) solusi untuk menyelesaikan masalah penghambat penerapan program dan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan sekolah bermutu.

Keempat, Nanang Arianto (2012), dengan tesisnya berjudul *“Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dan Etos Kerja Guru dengan Kepuasan Kerja Guru Di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan.”* Dalam tesis ini meneliti bagaimana hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dan Etos Kerja Guru dengan Kepuasan Kerja. Dalam bekerja tentunya kita harus membangun kerjasama sama dengan para guru karena dalam suatu lembaga kalau tidak adanya hubungan yang harmonis maka kepuasan kerja tak akan diraih karena kalau hanya bekerja sebagai menjalankan kewajiban maka hasilnya juga standar. Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal kepala madrasah dan etos kerja guru secara bersama dengan kepuasan kerja guru.

Kelima, Mhd.Agus Salim (20220, Dengan Tesis Berjudul “ *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di MA Ainul Falah Bakeong Guluk-guluk Sumenep*” dengan hasil penelitiannya pertama, peningkatan mutu mengajar guru atau yang disebut peningkatan profesionalisme guru. Mengoptimalisasikan sarana dan prasarana pendidikan yang ada di sekolah. Melakukan supervisi secara rutin yang dilaksanakan setiap minggunya. Strategi lainnya yang dilakukan kepala sekolah yaitu menjalin hubungan yang harmonis dengan peserta didik, guru, maupun dengan masyarakat luas. Kedua, Kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*). Kepala sekolah sebagai manajer Kepala sekolah sebagai pengelola administrator Kepala sekolah sebagai supervisor. Ketiga, Berupa rapat bulanan rapat akhir semester rapat tahunan supervisi kepala sekolah pengecekan daftar hadir guru dan pegawai pengecekan terhadap tugas pokok seperti rencana pembelajaran pengecekan ke dalam kelas-kelas saat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar.

Keenam, Rusli: “*Strategi Komunikasi Pimpinan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Zawiyah Cot Kala Langsa*”. Tesis UIN Sumatera Utara, 2013.

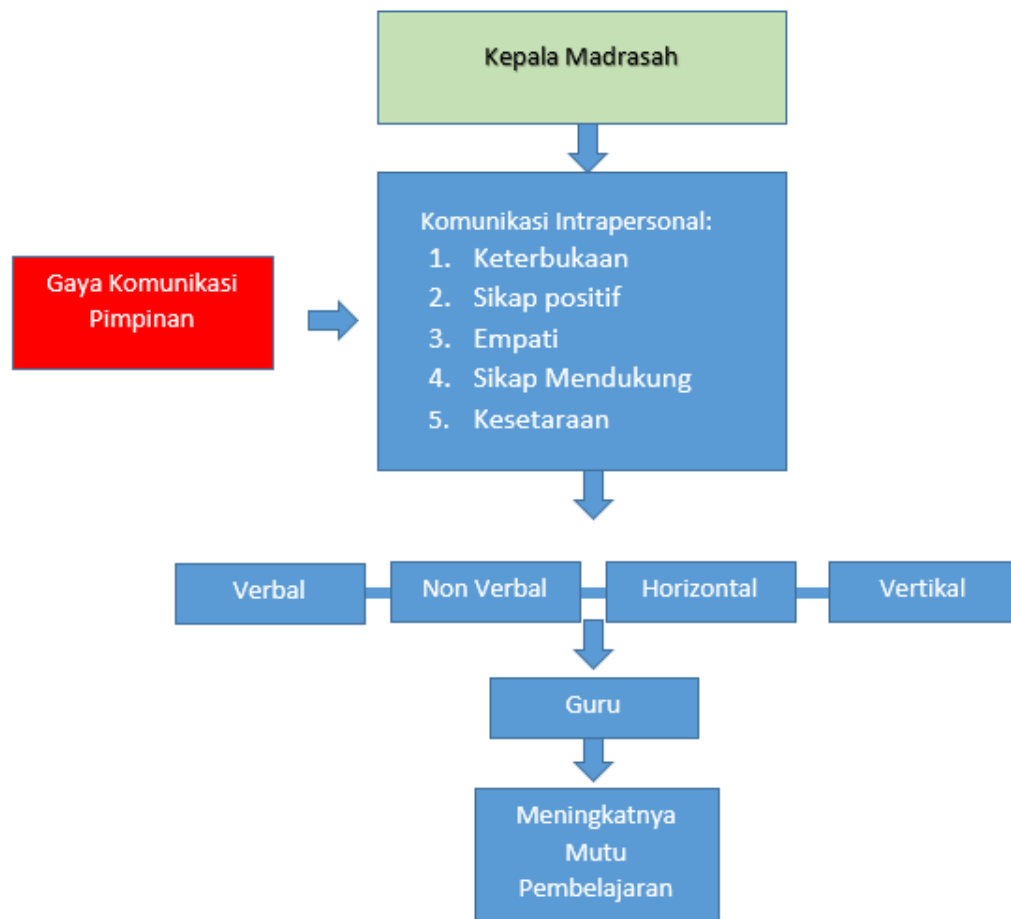
Pembahasan pada tesis tersebut mendeskripsikan tentang penentuan tujuan komunikasi melibatkan pihak-pihak internal dari unsur staf dan dosen baik dalam bentuk rapat-rapat maupun dalam bentuk diskusi. Pimpinan STAIN Zawiyah Cot Kala Langsa sangat terbuka dan menerima ide-ide dan saran yang disampaikan oleh staf dan dosen. Dalam penyampaian informasi terlebih dahulu pesan dikonsep, diedit, dicetak kemudian disampaikan kepada calon mahasiswa. Pesan juga disampaikan melalui komunikasi verbal dan non verbal serta dalam

penyampaian pesan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh calon mahasiswa secara luas dan disesuaikan dengan keadaan masyarakat setempat.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Ali Syamsudin Amin yang berjudul *Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar*. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian tersebut diketahui perilaku komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan dapat dikatakan efektif apabila berfungsi sebagai berikut: 1) komunikasi sebagai petunjuk untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan (instruktif); 2) komunikasi sebagai informasi untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan (informatif); 3) komunikasi sebagai saran untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan (mempengaruhi); dan 4) komunikasi sebagai evaluasi untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan (evaluatif). perilaku komunikasi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan di sekolah dasar menjadi salah satu faktor penentu pencapaian prestasi tersebut.

2.7. Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digamabarkan sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pada Penelitian ini bertujuan menganalisis pemahaman komunikasi Pimpinan dengan guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran siswa di madrasah tsanawiyah percontohan Tebing Tinggi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Metode penelitian secara umum diartikan sebagai suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan secara bertahap dimulai dengan penentuan topik, pengumpulan data dan menganalisis data, sehingga akhirnya diperoleh suatu pemahaman dan pengertian atas topik tertentu. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah (Moleong, 2007:5).

Penelitian studi kasus kualitatif bertujuan untuk memahami secara mendalam suatu fenomena dalam konteks kehidupan nyata yang melibatkan pengumpulan data yang mendalam dan rinci mengenai suatu kasus tertentu.. Pendekatan penelitian yang mengungkapkan situasi tertentu dengan menggambarkan fakta- fakta yang nyata, diuraikan dengan kata-kata berdasarkan Teknik pengumpulan data dan analisis data yang relevan diperoleh dari situasi yang alamiah disebut dengan penelitian kualitatif (Komariah, 2011).

Tipe penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif, yakni penulis akan terjun langsung ke lapangan. Dalam menentukan sampel ada dua teknik penentuan informan yaitu dari teknik nonprobability sampling yaitu terdiri dari snowbal sampling dan purposive sampling dan jenis

data yang digunakan adalah Data Primer dan Data Skunder.

3.2. Subjek Penelitian

Subyek penelitian adalah informan yang dapat memberikan informasi terkait Peneliti sebagai perilaku atau orang lain sebagai obyek penelitian. Penentuan informan dalam Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana penentuan Informan dipilih dengan pertimbangan khusus oleh peneliti. *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018). Dalam memilih informan adalah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang dibutuhkan dalam penelitian atau informan yang mengetahui secara mendalam permasalahan yang diteliti terkait Analisis pemahaman komunikasi pimpinan dengan guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran siswa di madrasah tsanawiyah percontohan Tebing Tinggi. Dengan demikian Subjek Penelitian dalam penelitian ini terdiri atas : 1) Kepala Madrasah. 2) Kepala Tata Usaha. 3) Wakil Kepala Madrasah. 4) Guru. 5) Staf Pegawai dan siswa.

3.3. Kategorisasi Penelitian

Adapun kategorisasi dari penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel Kategorisasi Penelitian

No	Konsep	Kategorisasi
1	Komunikasi interpersonal pimpinan di madrasah tsanawiyah	Komunikasi secara verbal dan non verbal
		Komunikasi secara terbuka
		Memberi edukasi terhadap guru
		Strategi memecahkan masalah
2	Meningkatkan mutu pembelajaran	Proses pembelajaran
		Penilaian pembelajaran
		Evaluasi

3.4. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang di butuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian (sugiyono, 2018). Umumnya cara mengumpulkan data dapat menggunakan teknik : Pengamatan (*observation*) Wawancara (*interview*), Dokumentasi. (sugiyono, 2018).

3.4.1. Observasi

Observasi merupakan cara untuk mendapatkan informasi yang jelas melalui pengamatan panca indra dan merasakan maupun memahami suatu objek yang diteliti. Menurut Nasution 1998 dalam Sugiyono (2015:223) Observasi adalah dasar ilmu pengetahuan. Dimana sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti melalui pengamatan secara langsung ke objek penelitian.

3.4.2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berkomunikasi antara peneliti dengan informan untuk mendapatkan sebuah informasi yang tepat dan akurat. Menurut Esterbeg (2002) dalam Sugiyono (2015:231) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam satu topik tertentu.

Wawancara yang dilakukan peneliti ditujukan kepada kepala madrasah, guru, kependidikan dan siswa secara terstruktur dengan tujuan memperoleh keterangan atau informasi secara detail dan mendalam yang

berkaitan dengan penerapan komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

3.4.3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara menyediakan dokumen - dokumen, dimana dokumen- dokumen tersebut bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya – karya menumental dari seseorang. “ Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental seseorang” (Sugiyono, 2015:239).

Teknik pengumpulan data dokumentasi dapat menelusuri berbagai sumber dokumenyasi, berfungsi untuk menambah dan menguatkan realita atau fenomena yang diungkapkan. Data dokumentasi dapat menelusuri adakah kesesuaian dari data yang dikumpulkan dari wawancara dan obervasi. Data yang diambil peneliti dalam penelitian ini mendokumentasikan beberapa macam dalam bentuk tulisan, gambar dan beberapa arsip tentang segala sesuatu yang berhubungan dan dibutuhkan dalam proses penelitian mengenai penerapan komunikasi interpersonal (Ifit Novita Sari:2022).

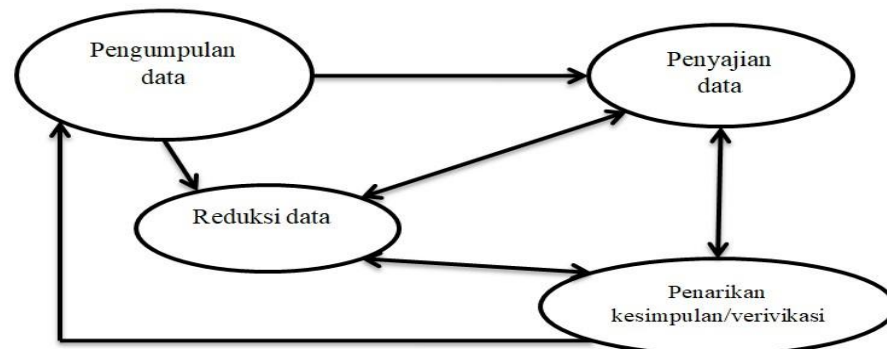
3.5. Teknis Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Nasution Sugiyono (2018:245) menyatakan analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai

penelitian itu selesai. Dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data.

Tahap dalam menganalisis data adalah mengumpulkan data, kemudian mengolah data dan selanjutnya menganalisis data. Data di analisis secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara mengumpulkan fakta dilapangan dan mendeskripsikannya, sehingga dapat memberikan gambaran nyata terhadap sumber data, baik yang diperoleh pada saat dilakukan observasi, wawancara maupun dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *interaktif analysis model* dari Milis dan Huberman (Moleong, 2017) yang digambarkan dalam bagan, sebagai berikut :



3.6. Pengumpulan Data

Data dapat dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumen madrasah. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan data menggunakan pedoman wawancara, pedoman observasi dan dokumentasi sehingga penelitian ini mengumpulkan data berupa hasil wawancara, hasil observasi dan hasil dokumentasi.

3.6.1. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal – hal yang pokok, dan memfokuskan pada hal – hal yang penting (Sugiyono, 2018:247). Reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis yang di dapat dari lapangan kemudian di sederhanakan (Idrus, 2009). Data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, sebab data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, kompleks dan rumit. Dalam penelitian ini, proses reduksi data yang penulis lakukan adalah membuat daftar pertanyaan untuk mempermudah proses penelitian ketika di lapangan.

3.6.2. Penyajian Data

Interpretasi data merupakan proses pemahaman makna dari serangkaian data yang telah tersaji, dalam wujud yang tidak sekedar melihat apa yang tersurat, namun lebih pada memahami atau menafsirkan mengenai apa yang tersirat didalam data yang telah disajikan. Peneliti akan menyusun sajian data baik berupa tulisan atau teks dalam bentuk narasi, agar peneliti mendapatkan informasi yang akurat dan mudah dipahami. Penyajian data dalam penelitian ini menggunakan teks yang berupa narasi, sehingga akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Dalam analisis gaya komunikasi kepala madrasah dan guru dalam

meningkatkan pembelajaran siswa, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, atau diagram.

3.6.3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan Analisis pemahaman komunikasi pimpinan dengan guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran siswa di madrasah tsanawiyah percontohan Tebing Tinggi dilakukan setelah kegiatan reduksi data dan penyajian data. Kesimpulan merupakan hasil dari kegiatan mengaitkan antara rumusan masalah penelitian, yaitu kesimpulan awal bersifat sementara, dan akan berubah jika pada tahap pengumpulan data ditemukan bukti-bukti yang valid dan konsisten.

3.7. Tempat dan Waktu Penelitian

3.7.1. Tempat

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah di Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi Jl.T.Imam Bonjol No.16A Kel.Tambangan Hulu, Kec Padang Hilir Kota Tebing Tinggi Sumatera Utara.

3.7.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada awal bulan Februari sampai dengan Juni 2025.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi

4.1.1. Profil Madrasah

Lokasi penelitian bertempat di Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi yang beralamat di Jl. T.Imam Bonjol No.16A Kel Tambangan Hulu. Madrasah Tsanawiyah Percontohan berdiri pada Tanggal 01 juni 1986 dibawah naungan yayasan Perguruan Islam Percontohan.

Berbicara mengenai sejarah, MTs Percontohan merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang berada dibawah naungan Kementerian Agama dengan nomor statistik madrasah 121212760003 yang berstatus swasta. MTs Percontohan menjadi salah satu lembaga Pendidikan berbasis agama yang masih tetap eksis, hal ini tidak terlepas dari perjalanan panjang pelaku sejarahnya. Bapak Drs.H.Ahmad Dalil Harahap merupakan kepala madrasah pertama sejak berdirinya MTs Percontohan. Dimana proses pergantian Kepala madrasah Tsanawiyah sudah 4 kali terjadi sampai sekarang.

Madrasah Tsanawiyah Percontohan berdiri tahun 1986, didirikan oleh Drs. H.Ahmad Dalil Harahap yang berdiri di tengah masyarakat Kota Tebing Tinggi yang sangat memerlukan adanya pencerahan agama, karena kondisi masyarakat ketika itu banyak terdapat kegiatan maksiat yang sangat mengganggu pada perkembangan keagamaan khususnya pada pendidikan generasi muda Islam.

4.1.2. Identitas Madrasah

a. Nama Madrasah	: MTs Percontohan
b. Alamat	: Jl. T. Imam Bonjol No. 46
c. NSM	: 12121276003
d. NPSN	: 10264560
e. Telephone/Fax/HP	:
f. Jenjang	: MTs
g. Status	: Swasta
h. Tahun Berdiri	: 17 Juli 1986
i. Status Akreditasi	: Terakreditasi B
j. Sertifikat Akreditasi	: Ada
2. Sarana dan Prasarana	
a. Status tanah	: Sertifikat
b. Luas tanah seluruhnya	5.247 M2
c. Luas gedung / bangunan	: 5.247-M2
d. Luas halaman madrasah	: 3.000-M2
e. Luas lapangan	: 3.000-M2
3. Keadaan Gedung	
a. Ruang Kepala Madrasah	: 1 ruang
b. Ruang Tata Usaha	: 1 ruang
c. Ruang Guru	: 1 ruang
d. Ruang Belajar/Ruang Kelas	: 5 ruang

e. Ruang Perpustakaan	: 1 ruang
f. Ruang Keterampilan	: 1 ruang
g. Ruang Lab Komputer	: 1 ruang
h. Ruang Lab IPA	: 1 ruang
i. Ruang OSIS	: 1 ruang
j. Ruang BP / BK	: 0 ruang
k. Ruang UKS	: 1 ruang
l. Ruang Aula	: 1 ruang
m. Sarana Ibadah/Musholla	: 1 ruang
n. Kantin	: 1 ruang
o. Kamar Mandi/WC Guru	: 1 ruang
p. Kamar Mandi/WC Pelajar	: 5 ruang

4.1.3. Visi Misi Madrasah

Visi dan misi menjadi landasan suatu institusi untuk menentukan arah tujuan dan cita-citanya. Sekaligus sebagai tolak ukur terhadap proses pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan itu sendiri. Berikut Visi, Misi dan Tujuan MTs Percontohan:

4.1.3.1. Visi

Melahirkan generasi siswa yang berwawasan modern, relegius, unggul dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berpedoman kepada Al-qur'an dan hadist dan berpahaman kepada ahlussunnah wal jamaa'ah.

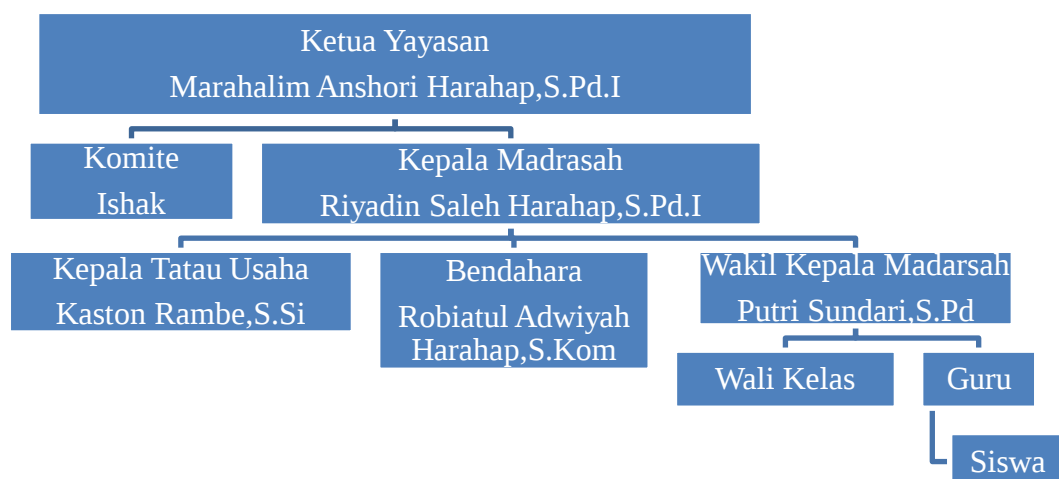
4.1.3.2. Misi

1. Menanamkan nilai-nilai IMTAQ dan Berakhlaqul Karimah melalui pemahaman, pembiasaan, pengamalan, dan keteladanan di lingkungan madrasah dengan berlandaskan akidah ahlussunnah wal jamaah an-nahdiiyah.
2. Melahirkan generasi yang Qur'ani.
3. Melaksanakan proses pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, religius dan menyenangkan.
4. Mampu menguasai Fardhu kifayah.
5. Mampu menjadi imam sholat dan mendoakan orang tua.

4.1.3.3. Tujuan Madrasah

Mewujudkan madrasah sebagai pusat pembentukan pribadi generasi Islam yang berilmu, bertaqwa berakhlaqul karimah dan menjadi madrasah menyenangkan.

4.1.4. Struktur Organisasi



Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Percontohan

4.1.5. Struktur Kurikulum

MTs Percontohan menerapkan Kurikulum 2013 dan kurikulum Merdeka ditambah dengan kurikulum pengembangan pada muatan khusus, ekstra kurikuler dan pengembangan diri.

Tabel Muatan/Struktur Kurikulum

ALOKASI WAKTU	KEGIATAN REGULER/ MINGGU	PROJECT 20%	TOTAL JP PERTAHUN
Alqur'an Hadist	72(2)	36(33%)	108
Aqidah Akhlak	72(2)	36(33%)	108
Fikih	72(2)	36(33%)	108
SKI	72(2)	36(33%)	108
PPKn	72(2)	36(33%)	108
Bahasa Indonesia	180(5)	36(21%)	216
Matematika	144(4)	36(20%)	180
IPA	144(4)	36(20%)	180
IPS	108(3)	36(25%)	144
Bahasa Inggris	108(3)	36(25%)	144
Bahasa Arab	108(3)	36(33%)	144
PJOK	72(2)	36(33%)	108
Informatika	72(2)	36(33%)	108
Mulok (Adab Islam)	72(2)	36(33%)	108
JUMLAH	40(1368)	504	1872

4.1.6. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Secara keseluruhan jumlah guru yang ada di MTs Percontohan berjumlah 15 orang diantaranya adalah GTY yaitu Guru Tetap Yayasan dan GTT yaitu guru tidak tetap yang merupakan guru yang baru masuk di MTs Percontohan ataupun guru yang belum memenuhi kualifikasi yayasan untuk menjadi GTY.

