

**POLA KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 23 ACEH BESAR**

SKRIPSI - S1

Diajukan Oleh

LAIYYINA MISKA

NIM. 170401019

Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**

BANDA ACEH

2022

**Pola Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru
Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program
Sarjana (S-1) Strata Satu dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi
Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam**



Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Anita, S.Ag., M.Hum.
NIP. 197109062009012002

Pembimbing II,

Fajri Chairawati, S.Pd.I, M.A.
NIP. 197903302003122002

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan Sebagai
tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Dakwah dan Komunikasi
Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam**

Diajukan Oleh:

**Laiyyina Miska
170401019**

**Pada Hari/Tanggal
Selasa, 20 Desember 2022
26 Jumadil Awwal 1444**

**di
Darussalam – Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah**

Ketua,



**Anita S Ag, M Hum
NIP. 197109062009012002**

Sekretaris.,



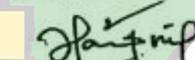
**Fajri Chairawati, S Pd I, M A
NIP. 197903302003122002**

Anggota 1.



**Taufik, St. AK, M Ed
NIP. 197705102009011013**

Anggota 2.



**Hamifah, S Sos I, M Ag
NIP. 199009202019032015**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry**



**Disetujui
Diponegoro, NIP. 196412201984122001**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Laiyyina Miska

NIM : 170401019

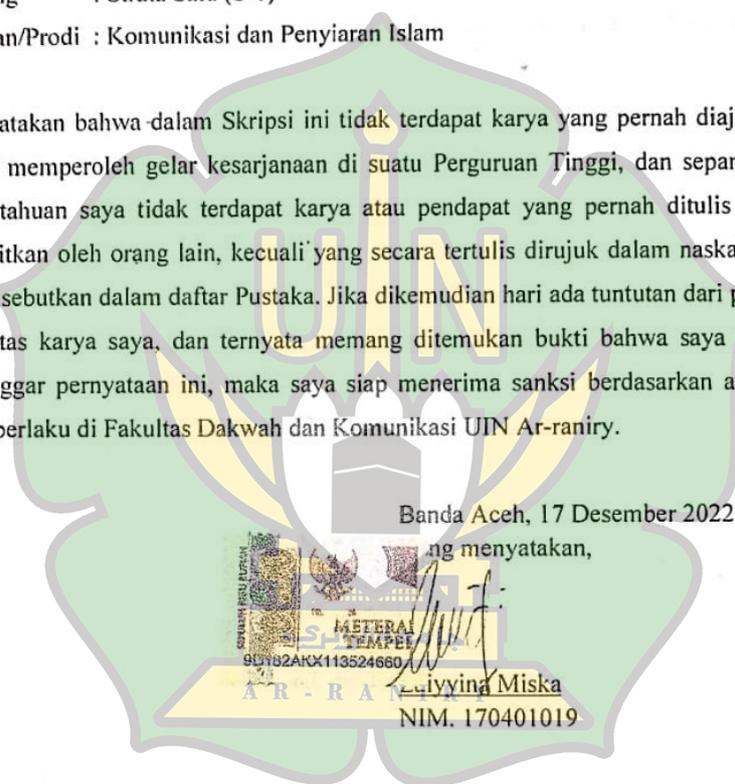
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Jurusan/Prodi : Komunikasi dan Penyiaran Islam

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-raniry.

Banda Aceh, 17 Desember 2022

ng menyatakan,




Laiyyina Miska
NIM. 170401019

KATA PENGANTAR



Dengan nama Allah SWT yang amat pemurah di dalam dunia ini lagi amat menyayangi hambanya. Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pola Komunikasi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar”. Tak lupa pula shalawat beriringi salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga, para sahabat, dan umatnya hingga akhir zaman. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-raniry Banda Aceh.

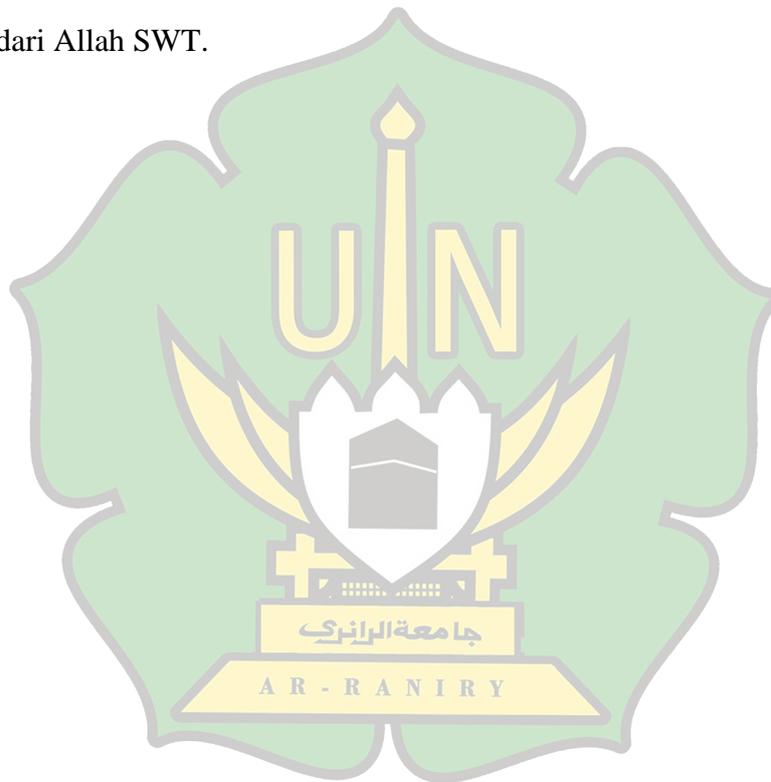
Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, pengarahan, bimbingan dan doa dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Alm. Buchari MS dan Ibunda Martini yang selalu setia mendoakan setiap langkah dan perjalanan penulis, memberi nasihat, memberi kasih sayang, pendidikan dan menjadi sumber motivasi yang kuat bagi penulis.
2. Ibu Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Ar-raniry Banda Aceh.
3. Bapak Dr. Mahmuddin selaku Wakil Dekan I, Fairus, MA. selaku Wakil Dekan II, Dr. Sabirin selaku Wakil Dekan III.

4. Bapak Syahril Furqany, M.I.Kom. selaku Ketua Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI), Ibu Hanifah, S.Sos.I., M.Ag. selaku Sekretaris Prodi KPI.
5. Seluruh dosen dan karyawan Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam yang telah banyak memberikan ilmu, bimbingan serta dukungan bagi penulis.
6. Ibu Anita S.Ag., M.Hum selaku Pembimbing I, Ibu Fajri Chairawati, S.Pd.I. M.A. selaku Pembimbing II sekaligus Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan, bantuan, pengarahan dan ide sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Adik tercinta Nahla Aqil yang selalu setia membantu dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, dan seluruh keluarga besar yang ikut memberikan dukungan, semangat dan doa untuk kemudahan dan kelancaran bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Terimakasih sebesar-besarnya kepada ibu Nurzarina, S.Pd.I selaku Kepala madrasah dan guru-guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh besar yang telah bersedia menjadi informan dan ikut terlibat membantu dalam penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan yaitu Shelly Karim, Shella Karim, Arina Rizkina, yang bersedia berjuang bersama-sama dari semester 1 perkuliahan hingga sekarang. Terimakasih juga kepada teman-teman angkatan 2017 yang telah menemani penulis selama menjadi mahasiswa.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu selama proses penyelesaian skripsi ini.

Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik, dan saran yang bersifat membangun ke arah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini, agar dalam penyusunan karya tulis selanjutnya dapat lebih baik.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak dan semoga segala amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.



ABSTRAK

Nama : Laiyyina Miska

Nim : 170401019

Judul Skripsi : Pola Komunikasi Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar

Jur/Fak : Komunikasi dan Penyiaran Islam/Dakwah dan Komunikasi

Peningkatan kualitas dan kinerja guru akan sangat berpengaruh terhadap kualitas/mutu Pendidikan. Dalam lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar kendala yang dialami adalah guru lebih mementingkan kegiatan sampingannya di luar madrasah, ke sawah, menjaga cucu dan datang telat ke madrasah lalu pulang lebih cepat. Terdapat juga guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar yang belum mampu mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan efektif dan ada guru belum memenuhi indikator standar kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih dalam upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar dan faktor penghambat komunikasi yang dialami oleh kepala madrasah. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah telah berusaha melakukan upaya-upaya yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan melakukan pengawasan dan penilaian dalam bentuk supervisi dan menjalin hubungan komunikasi yang baik yang memudahkan kepala madrasah dan guru untuk saling berdiskusi dan memecahkan masalah yang dialami oleh guru. Hambatan-hambatan komunikasi dapat disebabkan oleh faktor psikologi dari diri kepala madrasah seperti perasaan segan yang muncul kepada guru yang lebih senior dan lebih tua darinya maupun faktor sosiokultural seperti masih ada beberapa guru yang telat datang ke madrasah dikarenakan tempat tinggalnya jauh. Tetapi kepala madrasah sudah berusaha menjadwalkan jam masuk dan jam pulang sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar.

Kata Kunci: *Pola Komunikasi, Peningkatan, Kinerja*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vii
Daftar Tabel.....	x
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Penjelasan Konsep	7
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	14
A. Kerangka Teoritik.....	14
1. Pola Komunikasi	14
2. Komunikasi Organisasi	18
3. Hambatan-hambatan Komunikasi	24
4. Peningkatan Kinerja Guru	28
5. Kinerja Guru.....	29
6. Konsep Guru.....	33
B. Penelitian Terdahulu	34
BAB III : METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
C. Informan Penelitian	38
D. Sumber Data	39
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran umum Objek Penelitian	43
B. Hasil Penelitian.....	51
1. Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar	52
2. Faktor penghambat komunikasi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar	63
C. Pembahasan.....	65

BAB V : PENUTUP	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRA-LAMPIRAN	77
PROFIL KEPALA MADRASAH	78



Daftar Tabel

Tabel. 4.2.....	43
Tabel. 4.3	45



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Dalam lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar yang dialami adalah guru lebih mementingkan kegiatan sampingannya di luar madrasah, ke sawah, menjaga cucu dan datang terlambat ke madrasah lalu pulang lebih cepat, sehingga menyebabkan kinerja yang seharusnya mengajar murid-muridnya di madrasah, menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dan bahan EDM (Evaluasi Diri Madrasah) menjadi terabaikan. Permasalahan lainnya bukan hanya diakibatkan oleh faktor eksternal tapi juga faktor internal dari guru itu sendiri. Di masa pandemi yang telah melanda Indonesia pada tahun 2020 sampai 2021, proses belajar mengajar dilakukan secara online membuat guru-guru malas mengajar sehingga mereka hanya memberikan tugas bagi siswa-siswa tanpa menjelaskan materi terlebih dahulu. Realitanya menunjukkan bahwa masih banyak guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar yang belum memenuhi ketentuan profesionalismenya sebagai guru.¹

Sesuai dengan observasi peneliti di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar terdapat guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar yang belum mampu mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan efektif untuk menghasilkan peserta didik sesuai yang diamanatkan undang-undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional). Banyak guru yang masih

¹ Observasi awal peneliti pada tanggal 13 Oktober 2021

menganggap profesinya hanya sebagai pekerjaan biasa, sehingga kurang mampu menanamkan nilai-nilai pendidikan bagi peserta didik.²

Dari hasil observasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar maka guru tidak memenuhi Indikator standar kinerja guru. Adapun indikator standar kinerja guru adalah kemampuan merencanakan pembelajaran, mampu melaksanakan kegiatan belajar mengajar, mampu melakukan evaluasi.³

Hal ini menjadi tugas kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar untuk menumbuhkan semangat kembali pada guru. Dalam kasus ini komunikasi yang baik sangat dibutuhkan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar sebagai pengontrol kegiatan belajar mengajar mengemban amanah yang lebih besar dari staf madrasah yang lain. Oleh karena itu kepala madrasah harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, sehingga bisa menyampaikan argumennya dengan lugas, jelas dan sopan sehingga tidak menyinggung perasaan guru.

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah sebagai pemimpin di lingkungan madrasah memiliki peran penting untuk mencapai visi dan misi madrasah. Dalam hal ini komunikasi antar warga madrasah sangatlah diperlukan, karena komunikasi menjadi salah satu hal yang bisa menunjang keberhasilan suatu lembaga.

² Observasi awal peneliti pada tanggal 13 Oktober 2021.

³ Nyayu Khodijah, *Kinerja Guru dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi Di Sumatera Selatan*, (Palembang: Jurnal Cakrawala Pendidikan, Th. XXXII, No. 1, Februari 2013) Hal: 93.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di madrasah. Tugas kepala madrasah adalah menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Setiap kepala madrasah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Kepala madrasah selaku pimpinan dari organisasi yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar harus bisa membangun komunikasi yang terbuka dengan semua anggotanya, sehingga anggota tidak merasa segan atau kaku untuk menceritakan keluhan atau hanya sekedar berbagi cerita dengan kepala madrasah. Kepala madrasah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Menjadi pendengar yang baik juga merupakan aspek penting dalam membangun suatu komunikasi yang efektif antara kepala madrasah dengan guru. Tujuan kegiatan mendengarkan bermacam-macam, namun secara garis besar ada tiga menurut tujuannya, yaitu: mendengar untuk kesenangan, mendengar untuk informasi, dan mendengar untuk membantu.

Kepala madrasah dan guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar memanfaatkan pola komunikasi dengan efektif untuk membangun komunikasi yang baik, karena dalam suatu organisasi komunikasi yang terbuka dan efektif sangat diperlukan untuk mencapai visi dan tujuan dari organisasi tersebut.

Guru merupakan pendidik dalam proses belajar mengajar di madrasah, tugas utamanya adalah mendidik dan mengajar murid agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan maksimal. Potensi yang dimiliki oleh guru untuk meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang dengan lancar. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor pribadi maupun yang datang dari luar pribadi guru tersebut.⁴

Komunikasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh aktivitas manusia, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Identitas manusia sebagai makhluk sosial mengharuskan manusia untuk saling berhubungan satu sama lain.⁵

Dalam ilmu komunikasi, pola komunikasi merupakan bentuk atau proses hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat. Menurut Djamarah pola komunikasi dapat diartikan sebagai pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Pola komunikasi kepala madrasah dengan guru sangat berpengaruh dengan kinerja guru untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.⁶

Sesuai dengan tugas kepala madrasah sebagai seorang pemimpin yang harus membantu guru-guru dalam meningkatkan kualitas kinerjanya sesuai dengan indikator standar kinerja guru yang telah ditentukan, pola komunikasi yang dibangun tentunya tidak mudah mengingat guru-guru di Madrasah

⁴ Kunandar, *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2008), Hal. 48

⁵ Ngainun Naim, *Dasar-Dasar Komunikasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), Hal:15-16

⁶ Hadiati Nikmah, *Sistem Komunikasi Indonesia*, (Pasuruan: Lunar Media, 2010), Hal. 55

Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar memiliki 29 orang guru dengan umur dan kepribadian yang berbeda-beda.

Berdasarkan menurunnya kinerja guru yang tidak sesuai dengan indikator standar kinerja guru maka penulis tertarik untuk mengkaji tentang **“Pola Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar”**

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini mengkaji tentang pola komunikasi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar. Hal ini dilakukan karena banyak guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar yang kinerjanya menurun. Sesuai dengan pengamatan penulis masih ada guru yang hanya memberikan tugas kepada muridnya tanpa menjelaskan terlebih dahulu, dan masih banyak guru yang belum melengkapi bahan EDM (Evaluasi Diri Madrasah). Oleh karena itu, penting bagi kepala madrasah untuk melakukan upaya-upaya tertentu agar guru termotivasi untuk menjalankan tugasnya secara profesional. Dalam hal ini, maka peneliti merumuskan dua pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Bagaimana pola komunikasi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar?
2. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar?

3. Apa faktor Penghambat dari pola komunikasi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah

1. Peneliti ingin mengetahui pola komunikasi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar.
2. Peneliti ingin mengetahui upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar.
3. Peneliti ingin mengetahui faktor penghambat dari pola komunikasi kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan, terutama bagi program studi komunikasi dalam memberikan gambaran dengan jelas tentang komunikasi kepemimpinan atasan dengan bawahannya, terutama tentang komunikasi kepemimpinan dan efek yang ditimbulkan.

2. Manfaat praktisi

Secara praktisi penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai penambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh pada kinerja guru dan pegawai, dan juga penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi yang ingin melakukan penelitian menyangkut hal yang sama.

E. Penjelasan Konsep

Agar pembaca tidak salah dalam memahami isi skripsi ini, maka penulis menjelaskan beberapa istilah dasar, yakni seperti berikut:

1. Pola Komunikasi

Pola dalam kamus bahasa Indonesia berarti sistem atau tata kerja. Adapun istilah sistem secara umum adalah suatu susunan yang terdiri atau pilihan berdasarkan fungsinya, individu-individu yang mendukung membentuk kesatuan utuh. Tiap individu dalam sistem saling bergantung dan saling menentukan. Pola komunikasi diartikan sebagai bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami⁷

Menurut Cangara pola komunikasi terdiri dari beberapa macam yaitu :

⁷ Indriyanti, *Pola Komunikasi Organisasi Di Kantor Kecamatan Tallo*, (Makassar: Universitas Muhammadiyah, 2020), Hal. 17- 18.

a. Pola Komunikasi Primer

Pola Komunikasi Primer Merupakan suatu proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan dengan menggunakan suatu simbol sebagai media atau saluran. Dalam pola ini terbagi menjadi dua lambang verbal dan nonverbal. Lambang verbal yaitu Bahasa, yang paling sering digunakan dalam kehidupan karena dapat lebih mudah diungkapkan. Sedangkan lambang nonverbal yaitu isyarat dengan menggunakan anggota tubuh, antara lain, mata, kepala, tangan, dan lain sebagainya.

b. Pola Komunikasi Sekunder

Pola komunikasi sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua. Komunikator yang menggunakan pola komunikasi ini dikarenakan yang menjadi sasaran komunikasi yang jauh tempatnya atau banyak jumlahnya.

c. Pola Komunikasi Linier

Linier di sini bermakna lurus yang berarti perjalanan dari satu titik ke titik yang lain secara lurus. Dalam proses ini biasanya terjadi dalam komunikasi tatap muka (*face to face*), tapi ada kalanya komunikasi bermedia.

d. Pola Komunikasi Sirkular

Dalam proses sirkular itu terjadi *feedback* atau umpan balik, yaitu terjadi arus dari komunikator ke komunikan sebagai penentu utama keberhasilan komunikasi.⁸

⁸ Joseph.A Devito, *Komunikasi Antar Manusia Edisi Kelima*, (Jakarta: Karisma Publishing Group, 2011), Hal. 384

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah orang yang bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatan Pendidikan di madrasah dan melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada di lingkungan madrasah dalam situasi tertentu agar orang lain dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah adalah orang yang berada di depan guru, staf dan siswa madrasah dan merupakan orang paling utama mempengaruhi para guru serta aktivitas madrasah dalam mewujudkan tujuan Pendidikan.⁹

Kepala madrasah adalah pimpinan tertinggi di madrasah. Pola kepemimpinannya sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan madrasah. Oleh karena itu, dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala madrasah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.¹⁰

Dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah adalah orang yang memiliki tanggung jawab yang besar atas warga madrasah. Pola komunikasi kepala madrasah berperan penting terhadap peningkatan kinerja guru di madrasah.