Adapun daftar guru dan karyawan MTs Percontohan adalah sebagai berikut:

No	Nama / Nip	Status	Mapel	Kualifikasi	Sertifikasi
1	Riyadin Saleh Harahap,S.Pd.I	GTY	Kepala	S-1	Sertifikasi
2	Drs.Zaharuddin	GTY	Fiqih	S-1	Sertifikasi
3	Putri Sundari,S.Pd	GTY	Matematika	S-1	Sertifikasi
4	Kaston Rambe,S.Si	GTY	Kimia	S-1	-
5	Robiatul Adwiyah Harahap,S.Kom	GTY	Informatika	S-1	-
6	Rafni Maulina Harahap,S.Th.I	GTY	A.Akhlak	S-1	-
7	Marahalim Anshori,S,Pd.I	GTY	Bahasa Arab	S-1	-
8	Mhd.Afriansah NST,S.Pd	GTY	Fiqih	S-1	-
9	Wawan Paimaon,S.Ak	GTY	Ekonomi	S-1	-
10	Nurmiati,S.Ag	GTY	PAI	S-1	-
11	Nazla Maula Ramadhani	GTT	Geografi	SMA	-
12	Laila S.Pd	GTY	Bahasa Inggris	S-1	-
14	Kafilia Salma Agustina	GTT	Staf	SMA	-
15	Tasya Adinda putri	GTT	SBK	SMA	-

4.1.7. Keadaan Siswa

Dalam proses belajar mengajar siswa adalah komponen masukan dalam sistem pendidikan, yang selanjutnya diproses dalam proses pendidikan,

sehingga menjadi manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Data Peserta Didik MTs Percontohan Tebing Tinggi TP. 2024/2025

Kelas	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
VII	9	11	20
VIII	10	17	27
IX	9	14	23
Jumlah	28	42	70

4.1.8. Sarana Prasarana

Sarana dan prasarana suatu lembaga pendidikan, mutlak sekali diperlukan karena merupakan penunjang yang sangat penting dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Adapun sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Ruang dan Sarana Pendukung Ruang MTs Percontohan

No	Nama	Ukuran	Jumlah	Keterangan
1	Kepala Madrasah	6x7 M	1	Baik
2	Ruang Kelas	8X7 M	4	Baik
3	Ruang Guru	8x8 M	1	Baik
4	Ruang Admistrasi	7x8 M	1	Baik
6	Ruang Aula	8x14 M	1	Baik
7	Lab Komputer	6x7 M	1	Baik
8	Mushallah	10 x10	1	Baik

9	Toilet Guru	2x1 M	1	Baik
10	Toilet Siswa	2x 1 M	4	Baik
12	Perpustakaan	6x7 M	1	Baik
13	Meja dan Kursi		160	Baik
14	Lemari		9	Baik
15	Tempat Wudhu	1x6 M	4	Baik
16	Ruang UKS	2x3 M	1	Baik
17	Lab IPA	4x6 M	1	Kurang Baik

4.2. Deskrip Hasil Penelitian

Kepala madrasah merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di madrasah. Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab terhadap kelancaran jalannya madrasah secara teknik akademis saja, tetapi juga keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasi serta hubungan dengan masyarakat sekitar.

Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan madrasah adalah tugas dan tanggung jawab kepala madrasah. hasil penelitian pada strategi kepala madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran siswa di MTs Percontohan Tebing Tinggi dapat peneliti paparkan sebagai berikut:

4.2.1. Kepala Madrasah Memberikan Inspirasi dan Visi yang Jelas

Kepala Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi berperan sangat penting dalam memberikan inspirasi dan visi yang jelas bagi seluruh elemen madrasah, termasuk para guru, staf, dan siswa. Visi yang jelas dari kepala madrasah menjadi landasan untuk merancang

kebijakan dan langkah-langkah yang strategis dalam pengembangan sekolah. Kepala madrasah ini tidak hanya menetapkan visi sebagai tujuan jangka panjang, tetapi juga mengkomunikasikannya dengan cara menginspirasi dan mudah dipahami oleh seluruh komunitas madrasah. Visi yang disampaikan kepala madrasah bukan hanya sekedar kata-kata, tetapi juga menjadi motivasi yang mendorong setiap orang di madrasah untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama.

Contoh nyata dari kepala madrasah tsanawiyah percontohan Tebing Tinggi dalam memberikan inspirasi dan visi yang jelas adalah melalui program peningkatan kualitas pendidikan yang melibatkan partisipasi aktif guru dan siswa. Misalnya, kepala madrasah menyampaikan visi untuk menjadikan madrasah tsanawiyah percontohan tebing tinggi sebagai sekolah yang tidak hanya unggul dalam aspek akademik, non akademik tetapi juga dalam pembentukan karakter siswa. Dengan visi ini, kepala sekolah mengajak guru untuk tidak hanya fokus pada penyampaian materi pelajaran, tetapi juga untuk memperhatikan pengembangan karakter dan keterampilan sosial siswa. Kepala madrasah ini juga memastikan bahwa visi tersebut cerminan dalam setiap kebijakan yang diambil, seperti peningkatan kualitas pengajaran, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan pengembangan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pembentukan karakter siswa.

Selain itu, kepala madrasah juga memberikan contoh langsung dalam menerapkan visi tersebut. Misalnya, kepala madrasah secara aktif

terlibat dalam kegiatan pengembangan profesional guru, seperti pelatihan dan workshop yang berfokus pada peningkatan keterampilan mengajar. Kepala madrasah tsanawiyah percontohan Tebing Tinggi juga mengundang pakar pendidikan untuk memberikan pelatihan kepada guru dalam menghadapi tantangan zaman, seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran, pembuatan media pembelajaran praktis dan metode pembelajaran berbasis digital. Dengan demikian, kepala madrasah tidak hanya memberikan inspirasi dalam bentuk kata-kata, tetapi juga dalam bentuk tindakan nyata yang memotivasi guru untuk terus berkembang dan berinovasi dalam meningkatkan kualitas mutu pembelajaran siswa di dalam kelas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah berperan penting dalam memberikan inspirasi serta visi yang jelas dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Wawancara dengan Kepala Madrasah terungkap bahwa ia memandang visi bukan hanya sebagai slogan, tetapi sebagai arah yang mengikat semua elemen madrasah. Kepala madrasah menyampaikan:

“Visi yang dibagikan harus menjadi semangat bersama, bukan sekadar kalimat di papan atau dokumen. Saya selalu menekankan kepada guru, staf, dan siswa bahwa mutu pembelajaran tidak hanya soal akademik, tetapi juga non-akademik serta pembentukan karakter. Karena itu saya sering mengingatkan mereka untuk berpikir jauh ke depan, bekerja sama, dan menjadikan visi misi sebagai pedoman dalam setiap langkah (WKS/Informan I/140425).”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepala madrasah berusaha membumikan visi menjadi tindakan nyata dan mengajak seluruh warga madrasah untuk menginternalisasinya.

Dari wawancara dengan Bapak Kaston Rambe selaku Kepala Tata Usaha (KTU) diperoleh gambaran bahwa visi yang disampaikan kepala madrasah bukan hanya terbatas pada aspek akademik, melainkan juga mencakup tata kelola administrasi yang efisien. Hal ini tampak dari pernyataan KTU:

“Sebagai bagian dari manajemen madrasah, saya mendukung penuh visi yang diberikan oleh kepala madrasah. Setiap kebijakan yang diterapkan oleh kepala madrasah tidak hanya fokus pada akademik tetapi juga pada administrasi yang baik dan efisien. Kami memastikan bahwa setiap proses administratif di madrasah berjalan lancar, sehingga guru dan siswa dapat fokus pada kegiatan pembelajaran. Saya merasa bahwa visi yang jelas dari kepala madrasah memberikan kami arah yang pasti dalam menjalankan tugas kami sehari-hari (WKTU/Informan III/140425).”

Pernyataan ini memperlihatkan bahwa visi yang diberikan kepala madrasah mampu menumbuhkan arah kerja yang jelas bagi staf tata usaha dalam mendukung peningkatan mutu pembelajaran.

Sementara itu, wawancara dengan Ibu Robiatul Adwiyah salah satu guru juga menunjukkan konsistensi bahwa visi kepala madrasah memberikan motivasi yang besar dalam melaksanakan proses pembelajaran. Guru menyampaikan:

“Visi kepala madrasah sangat memotivasi kami untuk terus berinovasi dan mengembangkan diri dalam pembelajaran kepada madrasah bukan hanya menyampaikan tentang visi melainkan memberi ruang lingkup yang luas untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Kami didorong untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran di dalam kelas, mengembangkan metode-metode pembelajaran yang lebih kreatif dan edukatif sehingga mempertimbangkan karakter siswa. Dengan visi yang jelas kami sebagai guru termotivasi untuk berkarya dan berinovasi dalam proses pembelajaran di kelas (WG/Informan IV/14042025).”

Kutipan ini memperlihatkan bahwa visi yang jelas dan inspiratif dari kepala madrasah mendorong guru untuk melakukan inovasi, baik melalui teknologi maupun metode pembelajaran yang variatif, sehingga proses pembelajaran lebih menarik dan sesuai dengan kebutuhan siswa.

Dari perspektif Ibu Rafni Maulina selaku staf tata usaha, kepala madrasah juga dipandang berhasil menyampaikan visi yang dapat dijadikan pedoman kerja. Seorang staf tata usaha menyebutkan:

“Visi kepala madrasah sangat memotivasi kami untuk terus berinovasi dalam pembelajaran. Kepala madrasah bukan hanya berbicara tentang visi, tetapi juga memberikan ruang untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di kelas. Kami didorong untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, mengembangkan metode yang lebih kreatif, dan memperhatikan pengembangan karakter siswa. Dengan visi yang jelas ini, kami merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam mengajar (WRH/Informan V/14042025).”

Walaupun jawaban ini datang dari staf tata usaha, terlihat bahwa visi kepala madrasah berdampak luas tidak hanya pada aspek administrasi, tetapi juga pada semangat kolektif untuk mendukung mutu pendidikan di madrasah.

Tidak hanya dari tenaga pendidik dan kependidikan, siswa pun merasakan secara langsung inspirasi dari visi kepala madrasah. Salah seorang siswa Maryam Nabila mengatakan:

“Visi kepala madrasah sangat memotivasi kami siswa-siswi untuk terus berinovasi dalam belajar di madrasah. Kepala madrasah bukan hanya berbicara tentang visi, tetapi juga memberinya ruang untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di kelas. Kami didorong untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses belajar, dan memperhatikan pengembangan karakter kami para siswa. Dengan visi yang jelas ini, kami merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam belajar di kelas (WS/Informan VI/14042025).”

Pernyataan siswa ini menegaskan bahwa visi yang disampaikan kepala madrasah tidak hanya berhenti di tingkat guru atau staf, tetapi juga benar-benar sampai pada siswa, yang menjadi inti dari kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan data dari berbagai subjek, melalui metode triangulasi sumber dapat dipastikan bahwa temuan ini memiliki tingkat keabsahan yang tinggi. Kepala Tata Usaha menekankan pada efisiensi administrasi, guru menekankan inovasi pembelajaran, staf tata usaha merasakan semangat kolektif dalam mendukung visi madrasah, sedangkan siswa merasakan dorongan motivasi belajar. Seluruh informasi tersebut konsisten menunjukkan bahwa kepala madrasah telah berhasil memberikan inspirasi dan visi yang jelas, yang mampu diinternalisasi oleh seluruh warga madrasah untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Keterlibatan seluruh civitas akademika, mulai dari kepala madrasah hingga pegawai, merupakan kunci dalam mewujudkan visi tersebut. Kepala

madrasah berhasil mengkomunikasikan pentingnya kolaborasi antara guru, staf, dan pegawai dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kualitas pendidikan yang lebih baik dan nyaman. Visi yang jelas ini juga membangkitkan semangat setiap individu untuk berinovasi dan memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan madrasah tersebut.

4.2.2. Komunikasi kepala madrasah dengan guru

Berkaitan dengan komunikasi yang dibangun oleh Kepala Madrasah dengan staf pimpinan meliputi berbagai hal diantaranya komunikasi dalam hal menyampaikan aturan dan kebijakan yang akan diterapkan kepada para guru dan staf, kepala madrasah menegaskan bahwa saya menyampaikan aturan dan kebijakan kepada mereka dengan komunikasi secara langsung, dan komunikasi secara langsung itu saya lakukan melalui rapat rutin dengan guru dan staf pimpinan yang sudah terjadwal setiap bulannya, dan biasanya saya lakukan pada minggu pertama di awal bulan seperti pada tanggal 5 (lima) setiap bulannya.

Komunikasi yang dijalin antara kepala madrasah dengan tenaga pendidik serta kependidikan merupakan interaksi yang positif. Interaksi positif berarti adanya hubungan timbal balik ketika berkomunikasi bisa mengungkapkan ide, gagasan, atau yang lainnya. Adanya timbal balik dari proses interaksi berarti telah terjadi komunikasi interpersonal antara kepala madrasah dengan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi tentu menjadi media yang sangat penting.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kepala madrasah dengan guru berjalan dengan terbuka, partisipatif, dan mendorong peningkatan mutu pembelajaran. Dari wawancara dengan Kepala Madrasah, tampak bahwa ia memandang komunikasi sebagai sarana penting untuk menyatukan persepsi dan menciptakan kerja sama. Beliau menuturkan:

“Dalam setiap rapat atau pertemuan, saya selalu berusaha menjelaskan secara rinci alasan di balik kebijakan atau keputusan yang diambil. Saya tidak ingin guru hanya menerima keputusan, tetapi juga memahami latar belakangnya. Karena itu saya membuka ruang diskusi, meminta masukan, dan memberi kesempatan guru untuk menyampaikan pandangan mereka. Dengan begitu, keputusan yang diambil benar-benar lahir dari keterlibatan semua pihak, bukan hanya dari pimpinan (WKS/Informan I/14042025).”

Pernyataan ini memperlihatkan bahwa kepala madrasah menekankan komunikasi dua arah yang berbasis keterbukaan dan penghargaan terhadap kontribusi guru.

Dari perspektif Wakil Kepala Madrasah, komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah dinilai sangat jelas, detail, dan melibatkan partisipasi semua pihak. Ia menyampaikan:

“Salah satu hal yang saya apresiasi dari kepala madrasah adalah kemampuannya dalam mengkomunikasikan keputusan-keputusan penting. Dalam setiap rapat, kepala madrasah selalu memberikan penjelasan dan arahan yang sangat mendetail tentang alasan di balik pengambilan keputusan tersebut. Selain itu, beliau selalu membuka ruang bagi kami untuk memberikan masukan, berdiskusi atau pendapat, serta menyampaikan laporan tentang perkembangan program-program yang sudah terlaksana sehingga dapat sebagai tolak ukur dalam pengambilan keputusan benar-benar melibatkan banyak pihak (WKM/Informan II/140425).”

Hasil wawancara tersebut memperlihatkan bahwa kepala madrasah tidak bersikap otoriter, tetapi membangun komunikasi yang partisipatif dengan guru maupun wakilnya. Guru sendiri juga merasakan manfaat dari pola komunikasi yang demikian. Seorang guru menuturkan:

“Saya merasa sangat dihargai dengan komunikasi terbuka yang selalu dilakukan oleh kepala madrasah. Setiap kali ada perubahan kebijakan atau program baru, kepala madrasah selalu memastikan bahwa kami semua memahami dengan jelas. Beliau tidak hanya memberitahu kami tentang perubahan tersebut, tetapi juga mengajak kami untuk berdiskusi dan memberikan pendapat. Ini sangat membantu kami untuk lebih memahami kebijakan dan merasa lebih terlibat dalam pengambilan keputusan, misalnya saat kepala madrasah memperkenalkan metode penilaian berbasis kompetensi, kami semua diberi penjelasan mendalam mengenai cara kerjanya, serta tujuan dari perubahan tersebut. Kami juga diberi kesempatan untuk memberikan saran atau kekhawatiran yang mungkin kami miliki, dan kepala madrasah selalu terbuka untuk mendengarkan masukan kami. Ini membuat kami merasa lebih siap dan lebih percaya diri dalam menerapkan kebijakan tersebut di kelas (WG/Informan IV/14042025).”

Dari kutipan ini, terlihat jelas bahwa komunikasi kepala madrasah tidak hanya satu arah, tetapi mendorong dialog dan rasa memiliki di kalangan guru. Selain itu, Kepala Tata Usaha juga menegaskan bahwa komunikasi yang dilakukan kepala madrasah selalu terbuka dan profesional. Ia menyatakan:

“Saya sangat menghargai pendekatan komunikasi terbuka yang diterapkan oleh kepala madrasah. Sebagai kepala tata usaha, saya dan staf administrasi selalu mendapatkan informasi yang jelas dan lengkap mengenai kebijakan dan keputusan yang diambil. Kepala madrasah selalu mensosialisasikan setiap kebijakan baru dan strategi dan memberi penjelasan mengenai alasan serta tujuannya. Dengan begitu, kami merasa lebih terlibat dan memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang sedang dan akan dilakukan di madrasah (WKTU/Informan III/140425).”

Meskipun fokus kepala TU adalah pada administrasi, kutipan ini menguatkan bukti bahwa komunikasi kepala madrasah konsisten di semua lini, termasuk dengan guru. Bahkan dari perspektif siswa, komunikasi kepala madrasah dengan guru dirasakan dampaknya secara langsung dalam suasana pembelajaran. Maryam Nabila sebagai siswa menyampaikan:

“Saya sangat merasa dihargai karena kepala madrasah selalu menjaga komunikasi yang terbuka dengan kami, para siswa. Setiap kebijakan yang diambil selalu disosialisasikan dengan jelas, dan kami selalu diberi kesempatan untuk bertanya atau memberikan masukan tentang kegiatan-kegiatan akademik maupun non akademik. Kepala madrasah selalu mendengarkan dengan baik masukan dari kami siswa, dan ini membuat kami merasa lebih terlibat dan memiliki peran penting dalam kemajuan sekolah (WS/Informan VI/14042025).”

Kutipan ini menegaskan bahwa komunikasi kepala madrasah dengan guru berimbas langsung pada pengalaman belajar siswa, karena guru menjadi lebih siap dalam menerapkan kebijakan di kelas.

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala, guru, kepala tata usaha, dan siswa terlihat konsistensi bahwa pola komunikasi yang dibangun kepala madrasah bersifat terbuka, transparan, dan partisipatif. Semua pihak merasakan bahwa komunikasi tidak hanya menjadi sarana penyampaian informasi, tetapi juga wadah untuk melibatkan guru dan warga madrasah dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, komunikasi kepala madrasah berfungsi sebagai pengikat yang memperkuat sinergi antar unsur di madrasah dan menjadi faktor penting dalam peningkatan mutu pembelajaran.

4.2.3. Strategi Komunikasi Kepala Madrasah

Komunikasi terbuka dan transparan adalah aspek penting dalam kepemimpinan pendidikan yang efektif, khususnya dalam konteks manajemen madrasah. Kepala madrasah memiliki peran kunci dalam memastikan bahwa kebijakan, keputusan, dan informasi terkait madrasah disampaikan dengan jelas kepada seluruh civitas akademika, termasuk guru, staf, dan siswa.

Komunikasi yang terbuka dan transparan tidak hanya mendukung terciptanya kepercayaan antara pihak-pihak terkait, tetapi juga memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil dipahami, diterima, dan dijalankan dengan baik oleh seluruh anggota komunitas madrasah. Komunikasi langsung yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dengan Staf Pimpinan melalui dua bentuk komunikasi, pertama komunikasi secara langsung melalui rapat-rapat yang sudah terjadwal terlebih dahulu, kedua dengan komunikasi langsung face to face. Karena menurut Kepala Madrasah dengan cara komunikasi langsung dengan para staf pimpinan, dapat langsung mengetahui masalah persoalan yang dihadapi oleh para staf dan sekaligus juga untuk mengetahui sejauh mana aturan dan kebijakan yang ada telah sampai dan dilaksanakan oleh para stake holder yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang diterapkan oleh Kepala Madrasah di MTs Percontohan Tebing Tinggi berlandaskan pada prinsip keterbukaan, partisipasi, dan penghargaan terhadap setiap warga madrasah. Kepala madrasah menekankan bahwa

strategi utamanya adalah membangun komunikasi dua arah yang partisipatif. Beliau menyampaikan:

“Strategi utama yang saya gunakan adalah membangun komunikasi terbuka dan dua arah. Setiap guru diberi kesempatan menyampaikan ide, kritik, maupun saran, sehingga tercipta suasana kerja yang partisipatif. Saya juga menggunakan pendekatan personal, misalnya berdialog santai di luar forum resmi untuk mencairkan suasana. Selain itu, saya memanfaatkan teknologi seperti WhatsApp grup agar informasi cepat sampai, serta memastikan setiap perubahan kebijakan disosialisasikan secara jelas. Dengan begitu, guru merasa dihargai keberadaannya dan termotivasi untuk bekerja lebih baik (WKS/Informan I/14042025).”

Kutipan ini memperlihatkan bahwa strategi komunikasi tidak hanya dilakukan dalam forum formal, tetapi juga melalui interaksi informal dan pemanfaatan media digital, sehingga memperkuat keterhubungan antara pimpinan dengan guru. Lebih lanjut, Bapak Riyadin Saleh Harahap menjelaskan bahwa komunikasi juga berfungsi dalam mengelola konflik. Beliau mengatakan:

“Saya memandang konflik sebagai hal wajar dalam organisasi. Ketika ada perbedaan pendapat, saya lebih memilih menggunakan strategi kolaborasi, yaitu duduk bersama untuk membahas permasalahan secara terbuka, mencari solusi terbaik bukan untuk kepentingan pribadi, melainkan untuk lembaga. Dengan cara ini, keputusan yang diambil biasanya lebih dapat diterima semua pihak. Saya juga menekankan pentingnya kecerdasan emosional, toleransi, dan kerjasama. Hal ini terbukti efektif karena guru merasa didengarkan, dan konflik bisa diubah menjadi kesempatan untuk memperkuat hubungan kerja (WKS/Informan I/14042025).”

Dari sini terlihat bahwa strategi komunikasi juga diarahkan untuk menjaga harmoni organisasi dengan mengubah perbedaan pendapat menjadi peluang memperkuat kebersamaan. Kepala madrasah juga menegaskan

pentingnya keterbukaan informasi dalam strategi komunikasinya. Beliau menyampaikan:

“Keterbukaan adalah kunci dalam membangun kepercayaan. Saya selalu berusaha menyampaikan informasi penting secara langsung, tanpa ada yang ditutup-tutupi. Misalnya, dalam hal penggunaan anggaran, penentuan program, maupun penugasan guru, semuanya dibicarakan secara transparan. Guru yang merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan akan menaruh kepercayaan lebih kepada pimpinan. Kepercayaan ini kemudian menjadi dasar hubungan kerja yang harmonis (WKS/Informan I/14042025).”

Pernyataan ini memperlihatkan bahwa strategi komunikasi kepala madrasah dibangun atas dasar transparansi yang berdampak langsung pada tumbuhnya kepercayaan dari guru. Selain itu, komunikasi nonverbal juga dijadikan bagian penting dari strategi. Kepala madrasah menuturkan:

“Tentu, karena komunikasi nonverbal sering kali lebih kuat daripada kata-kata. Saya berusaha menampilkan sikap ramah, senyuman, dan bahasa tubuh yang positif setiap kali berinteraksi dengan guru. Saat rapat, saya menjaga kontak mata dan menunjukkan ekspresi yang serius namun hangat, sehingga guru merasa diperhatikan. Nonverbal ini penting untuk menunjukkan ketulusan dan menghargai guru (WKS/Informan I/14042025).”

Kutipan ini mempertegas bahwa strategi komunikasi kepala madrasah tidak hanya sebatas penyampaian pesan verbal, tetapi juga diperkuat dengan sikap nonverbal yang mampu menumbuhkan rasa dihargai di kalangan guru.

Hal serupa diperkuat oleh Wakil Kepala Madrasah yang menegaskan fungsi komunikasi sebagai penghubung kebijakan dan aspirasi guru. Ibu Putri Sundari menjelaskan:

“Sebagai wakil madrasah, saya sangat menyadari bahwa komunikasi adalah suatu faktor yang sangat penting untuk memastikan koordinasi yang baik, efisiensi, baik itu ke kepala madrasah maupun komunikasi ke guru karena wakil kepala madrasah merupakan perpanjangan lisan kepala madrasah sehingga dalam peningkatan mutu pembelajaran siswa di MTs Percontohan saya menerapkan komunikasi yang terbuka dan transparan dengan kepala madrasah, guru dan staf dengan memastikan bahwa kebijakan, perubahan kurikulum, ataupun keputusan-keputusan yang lainnya jika seandainya terjadi perubahan (WWKM/Informan II/14042025).”

Lebih lanjut, Ibu Putri Sundari juga menekankan peranya sebagai kepala madrasah salah satunya menghubungkan komunikasi antar guru kepada kepala madrasah, beliau menambahkan:

“Peran saya sebagai wakil kepala madrasah adalah sebagai penghubung utama antara kepala madrasah dengan guru. Saya memastikan setiap informasi, arahan, maupun kebijakan yang dikeluarkan kepala madrasah dapat dipahami dan diterapkan dengan baik oleh guru. Sebaliknya, saya juga menyalurkan aspirasi, kritik, serta saran dari guru kepada kepala madrasah agar setiap kebijakan yang dibuat benar-benar mencerminkan kebutuhan nyata di lapangan. Dengan begitu, komunikasi dua arah tetap terjaga dan hubungan kerja semakin solid (WWKM/Informan II/14042025).”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi kepala madrasah tidak hanya bergantung pada dirinya sendiri, melainkan juga diperkuat oleh wakil kepala sebagai jembatan komunikasi dua arah dengan guru.

Bapak Kaston Rambe selaku Kepala Tata Usaha turut menegaskan efektivitas strategi ini melalui keterbukaan kebijakan. Beliau menuturkan:

“Saya sangat menghargai pendekatan komunikasi terbuka yang diterapkan oleh kepala madrasah. Sebagai kepala tata usaha, saya dan staf administrasi selalu mendapatkan informasi yang jelas dan lengkap mengenai kebijakan dan keputusan yang diambil. Kepala madrasah

selalu mensosialisasikan setiap kebijakan baru dan strategi dan memberi penjelasan mengenai alasan serta tujuannya. Dengan begitu, kami merasa lebih terlibat dan memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang sedang dan akan dilakukan di madrasah (WKTU/Informan III/140425).”

Sementara itu, Ibu Rafni Maulina selaku staf TU menambahkan bahwa komunikasi dijaga melalui pelaporan rutin dan diskusi terbuka. Ibu Rafni menjelaskan:

“Saya berusaha menjaga komunikasi yang baik, terbuka, dan profesional. Salah satu strategi adalah selalu menyampaikan laporan secara rutin tentang kegiatan administrasi. Selain itu, saya terbuka untuk berdiskusi dengan kepala madrasah mengenai hal-hal yang membutuhkan perhatian. Dengan cara ini, hubungan komunikasi tetap harmonis dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama (WS/Informan V/120425).”

Dari sisi guru, strategi komunikasi kepala madrasah dirasakan melalui dialog terbuka baik di forum resmi maupun informal. Ibu Robiatul Adwiyah selaku guru menyampaikan:

“Saya membangun komunikasi dengan kepala madrasah secara aktif dan terbuka, baik melalui rapat rutin maupun diskusi informal. Strateginya adalah dengan menyampaikan laporan perkembangan kelas, mengajukan pertanyaan jika ada hal yang kurang jelas, serta memberikan masukan terkait metode pembelajaran. Dengan begitu, komunikasi menjadi dua arah dan lebih efektif dalam mendukung mutu pendidikan di madrasah (WG/Informan IV/14042025).”

Selain itu Ibu Robiatul Adwiyah juga menjelaskan bahwa umpan balik yang diberikan oleh kepala madrasah adalah suatu hal yang penting dalam memotivasi guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Berikut hasil wawancaranya:

Ya, umpan balik dari kepala madrasah sangat membantu kami. Setiap saran yang diberikan selalu disampaikan dengan bahasa yang membangun dan penuh pengertian. Beliau tidak hanya menegur ketika ada kekurangan, tetapi juga memberi solusi praktis untuk memperbaiki metode pengajaran. Hal ini membuat kami lebih percaya diri dan merasa dihargai, sehingga motivasi untuk mengajar semakin meningkat (WG/Informan IV/14042025).”

Siswa pun merasakan dampak dari strategi komunikasi ini, terutama dalam bentuk umpan balik. Salah seorang siswa menuturkan:

“Ya, setiap kesempatan kepala madrasah maupun guru selalu memberikan umpan balik yang jelas dan membangun. Jika ada kekurangan, mereka menjelaskan secara rinci apa yang harus diperbaiki. Tidak hanya kritik, tetapi juga apresiasi selalu diberikan kepada kami. Hal ini membuat kami semakin bersemangat dan percaya diri dalam belajar (WS/Informan VI/14042025).”

Strategi komunikasi kepala madrasah tidak hanya berfokus pada aspek penyampaian informasi, tetapi juga membangun kepercayaan, memperkuat hubungan kerja, dan menciptakan partisipasi aktif seluruh warga madrasah. Strategi ini mencakup komunikasi verbal, nonverbal, formal, dan informal yang dilakukan secara konsisten. Dengan demikian, komunikasi yang dijalankan kepala madrasah terbukti menjadi salah satu faktor penting yang mendukung terciptanya iklim kerja yang harmonis serta peningkatan mutu pembelajaran di MTs Percontohan Tebing Tinggi.

4.2.4. Kebijakan meningkatkan mutu pembelajaran siswa

Pelaksanaan/implementasi peningkatan mutu pembelajaran merupakan operasional dari perencanaan mutu pembelajaran, sehingga tidak lepas dari perencanaan pembelajaran yang sudah dibuat. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan mutu pembelajaran akan sangat tergantung pada

bagaimana perencanaan mutu pembelajaran sebagai operasionalisasi dari sebuah kurikulum. Pelaksanaan mutu merupakan fungsi kedua dari siklus manajemen mutu pembelajaran. Bagaimana pekerjaan diatur sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya agar saat pelaksanaan dapat berjalan dengan lancar. Pelaksanaan dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah/madrasah, kemudian kurikulum, dan guru. Dalam pelaksanaan perencanaan hal yang juga perlu diperhatikan adalah kinerja tinggi setiap warga madrasah baik itu kepala sekolah/madrasah, guru, dan pegawai dengan demikian pelaksanaan mutu pembelajaran dapat berjalan dengan baik.

Dalam langkah mencapai tujuan tersebut perlu disusun rencana, tujuan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Pada umumnya tujuan Sekolah/madrasah tercermin dalam bentuk visi dan misi madrasah. Untuk mencapai visi dan misinya, termasuk dalam meningkatkan mutu guru, mutu pembelajaran semua madrasah harus menyusun perencanaan program madrasah dan kegiatan madrasah yang dituangkan dalam Rencana Pengembangan Madrasah (RPM).

Perencanaan merupakan rangkaian kegiatan pertama dalam proses manajemen, tidak terkecuali dalam meningkatkan kinerja guru. Perencanaan kinerja guru merupakan tindakan untuk masa yang akan datang demi tercapainya visi dan misi suatu madrasah. Perencanaan kinerja guru merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia (guru), dari posisi saat ini

menuju posisi yang diinginkan di masa depan.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran dilakukan melalui pendekatan komprehensif, mencakup peningkatan kualitas guru, pembenahan administrasi, penciptaan lingkungan belajar yang kondusif, serta dukungan terhadap prestasi akademik maupun non-akademik siswa. Kepala madrasah menjelaskan secara rinci,

“Beberapa kebijakan penting yang saya terapkan di antaranya: (1) mengadakan rapat bulanan untuk evaluasi bersama dewan guru dan staf, baik terkait mutu akademik maupun non-akademik; (2) meningkatkan kualitas guru melalui pelatihan, workshop, seminar, atau mengirim mereka mengikuti kegiatan yang diselenggarakan Kemenag dan instansi lain; (3) memperketat tata tertib madrasah demi terciptanya suasana belajar yang tertib dan nyaman; (4) mendorong prestasi akademik siswa melalui bimbingan belajar, klub olimpiade, serta partisipasi dalam lomba KSM, OSN, dan lainnya; serta (5) mendukung prestasi non-akademik lewat kegiatan ekstrakurikuler seperti olahraga, seni, dan kegiatan keagamaan. Semua kebijakan tersebut didukung dengan pengembangan sarana-prasarana agar mutu pembelajaran semakin meningkat (WKS/Informan I/14042025)”.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Wakil Kepala Madrasah yang menekankan pentingnya sinergi antara guru dan staf. Beliau menyampaikan,

“Dalam kebijakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran, yang kami lakukan antara lain: pertama melakukan rapat-rapat secara rutin untuk melakukan evaluasi bersama kepala madrasah, guru dan staf yaitu untuk meningkatkan mutu akademik maupun non akademik adalah pembagian tugas dan staf dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan kependidikan di madrasah, kemudian aktif mengikuti pengembangan diri seperti seminar, workshop, pelatihan-pelatihan tentang peningkatan mutu pembelajaran serta membuat media pembelajaran yang menarik (WWKM/Informan II/14042025)”.

Selain itu, dukungan juga datang dari Kepala Tata Usaha yang berfokus pada aspek administratif. Beliau menuturkan,

“Peran saya adalah memastikan seluruh kebutuhan administrasi, baik yang berkaitan dengan guru maupun siswa, terpenuhi dengan baik. Misalnya, kelengkapan data siswa, pengarsipan dokumen, penyediaan fasilitas, serta dukungan administratif terhadap kegiatan akademik maupun non akademik. Dengan administrasi yang tertata, guru dapat mengajar lebih fokus, dan siswa dapat belajar dengan nyaman. Saya selalu berusaha agar pekerjaan tata usaha tidak menjadi penghambat, tetapi justru memperlancar jalannya pembelajaran (WKTU/Informan III/140425)”.

Staf Tata Usaha juga memberikan pandangan yang selaras dengan kebijakan tersebut, khususnya terkait pelayanan siswa. Beliau menjelaskan,

“Dukungan administratif kepada siswa terutama berkaitan dengan data kependidikan, seperti pengurusan kartu pelajar, surat keterangan, beasiswa, maupun kelengkapan ujian. Kami juga membantu dalam menyediakan informasi yang mereka butuhkan, misalnya jadwal kegiatan atau peraturan madrasah. Saya percaya pelayanan yang cepat dan ramah dapat membuat siswa merasa diperhatikan dan pada akhirnya berdampak positif pada semangat belajar mereka (WS/Informan V/120425)”.

Sementara itu, guru menekankan pentingnya perencanaan dan fasilitas yang mendukung. Ibu Robiatul Adwiyah menyatakan,

“Kebutuhan utama adalah adanya perencanaan pembelajaran yang matang melalui RPP sesuai kurikulum, serta dukungan fasilitas pembelajaran berbasis teknologi. Selain itu, kami membutuhkan kesempatan untuk mengikuti seminar dan pelatihan, agar dapat terus mengembangkan kemampuan mengajar. Dukungan kepala madrasah juga sangat penting dalam menyediakan sarana dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa (WG/Informan IV/14042025)”.

Ibu Robiatul Adwiyah lebih lanjut juga mengapresiasi peran kepala madrasah yang memberi motivasi. Berikut hasil wawancaranya:

“Kepala madrasah berperan sebagai motivator yang selalu memberikan dorongan moral dan profesional. Beliau sering mengapresiasi kerja keras guru, baik secara langsung maupun dalam forum rapat. Selain itu, beliau juga memberikan kesempatan bagi guru untuk bereksperimen dengan metode baru, bahkan jika belum sempurna. Dukungan seperti ini membuat kami tidak takut mencoba hal-hal baru demi peningkatan mutu pembelajaran (WG/Informan IV/14042025)”.

Selain itu, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan juga menjadi bagian penting dari kebijakan. Ibu Robiatul Adwiyah menuturkan,

“Ya, kepala madrasah selalu melibatkan guru dalam pengambilan keputusan penting. Beliau membuka forum diskusi dan meminta masukan sebelum menetapkan kebijakan. Misalnya, saat ada rencana penerapan metode penilaian baru, kami semua dilibatkan dalam diskusi sehingga keputusan yang diambil benar-benar mempertimbangkan kondisi di lapangan (WG/Informan IV/14042025)”.

Lebih lanjut, guru juga menegaskan teladan yang diberikan kepala madrasah,

“Kepala madrasah selalu memberi contoh nyata melalui kedisiplinan, etos kerja, dan sikap profesional. Beliau selalu hadir tepat waktu, menunjukkan komitmen terhadap tugas, serta menjaga hubungan baik dengan seluruh warga madrasah. Teladan ini membuat kami sebagai guru termotivasi untuk meniru sikap beliau dalam menjalankan tugas kami (WG/Informan IV/14042025)”.

Dari hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran mendapat dukungan penuh dari seluruh unsur madrasah, baik wakil kepala, staf TU, maupun guru. Kebijakan yang diterapkan mencakup perencanaan, evaluasi, peningkatan kompetensi guru, penyediaan fasilitas, hingga motivasi dan keteladanan. Sinergi ini membuktikan bahwa mutu

pembelajaran meningkat karena adanya kerjasama dan keselarasan visi antara pimpinan dengan seluruh elemen madrasah

Dengan analisis wawancara dengan kepala madrasah, guru dan wakil kepala madrasah dapat diketahui bahwa strategi peningkatan mutu pembelajaran siswa dilaksanakan dengan mengacu pada sasaran kinerja guru yang telah berjalan. Sedangkan ide-ide bentuk pengembangan secara terbuka kepala madrasah menerima masukan dari seluruh komponen madrasah yang terkait. Program kerja madrasah tersebut yaitu ; a) Peningkatan kualifikasi Pendidikan guru b) Peningkatan Kedisiplinan guru c) Supervisi tidak langsung melalui pembinaan guru d) Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan guru e) Pemberian penghargaan bagi guru berprestasi f) Supervisi pembelajaran guru.

4.2.5. Evaluasi Kinerja Guru Meningkatkan Mutu Pembelajaran Siswa

Mutu pendidikan sering dikaitkan dengan banyak faktor, salah satunya adalah program pembelajaran. Kualitas pembelajaran dapat mempengaruhi kualitas pendidikan. Melihat berbagai masalah yang terjadi dalam peningkatan mutu pendidikan, maka program pembelajaran adalah salah satu program yang harus dilaksanakan dengan baik. Oleh karena itu perlu dilaksanakan evaluasi pembelajaran. Pembelajaran dikatakan sebagai program karena melibatkan banyak komponen, seperti guru, peserta didik, sarana prasarana dalam pelaksanaannya, agar berjalan dengan baik, maka seorang guru harus mampu mengelola seluruh aspek input dengan baik. Dengan demikian perlu melaksanakan evaluasi terhadap program

pembelajaran yang telah berjalan, dengan tujuan untuk melihat sejauh mana program pembelajaran mempengaruhi peningkatan mutu Pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran siswa di madrasah dilakukan secara sistematis dan melibatkan seluruh komponen madrasah. Evaluasi tidak hanya berfokus pada aspek penyampaian materi, tetapi juga mencakup penggunaan media, pengelolaan kelas, kedisiplinan, serta penanaman nilai-nilai afektif siswa. Kepala madrasah menekankan pentingnya supervisi kelas sebagai instrumen utama evaluasi. Beliau menyampaikan:

“Saya melakukan pemantauan melalui supervisi kelas, baik terjadwal maupun insidental. Dalam supervisi tersebut, saya melihat bagaimana guru menyampaikan materi, menggunakan media pembelajaran, mengelola kelas, dan menjaga kedisiplinan. Setelah itu, saya melakukan dialog pribadi dengan guru untuk memberikan masukan secara konstruktif. Selain supervisi, evaluasi juga dilakukan dalam rapat bulanan, di mana kami bersama-sama membahas perkembangan pembelajaran. Dengan cara ini, guru mendapatkan umpan balik yang jelas sekaligus merasa didampingi dalam proses peningkatan mutu (WKS/Informan I/14042025)”.

Selain supervisi, kepala madrasah juga menegaskan tindak lanjut setelah evaluasi. Beliau menambahkan,

“Setiap selesai supervisi, saya mengadakan pertemuan dengan guru yang disupervisi. Saya sampaikan hasil pengamatan, baik kekuatan maupun hal-hal yang perlu ditingkatkan. Saya tidak hanya memberi catatan, tetapi juga menawarkan solusi, seperti penggunaan metode atau media baru. Selain itu, saya membuat tindak lanjut berupa program pendampingan atau pelatihan jika diperlukan. Dengan cara ini, guru merasa didukung, bukan diawasi semata (WKS/Informan I/14042025)”.

Pernyataan ini sejalan dengan pandangan Wakil Kepala Madrasah yang menyoroti pentingnya evaluasi secara menyeluruh, tidak hanya kognitif. Beliau menuturkan,

“Pelaksanaan evaluasi efektif pada siswa-siswi benar-benar telah dilakukan di madrasah ini, dan evaluasi ini sangat penting sekali karena siswa tidak hanya menguasai ranah kognitif dan psikomotorik saja, akan tetapi justru akhlak yang lebih penting. Tujuan dari pelaksanaan evaluasi afektif di MTs Percontohan adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan siswa dalam mengimplementasikan nilai-nilai yang diperoleh dari proses pembelajaran di kelas. Dalam bentuk evaluasi terhadap siswa yaitu mengadakan pre-test sebelum pembelajaran dimulai dan melakukan ujian akhir semester dan sebagainya (WWKM/Informan II/14042025)”.

Selain menekankan evaluasi afektif, wakil kepala juga menyoroti pentingnya koordinasi dengan bagian administrasi. Beliau menjelaskan:

“Saya berkolaborasi dengan kepala tata usaha terutama dalam hal administrasi, sarana prasarana, dan pengelolaan keuangan. Kami sering berdiskusi mengenai kebutuhan guru maupun siswa yang berkaitan dengan pembelajaran, misalnya pengadaan alat peraga, buku, atau perbaikan fasilitas. Dengan komunikasi yang baik, program pembelajaran dapat berjalan lancar karena ditunjang oleh administrasi dan fasilitas yang memadai (WWKM/Informan II/14042025)”.