3. Kinerja

Kinerja atau dapat diartikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

⁹ Yusnidar, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MAN Model Banda Aceh*, (Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA, Vol. XIV, No. 2, Februari 2014), Hal. 323

¹⁰ Muhsin, *Pengaruh Komunikasi Internal Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja Guru SMP N 1 Semarang*. (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang 2017), Hal. 130

kepadanya. Menurut Mangkuprawira, kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Menurut Siagian, mendefinisikan kinerja sebagai suatu keadaan yang mampu menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh kepala madrasah kepada pegawai sesuai dengan *job description* nya.¹¹

Dalam mencapai kinerja yang baik dan efektif maka diperlukan kerja sama yang baik antara kepala madrasah dengan guru di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar. Komunikasi yang baik di antara para guru dan kepala madrasah akan menghasilkan kerja sama yang baik pula, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan optimal dan kinerja dapat dicapai seperti tujuan yang telah ditetapkan.

4. Guru

Pengertian guru dalam proses pembelajaran adalah orang yang memberi pelajaran. Dalam kamus besar bahasa Indonesia guru berarti orang yang kerjanya mengajar. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses pembelajaran, yang ikut berperan serta dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan bangsa.

Secara formal guru merupakan seorang pengajar baik di Madrasah negeri maupun swasta yang kemampuannya berdasarkan latar belakang pendidikan secara formal yang minimalnya adalah sarjana dan mempunyai ketetapan hukum

¹¹ Andi Susanto dkk, *Pengaruh komunikasi Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara*, (Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, No. 2, Juni 2013), Hal.238

yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang keguruan yang berlaku di Indonesia. Menurut Sardiman guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan siswa-siswa, baik secara individual maupun secara klasikal, baik di Madrasah maupun di luar Madrasah.¹²

Agus dalam bukunya Uzer menambahkan bahwa guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman dibidangnya. Dijelaskan lagi oleh Uzer bahwa makna terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh Pendidikan formal, tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan. Guru sebagai tenaga profesional yang berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia dan harus berperan secara aktif dalam menyesuaikan tuntutan perubahan zaman.¹³

Dengan beberapa pengertian di atas, dapat kita simpulkan bahwa guru profesional adalah guru yang memenuhi kriteria dan melaksanakan kewajiban guru, sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan rangka pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

¹² Hamzah B.Uno dkk, *Teori Variabel Keguruan dan Pengukurannya*, (Gorontalo : sultan amai press, 2014), Hal. 14

¹³ Azhar Salma, *Konsep Guru Profesional dalam Buku Gurunya Manusia Karya Munif Chatib Urgensinya terhadap Kompetensi Guru Kelas Madrasah Ibtidaiyah*, (Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021), Hal. 15- 16

1. Bagian Awal Skripsi memuat halaman sampul depan, halaman persetujuan dosen pembimbing, halaman pernyataan keaslian, halaman kata pengantar halaman daftar isi, dan daftar tabel.
2. Bagian Utama Skripsi terbagi atas bab dan sub bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan konsep, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari kerangka teoritik yang berisi tentang pembahasan pengertian pola komunikasi, Komunikasi Organisasi, upaya peningkatan kinerja guru dan hambatan komunikasi. Penelitian terdahulu berisi tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini penulis mengemukakan tentang metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian yang terdiri dari: jenis penelitian yang dipakai, informan penelitian, sumber data, Teknik pengumpulan data dan Teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis. Didalam bab ini penulis membahas tentang upaya -upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh besar serta faktor-faktor penghambat

komunikasi yang dialami oleh kemala madrasah dan guru di Madrasah Ibtidaiyah negeri 23 Aceh Besar.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritik

1. Pola Komunikasi

Menurut Effendy pola komunikasi adalah suatu proses yang dirancang untuk mewakili kenyataan keterkaitannya unsur-unsur yang dicakup beserta keberlangsungannya guna memudahkan pemikiran secara sistematis dan logis. Pola komunikasi dan aktivitas organisasi sangat tergantung pada tujuan, gaya manajemen, dan iklim organisasi yang bersangkutan, artinya bahwa komunikasi itu tergantung pada kekuatan-kekuatan yang bekerja dalam organisasi tersebut, yang ditujukan oleh mereka yang melakukan pengiriman dan penerimaan pesan.

Pola komunikasi diartikan sebagai bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Penggunaan pola komunikasi mempengaruhi efektivitas proses komunikasi. Burgess mengamati bahwa organisasi formal mengendalikan struktur komunikasi dengan menggunakan sarana tertentu seperti hubungan-hubungan kerja, penetapan kantor, dan fungsi-fungsi komunikasi khusus.

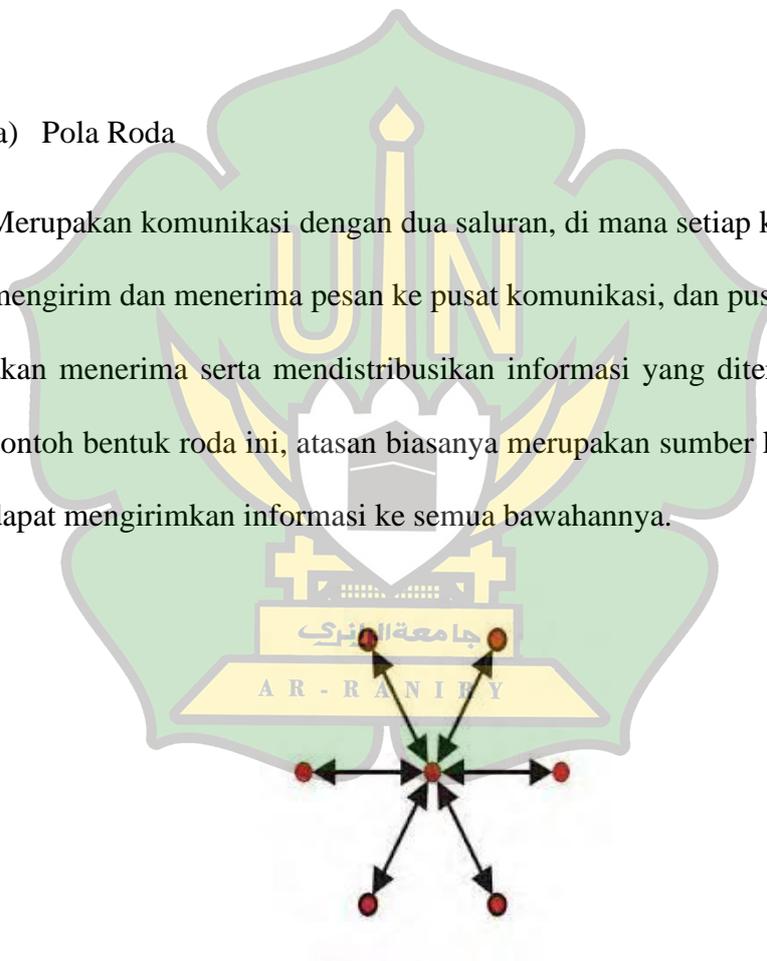
Pola komunikasi merupakan bentuk-bentuk komunikasi untuk mempengaruhi melalui sinyal atau simbol yang dikirim dengan cara mengajak secara bertahap maupun sekaligus, pola komunikasi akan lebih mempunyai arti jauh Ketika dikaitkan dengan prinsip-prinsip komunikasi dalam merealisasikan bentuk komunikasi.

Studi tentang pola komunikasi dilakukan dalam usaha untuk menemukan cara terbaik dalam komunikasi. Walaupun sebenarnya tidak ada acara yang benar-benar baik secara keseluruhan di bidang komunikasi karena informasi yang dikirim dengan tujuan yang berbeda-beda.¹⁴

Secara umum terdapat beberapa pola atau struktur komunikasi dalam organisasi, yaitu: bentuk roda, Y, lingkaran, rantai, dan informasi untuk semua arah.

a) Pola Roda

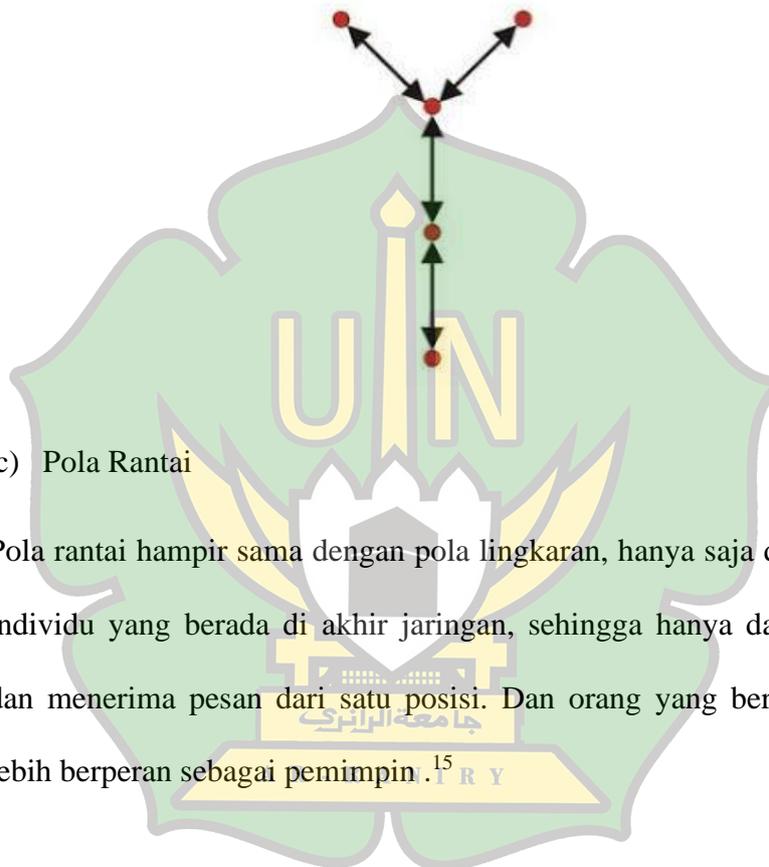
Merupakan komunikasi dengan dua saluran, di mana setiap karyawan akan mengirim dan menerima pesan ke pusat komunikasi, dan pusat komunikasi akan menerima serta mendistribusikan informasi yang diterimanya. Pada contoh bentuk roda ini, atasan biasanya merupakan sumber komunikasi, ia dapat mengirimkan informasi ke semua bawahannya.