Hal ini diperkuat oleh Kepala Tata Usaha yang menjelaskan mekanisme evaluasi dalam kerangka administrasi. Beliau mengatakan,

“Dalam melakukan evaluasi terhadap siswa yaitu pertama, proses evaluasi dilakukan melalui tiga tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan hasil evaluasi. Mengevaluasi tentang administrasi terhadap guru dan siswa (WKTU/Informan III/140425)”.

Dari sisi guru, evaluasi dipandang sebagai sarana refleksi untuk memperbaiki strategi pembelajaran. Beliau menuturkan,

“Evaluasi dilakukan melalui tiga tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Instrumen yang digunakan meliputi pre-test, tes formatif, observasi keaktifan siswa, dan penugasan individu. Hasil evaluasi tidak hanya disampaikan kepada siswa, tetapi juga kepada orang tua, kepala madrasah, dan pengawas. Dengan sistem evaluasi yang menyeluruh, kami dapat menilai capaian siswa sekaligus menemukan strategi pembelajaran yang lebih efektif (WG/Informan IV/14042025)”.

Selanjutnya Ibu Robiatul selaku guru menambahkan bahwa evaluasi mendorong pembelajaran adaptif:

“Hasil evaluasi tidak hanya digunakan untuk memberi nilai, tetapi juga menjadi dasar refleksi. Saya menganalisis kelemahan siswa dari hasil tes dan tugas, lalu menyesuaikan strategi pembelajaran berikutnya. Misalnya, jika banyak siswa kesulitan dalam suatu materi, saya akan mengulang dengan metode berbeda atau memberikan tambahan latihan. Dengan cara ini, pembelajaran menjadi lebih adaptif dan efektif (WG/Informan IV/14042025)”.

Selain itu, kepala madrasah juga menekankan aspek kedisiplinan sebagai bagian penting dari evaluasi. Beliau menyatakan,

“Saya berperan aktif dalam mengawasi kedisiplinan dengan cara rutin berkeliling, melakukan pengecekan presensi, serta menegur dengan cara yang bijak jika ada pelanggaran. Saya percaya disiplin adalah kunci keberhasilan mutu pembelajaran, sehingga harus diterapkan secara konsisten. Namun, saya juga memberikan pembinaan agar guru dan siswa menyadari pentingnya disiplin, bukan hanya sekadar takut pada aturan (WKS/Informan I/14042025)”.

Guru juga menyampaikan harapan terhadap keberlanjutan dukungan dari pimpinan. Seorang guru menyampaikan,

“Harapan saya adalah kepala madrasah terus mendukung guru dengan memberikan fasilitas pembelajaran yang memadai, kesempatan pengembangan diri, serta komunikasi yang terbuka. Selain itu, saya berharap kepala madrasah selalu memberikan arahan yang jelas dan umpan balik konstruktif agar kami dapat terus memperbaiki kualitas pengajaran (WG/Informan IV/14042025)”.

Akhirnya, kepala madrasah juga menjelaskan bagaimana ia membangun motivasi guru agar selalu berkembang. Beliau menyatakan,

“Saya memotivasi guru dengan cara memberi penghargaan, baik berupa pujian, sertifikat, maupun kesempatan mengikuti kegiatan bergengsi. Saya juga sering berbagi inspirasi metode pembelajaran kreatif dari hasil pelatihan atau bacaan terbaru. Selain itu, saya memberikan ruang kebebasan bagi guru untuk bereksperimen dalam kelas, asalkan tetap sesuai dengan kurikulum. Dengan cara ini, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berinovasi (WKS/Informan I/14042025)”.

Dari keseluruhan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja guru di madrasah ini tidak hanya bersifat formal melalui supervisi dan tes, tetapi juga dibarengi dengan refleksi, pendampingan, motivasi, dan kolaborasi antar unsur madrasah. Evaluasi tidak dipandang sebagai pengawasan semata, melainkan sebagai proses pembinaan berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pembelajaran siswa secara holistik

4.2.6. Pemberian Umpan Balik Konstruktif

Pemberian umpan balik yang konstruktif adalah salah satu aspek penting dalam kepemimpinan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dan staf, serta menciptakan iklim kerja yang positif. Kepala Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi telah menerapkan prinsip ini dengan sangat baik. Dalam praktek kepemimpinannya, beliau tidak hanya memberikan umpan balik terkait kesalahan, tetapi lebih fokus pada solusi dan perbaikan yang bisa dilakukan. Pendekatan ini berfokus pada pengembangan profesional guru

dan staf, sekaligus menjaga semangat dan motivasi mereka.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pemberian umpan balik konstruktif menjadi salah satu strategi utama di madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Kepala madrasah menjelaskan bahwa dalam menyampaikan umpan balik, ia lebih mengedepankan sikap membangun dibandingkan dengan kritik yang menjatuhkan. Beliau menyatakan:

“Saya selalu berusaha memberikan umpan balik yang membangun, bukan hanya kritik. Jika ada guru yang menghadapi kesulitan, saya tidak langsung menegur keras, melainkan mengajak berdiskusi mencari solusi praktis. Misalnya, ketika ada kendala dalam pengelolaan kelas, saya berbagi pengalaman pribadi dan memberikan referensi dari pelatihan atau literatur relevan. Dengan begitu, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memperbaiki kinerjanya. Dampaknya terlihat pada siswa, karena guru yang termotivasi akan lebih kreatif dan bersemangat dalam mengajar.” (WKS/Informan I/14042025).

Selain itu, kepala madrasah juga menambahkan bahwa komunikasi harus dilakukan dengan cara yang seimbang, baik melalui jalur formal maupun informal. Beliau menuturkan:

“Saya memadukan komunikasi formal melalui rapat, surat resmi, dan kebijakan tertulis dengan komunikasi informal melalui obrolan santai, tegur sapa, atau diskusi ringan. Dengan komunikasi informal, saya bisa lebih dekat secara emosional dengan guru, sementara komunikasi formal memastikan aturan tetap ditegakkan. Keseimbangan ini penting agar suasana kerja tetap disiplin namun hangat.” (WKS/Informan I/14042025).

Untuk mendukung efektivitas komunikasi, pemanfaatan teknologi juga dilakukan. Kepala madrasah menyampaikan:

“Saya memanfaatkan media digital seperti grup WhatsApp, email, dan aplikasi resmi madrasah untuk menyampaikan informasi penting. Dengan teknologi, komunikasi menjadi lebih cepat, efektif, dan terdokumentasi. Misalnya, pengumuman rapat, agenda kegiatan, atau materi pelatihan dapat langsung dikirimkan sehingga semua guru bisa mengaksesnya. Hal ini juga membantu mengurangi kesalahpahaman karena informasi tersampaikan dengan jelas dan serentak.” (WKS/Informan I/14042025).

Sejalan dengan itu, wakil kepala madrasah menekankan pentingnya keterlibatan guru dalam forum diskusi sebelum kebijakan ditetapkan. Beliau mengungkapkan:

“Saya selalu mengajak guru untuk terlibat dalam rapat, musyawarah, atau forum diskusi sebelum keputusan penting diambil. Pendapat guru saya catat dan sampaikan kepada kepala madrasah agar menjadi pertimbangan. Dengan cara ini, guru merasa memiliki peran dalam setiap kebijakan yang dibuat, sehingga mereka lebih semangat dalam melaksanakannya.” (WWKM/Informan II/14042025).

Dari sisi administrasi, kepala tata usaha menyoroti pentingnya komunikasi yang terbuka dan profesional. Beliau menjelaskan:

“Sebagai KTU komunikasi saya dengan kepala madrasah baik, terbuka dan profesional serta dengan siapapun yang ada di madrasah ini. Tentunya saya sangat menjaga keharmonisan hubungan komunikasi dengan kepala madrasah saya. Pada beberapa kesempatan seperti berdiskusi tentang administrasi yang baik dan efisien dan informasi-informasi terbaru serta kebijakan yang mau diambil. Kami memastikan bahwa setiap proses administratif di madrasah berjalan lancar, sehingga guru dan siswa dapat fokus pada kegiatan pembelajaran.” (WKTU/Informan III/140425).

Guru pun mengonfirmasi bahwa komunikasi terbuka dari pimpinan berdampak positif pada semangat kerja mereka. Guru mengatakan:

“Menurut saya, komunikasi yang baik antara guru dan pimpinan adalah kunci peningkatan mutu pembelajaran. Dengan komunikasi terbuka, setiap masalah dapat segera didiskusikan, ide baru dapat

diterapkan, dan kesalahpahaman dapat diminimalisir. Komunikasi yang efektif membuat seluruh civitas madrasah memiliki visi yang sama dalam mendidik siswa, sehingga mutu pembelajaran dapat meningkat secara berkelanjutan.” (WG/Informan IV/14042025).

Guru juga merasa dihargai melalui cara kepala madrasah menyampaikan masukan. Beliau menuturkan:

“Saya selalu merasa dihargai ketika kepala madrasah memberikan umpan balik. Beliau sangat berhati-hati dalam menyampaikan umpan balik, menghindari cara yang terlalu menuntut atau menekan. Ketika saya melakukan sesuatu yang baik atau berhasil, beliau selalu memberikan apresiasi.” (WG/Informan IV/14042025).

Dari perspektif staf tata usaha, komunikasi yang baik menjadi pondasi penting bagi peningkatan mutu pembelajaran. Beliau menyatakan:

“Menurut saya, komunikasi yang baik adalah jantung dari setiap organisasi, termasuk madrasah. Jika pimpinan memberikan arahan yang jelas, guru melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, staf tata usaha melayani dengan profesional, dan semua pihak saling mendukung, maka mutu pembelajaran pasti meningkat.” (WS/Informan V/120425).

Sementara itu, siswa juga mengaitkan pentingnya komunikasi terbuka dengan suasana belajar yang kondusif. Maryam Nabila mengatakan:

“Menurut saya, komunikasi yang baik adalah fondasi utama untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Dengan komunikasi yang terbuka, jelas, dan saling menghargai, setiap kebijakan dapat dijalankan dengan efektif. Guru merasa didengar, siswa merasa diperhatikan, dan staf merasa dihargai. Akhirnya, suasana belajar menjadi lebih kondusif, guru lebih semangat mengajar, dan siswa lebih termotivasi untuk belajar.” (WS/Informan VI/14042025).

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa pemberian umpan balik konstruktif di madrasah telah berjalan secara efektif dengan mengutamakan komunikasi yang terbuka, humanis, dan solutif. Kepala

madrasah berperan sebagai teladan dalam memberikan masukan yang membangun, sementara wakil kepala, KTU, guru, staf, dan siswa mendukung dengan menciptakan iklim komunikasi yang harmonis. Umpan balik konstruktif tidak hanya memotivasi guru untuk terus berinovasi, tetapi juga meningkatkan semangat siswa dalam belajar, sehingga berdampak positif terhadap mutu pembelajaran secara menyeluruh.

4.3. PEMBAHASAN

4.3.1. Pemahaman Komunikasi Pimpinan dengan guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran siswa di madrasah tsanawiyah percontohan Tebing Tinggi.

Komunikasi merupakan suatu kegiatan strategis dalam lembaga pendidikan yang utamanya dilakukan oleh kepala madrasah dalam menyalurkan motivasi kepada guru dan meningkatkan kinerja. Penelitian ini mengkaji dan menganalisis bagaimana kepala madrasah tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi menerapkan komunikasi Efektif dalam meningkatkan kualitas kerja guru. Komunikasi kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mengarahkan kinerja guru menjadi lebih baik.

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam rangka menunjang kinerja yang disiplin bagi penyelenggaraan pendidikan salah satunya yaitu guru. Kepala madrasah dan guru dua elemen yang memiliki realitas komunikasi yang akan selalu berinteraksi di dalam penyelenggaraan pendidikan. Komunikasi yang dilakukan kepala madrasah adalah komunikasi sebagai pimpinan, dan guru adalah sebagai bawahan dari kepala madrasah. Oleh karena itu, komunikasi

kepala madrasah dan guru merupakan perangkat penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Sifatnya yang terbuka sangat menentukan keterbukaan diantara keduanya, komunikasi tersebut sangat erat kaitanya dengan perihal kinerja disiplin guru dalam kegiatan mengajar peserta didik. (Ahmad Fahrudin,2011).

Dalam penekanan tentang teori komunikasi Josep De Vito tentang penerapan dan pentingnya keterbukaan (*Openness*), empati (*Empathy*), Dukungan (*Supportiveness*) dan Kesetaraan (*Equality*) juga menjadi fokus dalam penelitian ini .

Dalam bukunya tentang komunikasi antarpribadi, Alo Liliweri mengutip pendapat Joseph A.Devito: keterbukaan (openness), empati (empathy), dukungan (supportiveness), dan kesetaraan. Dengan demikian, Kepala Madrasah berbicara dengan pihak guru dan staf dengan baik secara pribadi. Efektivitas komunikasi interpersonal di madrasah tsanawiyah percontohan Tebing Tinggi meliputi:

a. Keterbukaan (*Openness*)

Keterbukaan mengacu pada keterbukaan dan kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang dan keterbukaan peserta komunikasi interpersonal kepada orang yang mengajak untuk berinteraksi. Dalam penelitian ini, peneliti melihat adanya keterbukaan yang terjalin antara kepala madrasah dengan guru, staf dan siswa. Mereka saling berinteraksi tanpa adanya rasa tertutup bahkan tanpa keraguan untuk menceritakan sesuatu. Terutama dari guru yang sering kali menceritakan apa yang dialaminya kepada kepala madrasah . Kepala madrasah juga terbuka dalam menerima pesan yang

disampaikan oleh guru dan staf serta siswa, bahkan disaat tidak mengertipun, kepala madrasah akan berusaha memahami makna dari pesan yang disampaikan. Seringnya interaksi juga mempengaruhi perkembangan komunikasi interpersonal yang terjalin antara kepala madrasah dan guru. Dengan bertatap muka dan menceritakan permasalahan dan masukan dari guru-guru, kepala madrasah memahami karakteristik masing-masing guru-guru tersebut. Dengan begitu kepala madrasah juga dapat mengendalikan keinginan guru-guru. Dalam proses belajar mengajar di dalam kelas yang mempunyai kendala dan permasalahan akan mengkomunikasikan sesuai yang ada dalam pemikirannya. Hal ini juga dapat merangsang stimulus hingga memberikan respons dari pesan yang diberikan.

b. Empati (*Empaty*)

Empati adalah menempatkan diri kita secara emosional dan intelektual pada posisi orang lain. Kepala madrasah mencoba untuk membangun segala aspek psikologis guru-guru dengan tahapan pra operasional yaitu membantu guru-guru dalam mendeskripsikan segala sesuatu dan mencoba merasakan apa yang orang lain rasakan terutama dalam kebahagiaan, kesedihan, dan suka cita. Beberapa hal yang dilakukan kepala madrasah terhadap guru-guru tak terlepas dari rasa empati.

c. Sikap Mendukung (*Supportiveness*)

Sikap mendukung dapat mengurangi sikap defensif komunikasi yang menjadi aspek ketiga dalam efektivitas komunikasi. Komunikasi dapat terbentuk juga salah satunya karena sikap saling mendukung. Sikap yang mendukung berarti bahwa kepala madrasah bersedia memberikan informasi atau pesan penting kepada guru-guru dan staf di madrasah , bersedia memahami dan menanggapi, dan bersedia menerima posisi dan argumen yang berbeda dengan yang disampaikan. Kepala madrasah tidak hanya menyarankan solusi yang terbaik bagi kemajuan madrasah, tetapi juga memahami dan menghargai pendapat dan alasan yang disampaikan oleh guru-guru dan staf madrasah, meskipun pendapat mereka berbeda dari kepala madrasah.

d. Sikap positif (*Positiveness*)

Sikap positif, hal lain yang harus dimiliki adalah sikap positif (positiveness). Seseorang yang memiliki sikap diri positif maka ia akan mengkomunikasikan hal yang positif. Terdapat beberapa hal positif yang ditanamkan kepala madrasah kepada guru-guru, staf dan siswa. Sikap positif—dalam komunikasi, cara menyampaikan dengan cara yang positif dan mendorong pihak kepala madrasah untuk merasa seperti teman yang menghargai dan menyenangkan berkomunikasi dengan kepala madrasah sehingga guru-guru serta staf pegawai madrasah merasa nyaman untuk menyampaikan permasalahannya dan harapan yang diinginkan. Ini memungkinkan kepala madrasah untuk mengetahui

masalah secara jelas dan membantu dalam perundingan dengan guru-guru. Salah satu cara untuk menunjukkan perspektif positif adalah dengan mendengarkan pendapat dan alasan yang dikemukakan oleh masing-masing pihak. Menurut peneliti, ini masih belum maksimal karena kepala madrasah terkesan lebih banyak menasehati berdasarkan pengalaman pribadi, dan setiap orang atau pihak yang bersengketa memiliki masalah yang berbeda dalam madrasah sehingga pendapat atau alasan yang disampaikan prinsipal apabila berbeda dengan pendapat kepala madrasah perlu dipertimbangkan.

e. Kesetaraan (*Equality*)

Kesetaraan merupakan pengakuan bahwa masing-masing pihak memiliki sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Kesetaraan juga bermakna sama, sejajar dalam tingkat, kedudukan, dan sebagainya yang membuat alur komunikasi interpersonal dapat diterima oleh komunikator dan komunikan. Pada penelitian ini, Komunikasi Interpersonal yang dibangun oleh kepala madrasah kepada guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran siswa. Semua guru dianggap sama dalam mendapatkan kesetaraan. Sehingga tidak ada yang membedakan dengan siapapun. Kepala madrasah menjelaskan dengan seksama saat penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas untuk diterapkan. Dalam kondisi formal guru-guru dituntut untuk menggunakan media pembelajaran yang interaktif. Oleh karena itu, Madrasah tsanawiyah percontohan mempersiapkan materi pengajaran yang berbeda setiap harinya dalam

turut serta menumbuh mutu pembelajasa siswa dan potensi siswa.

Kepala Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dengan menerapkan komunikasi terbuka dan transparan serta selalu memberikan umpan balik yang efektif terhadap kinerja guru. Komunikasi Kepala madrasah yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang kuat mendorong iklim organisasi yang mendukung, yang penting untuk memotivasi guru dan meningkatkan kinerja mereka. Kepala Madrasah yang berkomunikasi secara efektif dapat menyampaikan informasi penting, harapan, dan umpan balik, yang membantu guru memahami peran mereka lebih baik. (Nisa et al.2003) terdapat kaitannya komunikasi kepala madrasah terhadap kinerja guru dan disiplin guru yaitu apabila komunikasi kepala madrasah terlaksana dengan baik akan membentuk lingkungan madrasah yang kondusif badan situasi kinerja yang nyaman, oleh karena itu, komunikasi antara madrasah dan guru dapat berupa pengarahan, penyampaian informasi atau berita, pemberian nasehat dan evaluasi kinerjanya sebagai tenaga kependidikan dan pemenuhan visi misi madrasah kepada guru.

Diidentifikasi beberapa temuan penting. Pertama, kepala madrasah memiliki peran penting dalam memberikan Komunikasi terbuka dan transparan yang mendukung dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Kepala Madrasah perlu berkomunikasi dengan terbuka dan transparan, menyediakan dukungan dan sumber daya yang memadai, serta

melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait pembelajaran dan Peningkatan Kinerja Guru. Kepala Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi sangat menekankan pentingnya komunikasi yang jelas dan terbuka antara dirinya dengan guru, staf, dan siswa. Sebagai contoh, ketika ada perubahan atau kebijakan baru yang perlu diterapkan, kepala madrasah selalu mengundang rapat dengan seluruh staf untuk menjelaskan perubahan tersebut secara terperinci. Dalam setiap rapat, kepala madrasah juga memberi kesempatan bagi guru dan staf untuk memberikan masukan atau bertanya jika ada yang kurang dipahami. Misalnya, saat kebijakan mengenai pembelajaran berbasis teknologi diperkenalkan, kepala madrasah tidak hanya memberitahu guru tentang perubahan tersebut, tetapi juga memberikan penjelasan tentang tujuan dan manfaat kebijakan tersebut, serta meminta masukan terkait penerapannya. Hal ini memungkinkan adanya interaksi dua arah yang memperkuat kolaborasi dan pemahaman bersama di antara seluruh pihak yang terlibat. Menurut penelitian terbaru oleh Leithwood et al. (2020), kepemimpinan yang berbasis arahan yang jelas, komunikasi yang terbuka, serta tujuan bersama yang terencana, dapat meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih baik. Harris dan Jones (2019) berpendapat bahwa kepala madrasah harus mampu memimpin melalui komunikasi terbuka yang memotivasi guru untuk berkolaborasi dan berinovasi dalam mengajar. Mereka menyatakan bahwa komunikasi yang efektif menciptakan kesempatan bagi guru untuk berkembang dan mencapai hasil yang lebih baik dalam mengajar. Selain itu transparansi dalam kebijakan penilaian dan pengakuan terhadap kinerja yang baik juga

memberikan motivasi kepada guru untuk berusaha lebih keras dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka, dengan adanya kejelasan dalam hal penilaian, guru memiliki panduan yang jelas untuk bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan, Sutrisno, E. (2021).