¹⁴ Muhammad Arni, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 104.

b) Pola Y

Pada pola Y ini pusat komunikasi tidak dapat berkomunikasi langsung dengan seluruh individu, tetapi ada individu yang komunikasinya harus melalui individu lain.



c) Pola Rantai

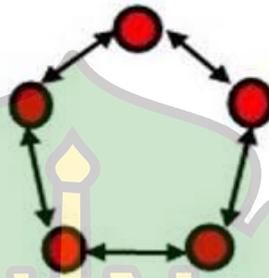
Pola rantai hampir sama dengan pola lingkaran, hanya saja di sini ada dua individu yang berada di akhir jaringan, sehingga hanya dapat mengirim dan menerima pesan dari satu posisi. Dan orang yang berada di tengah lebih berperan sebagai pemimpin.¹⁵



¹⁵ Joseph.A Devito, *Komunikasi Antar Manusia Edisi Kelima*, (Jakarta: Karisma Publishing Group, 2011), Hal. 382-384

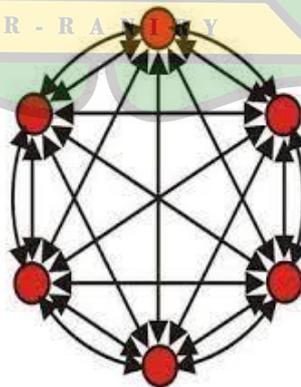
d) Pola Lingkaran

Pola komunikasi lingkaran memungkinkan masing-masing individu untuk mengirim pesan ke sebelah kiri atau ke sebelah kanannya. Namun demikian individu tidak dapat mengirim dan menerima pesan secara langsung ke seluruh karyawan.¹⁶



e) Pola Semua Saluran/Pola Bintang

Pola yang tidak terpusat pada satu orang pemimpin. Semua anggota saling berhubungan secara langsung satu sama lain walaupun tidak bersebelahan. Pola komunikasi bintang memberikan kepuasan kepada anggota dan paling cepat menyelesaikan tugas jika ada permasalahan.¹⁷



¹⁶ Joseph.A Devito, *Komunikasi Antar Manusia Edisi Kelima*, (Jakarta: Karisma Publishing Group, 2011), Hal. 382-384.

¹⁷ Joseph.A Devito, *Komunikasi Antar Manusia Edisi Kelima*, (Jakarta: Karisma Publishing Group, 2011), Hal.384

Pola komunikasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kebiasaan dari suatu kelompok untuk berinteraksi, bertukar informasi, pikiran, saling bertukar pendapat dan pengetahuan yang terjadi dalam jangka waktu tertentu. Pola komunikasi juga dapat dikatakan dengan cara seseorang atau kelompok berinteraksi dengan menggunakan simbol-simbol yang telah disepakati sebelumnya.¹⁸

2. Komunikasi Organisasi

a. Pengertian Komunikasi Organisasi

Menurut Redding Dan Sanborn komunikasi organisasi adalah komunikasi yang dilakukan oleh sebuah organisasi baik yang dilakukan oleh bawahan kepada bawahan, atau atasan dengan atasan, atau atasan pada bawahan.¹⁹

Menurut Wiryanto komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.²⁰

Arus komunikasi dalam organisasi terbagi menjadi dua yaitu komunikasi horizontal dan komunikasi vertikal. Masing-masing arus memiliki perbedaan fungsi yang tegas.

1) Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang berlangsung antara para anggota atau bagian yang memiliki kedudukan yang setara. Fungsi arus komunikasi horizontal adalah:

¹⁸ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), Hal. 108.

¹⁹ Iren Silviani, *Komunikasi Organisasi*, (Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka, 2019), Hal. 97.

²⁰ Khomsahrial Romli, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2014), Hal. 2.

- a) Memperbaiki koordinasi tugas;
- b) Pemecahan masalah;
- c) Saling bertukar informasi;
- d) Mencegah terjadinya konflik antar anggota;
- e) Membina hubungan dengan kegiatan bersama.

2) Komunikasi vertical

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas. Tidak hanya terjadi karena perbedaan tingkatan tetapi juga karena memiliki jenis interaksi yang berbeda. Jenis interaksi vertikal yaitu:

1) Komunikasi dari atas ke bawah (*Downward Communication*)

Downward Communication atau komunikasi dari atas ke bawah ini berlangsung Ketika atasan mengirimkan pesan kepada bawahannya. Fungsi komunikasi dari atas ke bawah ini adalah:

- a) Memberikan instruksi kerja
- b) Memberikan informasi tentang aturan-aturan yang berlaku
- c) Memberi motivasi kepada bawahannya agar bekerja lebih baik.

2) Komunikasi dari bawah ke atas (*Upward Communication*)

Komunikasi ini terjadi Ketika bawahan mengirimkan pesan kepada atasannya. Fungsi dari arus komunikasi ini adalah menyampaikan informasi tentang pekerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan, menyampaikan kendala dari tugas atau pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan, menyampaikan

saran dan pendapat, dan menyampaikan keluhan kesah dan permasalahan yang didapat untuk mendapat solusi bersama.²¹

b. Kepemimpinan Dimadrasah

1) Pengertian Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi kelompok dan budayanya, serta mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran.

Menurut Suharsimi Arikunto dalam bukunya Muwahid Shulhan dan Soim, kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota kelompoknya agar mereka dengan suka rela menyumbangkan kemampuannya secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan.²²

Pemimpin yang baik menurut Overton dalam tindakannya akan:

- a) Menunjukkan kepedulian terhadap bawahan atau anggotanya;
- b) Memberikan peluang dan bantuan dalam pengembangan diri;
- c) Mengapresiasi anggotanya atas kinerja yang dicapai;
- d) Memotivasi tim;
- e) Mempertahankan keadilan, kejujuran dan integritas sepenuhnya;
- f) Mempertahankan keterbukaan, konsistensi dan komunikasi yang teratur;
- g) Mendorong kreativitas;

²¹ Muhammad Arni, *Komunikasi Organisasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), Hal. 108

²² K. Khoiri, *kepemimpinan Kepala Madrasah*, 2017, <http://repository.radenintan.ac.id>,

- h) Memiliki komitmen terhadap produktivitas dan mutu;
- i) Mempertahankan kreativitas;
- j) Mengabdikan terhadap kebaikan;
- k) Berlaku netral terhadap anggotanya;
- l) Memanfaatkan sumber daya dengan baik;
- m) Mendengar dan menerima masukan dari anggotanya.²³

2) Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan anggota madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan madrasah, ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan Pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya.

Kepala madrasah disebut juga dengan “mantri guru” yang berarti kepala guru, yang bertugas memimpin guru sehingga para guru dapat mengajar dengan baik.²⁴

3) Kepemimpinan di Madrasah

Kepemimpinan di madrasah adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan warga madrasah untuk mencapai tujuan secara terarah. Kepemimpinan di madrasah harus dilandasi konsep demokratisasi, spesialisasi tugas, pendelegasian wewenang, profesionalitas dan integrasi tugas untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang berlangsung pada lembaga pendidikan berarti menjalankan proses kepemimpinan yang sifatnya

²³ Wahyudin Noor Nasution, *Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah*, (Medan: Jurnal Tarbiyah, Vol. 22, No. 1, Januari Juni 2015), Hal. 79.

²⁴ Suparman. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru (Sebuah Pengantar Teoritis)*. (Uwais Inspirasi Indonesia). 2019. Hal. 14-15.

mempengaruhi sumber daya personil pendidikan agar melakukan tindakan bersama guna mencapai tujuan Pendidikan.

Sebagai seorang pemimpin, tugas-tugas kepala madrasah sebagai pemimpin Lembaga Pendidikan masa depan tidak cukup hanya sekedar melakukan peran-peran yang berkenaan dengan perencanaan, mengomunikasikan, mengoordinasikan, memotivasi, mengendalikan, mengarahkan dan memimpin. Lebih dari itu, wilayah tugas pemimpin masa depan, termasuk pemimpin madrasah, harus disempurnakan dengan kegiatan-kegiatan yang membuat orang yang dipimpin mampu, memperlancar, membangun kerja sama, membimbing, membagi cinta kasih, mensejahterakan dan mendukung. Dengan demikian, terlihat bahwa hubungan pemimpin dengan bawahannya tidak sebagaimana hubungan buruh dan majikannya melainkan terjalin hubungan kolegial di antara orang-orang yang masing-masing memiliki tanggung jawab atau integritas pengabdian yang tinggi.

Pengembangan kepemimpinan di madrasah merupakan tuntutan untuk memahami dan bersedia mengikuti program-program pengembangan. Pimpinan madrasah yang memiliki kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan sekarang dan masa depan harus pula mampu memahami kebutuhan integritas madrasah dalam pendidikan nasional.²⁵

Menurut Dirawat kepemimpinan pendidikan adalah sebagai suatu kemampuan dalam mempengaruhi, mengelola, dan memotivasi anggota yang berhubungan dengan pengembangan ilmu pendidikan, pelaksanaan pendidikan,

²⁵ Muh. Akib D. *Manajemen dan Kepemimpinan Madrasah*, (Lentera Pendidikan, Vol.12, No. 1, Juni 2012), Hal. 100-103.

pengajaran dan peningkatan mutu pendidikan agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Syarafuddin bahwa kepemimpinan pendidikan yang dijalankan oleh kepala madrasah atau pimpinan Lembaga pendidikan mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a) Proses mempengaruhi guru dan warga madrasah lainnya serta pihak yang terkait seperti komite dan orang tua murid untuk melakukan suatu tindakan yang berpengaruh terhadap kesejahteraan madrasah dan peningkatan mutu madrasah;
- b) Berlangsung dalam organisasi madrasah untuk mengelola aktivitas pembelajaran;
- c) Kepala madrasah diangkat secara formal oleh instansi kependidikan;
- d) Tujuan yang akan dicapai melalui proses kepemimpinannya yaitu tercapainya tujuan pendidikan, peningkatan mutu, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas;
- e) Menjalin komunikasi yang baik antar warga madrasah.²⁶

4) Teori Perilaku (*Behavior*)

Teori ini berpendapat bahwa ada tidaknya, baik buruknya suatu organisasi dipengaruhi oleh sikap atau perilaku anggota organisasi. Masalah yang terpenting dalam teori ini adalah bagaimana menjadikan anggota organisasi ini bersikap, berpikir dan berperilaku layaknya manusia organisasi yang tepat. Salah satu

²⁶ Wahyudin Noor Nasution, *Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah*, (Medan: Jurnal Tarbiyah, Vol. 22, No. 1, Januari Juni 2015), Hal. 73.

penganut teori ini adalah Herbert A. Simon dalam bukunya “*AdMadrasah Ibtidaiyah Negeriistrative Behaviour*”.

Barnard mengatakan bahwa ada 4 syarat yang harus dipenuhi sebelum menerima pesan, yaitu:

- a. Memahami pesan
- b. Percaya bahwa pesan tersebut tidak bertentangan dengan tujuan organisasi
- c. Percaya bahwa di saat menjalin Kerja sama, pesan tersebut sesuai dengan Madrasah Ibtidaiyah Negeriatnya
- d. Memiliki kemampuan fisik maupun mental untuk melaksanakan pesan.²⁷

3. Hambatan-hambatan Komunikasi

Noise Of Communication merupakan proses komunikasi yang terkadang penyampaiannya mengalami gangguan atau hambatan. Hal-hal yang menghalangi kelancaran pengalihan pesan dari sumber kepada penerima. Gangguan yang terjadi dapat membuat pesan yang disampaikan berbeda dengan yang diterima, ini dapat bersumber dari komunikator, komunikan, media, atau pesan yang akhirnya mengurangi makna pesan yang disampaikan.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan komunikasi mengalami hambatan, yaitu:

²⁷ Zaenal Mukarom, *Teori-teori komunikasi*, (Bandung: UIN Sunan Gunung Djati, 2020), Hal. 158.

a. Hambatan Psikologi

Hambatan psikologi merupakan unsur dari hambatan psikis manusia. Di Dalam hambatan psikologi terdapat kepentingan, stereotip, prasangka, dan motivasi. Kepentingan menjadikan manusia terpusat pada satu perhatian, sehingga terangsang untuk melakukan yang menjadi kepentingannya. Komunikasi dalam komunikasi bersifat heterogen. Karena itu kita dapat mengelompokkannya berdasarkan usia, jenis kelamin, pekerjaan, hobi dan lainnya. Perbedaan itu berpengaruh terhadap kepentingan saat berkomunikasi.

Stereotip adalah gambaran tertentu mengenai sifat-sifat pribadi orang atau kelompok tertentu yang bersifat negatif. Prasangka salah satu rintangan bagi tercapainya suatu tujuan komunikasi. Prasangka melibatkan emosi yang memaksa orang untuk menarik kesimpulan tanpa menggunakan pikiran yang rasional. Motivasi juga berpengaruh untuk komunikasi yang efektif, karena hakikatnya setiap manusia memiliki motif tertentu. Motif adalah pergerakan atau dorongan dari dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu. Berbagai motif yang berbeda antar manusia, maka tanggapan dari seseorang terhadap pesan yang disampaikan pun berbeda sesuai jenis dan motivasinya. Pesan dapat diterima oleh komunikasi apabila pesan itu sesuai dengan motivasinya, sebaliknya komunikasi akan mengabaikan pesan tersebut apabila tidak sesuai dengan motivasinya.²⁸

²⁸ Siti Rahma Harahap, *Hambatan-Hambatan Komunikasi*, (Mandailing Natal: Jurnal Al-Manaf, Vol. 1, No. 1, Juni 2021) Hal. 57 dan 58

b. Hambatan Sosiokultural

Menurut Ardianto hambatan sosiokultural terbagi dalam beberapa aspek, yaitu keberagaman etnik, perbedaan norma sosial, perbedaan Bahasa, faktor semantic, kurangnya Pendidikan dan berbagai hambatan mekanis. Norma sosial merupakan suatu kebiasaan, tata krama, dan adat istiadat yang disampaikan secara turun-temurun yang berlaku sebagai petunjuk bagi seseorang untuk bersikap dan bertingkah laku dalam masyarakat²⁹.

Hambatan sosiokultural terbagi menjadi berapa jenis yaitu:

1) Hambatan Semantik

Hambatan semantik lebih kepada hambatan yang didasarkan pada bahasa sebagai alat komunikasi. Perbedaan bahasa yang kemudian tidak terjadi proses penerjemahan akan menyebabkan terjadinya hambatan komunikasi ini. Terutama ketika seorang dengan kemampuan bahasa yang terbatas mengunjungi wilayah yang bahasanya sangat berbeda jauh dengan bahasa asal daerahnya.

2) Hambatan Ekologis

Hambatan ekologis adalah hambatan yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Lingkungan yang kurang kondusif akan menyebabkan terhambatnya proses komunikasi yang diinginkan. Faktor yang mempengaruhi komunikasi ini memangsering terjadi. Tentu saja ini berarti bahwa lingkungan harus benar-benar mendukung proses komunikasi agar hambatan ini tidak terjadi.

²⁹ Siti Rahma Harahap, *Hambatan-Hambatan*Hal. 58

3) Hambatan Mekanis

Hambatan mekanis dijumpai pada media yang dipergunakan dalam melancarkan komunikasi. Banyak contoh yang kita alami sehari-hari seperti suara telpon yang kurang jelas, suara yang hilang-muncul pada pesawat radio, kurang pengetahuan tentang penggunaan media berbasis IT (*Information Technology*).³⁰

Dari sudut pendidikan, tingkat pendidikan di Indonesia belum merata, adanya kesenjangan pendidikan antara penduduk kota dengan penduduk desa juga menjadi hambatan dalam proses komunikasi. Sering kali komunikan yang berpendidikan rendah tidak dapat menerima pesan dengan benar karena keterbatasan daya tangkapnya.³¹

c. Hambatan Interaksi Non-Verbal

Pesan nonverbal adalah semua isyarat yang disampaikan melalui gestur, gerak-gerik yang bukan melalui kata-kata. Masyarakat saat ini sadar bahwa komunikasi tidak hanya dapat disampaikan dengan kata-kata, tapi juga dapat melalui alat indra seperti mata, dagu dan sebagainya. hambatan yang terjadi dalam interaksi nonverbal adalah hambatan pemahaman, dalam komunikasi dapat terjadi kesalahpahaman antara komunikator dengan komunikan, ini dapat terjadi karena beberapa sebab yakni, ekspresi wajah, postur tubuh dan gerak-gerik tubuh menjadi isyarat yang berhubungan dengan perilaku manusia.³²

³⁰ Wibowo Hanafi Ari Susanto, *Komunikasi Dalam Keperawatan*, (Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022), Hal. 54-55.

³¹ Siti Rahma Harahap, *Hambatan-Hambatan* Hal. 58

³² Siti Rahma Harahap, *Hambatan-Hambatan* Hal. 59.

4. Peningkatan Kinerja Guru

Kinerja guru yang baik merupakan penerapan dari rencana hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai harus semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencerdaskan siswa-siswanya dan untuk meningkatkan mutu madrasah.

Dalam Undang-undang No.14 tahun 2005 pasal 1 tentang guru dan dosen disebutkan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Lebih lanjutnya dijelaskan dalam pasal 25 bahwa “beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan”.³³

Dalam rangka mewujudkan guru yang profesional harus dilakukan kegiatan peningkatan mutu guru dengan cara menerapkan fungsi pengembangan, pembinaan dan fungsi pengawasan (supervisi).

Supervisi menurut Suhardan adalah melakukan pengawasan terhadap kegiatan akademik seperti proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru dengan cara memberikan pelayanan terhadap kebutuhan pokoknya agar mampu meningkatkan potensinya semaksimal mungkin dan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional.

³³ Lailatus Sa'adah, *Upaya Peningkatan Kinerja Guru*, (Intelektualita, Vol. 3, No.1, Januari-juni 2015), Hal. 22

Pelaksanaan supervisi di madrasah menjadi tanggung jawab kepala madrasah sepenuhnya, karena salah satu tugas kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah adalah menjadi supervisor.³⁴

5. Kinerja Guru

1) Pengertian Kinerja

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah “*performance*”. Menurut Kane kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Mathis dan Jackson mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan guru.³⁵

2) Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (madrasah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan madrasah dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan madrasah.

Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan Amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Singkatnya, kinerja guru adalah hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.³⁶

³⁴ Suyatno, *Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di SD Negeri 001 Gunung Kijang Kepulauan Riau*, (Pembelajaran Prospektif, Vol. 5, No. 2, Agustus 2020), Hal. 14.

³⁵ Abd. Majid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), Hal. 9-10

³⁶ Abd. Majid, *Pengembangan Kinerja ...*, Hal. 11.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Sutermeister dalam bukunya mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh “kemampuan dan motivasi”. Kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dipengaruhi oleh Pendidikan, pengalaman, Latihan dan Madrasah Ibtidaiyah Negeriat. Keterampilan dipengaruhi oleh pembawaan dan kepribadian. Motivasi dipengaruhi oleh interaksi.

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor:

- 1) Lingkungan fisik pekerjaan,
- 2) Lingkungan sosial pekerjaan yang terdiri dari: kepemimpinan, lingkungan organisasi yang terstruktur, manajemen organisasi.

Kemendiknas memodifikasi alat penilaian kemampuan guru (APKG) menjadi tiga aspek utama, yaitu:

- 1) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)
- 2) Prosedur pembelajaran dan hubungan antarpribadi
- 3) Penilaian pembelajaran.