Kedua, Pemberian umpan balik yang konstruktif adalah salah satu aspek penting dalam kepemimpinan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dan staf, serta menciptakan iklim kerja yang positif. Kepala Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi telah menerapkan prinsip ini dengan sangat baik. Dalam praktek kepemimpinannya, beliau tidak hanya memberikan umpan balik terkait kesalahan, tetapi lebih fokus pada solusi dan perbaikan yang bisa dilakukan. Pendekatan ini berfokus pada pengembangan profesional guru dan staf, sekaligus menjaga semangat dan motivasi mereka. Kepala madrasah selalu berusaha agar setiap umpan balik yang diberikan tidak sekadar menunjukkan kekurangan, tetapi lebih penting lagi memberikan solusi atau saran perbaikan yang dapat di implementasikan secara langsung oleh guru atau staf. Hal ini menciptakan lingkungan yang tidak hanya mendukung perkembangan individu, tetapi juga mendorong terciptanya inovasi dalam pembelajaran. Sebagai contoh, ketika seorang guru menghadapi kesulitan dalam mengelola kelas, kepala madrasah memberikan saran yang konkret, seperti teknik pengelolaan kelas yang lebih baik dan mendukung guru untuk mengikuti pelatihan terkait. Pendekatan ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi guru dan kinerja mereka di kelas. Pemberian umpan balik yang konstruktif ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2022),

yang menyatakan bahwa umpan balik yang bersifat membangun dan menawarkan solusi, bukan hanya kritik, akan meningkatkan keterlibatan individu dan kinerja mereka. Guru yang merasa didukung dan diberi arahan jelas cenderung lebih terbuka untuk melakukan perbaikan dan berkembang.

Selain memberikan umpan balik yang berfokus pada perbaikan, kepala madrasah juga sangat menghargai dan memberi apresiasi terhadap pencapaian yang telah diraih oleh guru dan staf. Kepala madrasah sering memberikan umpan balik positif yang memotivasi, seperti memuji pengelolaan kelas yang berhasil atau inovasi dalam metode pembelajaran yang diterapkan. Apresiasi semacam ini memiliki dampak positif, karena membuat guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran mereka. Menurut Sutrisno (2021), pemberian umpan balik yang seimbang antara penghargaan dan perbaikan sangat penting untuk menciptakan iklim kerja Guru yang positif dan mendukung pengembangan profesional. Guru yang merasa dihargai akan merasa lebih termotivasi dan siap menerima umpan balik yang konstruktif dengan lebih terbuka. Menurut Yuliana & Sari (2023), pemberian umpan balik yang konstruktif memiliki efek langsung terhadap kinerja guru, karena feedback yang diterima secara langsung berkaitan dengan peningkatan profesionalisme mereka. Umpan balik yang diberikan oleh kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi tidak hanya memberikan dampak positif bagi guru, tetapi juga berdampak pada pengelolaan kelas yang lebih baik dan pencapaian hasil belajar yang lebih optimal. kepala madrasah juga berperan dalam memberikan umpan balik yang membangun dan mengevaluasi

kinerja guru. Melalui observasi kelas dan penilaian kinerja yang teratur dan berkelanjutan, kepala madrasah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru serta memberikan umpan balik yang berfokus pada pengembangan profesionalnya. Fauzi (2021) umpan balik yang konstruktif dari kepala madrasah sangat penting untuk memperbaiki kualitas pengajaran. Umpan balik yang spesifik dan tepat sasaran membantu guru untuk mengenali kekurangan dalam pengajaran mereka dan terus berkembang dalam profesinya.

Ketiga, kepala madrasah sangat berperan dalam mengembangkan dan memfasilitasi pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru. Dengan memberikan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, kepala madrasah dapat membantu guru meningkatkan keterampilannya, memperbarui pengetahuannya, dan menerapkan praktik terbaik dalam mengajar. Menurut Harris & Muijs (2019), kepala madrasah yang menyediakan dukungan dalam bentuk pelatihan dan pembinaan akan meningkatkan keterampilan dan motivasi guru dalam menjalankan tugas mereka. Penelitian Khrisnamurti, (2019), untuk meningkatkan mutu pendidikan, kepala madrasah sering memanfaatkan strategi seperti mengadakan pelatihan atau workshop untuk guru, memotivasi tenaga pendidik untuk melanjutkan pendidikan, dan meningkatkan kolaborasi dengan masyarakat serta pemangku kepentingan lainnya. Strategi ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menghasilkan lulusan yang kompeten baik secara akademik, non akademik maupun karakter. Dalam konteks penelitian ini, peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran oleh guru menjadi sangat penting. Dengan menciptakan

lingkungan yang mendukung, menyediakan pelatihan yang relevan, dan umpan balik yang membangun, kepala madrasah dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pengajaran di madrasah.

4.3.2. Evaluasi kinerja Guru Peningkatan Mutu Pembelajaran siswa Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 pasal 11 ayat 1 mengamanatkan kepada pemerintah dan daerah untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu (berkualitas) bagi setiap warga negara. Terwujudnya pendidikan yang bermutu membutuhkan upaya yang terus menerus untuk selalu meningkatkan kualitas pendidikan. Upaya peningkatan kualitas pendidikan memerlukan upaya peningkatan kualitas pembelajaran (instructional quality) karena muara dari berbagai program pendidikan adalah pada terlaksananya program pembelajaran yang berkualitas. Oleh karena itu, usaha meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan tercapai tanpa adanya peningkatan kualitas pembelajaran.

Peningkatan kualitas pembelajaran memerlukan upaya peningkatan kualitas program pembelajaran secara keseluruhan karena hakikat kualitas pembelajaran adalah merupakan kualitas implementasi dari program pembelajaran yang telah dirancang sebelumnya. Upaya peningkatan kualitas program pembelajaran memerlukan informasi hasil evaluasi terhadap kualitas program pembelajaran sebelumnya. Dengan demikian, untuk dapat melakukan pembaharuan program pendidikan, termasuk di dalamnya adalah program pembelajaran kegiatan evaluasi terhadap program yang sedang maupun telah

berjalan sebelumnya perlu dilakukan dengan baik. Untuk dapat menyusun program yang lebih baik, hasil evaluasi program sebelumnya merupakan acuan yang tidak dapat ditinggalkan.

Mutu pendidikan sering dikaitkan dengan banyak faktor, salah satunya adalah program pembelajaran. Kualitas pembelajaran dapat mempengaruhi kualitas pendidikan. Melihat berbagai masalah yang terjadi dalam peningkatan mutu pendidikan, maka program pembelajaran adalah salah satu program yang harus dilaksanakan dengan baik. Oleh karena itu perlu dilaksanakan evaluasi mutu pembelajaran. Evaluasi mutu pembelajaran merupakan fungsi manajemen yang perlu dilakukan oleh sekolah/madrasah terutama oleh guru dan juga kepala madrasah. Pelaksanaan evaluasi diperlukan agar pembelajaran dapat ditingkatkan secara terus menerus. Evaluasi itu sendiri dalam kaitannya dengan pembelajaran akan berpengaruh terhadap apakah tujuan pembelajaran itu tercapai atau tidak. Dengan demikian kegiatan evaluasi sangat penting untuk mengukur sejauh mana keberhasilan siswa maupun guru dalam proses belajar mengajar. Pada penelitian ini ditemukan bahwa evaluasi mutu pembelajaran dilakukan oleh kepala madrasah dengan melihat kembali apakah silabus dan RPP sudah benar-benar dibuat oleh guru atau belum, dalam pelaksanaan di kelas apakah proses pembelajaran sudah sesuai dengan perencanaan atau belum, kemudian kepala madrasah juga menyampaikan hasil temuannya pada saat pengawasan proses pembelajaran dengan memberikan saran untuk perbaikan dalam melakukan proses pembelajaran selanjutnya. Dari apa yang dilakukan kepala madrasah tersebut dapat dikatakan bahwa kepala madrasah sudah

melakukan evaluasi mutu pembelajaran melalui rapat kerja dengan melibatkan guru-guru dan juga yayasan dengan tujuan untuk melakukan perbaikan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah penulis uraikan pembahasan di atas tentang Analisis Pemahaman Komunikasi Pimpinan dengan Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Siswa di Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi, maka dapat disimpulkan:

1. Komunikasi kepala madrasah yang baik dapat meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi terutama dalam menciptakan lingkungan yang mendukung profesionalisme dan motivasi kerja. Kepala madrasah yang mengutamakan komunikasi terbuka, pemberian umpan balik yang konstruktif, pemberdayaan guru melalui pelatihan, serta pemanfaatan teknologi, dapat mencapai tujuan peningkatan kualitas pendidikan di madrasah. Oleh karena itu, sangat penting bagi kepala madrasah untuk mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif guna meningkatkan kinerja guru yang positif di madrasah.
2. Kendala pemahaman komunikasi yang di gunakan oleh guru dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah adalah kurangnya keterampilan komunikasi guru, dan faktor eksternal seperti perbedaan bahasa, budaya, lingkungan kelas, serta media pembelajaran yang kurang tepat.

5.2. Saran

Penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti mengenai Analisis Pemahaman Komunikasi Pimpinan dengan Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Siswa di Madrasah Tsanawiyah Percontohan Tebing Tinggi telah selesai.

Terdapat beberapa saran dari penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi madrasah, untuk selalu berinovasi dalam hal strategi komunikasi dalam mengembangkan profesional dan karakter disiplin guru.
2. Kepala madrasah terus mengembangkan keterampilan komunikasi, baik dalam konteks komunikasi terbuka maupun komunikasi interpersonal lain. Dengan meningkatkan kemampuan dalam mengelola berbagai gaya komunikasi, kepala madrasah dapat lebih mudah menyesuaikan pendekatannya dengan berbagai karakteristik guru dan melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang terkait dengan kebijakan pengajaran dan kegiatan profesional.
3. Guru sebaiknya aktif dalam mengikuti pelatihan dan workshop yang diselenggarakan oleh kepala madrasah, terutama yang berfokus pada peningkatan keterampilan komunikasi, pengajaran, teknologi dan kolaborasi antar guru dalam merancang kurikulum, berbagi metode pembelajaran, dan saling memberikan umpan balik sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Guru sebaiknya lebih terbuka terhadap masukan dan kritik konstruktif dari rekan sejawat, yang akan mendukung perbaikan berkelanjutan dalam pengajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fahrudin, (2011), “*Komunikasi Antar Kepala Sekolah Dengan Para Guru di MTs Al-Fitroh Cipondoh Kota Tangerang*”, Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Alo Liliweri.2017. *Komunikasi Antapersonal*.Jakarta: Kencana
- A Devito, Joseph. 1997. *Komunikasi Antarmanusia edisi 5 Alih Bahasa* : Ir Agus maulana, M.S.M. Jakarta : Karisma Publishing Grup
- A W. Suranto. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ahmad Tafsir.2012. *Ilmu Pendidikan Islam*.Jakarta: Remaja Rosda Karya
- Barnard, C. (1968). *The Functions of the Executive*. (pp. 40-61). Cambridge: Harvard University Press
- Fauzi, A. (2021). "Pentingnya Umpan Balik dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 18(1), 34-45.
- Fitriani Emalia.2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Guru*, Semarang.
- George, Jennifer. M Gareth R Jones, *Understanding And Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc Prentice Hall, 2012
- Hasibuan, Muhammad Akhyar (2019). "*Komunikasi Sirkular (Circular Theory)*". *Jurnal Ilmu Komunikasi Universitas Dharmawangsa*. 2 (1). *Diarsipkan dari versi asli tanggal 2023-01-30. Diakses tanggal 2023- 01-30*
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Penerbit.
- Ifit Novita Sari.2022. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: Unima Press.)
- Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan epala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*. *Journal of Education Research*, 1(2), 146–153. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.14>
- Khrisnamurti, D. A. (2019). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 6 Samarinda. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3). <https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1736>
- Moh Uzer Usman.2010. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung :Remaja Rosda

Karya

- Moleong, J. Lexy. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Jakarta: Remaja Rosda Karya.
- Muhammad Ali. 2000. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern*. Jakarta: Pustaka Ahmani
- Mohammad Ali Syamsudin Amin, "Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar.," *Jurnal Cakrawala Pendas* 8, no. 2 (2022)
- Muhammad, Arni. 2009, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mulyasa E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosdakarya
- Mulyana, D. (2019). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar (22nd ed.)*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, diedit oleh Dedi Supriyadi. Alfabeta.
- Mudlofir, A. (2012). *Menjadi Pendidik Profesional Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Raja
- Niken Bayu Argehi Dkk. 2022. *Komunikasi Konseling*. Padang: Global Eksekutif Teknologi
- Nurkholilah Mabruk Hidayat. (2022). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sekolah Bermutu*. 190
- Robinson, V. M. J. (2020). "The Impact of Leadership on Student Outcomes: An Analysis of the Pathways". *Educational Administration Quarterly*, 56(4), 593-621.
- Rusli, *Strategi Komunikasi Pimpinan Sekolah Tinggi Negeri (STAIN) Zawiah Cot Kala Langsa Dalam Meningkatkan Minat Calon Mahasiswa Memasiki Program Studi Komunikasi Penyiaran Islam* (Tesis, Pascasarjana UIN Sumatera Utara, 2013)
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, S. (2010). *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu*

Pendidikan. CV Alfabeta.

- Siti Hardiyati.2018. *Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru*.Jakarta
- Suciati. 2015. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta
- Sutikno, S. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Cetakan Pe). Lombok: Holistica
- Sutrisno, E. (2021). "Kepemimpinan Pendidikan yang Transparan: Studi Kasus di Sekolah Menengah Atas." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 21- 35.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan*. Alfabeta
- Tanjung, R. (2022). "Pentingnya Umpan Balik dalam Kepemimpinan Pendidikan." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(3), 79-92.
- Tisnawati Sule, Ernie dan Saefullah Kurniawan. 2005, *Pengantar Manajemen*, Depok : Prenadamedia Group
- Wijaya, C., Sinaga, A. I. & Harahap, W. (2020). *The Principal's Strategies in Forming Student Character of SMP Al-Azhar Medan. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 2218. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1153>
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta; RajaGrafindo Persada*, 2001
- Ulin Nihayah, Peran Komunikasi Interpersonal untuk Mewujudkan kesehatan Mental Bagi Konseli, *Islamic Communication Journal* Voll. 01, No. 01, Mei-Oktober 2016
- Undang-Undang Guru dan Dosen UU RI No.14 Th.2005. (Jakarta: Sinar Grafika.2010
- Yuliana, D., & Sari, P. (2023). "Peran Umpan Balik dalam Pengembangan Profesionalisme Guru." *Jurnal Pendidikan dan Sosial*, 22(2), 112-125.

WAWANCARA PENELITIAN
ANALISIS PEMAHAMAN KOMUNIKASI PIMPINAN DENGAN GURU
UNTUK MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN SISWA DI
MADRASAH TSANAWIYAH PERCONTOHAN TEBING TINGGI

Nama : Riyadin Saleh Harahap,S.Pd.I

Jabatan : Kepala Madrasah

Hari, Tanggal : Senin, 14 April 2025

Petunjuk Pengisian :

Di bawah ini terdapat pertanyaan analisis pemahaman komunikasi pimpinan dengan guru, Kepala Madrasah diharapkan membaca setiap pertanyaan dan menjawab sesuai kondisi yang terjadi di madrasah.

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah Kepala Madrasah memberikan Inspirasi dan Visi Misi yang Jelas dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran siswa?	Visi saya di MTs Percontohan adalah melahirkan generasi siswa yang berwawasan modern, religius, unggul dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berpedoman kepada Al-Qur'an dan Hadist serta berpahamkan Ahlussunnah wal Jama'ah. Untuk mewujudkan visi tersebut, saya melibatkan seluruh warga madrasah, guru, staf, pegawai, hingga komite sekolah dalam setiap perencanaan dan pengambilan keputusan. Saya percaya keterlibatan aktif dan komunikasi yang baik menjadi kunci utama agar visi tersebut dapat diterima, dipahami, dan dijalankan sepenuh hati. Langkah konkret yang kami

		lakukan misalnya menyelenggarakan pelatihan teknologi bagi guru agar siap menghadapi era pendidikan digital, serta mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler yang membangun karakter, kepemimpinan, dan keterampilan sosial siswa. Setiap kebijakan yang saya jalankan selalu saya arahkan agar sejalan dengan visi tersebut.
2	Bagaimana Anda melakukan komunikasi dengan guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran siswa?	Dalam berkomunikasi dengan guru, saya mengutamakan prinsip transparansi, musyawarah, dan keterbukaan. Setiap kebijakan yang diambil bukan keputusan sepihak, melainkan hasil diskusi bersama antara pimpinan, guru, staf, komite, bahkan melibatkan siswa dalam hal-hal tertentu. Dengan pola komunikasi ini, guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses, sehingga mereka lebih bersemangat dalam melaksanakan kebijakan yang disepakati bersama. Saya juga berusaha menyampaikan keputusan secara jelas, baik secara lisan dalam rapat maupun tertulis melalui surat edaran atau media digital, agar tidak menimbulkan multitafsir.

3	Apa saja strategi yang Anda gunakan untuk meningkatkan komunikasi dengan guru?	Strategi utama yang saya gunakan adalah membangun komunikasi terbuka dan dua arah. Setiap guru diberi kesempatan menyampaikan ide, kritik, maupun saran, sehingga tercipta suasana kerja yang partisipatif. Saya juga menggunakan pendekatan personal, misalnya berdialog santai di luar forum resmi untuk mencairkan suasana. Selain itu, saya memanfaatkan teknologi seperti WhatsApp grup agar informasi cepat sampai, serta memastikan setiap perubahan kebijakan disosialisasikan secara jelas. Dengan begitu, guru merasa dihargai keberadaannya dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
4	Bagaimana Anda menangani konflik atau perbedaan pendapat dengan guru?	Saya memandang konflik sebagai hal wajar dalam organisasi. Ketika ada perbedaan pendapat, saya lebih memilih menggunakan strategi kolaborasi, yaitu duduk bersama untuk membahas permasalahan secara terbuka, mencari solusi terbaik bukan untuk kepentingan pribadi, melainkan untuk lembaga. Dengan cara ini, keputusan yang diambil biasanya lebih dapat

		diterima semua pihak. Saya juga menekankan pentingnya kecerdasan emosional, toleransi, dan kerjasama. Hal ini terbukti efektif karena guru merasa didengarkan, dan konflik bisa diubah menjadi kesempatan untuk memperkuat hubungan kerja.
5	Apa saja kebijakan yang Anda buat untuk meningkatkan mutu pembelajaran siswa?	Beberapa kebijakan penting yang saya terapkan di antaranya: (1) mengadakan rapat bulanan untuk evaluasi bersama dewan guru dan staf, baik terkait mutu akademik maupun non-akademik; (2) meningkatkan kualitas guru melalui pelatihan, workshop, seminar, atau mengirim mereka mengikuti kegiatan yang diselenggarakan Kemenag dan instansi lain; (3) memperketat tata tertib madrasah demi terciptanya suasana belajar yang tertib dan nyaman; (4) mendorong prestasi akademik siswa melalui bimbingan belajar, klub olimpiade, serta partisipasi dalam lomba KSM, OSN, dan lainnya; serta (5) mendukung prestasi non-akademik lewat kegiatan ekstrakurikuler seperti olahraga, seni, dan kegiatan keagamaan. Semua kebijakan

		tersebut didukung dengan pengembangan sarana-prasarana agar mutu pembelajaran semakin meningkat.
6	Bagaimana Anda memantau dan mengevaluasi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran siswa?	Saya melakukan pemantauan melalui supervisi kelas, baik terjadwal maupun insidental. Dalam supervisi tersebut, saya melihat bagaimana guru menyampaikan materi, menggunakan media pembelajaran, mengelola kelas, dan menjaga kedisiplinan. Setelah itu, saya melakukan dialog pribadi dengan guru untuk memberikan masukan secara konstruktif. Selain supervisi, evaluasi juga dilakukan dalam rapat bulanan, di mana kami bersama-sama membahas perkembangan pembelajaran. Dengan cara ini, guru mendapatkan umpan balik yang jelas sekaligus merasa didampingi dalam proses peningkatan mutu.
7	Bagaimana pemberian umpan balik yang konstruktif oleh kepala madrasah dapat meningkatkan motivasi dan mutu pembelajaran siswa?	Saya selalu berusaha memberikan umpan balik yang membangun, bukan hanya kritik. Jika ada guru yang menghadapi kesulitan, saya tidak langsung menegur keras, melainkan mengajak berdiskusi

		mencari solusi praktis. Misalnya, ketika ada kendala dalam pengelolaan kelas, saya berbagi pengalaman pribadi dan memberikan referensi dari pelatihan atau literatur relevan. Dengan begitu, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memperbaiki kinerjanya. Dampaknya terlihat pada siswa, karena guru yang termotivasi akan lebih kreatif dan bersemangat dalam mengajar.
8	Bagaimana peran komunikasi terbuka yang Anda lakukan dalam membangun kepercayaan antara pimpinan dan guru?	Keterbukaan adalah kunci dalam membangun kepercayaan. Saya selalu berusaha menyampaikan informasi penting secara langsung, tanpa ada yang ditutup-tutupi. Misalnya, dalam hal penggunaan anggaran, penentuan program, maupun penugasan guru, semuanya dibicarakan secara transparan. Guru yang merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan akan menaruh kepercayaan lebih kepada pimpinan. Kepercayaan ini kemudian menjadi dasar hubungan kerja yang harmonis
9	Apakah Anda menggunakan komunikasi nonverbal untuk	Tentu, karena komunikasi nonverbal sering kali lebih kuat

	mendukung komunikasi dengan guru?	daripada kata-kata. Saya berusaha menampilkan sikap ramah, senyuman, dan bahasa tubuh yang positif setiap kali berinteraksi dengan guru. Saat rapat, saya menjaga kontak mata dan menunjukkan ekspresi yang serius namun hangat, sehingga guru merasa diperhatikan. Nonverbal ini penting untuk menunjukkan ketulusan dan menghargai guru.
10	Bagaimana Anda mengintegrasikan teknologi komunikasi dalam hubungan dengan guru?	Saya memanfaatkan media digital seperti grup WhatsApp, email, dan aplikasi resmi madrasah untuk menyampaikan informasi penting. Dengan teknologi, komunikasi menjadi lebih cepat, efektif, dan terdokumentasi. Misalnya, pengumuman rapat, agenda kegiatan, atau materi pelatihan dapat langsung dikirimkan sehingga semua guru bisa mengaksesnya. Hal ini juga membantu mengurangi kesalahpahaman karena informasi tersampaikan dengan jelas dan serentak.
11	Bagaimana Anda melibatkan guru dalam perencanaan program pembelajaran?	Guru memiliki peran penting dalam keberhasilan program pembelajaran, sehingga saya selalu

		melibatkan mereka sejak tahap perencanaan. Dalam rapat kerja, saya membuka ruang diskusi agar guru dapat menyampaikan ide dan kebutuhan mereka di kelas. Dengan melibatkan guru, program yang disusun lebih realistis dan sesuai dengan kondisi siswa. Selain itu, guru merasa lebih memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan program karena mereka ikut menyusunnya.
12	Bagaimana Anda membangun motivasi guru agar bersemangat meningkatkan mutu pembelajaran?	Saya membangun motivasi guru dengan memberikan apresiasi atas kinerja mereka, baik berupa penghargaan formal seperti piagam maupun apresiasi lisan di depan rekan-rekannya. Saya juga menekankan pentingnya peran guru sebagai teladan dan agen perubahan bagi siswa. Selain itu, saya mendorong mereka untuk terus belajar dan berkembang dengan mengikuti pelatihan. Motivasi juga saya bangun melalui pendekatan emosional, misalnya mendengarkan keluhan mereka dengan empati.
13	Apa langkah Anda dalam meningkatkan kompetensi guru melalui komunikasi edukatif?	Saya mengadakan pembinaan rutin dengan guru, membahas strategi pembelajaran, penggunaan media,

		dan pengembangan kurikulum. Saya juga memfasilitasi mereka untuk mengikuti seminar, workshop, dan pelatihan baik internal maupun eksternal. Melalui komunikasi edukatif ini, saya menekankan bahwa peningkatan kompetensi bukan sekadar kewajiban, tetapi kebutuhan agar guru mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman.
14	Bagaimana Anda memastikan komunikasi tetap berjalan baik meskipun ada perbedaan pendapat?	Saya memandang perbedaan pendapat sebagai peluang memperkaya ide. Dalam menghadapi perbedaan, saya bersikap tenang dan tidak memaksakan kehendak. Saya mengajak guru yang berbeda pendapat untuk duduk bersama mencari titik temu. Dengan sikap saling menghargai, perbedaan bisa dikelola menjadi sesuatu yang produktif. Ini justru memperkuat budaya demokrasi di madrasah.
15	Bagaimana Anda menjaga keseimbangan komunikasi formal dan informal dengan guru?	Saya memadukan komunikasi formal melalui rapat, surat resmi, dan kebijakan tertulis dengan komunikasi informal melalui obrolan santai, tegur sapa, atau diskusi ringan. Dengan komunikasi

		informal, saya bisa lebih dekat secara emosional dengan guru, sementara komunikasi formal memastikan aturan tetap ditegakkan. Keseimbangan ini penting agar suasana kerja tetap disiplin namun hangat
16	Apa tantangan terbesar Anda dalam berkomunikasi dengan guru?	Tantangan terbesar adalah menyamakan persepsi karena latar belakang guru beragam, baik dari segi pengalaman, gaya komunikasi, maupun pemahaman teknologi. Kadang ada guru yang cepat memahami kebijakan, ada pula yang butuh penjelasan lebih rinci. Untuk itu, saya harus sabar, komunikatif, dan sering mengulang penjelasan dengan berbagai cara agar semua guru bisa memahami dengan baik.
17	Bagaimana peran komunikasi Anda dalam meningkatkan disiplin guru?	Saya menekankan pentingnya disiplin melalui komunikasi yang tegas namun persuasif. Saya jelaskan bahwa disiplin bukan hanya soal kepatuhan pada aturan, tetapi juga bentuk tanggung jawab moral sebagai pendidik. Saya lebih mengutamakan pendekatan dialogis ketika ada pelanggaran, sehingga guru sadar akan tanggung jawabnya

		tanpa merasa ditekan. Hal ini lebih efektif dalam jangka panjang karena membangun kesadaran, bukan hanya kepatuhan semu.
18	Bagaimana Anda menindaklanjuti hasil supervisi pembelajaran guru?	Setiap selesai supervisi, saya mengadakan pertemuan dengan guru yang disupervisi. Saya sampaikan hasil pengamatan, baik kekuatan maupun hal-hal yang perlu ditingkatkan. Saya tidak hanya memberi catatan, tetapi juga menawarkan solusi, seperti penggunaan metode atau media baru. Selain itu, saya membuat tindak lanjut berupa program pendampingan atau pelatihan jika diperlukan. Dengan cara ini, guru merasa didukung, bukan diawasi semata.
19	Bagaimana Anda melibatkan siswa secara tidak langsung melalui komunikasi dengan guru?	Saya sering menyampaikan kepada guru pentingnya mendengarkan masukan dari siswa mengenai pembelajaran. Ketika ada aspirasi siswa yang relevan, saya komunikasikan kepada guru agar bisa menjadi bahan refleksi. Dengan melibatkan suara siswa, guru lebih peka terhadap kebutuhan belajar mereka, dan siswa merasa dihargai. Hubungan ini

		menciptakan lingkungan belajar yang lebih partisipatif.
20	Menurut Anda, bagaimana hubungan komunikasi pimpinan-guru berpengaruh langsung pada mutu pembelajaran siswa?	Saya yakin komunikasi yang baik antara pimpinan dan guru berdampak langsung pada mutu pembelajaran siswa. Guru yang merasa didukung dan dihargai akan lebih bersemangat dalam mengajar, dan suasana kerja yang harmonis memengaruhi atmosfer belajar di kelas. Komunikasi yang harmonis menciptakan budaya kerja positif, sehingga siswa pun merasakan dampaknya dalam bentuk pembelajaran yang lebih efektif, menyenangkan, dan bermutu

WAWANCARA PENELITIAN
ANALISIS PEMAHAMAN KOMUNIKASI PIMPINAN DENGAN GURU
UNTUK MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN SISWA DI
MADRASAH TSANAWIYAH PERCONTOHAN TEBING TINGGI

Nama : Putri Sundari,S.Pd

Jabatan : Wakil Kepala Madrasah

Hari, Tanggal : Senin, 14 April 2025

Petunjuk Pengisian :

Di bawah ini terdapat pertanyaan analisis pemahaman komunikasi pimpinan dengan guru, Wakil Kepala Madrasah diharapkan membaca setiap pertanyaan dan menjawab sesuai kondisi terjadi di madrasah.

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah Kepala Madrasah memberikan Inspirasi dan Visi Misi yang Jelas dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran siswa?	Visi yang dibagikan oleh kepala madrasah sangat jelas dan memberikan arah yang kuat untuk seluruh komunitas madrasah. Sebagai wakil kepala madrasah, saya merasa terlibat langsung dalam mengembangkan program-program yang mendukung visi misi tersebut. Kepala madrasah selalu mengingatkan kami untuk fokus pada pengembangan baik aspek akademik, non akademik maupun karakter siswa. Dalam setiap rapat atau kegiatan, beliau selalu mengajak kami untuk berpikir jauh ke depan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan visi tersebut.
2	Bagaimana Anda melakukan komunikasi dengan pimpinan untuk	Salah satu hal yang sangat saya hargai dari kepala madrasah adalah

	meningkatkan mutu pembelajaran siswa ?	kemampuannya dalam menyampaikan keputusan-keputusan penting secara jelas. Dalam setiap rapat, beliau selalu memberikan penjelasan serta arahan yang rinci mengenai alasan di balik setiap keputusan. Selain itu, kepala madrasah juga senantiasa membuka ruang bagi kami untuk memberikan masukan, berdiskusi, menyampaikan pendapat, serta melaporkan perkembangan program yang telah dilaksanakan. Dengan cara ini, proses pengambilan keputusan benar-benar melibatkan banyak pihak dan menjadi lebih transparan
3	Apa saja strategi yang anda gunakan untuk meningkatkan komunikasi dengan pimpinan?	Sebagai wakil madrasah, saya sangat menyadari bahwa komunikasi adalah suatu faktor yang sangat penting untuk memastikan koordinasi yang baik, efisiensi, baik itu ke kepala madrasah maupun komunikasi ke guru karena wakil kepala madrasah merupakan perpanjangan lisan kepala madrasah sehingga dalam peningkatan mutu pembelajaran siswa di MTs Percontohan saya menerapkan komunikasi yang terbuka dan transparan dengan kepala madrasah, guru dan dengan staf dengan memastikan bahwa

		kebijakan, perubahan kurikulum, ataupun Keputusan-keputusan yang lainnya jika seandainya terjadi perubahan.
4	Bagaimana anda menangani konflik atau perbedaan pendapat dengan pimpinan?	Untuk menangani perbedaan pendapat saya menggunakan strategi kolaborasi, dengan penyelesaian secara bersama mencari solusi terbaik untuk madrasah khususnya. Strategi penanganan konflik yaitu strategi secara bermusyawarah untuk mencari jalan keluar dan memilah-memilah permasalahan berbagai sudut pandang. Selain itu pihak-pihak yang terkait dalam konflik dapat diterapkan mediasi yakni pembinaan dan adanya komunikasi untuk menyelesaikan masalah seperti, cara persuasi dan koreksi diri, mengkaji ulang pendapat masing-masing dari segi negative dan positif serta bermusyawarah untuk mencari solusi yang baik.
5	Apa saja kebutuhan yang Anda rasakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran siswa?	Dalam kebijakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran, yang kami lakukan antara lain: pertama melakukan rapat-rapat secara rutin untuk melakukan evaluasi bersama kepala madrasah,

		guru dan staf yaitu untuk meningkatkan mutu akademik maupun non akademik adalah pembagian tugas dan staf dalam pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan kependidikan di madrasah, kemudian aktif mengikuti pengembangan diri seperti seminar, workshop, pelatihan-pelatihan tentang peningkatan mutu pembelajaran serta membuat media pembelajaran yang menarik.
6	Bagaimana Anda memantau dan mengevaluasi kinerja siswa dalam pembelajaran?	Pelaksanaan evaluasi efektif pada siswa-siswi benar-benar telah dilakukan di madrasah ini, dan evaluasi ini sangat penting sekali karena siswa tidak hanya menguasai ranah kognitif dan psikomotorik saja, akan tetapi justru akhlak yang lebih penting. Tujuan dari pelaksanaan evaluasi afektif di MTs Percontohan adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan siswa dalam mengimplementasikan nilai-nilai yang diperoleh dari proses pembelajaran di kelas. Dalam bentuk evaluasi terhadap siswa yaitu mengadakan pre-test sebelum pembelajaran dimulai dan melakukan ujian akhir semester dan sebagainya.

7	Apakah ada pemberian umpan balik yang konstruktif oleh kepala madrasah dapat meningkatkan motivasi dan mutu pembelajaran siswa di Madrasah Tsanawiyah Percontohan ?	Saya selalu merasa dihargai ketika kepala madrasah memberikan umpan balik. Beliau sangat berhati-hati dalam menyampaikan umpan balik, menghindari cara yang terlalu menuntut atau menekan. Ketika saya melakukan sesuatu yang baik atau berhasil, beliau selalu memberikan apresiasi.
8	Bagaimana peran Anda sebagai wakil kepala madrasah dalam menjembatani komunikasi antara kepala madrasah dengan guru?	Peran saya sebagai wakil kepala madrasah adalah sebagai penghubung utama antara kepala madrasah dengan guru. Saya memastikan setiap informasi, arahan, maupun kebijakan yang dikeluarkan kepala madrasah dapat dipahami dan diterapkan dengan baik oleh guru. Sebaliknya, saya juga menyalurkan aspirasi, kritik, serta saran dari guru kepada kepala madrasah agar setiap kebijakan yang dibuat benar-benar mencerminkan kebutuhan nyata di lapangan. Dengan begitu, komunikasi dua arah tetap terjaga dan hubungan kerja semakin solid
9	Bagaimana Anda mengarahkan guru agar sejalan dengan visi dan misi madrasah?	Saya mengarahkan guru melalui rapat-rapat rutin, diskusi informal, serta pendampingan langsung dalam proses pembelajaran. Dalam setiap kesempatan, saya selalu menekankan

		pentingnya visi dan misi madrasah sebagai pedoman bersama. Saya juga memberikan contoh nyata tentang bagaimana visi tersebut bisa diterapkan, misalnya dalam penggunaan teknologi pembelajaran, penguatan nilai-nilai religius, serta pembinaan karakter siswa. Dengan cara ini, guru lebih termotivasi untuk menginternalisasi visi misi tersebut dalam aktivitas sehari-hari.
10	Bagaimana Anda mengkomunikasikan perubahan kebijakan atau kurikulum kepada guru?	Setiap perubahan kebijakan atau kurikulum saya komunikasikan dengan jelas melalui rapat resmi maupun forum diskusi. Saya menjelaskan latar belakang perubahan tersebut, manfaatnya bagi pembelajaran, serta langkah-langkah implementasinya. Jika ada guru yang kesulitan, saya memberikan pendampingan dan menyediakan ruang untuk tanya jawab agar tidak ada kebingungan. Saya percaya transparansi dan kejelasan dalam menyampaikan informasi sangat membantu guru untuk lebih cepat beradaptasi.
11	Bagaimana Anda memastikan guru memahami tugas dan tanggung jawabnya?	Saya memastikan guru memahami tugasnya dengan cara memberikan arahan tertulis maupun lisan,

		membagikan dokumen pembagian tugas, serta melakukan monitoring secara berkala. Dalam rapat-rapat koordinasi, saya selalu menegaskan kembali tugas utama guru, baik dalam pembelajaran maupun kegiatan tambahan. Selain itu, saya juga melakukan pendekatan personal untuk memastikan setiap guru merasa jelas dan siap menjalankan tanggung jawabnya.
12	Apa langkah Anda dalam mendukung guru yang mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran?	Jika ada guru yang mengalami kesulitan, saya biasanya mengajak berdiskusi secara pribadi untuk memahami masalah yang dihadapi. Setelah itu, saya memberikan solusi, baik berupa rekomendasi metode mengajar, penggunaan media pembelajaran, maupun arahan teknis. Saya juga mendorong guru tersebut untuk mengikuti pelatihan atau workshop yang relevan agar semakin terampil. Dukungan moral juga saya berikan, karena terkadang guru hanya membutuhkan penguatan agar lebih percaya diri.
13	Bagaimana komunikasi Anda dengan siswa dalam mendukung mutu pembelajaran?	Komunikasi dengan siswa saya lakukan dengan cara formal maupun non formal. Secara formal, saya memberi arahan saat upacara atau

		pertemuan siswa. Secara non formal, saya sering menyapa siswa di luar kelas, mendengar keluhan mereka, dan memberi motivasi. Saya percaya dengan komunikasi yang dekat, siswa merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk belajar lebih baik. Hal ini juga mendukung terciptanya suasana madrasah yang kondusif.
14	Bagaimana cara Anda menjaga hubungan baik antara guru, staf, dan siswa?	Saya menjaga hubungan baik dengan mengedepankan komunikasi yang penuh rasa hormat, terbuka, dan kekeluargaan. Saya sering mengadakan kegiatan kebersamaan seperti kerja bakti, pengajian, atau olahraga bersama agar tercipta kedekatan emosional. Selain itu, saya berusaha menjadi pendengar yang baik jika ada masalah, sehingga mereka merasa nyaman untuk bercerita. Dengan suasana yang harmonis, kerja sama antar warga madrasah bisa berjalan lebih efektif.
15	Bagaimana strategi Anda dalam mengembangkan profesionalisme guru?	Strategi yang saya lakukan adalah mendorong guru untuk terus mengikuti pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan profesi lainnya. Saya juga sering memberikan motivasi tentang pentingnya guru sebagai pembelajar

		sepanjang hayat. Selain itu, saya membantu menyediakan fasilitas yang mendukung, seperti ruang multimedia, akses internet, dan bahan bacaan yang relevan. Semua ini bertujuan agar guru selalu berkembang sesuai tuntutan zaman
16	Bagaimana Anda berkolaborasi dengan kepala tata usaha untuk mendukung program pembelajaran?	Saya berkolaborasi dengan kepala tata usaha terutama dalam hal administrasi, sarana prasarana, dan pengelolaan keuangan. Kami sering berdiskusi mengenai kebutuhan guru maupun siswa yang berkaitan dengan pembelajaran, misalnya pengadaan alat peraga, buku, atau perbaikan fasilitas. Dengan komunikasi yang baik, program pembelajaran dapat berjalan lancar karena ditunjang oleh administrasi dan fasilitas yang memadai.
17	Bagaimana Anda memastikan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan di madrasah?	Saya selalu mengajak guru untuk terlibat dalam rapat, musyawarah, atau forum diskusi sebelum keputusan penting diambil. Pendapat guru saya catat dan sampaikan kepada kepala madrasah agar menjadi pertimbangan. Dengan cara ini, guru merasa memiliki peran dalam setiap kebijakan yang dibuat, sehingga mereka lebih semangat

		dalam melaksanakannya.
18	Bagaimana peran Anda dalam mengawasi disiplin guru dan siswa?	Saya berperan aktif dalam mengawasi kedisiplinan dengan cara rutin berkeliling, melakukan pengecekan presensi, serta menegur dengan cara yang bijak jika ada pelanggaran. Saya percaya disiplin adalah kunci keberhasilan mutu pembelajaran, sehingga harus diterapkan secara konsisten. Namun, saya juga memberikan pembinaan agar guru dan siswa menyadari pentingnya disiplin, bukan hanya sekadar takut pada aturan.
19	Bagaimana Anda memotivasi guru agar terus berinovasi dalam pembelajaran?	Saya memotivasi guru dengan cara memberi penghargaan, baik berupa pujian, sertifikat, maupun kesempatan mengikuti kegiatan bergengsi. Saya juga sering berbagi inspirasi metode pembelajaran kreatif dari hasil pelatihan atau bacaan terbaru. Selain itu, saya memberikan ruang kebebasan bagi guru untuk bereksperimen dalam kelas, asalkan tetap sesuai dengan kurikulum. Dengan cara ini, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berinovasi.

20	Menurut Anda, bagaimana hubungan komunikasi yang baik dapat meningkatkan mutu pembelajaran siswa di MTs Percontohan?	Menurut saya, komunikasi yang baik adalah fondasi utama untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Dengan komunikasi yang terbuka, jelas, dan saling menghargai, setiap kebijakan dapat dijalankan dengan efektif. Guru merasa didengar, siswa merasa diperhatikan, dan staf merasa dihargai. Akhirnya, suasana belajar menjadi lebih kondusif, guru lebih semangat mengajar, dan siswa lebih termotivasi untuk belajar. Semua ini pada akhirnya meningkatkan mutu pembelajaran secara keseluruhan
----	---	--

WAWANCARA PENELITIAN
ANALISIS PEMAHAMAN KOMUNIKASI PIMPINAN DENGAN GURU
UNTUK MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN SISWA DI
MADRASAH TSANAWIYAH PERCONTOHAN TEBING TINGGI

Nama : Kaston Rambe,S.Si

Jabatan : KTU

Hari, Tanggal : Senin, 14 April 2025

Petunjuk Pengisian :

Di bawah ini terdapat pertanyaan analisis pemahaman komunikasi pimpinan dengan guru, Kepala Tata Usaha diharapkan membaca setiap pertanyaan dan menjawab sesuai kondisi terjadi di madrasah.

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah Kepala Madrasah memberikan Inspirasi dan Visi Misi yang Jelas dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran siswa?	Sebagai bagian dari manajemen madrasah, saya mendukung penuh visi yang diberikan oleh kepala madrasah. Setiap kebijakan yang diterapkan oleh kepala madrasah tidak hanya fokus pada akademik tetapi juga pada administrasi yang baik dan efisien. Kami memastikan bahwa setiap proses administratif di madrasah berjalan lancar, sehingga guru dan siswa dapat fokus pada kegiatan pembelajaran. Saya merasa bahwa visi yang jelas dari kepala madrasah memberikan kami arah yang pasti dalam menjalankan tugas kami sehari-hari
2	Bagaimana Anda melakukan komunikasi dengan pimpinan untuk meningkatkan mutu pembelajaran	Saya sangat menghargai pendekatan komunikasi terbuka yang diterapkan oleh kepala madrasah. Sebagai kepala

	siswa?	tata usaha, saya dan staf administrasi selalu mendapatkan informasi yang jelas dan lengkap mengenai kebijakan dan keputusan yang diambil. Kepala madrasah selalu mensosialisasikan setiap kebijakan baru dan strategi dan memberi penjelasan mengenai alasan serta tujuannya. Dengan begitu, kami merasa lebih terlibat dan memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang sedang dan akan dilakukan di madrasah.
3	Apa saja strategi yang anda gunakan untuk meningkatkan komunikasi dengan pimpinan?	Sebagai KTU Komunikasi saya dengan kepala madrasah baik, terbuka dan profesional serta dengan siapapun yang ada di madrasah ini. Tentunya saya sangat menjaga keharmonisan hubungan komunikasi dengan kepala madrasah saya. Pada beberapa kesempatan seperti berdiskusi tentang administrasi yang baik dan efisien dan informasi-informasi terbaru serta kebijakan yang mau diambil. Kami memastikan bahwa setiap proses administratif di madrasah berjalan lancar, sehingga guru dan siswa dapat fokus pada kegiatan pembelajaran.