Apabila dikaitkan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.³⁷

³⁷ Abd. Majid, *Pengembangan ...*, hal. 11-13

4) Standar Kinerja Guru

Standar kinerja guru dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Sehubungan dengan standar kinerja guru, Sahertian menyimpulkan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti:

- 1) Bekerja dengan siswa secara individual
- 2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran
- 3) Pendayagunaan media pembelajaran
- 4) Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
- 5) Kepemimpinan yang aktif dari guru.³⁸

Standar kinerja guru juga berkaitan dengan kompetensi guru. Maksudnya adalah untuk memiliki standar kinerja yang baik guru juga harus didukung dengan kompetensi kinerja yang baik. Kompetensi guru artinya kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam hal mendidik, mengaplikasikan dan memanfaatkan situasi belajar mengajar dengan menggunakan bahan pembelajaran yang sudah direncanakan dan sudah dipersiapkan secara matang. Kompetensi yang dimiliki guru menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya.³⁹ Standar kompetensi guru meliputi:

- 1) Pedagogik, adalah ilmu yang mempelajari tentang teknik dalam mengajar dan membimbing anak.

³⁸ Abd. Majid, *Pengembangan...*, Hal.14-15.

³⁹ Desi Nova Natalia Gultom. *Standard Kompetensi Mengajar Guru*. (Bogor: Universitas Djuanda). 2021. Hal. 1.

- 2) Kepribadian guru, adalah kompetensi yang berkaitan dengan sikap dan perilaku guru.
- 3) Keterampilan sosial guru, adalah kemampuan berinteraksi guru dengan orang-orang disekitarnya baik dalam hubungan yang formal maupun yang informal.
- 4) Profesional guru, adalah ketika guru bersikap sesuai dengan aturan profesinya.⁴⁰

Dari jenis-jenis kompetensi guru tersebut dapat dijabarkan menjadi empat belas indikator kinerja guru, yaitu:

- 1) Menguasai karakter peserta didiknya
- 2) Menguasai teori-teori dan pembelajaran yang bersifat mendidik
- 3) Mengembangkan kurikulum yang ideal
- 4) Suasana pembelajaran yang mendidik dan menyenangkan
- 5) Membantu mengembangkan potensi peserta didik
- 6) Membangun komunikasi yang baik dan menyenangkan dengan peserta didik
- 7) Melakukan evaluasi dan penilaian
- 8) Bertindak sesuai dengan norma hukum, agama, sosial dan budaya
- 9) Menunjukkan pribadi yang tegas dan dewasa
- 10) Menumbuhkan rasa profesionalisme sebagai seorang pengajar
- 11) Bersikap adil dan tidak diskriminatif

⁴⁰ Desi Nova Natalia Gultom. *Standard Kompetensi Mengajar Guru*. (Bogor: Universitas Djuanda. 2021). Hal. 13-38.

- 12) Menjaga komunikasi yang baik dengan sesama gur, wali murid dan masyarakat sekitar
- 13) Menguasai bahan pembelajaran yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- 14) Menumbuhkan rasan profesionalisme dengan tindakan refleksi.⁴¹

6. Konsep Guru

Peran guru cukup signifikan dalam menunjang keberhasilan peserta didiknya, seperti halnya guru dijadikan tokoh teladan bagi siswa. Keberhasilan Pendidikan juga dapat ditentukan oleh kesiapan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Sehingga guru memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu hasil pendidikan. Mutu hasil Pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru yang profesional. Guru profesional dapat dilihat dari caranya mengimplementasikan kompetensi yang sudah dikuasainya.⁴²

Konsep guru dalam buku... gurunya manusia karya Munif Chatib menawarkan solusi mudah dalam mencapai tangga profesional seorang guru. Selain mencapai tujuan Pendidikan yang sesuai dengan standar nasional. Menurut Munif Chatib guru yang berhenti belajar harus berhenti mengajar, madrasah harus memberikan kesempatan kepada guru dengan seluas-luasnya untuk selalu belajar meningkatkan kualitas diri dan mengikuti perkembangan zaman, belajarnya guru bisa dari aktivitas mengajarnya, peserta didik sebagai materi pelajarannya dan dari

⁴¹ Masrum. *Kinerja Guru Profesional*, (Purbalingga: Eureka Media. 2021). Hal. 105

⁴² Ondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015), Hal. 5

pelatihan maupun diskusi-diskusi yang mendorong guru untuk memperluas wawasan baru. Munif Chatib menyebut guru adalah seniman tingkat tinggi.⁴³

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai Perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut Beberapa Penelitian Terdahulu yang berkaitan dengan penelitian penulis.

Penelitian Indriyanti (2020). Berjudul "*Pola Komunikasi Organisasi Di Kantor Kecamatan Tallo kota Makassar*". Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif-Deskriptif dengan mewawancarai pimpinan dan staf-staf di kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar tersebut tentang bagaimana pola komunikasi yang berlangsung di kecamatan Tallo Kota Makassar.⁴⁴

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis terletak pada Tempat penelitian dan masalah yang ingin diteliti. Tempat yang diteliti pada penelitian terdahulu yaitu Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar dengan fokus masalah bagaimana pola komunikasi yang berlangsung di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar. Sedangkan tempat yang penulis teliti adalah Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar dengan fokus masalah pola komunikasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar.

⁴³ Munif Chatib, *Gurunya Manusia: Menjadikan Semua Anak Istimewa dan Semua Anak Juara*, (Bandung: Kaifa, 2019), Hal. 129.

⁴⁴ Indriyanti, *Pola Komunikasi Organisasi ...*, Hal.31

Penelitian Ade Putra Setiawansyah (2017). Berjudul “*Pola Komunikasi Komunitas Madridista Banda Aceh dalam Melakukan Kegiatan Sosial*”

Penelitian Ini menggunakan Metode Kualitatif-Deskriptif yang menggambarkan gejala sosial dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.⁴⁵

Perbedaan Penelitian tersebut dengan penelitian penulis terletak pada objek penelitian dan masalah yang ingin diteliti. Objek yang diteliti pada penelitian terdahulu adalah Komunitas Madridista Banda Aceh dengan fokus masalah Pola Komunikasi Komunitas Madridista Banda Aceh dalam Melakukan Kegiatan Sosial sedangkan objek penelitian yang ingin penulis teliti yaitu kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar dengan Fokus Masalah Pola Komunikasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar.

Penelitian Kurnia (2016). “*Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Sunggu Madrasah Ibtidaiyah Negeriasa Kabupaten Gowa*”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei atau riset menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya.⁴⁶

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terletak pada metode penelitian, tempat, dan fokus masalahnya. Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan riset kuesioner sebagai Instrumen pengumpulan datanya. Tempat yang diteliti penelitian terdahulu

⁴⁵ Ade Putra Setiawansyah, *Pola Komunikasi Madridista ...*, Hal. 45

⁴⁶ Kurnia, *Skripsi: Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa*, (Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin, 2017), Hal. 39

adalah SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa dengan fokus penelitian Pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa. Sedangkan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan melakukan wawancara terhadap kepala madrasah sebagai metode pengumpulan datanya. Tempat yang ingin penulis teliti adalah Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar dengan fokus penelitian Pola Komunikasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan menggunakan penelitian kualitatif untuk menganalisis dan menggambarkan suatu kejadian, fenomena, maupun kondisi sosial yang diselidiki secara sistematis. Penelitian kualitatif merupakan yang berpangkal dari pola pikir induktif, yang didasarkan atas pengamatan obyektif partisipatif terhadap suatu gejala sosial.⁴⁷

Menurut Mantra, mengemukakan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Metode kualitatif berusaha mengungkapkan berbagai keunikan yang terdapat dalam individu, kelompok, masyarakat atau organisasi dalam kehidupan sehari-hari secara menyeluruh, rinci, dalam, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Metode penelitian kualitatif juga merupakan metode penelitian yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah daripada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi.⁴⁸

Berdasarkan penjabaran di atas, maka penelitian kualitatif dalam tulisan ini bertujuan untuk meneliti objek yang alamiah secara fenomena, kondisi sosial, maupun persepsi terhadap suatu hal yang kemudian akan dijabarkan secara deskriptif untuk menggambarkan suatu proses yang diteliti secara mendalam

⁴⁷ Nursapiah. *Penelitian Kualitatif*. (Medan: Wal Ashri Publishing). 2020. Hal.18.

⁴⁸ Sandu Siyoto dan Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta: Literasi Media Publishing). 2015. Hal.27.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar, di mana yang menjadi informan kuncinya adalah Kepala Madrasah. Penelitian ini dilakukan pada bulan bulan Oktober 2022.

C. Informan Penelitian

Informan atau sampel merupakan objek penelitian yang dapat memberikan informasi mengenai fenomena/permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Dalam penelitian ini informan jenis informan yang digunakan adalah informan kunci. Informan kunci adalah informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Dalam pemilihan informan kunci tergantung dari unit analisis yang akan diteliti. Misalnya pada unit sebuah organisasi informan kuncinya adalah pimpinan organisasi tersebut.⁴⁹ Seperti halnya peneliti melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar di mana yang menjadi informan kuncinya adalah Kepala Madrasah Tersebut.

Pada penelitian ini, informan yang dipilih menggunakan Teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah Teknik pengambilan sampel, sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu itu misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang peneliti harapkan, atau mungkin dia

⁴⁹ Ade Heryana. *Informan dan Pemilihan Informan dalam Penelitian Kualitatif*. (Jakarta Barat: Universitas Esa unggul). 2018. Hal.4-5

sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek sosial yang diteliti.⁵⁰

Oleh karena itu, dalam penelitian ini informan ditentukan berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan riset yang ditetapkan oleh peneliti, yaitu kepala madrasah dan tiga orang guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar karena informan sebagai pemimpin organisasinya dan dianggap sebagai orang yang paling tahu tentang madrasah tersebut dan dapat memberikan informasi sesuai dengan apa yang peneliti harapkan.

D. Sumber Data

Untuk memperoleh data penelitian, maka peneliti menggunakan dua sumber data yaitu:

1. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan hasil data kepada peneliti. Pada penelitian ini data diperoleh berdasarkan hasil wawancara secara langsung.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Dalam penelitian ini, peneliti berpedoman pada kajian kepustakaan, dan

⁵⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: CV. Alfabeta). 2013. Hal. 218-219.

penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian penulis sebagai bahan acuan dalam mencapai tujuan penelitian.⁵¹

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan yaitu melalui wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi, observasi adalah mengumpulkan data langsung dari tempat penelitian atau lapangan. Metode observasi ini digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan dan memberikan perincian atas segala sesuatu yang terjadi dilapangan. Peneliti dapat mengambil kesimpulan dari gejala-gejala yang terjadi dilapangan.⁵²
2. Wawancara, wawancara (interview) merupakan Teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara tatap muka dengan informan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti.
Dalam penelitian ini, jenis wawancara yang peneliti lakukan adalah wawancara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara berupa pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan secara sistematis. Dengan mempertimbangkan kondisi, waktu dan kesediaan informan, maka untuk mendapatkan data di lapangan peneliti akan mengajukan pertanyaan dan narasumber akan memberi jawaban secara langsung.
3. Dokumentasi, dokumentasi merupakan Teknik pengumpulan data yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

⁵¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: CV. Alfabeta). 2013. Hal. 225

⁵² Iryana. *Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif*. (Sorong: STAIN Sorong). 2011. Hal. 10.

Dokumen yang bentuk tulisan misalnya catatan harian, biografi, peraturan kebijakan, dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya, foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya, lukisan, patung, film, dan lain-lain.⁵³

Peneliti akan menggunakan metode ini selama penelitian berlangsung untuk memperoleh gambaran umum tentang Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar serta hal-hal yang berhubungan dengan penelitian, baik berupa data tertulis maupun berupa gambar-gambar.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Noeng Muhadjir, analisis data adalah upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Dalam penelitian kualitatif ini, penelitian menggunakan tahapan-tahapan analisis data sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Hal pertama yang perlu dilakukan peneliti adalah mengumpulkan data berdasarkan pertanyaan atau rumusan masalah yang sudah dirumuskan. Data kualitatif bisa dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara, kajian dokumen atau *focus group discussion*.

⁵³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: CV. Alfabeta). 2013. Hal. 232-240

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses ini berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul.

3. Penyajian Data

Penyajian data adalah kegiatan Ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif berbentuk catatan lapangan, grafik, jaringan dan bagan.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan peneliti secara terus-menerus selama berada di lapangan. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan pola-pola (dalam catatan teori), penjelasan-penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proposisi.⁵⁴

⁵⁴ Ahmad Rijali. Analisis Data Kualitatif. Jurnal Al Hadharah Vol. 17. (2018). Hal. 85-94.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar merupakan lembaga di bawah naungan Kementerian Agama yang beralamatkan di Desa Jruék Balee Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar.

Awal mula berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar dikenal dengan nama Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bukit Baro II, hingga pada tahun 2017 Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bukit Baro II diganti dengan Nama Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar. Tak terlepas dari lembaga-lembaga Pendidikan pada umumnya. Meskipun bukan lembaga pendidikan yang dananya selalu disubsidi oleh pemerintah. lambat laun madrasah ini menjadi pilihan favorit masyarakat desa Jruék dan sekitarnya.

Pada tahun 1959 mayoritas warga kemukiman Jruék mendaftarkan anaknya yang berumur 6 sampai 7 tahun. Pada saat ini siswa di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar mencapai 336 orang siswa. Pada awal berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar jumlah guru sebanyak 8 orang. Saat ini guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar berjumlah 29 orang, tata usaha berjumlah 1 orang, pramubakti berjumlah 1 orang dan tenaga perpustakaan

berjumlah 1 orang dengan jumlah siswa mengalami peningkatan setiap tahunnya.⁵⁵

2. Profil MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 23 Aceh Besar

a. Identitas Madrasah

Tabel. 4.1 Tabel Identitas Madrasah

Nama Madrasah	MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 23 Aceh Besar
NPSN	60703118
NSM	11111060005
Alamat	Jln. Masjid Jami Al-mukarramah, Desa Jruek Balee, Kec. Indrapuri, Kab. Aceh Besar
Email	MadrasahIbtidaiyahNegeri23acehbesar@gmail.com
Status Madrasah	Negeri
Tahun berdiri	1959
Akreditasi	B

b. Visi dan Misi Madrasah

1) Visi

“Unggul dalam prestasi dan menuju insan yang bertakwa”

2) Misi

- a) Membentuk generasi yang bertakwa kepada Allah SWT.
- b) Membina generasi yang memiliki disiplin tinggi.
- c) Mewujudkan generasi yang berilmu pengetahuan.

⁵⁵ Data diambil dari data TU MIN 23 Aceh Besar

- d) Membantu generasi yang memiliki jiwa pengabdian masyarakat.

c. Tujuan Madrasah

1) Tujuan Umum Madrasah

- a) Mampu secara aktif melaksanakan ibadah yaumiyah dengan benar dan tertib,
- b) Meningkatkan prestasi siswa di bidang akademik dan non-akademik,
- c) Berakhlak mulia
- d) Peserta hafal juz 30
- e) Mampu menumbuhkan budaya baca dan menulis bagi warga madrasah
- f) Menjadikan madrasah sebagai taman belajar yang menyenangkan dan ramah anak agar warga madrasah mampu mengelola pengetahuan,
- g) Dapat bersaing dan tidak kalah dengan siswa dari madrasah yang lain dalam bidang ilmu pengetahuan,
- h) Berkepribadian, berpola hidup sehat, serta peduli pada lingkungan.

2) Tujuan Khusus Madrasah

- a) Mengupayakan pemenuhan sarana yang vital dalam mendukung terciptanya sistem Pendidikan yang berorientasi madrasah literasi,

- b) Mewujudkan iklim belajar yang memadukan penggunaan sumber dan sarana belajar di madrasah dan di luar madrasah,
- c) Mengembangkan kurikulum sesuai dengan tuntutan masyarakat, lingkungan, dan budaya baca,
- d) Melaksanakan sistem Pendidikan yang berbasis kompetensi,
- e) Menjadikan kegiatan ekstrakurikuler sebagai sarana, menjadikan anak didik agar lebih terlatih dan terbiasa dalam menghadapi sebuah permasalahan baik teknis ataupun organisasi,
- f) Memberi kesempatan seluas-luasnya bagi peserta didik untuk mengembangkan bakat dan Madrasah Ibtidaiyah Negeriat yang dimiliki.⁵⁶

2. Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar

- a. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar : Nurzarina, S.Pd.I
- b. Wakil Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar : Nur Asni, S.Pd.I
- c. Komite Madrasah : Nasruddin MJ
- d. Wakil Kurikulum : Busyrah, S.Ag
- e. Bendahara Madrasah : Zainab, S.Ag
- f. Operator Madrasah : Laiyyina Miska
- g. Tata Usaha : Fadhila Fonna, S.Pd
- h. Kepala Perpustakaan : Nurhafizah, S.Pd.I., M.A
- i. Wali Kelas I.a : Safridawati, S.Pd

⁵⁶ Data diambil dari data TU MIN 23 Aceh Besar

- j. Wali Kelas I.b : Nur Asni, S.Pd.I
- k. Wali Kelas II.a : Ida Royani, S.Pd.I
- l. Wali Kelas II.b : Sawiah, S.Pd.I
- m. Wali Kelas III.a : Asmanidar, S.Pd.I
- n. Wali Kelas III.b : Suryani, S.Pd.I
- o. Wali Kelas III.c : Rajliana, S.Pd.I
- p. Wali Kelas IV.a : Mariah, S.Pd.I
- q. Wali Kelas IV.b : Aida Safitri, S.Pd
- r. Wali Kelas V.a : Yusnidar, S.Pd.I
- s. Wali Kelas V.a : Indra Julia, S.Ag
- t. Wali Kelas VI.a : Zainab, S.Ag
- u. Wali Kelas VI.b : Suraiya, S.Ag
- v. Sarana prasarana : Mulyadi
- w. UKS : Indra Julia, S. Ag
- x. Guru MP. PAI : Naili Farhati, S.Pd.I
- y. Guru PJOK : Nurzakiah, S.Pd
- z. Guru MP. B. Inggris : Hetti Shaleha, S.Pd
- aa. Guru Ekstrakurikuler : Husnul Khatimah⁵⁷

⁵⁷Data diambil dari data TU MIN 23 Aceh Besar

3. Tenaga Pendidik dan Staf

Tabel. 4.2 Tabel Tenaga Pendidik dan Staf

No	Nama Guru	Gol	Jabatan	Bersertifikat	
				Ya	Tidak
1	Nurzarina, S.Pd.I	IV.a	Kepala Madrasah	√	
2	Busyrah, S.Ag	IV.b	Koordinator Kurikulum	√	
3	Asmanidar, S.Pd.I	IV.b	Guru Kelas	√	
4	Yusnidar, S.Pd.I	IV.b	Guru Kelas	√	
5	Safridawati, S.Pd	IV.a	Guru Kelas	√	
6	Zainab, S.Ag	IV.a	Bendahara Madrasah	√	
7	Indra Julia, S.Ag	IV.a	Guru Kelas	√	
8	Mariah, S.Pd.I	III.d	Guru Kelas	√	
9	Nur asni, S.Pd.I	III.c	Guru Kelas	√	
10	Iskandar, S.Pd	III.c	Guru Kelas	√	
11	Nurhafizah, S.Pd.I	III.c	Kepala Perpustakaan	√	
12	Nurzakiah, S.Pd	III.c	Guru PJOK	√	
13	Rajiana, S.Pd	III.b	Guru Kelas	√	
14	Sawiah, S.Pd	III.b	Guru Kelas	√	
15	Suryani, S.Pd	III.b	Guru Kelas	√	
16	Aida Safitri, S.Pd.I	III.c	Guru Kelas		√

No	Nama Guru	Gol	Jabatan	Bersertifikat	
				Ya	Tidak
17	Halimah, S.S	III.b	Guru Agama		√
18	Naili Farhati, S.Pd.I	III.b	Guru Agama		√
19	Ida Royani, S.Pd.I	-	Guru Kelas	√	
20	Jakfar Siddiq, S.Pd	-	Guru PJOK		√
21	Husnul Khatimah, S.Pd.I	-	Guru Bahasa Arab		√
22	Zulfadhli, S.Pd	-	Guru Kelas		√
23	Raudhatul Jannah, S.Pd.I	-	Guru Kelas		√
24	Hetti Shaleha, S.Pd	-	Guru Bahasa Inggris		√
25	Sufiah Nafisah, S.Pd	-	Guru Bahasa Inggris		√
26	Rita Sumarlia, S.Pd.I	-	Guru Kelas		√
27	Mutia Wati, S.Pd.I	-	Guru Kelas		√
28	Maisarah, S.Pd	-	Guru Kelas		√
29	Herawati, S.Pd.I	-	Guru Agama		√
30	Mulyadi	II.b	Teknisi Sarana Prasarana		√
31	Laiyyina Miska	-	Pramubakti		√
32	Fadhila Fonna, S.Pd	-	Tata Usaha		√
33	Nurasiah, A.Md	-	Pustakawan		√

Dari tabel di atas dapat kita simpulkan bahwa jumlah guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar sebanyak 33 orang, ada 7 guru dengan pangkat golongan IV, 11 orang dengan pangkat golongan III, 1 orang teknisi sarana prasarana dengan pangkat golongan II, 11 orang tenaga honorer, 1 orang pramubakti, 1 orang tata usaha, 1 orang tenaga perpustakaan dan 16 orang guru bersertifikat.