4	Bagaimana anda menangani konflik atau perbedaan pendapat dengan pimpinan?	Cara menangani perbedaan yaitu menggunakan kolaborasi dan berkomunikasi secara terbuka untuk saling memahami pimpinan, mencari solusi dari permasalahan dan menghargai perbedaan pendapat antar sesama.
5	Apa saja kebutuhan yang Anda rasakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran siswa?	Dalam kebijakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran, yaitu melakukan rapat-rapat secara rutin untuk melakukan evaluasi bersama kepala madrasah, guru dan staf yaitu untuk meningkatkan mutu akademik maupun non akademik adalah pembagian tugas dan staf dalam pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan kependidikan di madrasah, mengikuti pengembangan diri dalam manajemen terkait administrasi guru maupun siswa, mengikuti seminar-seminar mengenai tugas dan fungsi yang diemban.
6	Bagaimana Anda memantau dan mengevaluasi kinerja siswa dalam pembelajaran?	Dalam melakukan evaluasi terhadap siswa yaitu Pertama, proses evaluasi dilakukan melalui tiga tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan hasil evaluasi. Mengevaluasi tentang administrasi terhadap guru dan siswa.
7	Apakah ada pemberian umpan balik yang konstruktif oleh kepala	Ketika ada hal yang perlu diperbaiki, beliau selalu

	madrasah dapat meningkatkan motivasi dan mutu pembelajaran siswa di Madrasah Tsanawiyah Percontohan ?	memberikan solusi yang memungkinkan saya untuk berkembang. Kami merasa diberdayakan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik setelah menerima umpan balik tersebut.
8	Bagaimana peran Anda sebagai Kepala Tata Usaha dalam mendukung pelaksanaan pembelajaran di madrasah?	Peran saya adalah memastikan seluruh kebutuhan administrasi, baik yang berkaitan dengan guru maupun siswa, terpenuhi dengan baik. Misalnya, kelengkapan data siswa, pengarsipan dokumen, penyediaan fasilitas, serta dukungan administratif terhadap kegiatan akademik maupun non akademik. Dengan administrasi yang tertata, guru dapat mengajar lebih fokus, dan siswa dapat belajar dengan nyaman. Saya selalu berusaha agar pekerjaan tata usaha tidak menjadi penghambat, tetapi justru memperlancar jalannya pembelajaran.
9	Bagaimana komunikasi Anda dengan guru terkait urusan administrasi pembelajaran?	Saya membangun komunikasi yang terbuka dan ramah dengan guru. Setiap kali ada kebutuhan administrasi seperti RPP, absensi, data siswa, maupun laporan kegiatan, saya selalu berusaha melayani dengan cepat dan jelas. Jika ada perubahan aturan atau format

		administrasi, saya langsung menyampaikan dan memberi contoh agar tidak menimbulkan kebingungan. Dengan begitu, hubungan kerja sama antara tata usaha dan guru tetap harmonis dan efisien.
10	Apa bentuk dukungan administratif yang Anda berikan kepada siswa?	Dukungan administratif kepada siswa terutama berkaitan dengan data kependidikan, seperti pengurusan kartu pelajar, surat keterangan, beasiswa, maupun kelengkapan ujian. Kami juga membantu dalam menyediakan informasi yang mereka butuhkan, misalnya jadwal kegiatan atau peraturan madrasah. Saya percaya pelayanan yang cepat dan ramah dapat membuat siswa merasa diperhatikan dan pada akhirnya berdampak positif pada semangat belajar mereka
11	Bagaimana koordinasi Anda dengan wakil kepala madrasah dalam menunjang mutu pembelajaran?	Saya selalu berkoordinasi dengan wakil kepala madrasah dalam hal pengelolaan administrasi kegiatan pembelajaran. Misalnya, ketika ada program baru, saya membantu memastikan dokumen, anggaran, serta perlengkapan administrasi siap digunakan. Kami sering duduk bersama membahas kebutuhan guru

		maupun siswa agar semua kegiatan dapat berjalan lancar. Sinergi antara bidang akademik dan administrasi inilah yang menjadi kunci kelancaran mutu pembelajaran.
12	Bagaimana Anda menjaga kedisiplinan staf tata usaha dalam mendukung kegiatan madrasah?	Saya menerapkan aturan kerja yang jelas, mulai dari jam hadir, pembagian tugas, hingga laporan harian. Saya juga menekankan pentingnya kerja sama tim dan komunikasi yang saling mendukung. Jika ada staf yang mengalami kendala, saya lebih dulu melakukan pendekatan personal sebelum mengambil tindakan tegas. Dengan cara ini, staf merasa dihargai, tetapi tetap disiplin dalam menjalankan tugasnya.
13	Bagaimana Anda menyampaikan informasi penting dari kepala madrasah kepada guru dan staf?	Biasanya saya menyampaikan informasi melalui rapat internal, surat edaran, maupun grup komunikasi daring. Saya selalu berusaha agar informasi sampai dengan jelas, tidak menimbulkan salah paham, dan bisa segera ditindaklanjuti. Jika ada hal yang kurang dipahami guru atau staf, saya terbuka untuk menjelaskan lebih detail. Bagi saya, kelancaran arus informasi adalah salah satu kunci keberhasilan organisasi.

14	Apa tantangan terbesar Anda sebagai KTU dalam mendukung mutu pembelajaran?	Tantangan terbesar biasanya adalah keterbatasan fasilitas atau sumber daya, sementara kebutuhan administrasi semakin meningkat. Terkadang ada guru atau siswa yang membutuhkan pelayanan cepat, tetapi pada saat yang sama ada pekerjaan lain yang juga harus segera diselesaikan. Dalam kondisi seperti itu, saya harus pandai mengatur prioritas dan mengkomunikasikan kendala yang ada kepada pimpinan agar bisa dicari solusi bersama.
15	Bagaimana Anda mengelola data dan arsip madrasah agar dapat mendukung proses evaluasi pembelajaran?	Saya menggunakan sistem pengarsipan yang rapi, baik secara manual maupun digital. Setiap data siswa, guru, maupun kegiatan akademik saya pastikan tersimpan dengan aman dan mudah diakses saat dibutuhkan. Arsip-arsip ini menjadi sumber penting bagi kepala madrasah maupun guru dalam melakukan evaluasi. Dengan data yang lengkap, evaluasi pembelajaran dapat dilakukan lebih akurat dan objektif.
16	Bagaimana Anda memberikan layanan kepada orang tua siswa terkait kebutuhan administrasi?	Orang tua siswa sering datang untuk mengurus surat keterangan, beasiswa, atau dokumen lain. Saya selalu berusaha melayani dengan ramah, cepat, dan profesional agar mereka

		merasa puas. Saya juga menjelaskan prosedur dengan jelas agar tidak menimbulkan kebingungan. Pelayanan yang baik kepada orang tua secara tidak langsung meningkatkan citra positif madrasah dan mendukung mutu pembelajaran karena orang tua merasa percaya pada lembaga.
17	Apa langkah Anda dalam menghadapi kendala komunikasi dengan guru atau staf?	Jika terjadi kendala komunikasi, saya biasanya mencoba untuk menenangkan suasana terlebih dahulu dan mendengarkan masalah dari kedua belah pihak. Setelah itu, saya mencari jalan tengah yang bisa diterima bersama. Saya percaya bahwa komunikasi yang baik harus dilandasi rasa saling menghargai. Oleh karena itu, saya selalu menghindari konfrontasi langsung dan lebih memilih pendekatan dialog.
18	Bagaimana Anda memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung administrasi madrasah?	Saya memanfaatkan teknologi informasi dengan membuat database digital, menggunakan aplikasi pengarsipan, dan komunikasi melalui grup daring untuk mempercepat distribusi informasi. Dengan teknologi, pekerjaan administrasi menjadi lebih efisien dan akurat. Guru maupun siswa juga merasa

		terbantu karena data bisa diakses lebih cepat. Ini merupakan langkah penting menuju modernisasi administrasi di madrasah.
19	Bagaimana kontribusi bidang tata usaha dalam pencapaian prestasi akademik maupun non-akademik siswa?	Bidang tata usaha berkontribusi dengan menyediakan administrasi yang tertib, dokumen yang lengkap, serta dukungan fasilitas yang dibutuhkan. Misalnya, dalam lomba akademik atau non-akademik, kami membantu mengurus perizinan, surat tugas, transportasi, hingga laporan kegiatan. Dengan adanya dukungan administrasi ini, guru dan siswa dapat lebih fokus mempersiapkan diri untuk meraih prestasi.
20	Menurut Anda, bagaimana komunikasi yang baik antara pimpinan, guru, staf, dan tata usaha dapat meningkatkan mutu pembelajaran?	Menurut saya, komunikasi yang baik adalah jantung dari setiap organisasi, termasuk madrasah. Jika pimpinan memberikan arahan yang jelas, guru melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, staf tata usaha melayani dengan profesional, dan semua pihak saling mendukung, maka mutu pembelajaran pasti meningkat. Komunikasi yang terbuka menciptakan suasana kerja yang harmonis dan efektif, sehingga setiap kebijakan dapat dijalankan dengan optimal demi keberhasilan siswa.

WAWANCARA PENELITIAN
ANALISIS PEMAHAMAN KOMUNIKASI PIMPINAN DENGAN GURU
UNTUK MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN SISWA DI
MADRASAH TSANAWIYAH PERCONTOHAN TEBING TINGGI

Nama : Robiatul Adwiyah, S.Kom

Jabatan : Guru Informatika

Hari, Tanggal : Senin, 14 April 2025

Petunjuk Pengisian :

Di bawah ini terdapat pertanyaan analisis pemahaman komunikasi pimpinan dengan guru, Guru diharapkan membaca setiap pertanyaan dan menjawab sesuai kondisi yang terjadi di madrasah.

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah Kepala Madrasah memberikan Inspirasi dan Visi Misi yang Jelas dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran siswa?	Visi kepala madrasah sangat memotivasi kami untuk terus berinovasi dan mengembangkan diri dalam pembelajaran. Kepala madrasah tidak hanya menyampaikan visi, tetapi juga memberi ruang lingkup yang luas untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Kami didorong untuk mengintegrasikan teknologi di kelas, mengembangkan metode kreatif, serta menyesuaikan pendekatan dengan karakter siswa. Dengan visi yang jelas, kami merasa lebih terarah untuk berkarya dan berinovasi demi peningkatan mutu pembelajaran
2	Bagaimana Anda melakukan komunikasi dengan pimpinan untuk	Saya merasa sangat dihargai dengan komunikasi terbuka yang selalu

	meningkatkan mutu pembelajaran siswa?	dilakukan oleh kepala madrasah. Setiap perubahan kebijakan atau program baru selalu disampaikan dengan penjelasan yang jelas, termasuk alasan dan tujuannya. Kepala madrasah juga memberi ruang bagi guru untuk berdiskusi dan menyampaikan pendapat. Hal ini membuat kami lebih memahami arah kebijakan serta merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan, sehingga lebih siap dan percaya diri dalam menerapkannya di kelas.
3	Apa saja strategi yang Anda gunakan untuk meningkatkan komunikasi dengan pimpinan?	Saya membangun komunikasi dengan kepala madrasah secara aktif dan terbuka, baik melalui rapat rutin maupun diskusi informal. Strateginya adalah dengan menyampaikan laporan perkembangan kelas, mengajukan pertanyaan jika ada hal yang kurang jelas, serta memberikan masukan terkait metode pembelajaran. Dengan begitu, komunikasi menjadi dua arah dan lebih efektif dalam mendukung mutu pendidikan di madrasah.
4	Bagaimana Anda menangani konflik atau perbedaan pendapat dengan pimpinan?	Untuk menangani perbedaan pendapat, saya menggunakan pendekatan kolaboratif. Kami berdialog secara terbuka,

		mendengarkan sudut pandang masing-masing, dan berusaha mencari solusi terbaik. Jika perlu, dilakukan musyawarah untuk mufakat. Selain itu, saya berusaha melakukan introspeksi diri agar tidak hanya menekankan pendapat pribadi. Dengan cara ini, konflik dapat diubah menjadi peluang pembelajaran dan memperkuat hubungan kerja sama dengan pimpinan.
5	Apa saja kebutuhan yang Anda rasakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran siswa?	Kebutuhan utama adalah adanya perencanaan pembelajaran yang matang melalui RPP sesuai kurikulum, serta dukungan fasilitas pembelajaran berbasis teknologi. Selain itu, kami membutuhkan kesempatan untuk mengikuti seminar dan pelatihan, agar dapat terus mengembangkan kemampuan mengajar. Dukungan kepala madrasah juga sangat penting dalam menyediakan sarana dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa.
6	Bagaimana Anda memantau dan mengevaluasi kinerja siswa dalam pembelajaran?	Evaluasi dilakukan melalui tiga tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Instrumen yang digunakan meliputi pre-test, tes formatif, observasi keaktifan siswa, dan

		penugasan individu. Hasil evaluasi tidak hanya disampaikan kepada siswa, tetapi juga kepada orang tua, kepala madrasah, dan pengawas. Dengan sistem evaluasi yang menyeluruh, kami dapat menilai capaian siswa sekaligus menemukan strategi pembelajaran yang lebih efektif.
7	Apakah ada pemberian umpan balik yang konstruktif oleh kepala madrasah dapat meningkatkan motivasi dan mutu pembelajaran siswa?	Ya, umpan balik dari kepala madrasah sangat membantu kami. Setiap saran yang diberikan selalu disampaikan dengan bahasa yang membangun dan penuh pengertian. Beliau tidak hanya menegur ketika ada kekurangan, tetapi juga memberi solusi praktis untuk memperbaiki metode pengajaran. Hal ini membuat kami lebih percaya diri dan merasa dihargai, sehingga motivasi untuk mengajar semakin meningkat.
8	Bagaimana Anda mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran sehari-hari?	Saya menggunakan media digital seperti aplikasi pembelajaran, video interaktif, presentasi multimedia, serta platform kuis online. Dengan cara ini, pembelajaran menjadi lebih menarik, interaktif, dan sesuai dengan gaya belajar generasi sekarang. Teknologi juga

		memudahkan saya untuk memberikan penilaian secara cepat serta menganalisis hasil belajar siswa secara lebih akurat.
9	Apakah kepala madrasah memberikan dukungan dalam pengembangan kompetensi guru?	Kepala madrasah sangat mendukung pengembangan kompetensi kami. Beliau mendorong partisipasi guru dalam workshop, pelatihan, dan seminar baik internal maupun eksternal. Bahkan, sering kali kepala madrasah memberi rekomendasi kegiatan sesuai bidang masing-masing guru. Dukungan ini meningkatkan kemampuan kami dalam menerapkan pembelajaran inovatif di kelas.
10	Bagaimana Anda menyesuaikan metode pembelajaran dengan karakter siswa yang beragam?	Saya berusaha memahami karakter siswa melalui observasi, tes diagnostik, dan komunikasi dengan orang tua. Metode pembelajaran saya sesuaikan: siswa aktif lebih banyak dilibatkan dalam diskusi, siswa pendiam diberi kesempatan melalui tugas tertulis, dan siswa dengan kesulitan belajar diberikan bimbingan tambahan. Pendekatan ini membuat pembelajaran lebih inklusif dan adil untuk semua siswa.
11	Apa tantangan terbesar yang Anda hadapi dalam meningkatkan mutu	Tantangan terbesar adalah perbedaan latar belakang dan motivasi belajar

	pembelajaran?	siswa. Ada siswa yang sangat cepat memahami materi, namun ada juga yang membutuhkan waktu lebih lama. Tantangan lain adalah keterbatasan sarana pembelajaran berbasis teknologi. Untuk mengatasi hal tersebut, saya menggunakan diferensiasi pembelajaran, variasi metode, serta memanfaatkan sumber belajar alternatif agar semua siswa dapat mengikuti pelajaran dengan baik.
12	Bagaimana peran kepala madrasah dalam memotivasi guru agar terus berinovasi?	Kepala madrasah berperan sebagai motivator yang selalu memberikan dorongan moral dan profesional. Beliau sering mengapresiasi kerja keras guru, baik secara langsung maupun dalam forum rapat. Selain itu, beliau juga memberikan kesempatan bagi guru untuk bereksperimen dengan metode baru, bahkan jika belum sempurna. Dukungan seperti ini membuat kami tidak takut mencoba hal-hal baru demi peningkatan mutu pembelajaran
13	Bagaimana Anda berkolaborasi dengan sesama guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran?	Kolaborasi dilakukan melalui forum MGMP internal, rapat guru, serta diskusi informal. Kami sering bertukar pengalaman mengenai metode pengajaran, berbagi materi,

		dan saling memberi masukan. Dengan adanya kerja sama antar guru, kami merasa lebih kuat dan terbantu dalam mengatasi tantangan di kelas, serta dapat menciptakan pembelajaran yang lebih variatif dan bermakna bagi siswa.
14	Bagaimana cara Anda memanfaatkan hasil evaluasi siswa untuk memperbaiki proses pembelajaran?	Hasil evaluasi tidak hanya digunakan untuk memberi nilai, tetapi juga menjadi dasar refleksi. Saya menganalisis kelemahan siswa dari hasil tes dan tugas, lalu menyesuaikan strategi pembelajaran berikutnya. Misalnya, jika banyak siswa kesulitan dalam suatu materi, saya akan mengulang dengan metode berbeda atau memberikan tambahan latihan. Dengan cara ini, pembelajaran menjadi lebih adaptif dan efektif.
15	Apakah kepala madrasah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait kurikulum dan pembelajaran?	Ya, kepala madrasah selalu melibatkan guru dalam pengambilan keputusan penting. Beliau membuka forum diskusi dan meminta masukan sebelum menetapkan kebijakan. Misalnya, saat ada rencana penerapan metode penilaian baru, kami semua dilibatkan dalam diskusi sehingga keputusan yang diambil benar-benar mempertimbangkan kondisi di

		lapangan.
16	Bagaimana Anda mengembangkan kreativitas dalam menyusun perangkat pembelajaran?	Saya mengembangkan kreativitas dengan mencari referensi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, maupun internet. Selain itu, saya juga menyesuaikan perangkat pembelajaran dengan kebutuhan siswa, termasuk menambahkan kegiatan berbasis proyek dan pembelajaran kontekstual. Saya percaya bahwa perangkat pembelajaran yang kreatif akan membuat siswa lebih tertarik dan mudah memahami materi.
17	Apa peran kepala madrasah dalam memberikan teladan kepada guru?	Kepala madrasah selalu memberi contoh nyata melalui kedisiplinan, etos kerja, dan sikap profesional. Beliau selalu hadir tepat waktu, menunjukkan komitmen terhadap tugas, serta menjaga hubungan baik dengan seluruh warga madrasah. Teladan ini membuat kami sebagai guru termotivasi untuk meniru sikap beliau dalam menjalankan tugas kami.
18	Bagaimana Anda menumbuhkan motivasi belajar pada siswa yang kurang bersemangat?	Saya berusaha memahami penyebab siswa kurang bersemangat, apakah karena faktor keluarga, lingkungan, atau kesulitan belajar. Kemudian, saya memberikan perhatian khusus,

		memberi motivasi personal, serta menciptakan pembelajaran yang lebih menyenangkan. Kadang saya juga menggunakan metode permainan atau proyek kelompok agar siswa lebih terlibat. Dengan pendekatan ini, motivasi siswa perlahan meningkat.
19	Apa harapan Anda terhadap kepala madrasah dalam mendukung tugas guru?	Harapan saya adalah kepala madrasah terus mendukung guru dengan memberikan fasilitas pembelajaran yang memadai, kesempatan pengembangan diri, serta komunikasi yang terbuka. Selain itu, saya berharap kepala madrasah selalu memberikan arahan yang jelas dan umpan balik konstruktif agar kami dapat terus memperbaiki kualitas pengajaran.
20	Bagaimana Anda melihat hubungan antara komunikasi yang baik dengan peningkatan mutu pembelajaran?	Menurut saya, komunikasi yang baik antara guru dan pimpinan adalah kunci peningkatan mutu pembelajaran. Dengan komunikasi terbuka, setiap masalah dapat segera didiskusikan, ide baru dapat diterapkan, dan kesalahpahaman dapat diminimalisir. Komunikasi yang efektif membuat seluruh civitas madrasah memiliki visi yang sama dalam mendidik siswa, sehingga

		mutu pembelajaran dapat meningkat secara berkelanjutan.
--	--	--

WAWANCARA PENELITIAN
ANALISIS PEMAHAMAN KOMUNIKASI PIMPINAN DENGAN GURU
UNTUK MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN SISWA DI
MADRASAH TSANAWIYAH PERCONTOHAN TEBING TINGGI

Nama : Rafni Maulina Harahap,S.Th.I

Jabatan : Staf

Hari, Tanggal : Senin, 14 April 2025

Petunjuk Pengisian :

Di bawah ini terdapat pertanyaan analisis pemahaman komunikasi pimpinan dengan guru, Staf diharapkan membaca setiap pertanyaan dan menjawab sesuai kondisi yang terjadi di madrasah.

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah Kepala Madrasah memberikan Inspirasi dan Visi Misi yang Jelas dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran siswa?	Visi kepala madrasah sangat memotivasi kami untuk terus berinovasi. Beliau tidak hanya menyampaikan visi, tetapi juga menuntun kami untuk menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari di madrasah. Kami didorong mengintegrasikan teknologi, mengembangkan metode kerja yang lebih kreatif, serta ikut berperan dalam mendukung pembelajaran siswa. Dengan visi yang jelas, kami merasa lebih bersemangat melaksanakan tugas administrasi demi menunjang mutu pembelajaran.
2	Bagaimana Anda melakukan komunikasi dengan pimpinan untuk meningkatkan mutu pembelajaran	Saya merasa sangat dihargai karena kepala madrasah selalu menjaga komunikasi yang terbuka. Setiap

	siswa?	kebijakan baru selalu disosialisasikan dengan jelas, disertai ruang untuk bertanya atau memberi masukan. Hal ini membuat kami merasa dilibatkan dalam kemajuan madrasah. Dengan komunikasi terbuka, kami lebih paham arah kebijakan dan dapat mendukung guru maupun siswa melalui pelayanan administrasi yang tepat.
3	Apa saja strategi yang Anda gunakan untuk meningkatkan komunikasi dengan pimpinan?	Saya berusaha menjaga komunikasi yang baik, terbuka, dan profesional. Salah satu strategi adalah selalu menyampaikan laporan secara rutin tentang kegiatan administrasi. Selain itu, saya terbuka untuk berdiskusi dengan kepala madrasah mengenai hal-hal yang membutuhkan perhatian. Dengan cara ini, hubungan komunikasi tetap harmonis dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.
4	Bagaimana Anda menangani konflik atau perbedaan pendapat dengan pimpinan?	Untuk menangani konflik, saya mengutamakan musyawarah dan komunikasi terbuka. Jika ada perbedaan pandangan, saya mencoba memahami perspektif pimpinan terlebih dahulu. Setelah itu, saya menyampaikan pandangan saya dengan cara yang sopan. Dengan

		strategi kolaboratif dan akomodatif, konflik dapat berubah menjadi solusi yang membangun.
5	Apa saja kebutuhan yang Anda rasakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran siswa?	Kebutuhan yang paling mendesak adalah pelatihan terkait manajemen administrasi pendidikan agar lebih mendukung pembelajaran. Kami juga memerlukan fasilitas teknologi yang memadai untuk mempercepat layanan administrasi. Selain itu, kesempatan mengikuti seminar atau pelatihan akan membantu kami menambah wawasan sehingga bisa lebih maksimal dalam mendukung guru dan siswa.
6	Bagaimana Anda memantau dan mengevaluasi kinerja siswa dalam pembelajaran?	Walaupun peran utama kami bukan di kelas, kami turut mendukung evaluasi siswa melalui pengelolaan data nilai, absensi, dan dokumen akademik. Selain itu, kami membantu guru menyiapkan perangkat administrasi evaluasi. Dengan cara ini, proses pembelajaran lebih terkontrol dan data siswa bisa digunakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran.
7	Apakah ada pemberian umpan balik yang konstruktif oleh kepala madrasah dapat meningkatkan motivasi dan mutu pembelajaran	Ya, kepala madrasah selalu memberi umpan balik yang membangun. Jika ada kekurangan, beliau tidak hanya menegur tetapi juga memberi solusi

	siswa di Madrasah Tsanawiyah Percontohan?	dan penjelasan rinci. Kami juga sering mendapat apresiasi ketika pekerjaan berjalan baik. Hal ini sangat mendorong kami untuk lebih disiplin, tekun, dan semangat dalam mendukung kelancaran pembelajaran siswa.
8	Bagaimana Anda mendukung guru dalam kelancaran administrasi pembelajaran?	Kami membantu menyiapkan dokumen-dokumen penting seperti absensi, jadwal, serta laporan nilai. Selain itu, kami memastikan kebutuhan administrasi guru terpenuhi tepat waktu sehingga mereka bisa lebih fokus pada pembelajaran. Dukungan ini kami lakukan dengan disiplin dan komunikasi intensif dengan guru maupun pimpinan.
9	Apa bentuk koordinasi Anda dengan kepala tata usaha dalam mendukung mutu pembelajaran?	Koordinasi kami lakukan melalui rapat rutin, laporan tertulis, dan diskusi langsung. Kepala TU selalu memberi arahan mengenai tugas-tugas administrasi yang harus diprioritaskan. Dengan koordinasi yang baik, pekerjaan lebih terarah dan berkontribusi pada kelancaran kegiatan pembelajaran.
10	Bagaimana peran Anda dalam menjaga kedisiplinan administrasi madrasah?	Saya selalu memastikan arsip dan dokumen tersusun rapi, jadwal kegiatan diikuti tepat waktu, dan

		semua data tersimpan dengan baik. Kedisiplinan administrasi membantu guru dan siswa dalam mengakses informasi dengan cepat dan akurat, sehingga tidak ada hambatan dalam proses pembelajaran.
11	Apakah kepala madrasah memberikan kesempatan bagi staf TU untuk mengembangkan diri?	Ya, kepala madrasah memberikan kesempatan melalui pelatihan, seminar, serta pembinaan internal. Kami sering dilibatkan dalam kegiatan peningkatan mutu madrasah, sehingga tidak hanya fokus pada administrasi tetapi juga turut mendukung kualitas pembelajaran. Kesempatan ini membuat kami lebih percaya diri dan kompeten.
12	Bagaimana Anda menjaga komunikasi dengan siswa dalam urusan administrasi?	Kami menjaga komunikasi dengan siswa dengan sikap ramah, sopan, dan terbuka. Misalnya saat siswa mengurus surat keterangan atau dokumen lain, kami melayani dengan baik agar mereka merasa nyaman. Hal ini juga bagian dari pendidikan karakter, karena melalui pelayanan yang baik siswa belajar tentang kedisiplinan dan etika.
13	Apa tantangan terbesar Anda dalam menjalankan tugas administrasi untuk mendukung pembelajaran?	Tantangan terbesar adalah keterbatasan sarana teknologi dan volume pekerjaan yang tinggi,

		terutama pada saat ujian atau penerimaan siswa baru. Namun, dengan kerja sama tim yang solid serta arahan pimpinan, tantangan ini dapat diatasi. Kami belajar untuk lebih efisien dan teliti agar pekerjaan tidak mengganggu kegiatan pembelajaran.
14	Bagaimana Anda melihat pentingnya komunikasi dua arah antara staf TU dan kepala madrasah?	Komunikasi dua arah sangat penting karena kami tidak hanya menerima instruksi, tetapi juga bisa menyampaikan kendala yang dihadapi. Dengan begitu, pimpinan memahami situasi sebenarnya di lapangan. Hal ini membuat keputusan yang diambil lebih realistis dan mendukung peningkatan mutu madrasah secara keseluruhan.
15	Bagaimana Anda berkontribusi dalam pelaksanaan evaluasi madrasah secara menyeluruh?	Kami berkontribusi dengan menyiapkan data administrasi, mengarsipkan laporan, serta membantu penyusunan dokumen akreditasi. Semua ini mendukung guru dan kepala madrasah dalam proses evaluasi mutu pendidikan. Dengan data yang lengkap dan akurat, evaluasi dapat berjalan lebih efektif.
16	Apa harapan Anda terhadap kepala madrasah dalam mendukung	Harapan kami adalah kepala madrasah terus menjaga komunikasi

	pekerjaan staf TU?	yang terbuka, memberikan bimbingan, dan menyediakan fasilitas yang memadai. Selain itu, kami berharap pimpinan selalu mengapresiasi kerja keras staf TU, sehingga kami semakin termotivasi untuk mendukung peningkatan mutu pembelajaran.
17	Bagaimana Anda berkolaborasi dengan guru dalam kegiatan non-akademik?	Kami turut membantu guru dalam kegiatan ekstrakurikuler, lomba, dan acara madrasah. Misalnya, menyiapkan surat izin, mendukung administrasi kegiatan, serta mengatur sarana prasarana. Dengan keterlibatan ini, suasana madrasah menjadi lebih hidup dan siswa termotivasi untuk berprestasi.
18	Bagaimana Anda menjaga hubungan kerja sama dengan sesama staf TU?	Kami selalu menjaga hubungan baik melalui komunikasi terbuka, saling membantu, dan berbagi tugas. Jika ada pekerjaan mendesak, kami bekerja sama agar selesai tepat waktu. Kerja sama ini sangat penting agar pelayanan administrasi tetap lancar dan mendukung proses pembelajaran.
19	Apa kontribusi Anda terhadap peningkatan mutu pembelajaran secara tidak langsung?	Kontribusi kami adalah memastikan administrasi berjalan lancar sehingga guru bisa fokus mengajar dan siswa belajar dengan tenang. Misalnya,

		ketepatan dalam menyusun jadwal ujian, mengelola arsip nilai, dan mendukung pengadaan sarana belajar. Walaupun peran kami di belakang layar, tetapi hasilnya sangat terasa bagi kelancaran pembelajaran.
20	Bagaimana Anda menilai hubungan antara komunikasi yang baik dan peningkatan mutu pembelajaran di madrasah?	Menurut saya, komunikasi yang baik adalah kunci utama peningkatan mutu. Tanpa komunikasi yang jelas antara pimpinan, guru, staf, dan siswa, akan banyak terjadi kesalahpahaman. Dengan komunikasi yang terbuka, semua pihak memiliki pemahaman yang sama dan bisa bekerja sama untuk tujuan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

WAWANCARA PENELITIAN
ANALISIS PEMAHAMAN KOMUNIKASI PIMPINAN DENGAN GURU
UNTUK MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN SISWA DI
MADRASAH TSANAWIYAH PERCONTOHAN TEBING TINGGI

Nama : Maryam Nabila

Jabatan : Siswa

Hari, Tanggal : Senin, 14 April 2025

Petunjuk Pengisian :

Di bawah ini terdapat pertanyaan analisis pemahaman komunikasi pimpinan dengan guru, Staf diharapkan membaca setiap pertanyaan dan menjawab sesuai kondisi terjadi di madrasah.

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah Kepala Madrasah memberikan Inspirasi dan Visi Misi yang Jelas dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran siswa?	Visi kepala madrasah sangat memotivasi kami siswa-siswi untuk terus berinovasi dalam belajar di madrasah. Kepala madrasah bukan hanya berbicara tentang visi, tetapi juga memberinya ruang untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di kelas. Kami didorong untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses belajar, dan memperhatikan pengembangan karakter kami para siswa. Dengan visi yang jelas ini, kami merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam belajar di kelas.
2	Bagaimana Anda melakukan komunikasi dengan pimpinan dan guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran?	Saya merasa sangat dihargai karena kepala madrasah dan guru selalu menjaga komunikasi yang terbuka dengan kami. Setiap kebijakan selalu

		disosialisasikan dengan jelas, dan kami diberi kesempatan untuk bertanya atau memberi masukan tentang kegiatan akademik maupun non-akademik. Dengan komunikasi terbuka ini, kami lebih berani menyampaikan pendapat dan merasa memiliki peran penting dalam kemajuan sekolah.
3	Apa saja strategi yang anda gunakan untuk meningkatkan komunikasi dengan pimpinan dan guru?	Strategi saya dalam meningkatkan komunikasi dengan pimpinan dan guru adalah selalu bersikap sopan, terbuka, dan berani menyampaikan pendapat dengan cara yang baik. Selain itu, saya menjaga hubungan baik dengan teman-teman, guru, dan seluruh warga madrasah supaya suasana belajar menjadi lebih nyaman dan harmonis.
4	Bagaimana anda menangani konflik atau perbedaan pendapat dengan pimpinan dan guru?	Jika ada konflik atau perbedaan pendapat, kami diajarkan untuk menyelesaikannya dengan cara musyawarah. Kami berusaha saling terbuka, mencari jalan keluar yang terbaik, serta tetap menghargai perbedaan pendapat. Dengan komunikasi yang baik, biasanya masalah dapat diselesaikan dengan damai.

5	Apa saja kebutuhan yang Anda rasakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran?	Kebutuhan yang paling kami rasakan adalah metode pembelajaran yang bervariasi, tidak hanya ceramah, tetapi juga menggunakan media teknologi seperti proyektor, video pembelajaran, dan aplikasi interaktif. Selain itu, fasilitas seperti perpustakaan, laboratorium, dan ruang kelas yang nyaman sangat mendukung mutu pembelajaran kami.
6	Bagaimana Anda memantau dan mengevaluasi proses pembelajaran?	Kami mengevaluasi pembelajaran dengan cara mengulang materi di rumah, mengerjakan tugas-tugas dari guru, serta mengikuti pretest dan ujian yang ditentukan madrasah. Selain itu, kami juga berdiskusi dengan teman atau bertanya langsung kepada guru jika ada materi yang sulit dipahami.
7	Apakah ada pemberian umpan balik yang konstruktif oleh kepala madrasah dan guru dapat meningkatkan motivasi dan mutu pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Percontohan?	Ya, setiap kesempatan kepala madrasah maupun guru selalu memberikan umpan balik yang jelas dan membangun. Jika ada kekurangan, mereka menjelaskan secara rinci apa yang harus diperbaiki. Tidak hanya kritik, tetapi juga apresiasi selalu diberikan kepada kami. Hal ini membuat kami semakin bersemangat dan percaya

		diri dalam belajar.
8	Bagaimana peran guru dalam memberikan motivasi belajar kepada siswa?	Guru memiliki peran besar dalam memberikan motivasi. Mereka tidak hanya mengajar materi, tetapi juga selalu memberikan nasihat, semangat, dan cerita inspiratif agar kami tidak mudah menyerah. Guru juga sering memberikan penghargaan kecil atas usaha kami sehingga kami merasa dihargai.
9	Seberapa besar keterlibatan siswa dalam kegiatan sekolah yang mendukung mutu pembelajaran?	Kami cukup dilibatkan dalam berbagai kegiatan, seperti lomba akademik, ekstrakurikuler, dan kegiatan keagamaan. Hal ini membuat kami tidak hanya belajar teori di kelas, tetapi juga mengasah keterampilan lain seperti kepemimpinan, kerjasama, dan kreativitas.
10	Apakah menurut Anda komunikasi yang terjalin di madrasah sudah efektif?	Menurut saya komunikasi di madrasah sudah cukup efektif karena guru dan pimpinan selalu terbuka menerima saran maupun kritik. Namun, terkadang masih ada beberapa siswa yang kurang berani menyampaikan pendapatnya, sehingga perlu dibangun budaya diskusi yang lebih terbuka lagi.
11	Bagaimana siswa dapat memberikan masukan kepada kepala madrasah	Kami bisa menyampaikan masukan melalui forum musyawarah siswa,

	dan guru?	kotak saran, atau langsung berbicara kepada guru dan kepala madrasah. Biasanya jika kami menyampaikan dengan sopan, masukan tersebut diterima dengan baik.
12	Bagaimana suasana kelas dapat memengaruhi mutu pembelajaran?	Suasana kelas yang kondusif membuat kami lebih fokus belajar. Jika suasana tenang dan guru dapat mengelola kelas dengan baik, maka pembelajaran menjadi lebih efektif. Sebaliknya, suasana kelas yang gaduh membuat kami sulit memahami materi.
13	Bagaimana peran teknologi dalam mendukung proses pembelajaran di madrasah?	Teknologi sangat membantu, misalnya dengan penggunaan proyektor, video pembelajaran, dan platform daring. Teknologi membuat materi lebih mudah dipahami karena tidak hanya berupa teks, tetapi juga visual dan audio.
14	Bagaimana siswa menilai keadilan guru dalam memberikan penilaian?	Kami menilai guru cukup adil dalam memberikan nilai karena tidak hanya berdasarkan ujian, tetapi juga keaktifan di kelas, tugas, dan sikap. Hal ini membuat kami merasa usaha kami dalam belajar dihargai secara menyeluruh.
15	Apa harapan Anda terhadap kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran?	Harapan kami adalah kepala madrasah terus mendukung inovasi pembelajaran, memperbaiki fasilitas

		yang kurang, serta memberikan motivasi agar kami semakin semangat belajar.
16	Bagaimana hubungan antara siswa dengan guru dalam menciptakan pembelajaran yang efektif?	Hubungan kami dengan guru cukup baik, penuh rasa saling menghargai. Guru tidak hanya mengajar, tetapi juga menjadi pembimbing yang siap mendengarkan keluhan dan kesulitan kami. Hubungan yang baik ini membuat pembelajaran lebih efektif.
17	Bagaimana keterlibatan siswa dalam evaluasi pembelajaran?	Kami dilibatkan dalam evaluasi pembelajaran melalui refleksi kelas, diskusi kelompok, dan pengisian kuesioner. Dengan begitu, suara kami sebagai siswa ikut dipertimbangkan dalam peningkatan mutu pembelajaran.
18	Bagaimana siswa menanggapi kritik dari guru?	Kami berusaha menerima kritik guru dengan lapang dada karena kami tahu kritik tersebut bertujuan untuk memperbaiki diri. Jika ada hal yang kurang jelas, kami akan menanyakan kembali kepada guru agar lebih paham.
19	Apa yang membuat Anda merasa termotivasi untuk belajar lebih giat?	Hal yang membuat kami termotivasi adalah dukungan guru, kepala madrasah, orang tua, serta lingkungan sekolah yang positif. Selain itu, penghargaan kecil dari guru juga membuat kami semakin

		semangat.
20	Menurut Anda, apa hal yang paling penting untuk meningkatkan mutu pembelajaran di madrasah?	Menurut saya, hal yang paling penting adalah kerjasama semua pihak, mulai dari kepala madrasah, guru, staf, hingga siswa. Selain itu, penggunaan metode pembelajaran yang inovatif dan fasilitas belajar yang memadai juga sangat berpengaruh terhadap mutu pembelajaran.

Dokumentasi



Gambar.1. Foto Madrasah



Gambar.2. Kegiatan Apel Pagi



Gambar.3. Rapat Evaluasi



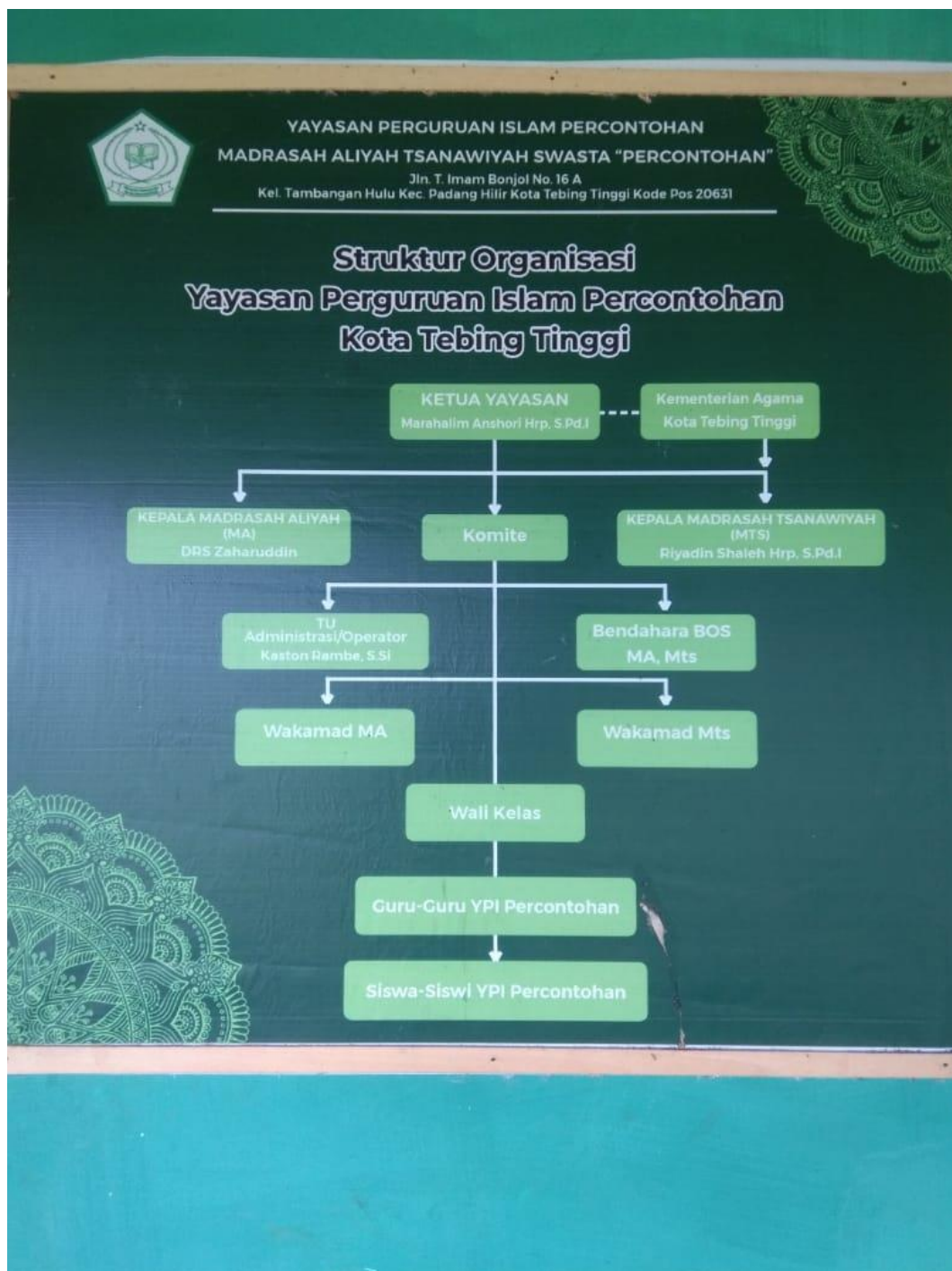
Gambar.4. Wawancara Kepala Madrasah



Gambar.5. Wawancara Wakil Madrasah



Gambar.6. Wawancara Guru



Gambar.7. Struktur Madrasah



Gambar.8. Visi Misi Madrasah