4. Peserta Didik

Tabel. 4.3 Tabel Jumlah Peserta Didik

Kelas	I	II	III	IV	V	VI	Jml	
Lk	24	32	25	26	30	29	166	336
Pr	24	24	34	33	28	27	170	

Dari tabel di atas dapat kita simpulkan bahwa jumlah peserta didik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar sebanyak 336 murid, dengan jumlah murid laki-laki dan perempuan di kelas I sebanyak 24 orang, jumlah murid laki-laki di kelas II sebanyak 32 orang dan murid perempuan sebanyak 24 orang, jumlah murid laki-laki di kelas III sebanyak 25 orang dan murid perempuan sebanyak 34 orang, jumlah murid laki-laki di kelas IV sebanyak 26 orang dan murid perempuan sebanyak 33 orang, jumlah murid laki-laki di kelas V sebanyak 30 orang dan murid perempuan sebanyak 28 orang, jumlah murid laki-laki di kelas VI sebanyak 29 dan murid perempuan sebanyak 27 orang. 166 orang murid laki-laki dari seluruh kelas dan murid perempuan sebanyak 170 orang dari seluruh kelas.

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan melalui hasil observasi dan wawancara, diharapkan dapat mengungkapkan seberapa efektif komunikasi kepala madrasah dengan guru sehingga kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar terlaksana dengan baik, usaha-usaha apa yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, bagaimana rencana kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, bentuk pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah, apa saja yang menjadi faktor penghambat sehingga komunikasi yang dijalankan menjadi kurang efektif, dan apa saja harapan kepala madrasah ke depannya terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar.

Seperti yang diketahui, kepala madrasah memiliki posisi penting dalam menentukan berkembang dan maju mundurnya suatu madrasah untuk menghantarkan keberhasilan kinerja guru secara maksimal. Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin tentunya perlu menjalin komunikasi yang baik kepada guru dan seluruh warga madrasah karena semua aturan dan kebijakan akan bisa diterapkan dengan adanya dukungan sehingga semua bisa dijalankan secara efektif. Maka, dalam hal meningkatkan kinerja guru dapat dimulai melalui pendekatan komunikasi.

Segala bentuk pertanyaan dan jawaban dari informan telah dituangkan ke dalam bentuk deskripsi sebagai berikut.

1. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar

a. Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah

Dalam hal memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja guru di madrasah, kepala madrasah harus mengetahui terlebih dahulu fungsi dan tanggung jawab yang harus dijalankannya selaku pimpinan dalam organisasi tersebut. Kepala madrasah berfungsi sebagai pemimpin, manajer, pengawas, motivator bagi guru-guru dalam proses peningkatan kinerjanya dan juga membantu guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, sehat dan nyaman. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar bergantung pada pemimpin yang mengemban tanggung jawabnya. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Nurzarina selaku kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar terkait fungsi dan tanggung jawab yang diemban oleh kepala madrasah:

“kepala madrasah memiliki fungsi dan tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan mutu madrasah dan meningkatkan kinerja guru-guru di madrasah. Fungsi kepala madrasah selain sebagai seorang pemimpin adalah sebagai pengawas dan sebagai pemberi motivasi bagi guru-guru di madrasah. Dan tanggung jawab yang diemban kepala madrasah adalah sebagai jembatan pemersatu warga madrasah, juga sebagai pengelola dana keuangan madrasah, mengatur dan mengelola dokumen atau bahan administrasi madrasah lainnya dan mewujudkan visi dan misi yang ingin dicapai oleh madrasah.”⁵⁸

⁵⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Nurzarina (Kepala MIN 23 Aceh Besar) pada tanggal 17 Oktober 2022.

b. Komunikasi Kepala Madrasah dengan Guru

Komunikasi kepala madrasah dengan guru tidak hanya dilakukan dalam agenda rapat rutin saja, bahkan dalam kegiatan sehari-hari pun perlu adanya jalinan komunikasi antara kepala madrasah dan guru. Tidak membatasi diri, waktu dan tempat untuk saling berkomunikasi. Selain di madrasah, kepala madrasah juga harus menjaga hubungan komunikasinya dengan para guru baik itu di dalam maupun luar jam kerja. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar menegaskan bahwa mereka sering berkumpul untuk berdiskusi atau sekedar bergurau sesudah jam mengajar berakhir. Menjalinkan komunikasi yang baik perlu dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru. Seperti yang disampaikan oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh besar:

“Membangun komunikasi yang baik dengan guru itu suatu perkara yang mudah jika kita mau menerapkannya, saya mulai dengan menempatkan para guru itu seperti teman dekat saya sendiri bukan sebagai bawahan ketika di luar tugas saya sebagai kepala madrasah atau ketika sedang istirahat dari tugas-tugas madrasah dan akan bersikap profesional kembali ketika sedang menjalankan tugas saya sebagai kepala madrasah. Kami sering berkumpul untuk berdiskusi, masak-masak atau sekedar bercanda setelah semua siswa pulang. Karena menurut saya jarak antara kepala madrasah dengan guru itu bisa terminimalisir ketika masing-masing dari kita dapat memahami profesionalitas sebagai tugas dari guru dan kepala madrasah.”⁵⁹

⁵⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Nurzarina (Kepala MIN 23 Aceh Besar) pada tanggal 17 Oktober 2022

Membangun komunikasi yang baik juga dilakukan oleh guru kepada kepala madrasah karena sejatinya komunikasi dalam organisasi dilakukan dengan dua arah. Guru-guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri juga berusaha membangun komunikasi yang baik dengan madrasahnyanya agar lingkungan kerja menjadi nyaman. Seperti yang disampaikan oleh ibu Zainab selaku guru kelas VI di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar:

“sering-sering berkumpul untuk sekedar bercanda dan berdiskusi tentang apa saja yang dapat dilakukan bersama untuk menghindari rasa canggung, karena jika ada rasa canggung dalam suatu kelompok itu membuat hubungan kurang nyaman. Jadi kami sebisa mungkin untuk melakukan suatu hal bersama seperti masak-masak di sekolah setelah anak-anak pulang dan mengadakan lomba sesama guru pada hari guru dan saling tukar kado juga pada hari guru, tujuannya untuk mempererat hubungan dengan sesama.”⁶⁰

Dari hasil wawancara diatas dapat kita ketahui bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang baik untuk mempererat hubungan antara kepala madrasah dengan guru agar lingkungan kerja menjadi lebih nyaman.

c. Upaya Peningkatan Kinerja Guru Oleh Kepala Madrasah

Peningkatan kinerja guru mempunyai kedudukan yang penting dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran yang nantinya akan berpengaruh kepada mutu lulusan dan akan berakibat kepada pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah harus mengupayakan banyak hal untuk mendorong peningkatan kompetensi guru agar para guru memiliki kinerja yang baik.

⁶⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Zainab (Guru Kelas VI di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar) pada tanggal 22 Desember 2022.

Komunikasi yang baik saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja guru tapi harus memberikan peluang-peluang bagi guru untuk berkembang dengan cara mengirim guru untuk mengikuti pelatihan atau *workshop*, melengkapi fasilitas di madrasah agar media pembelajaran yang diperlukan guru tercukupi, dan memberikan apresiasi bagi guru yang berprestasi seperti yang disampaikan oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar:

“usaha-usaha yang saya lakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan menganggap guru sebagai teman kerja, sering memberikan masukan-masukan tentang masalah yang dihadapi guru saat melakukan proses belajar mengajar maupun dalam menyusun perencanaan pembelajaran, mengirim guru untuk mengikuti pelatihan ataupun seminar-seminar untuk meningkatkan ilmu pengetahuan guru, sering mengajak guru untuk berdiskusi, memberikan contoh yang baik seperti ke sekolah lebih awal, memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi maupun guru yang berhasil melakukan kinerjanya dengan baik, melengkapi sarana dan prasarana di madrasah, dan melakukan *supervisi* sebagai bentuk penilaian atas kinerja guru.”⁶¹

Berikut hasil wawancara dengan ibu Nurhafizah selaku guru mata pelajaran agama di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar :

“upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru saya rasa sudah cukup baik, karena kepala madrasah sudah berusaha untuk melengkapi fasilitas dan sarana prasarana di madrasah agar guru nyaman dalam melakukan proses belajar mengajar dan melakukan tugas-tugas lainnya. Tidak

⁶¹ Hasil wawancara dengan Ibu Nurzarina (Kepala MIN 23 Aceh Besar) pada tanggal 17 Oktober 2022

hanya itu kepala madrasah juga sering mengirim guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan.”⁶²

Menurut observasi penulis kepala madrasah juga berupaya agar guru bekerja dengan siswa secara individual dengan memberikan pembelajaran tambahan ketika jam pulang madrasah kepada murid-murid yang memiliki permasalahan dalam belajar seperti tidak lancar dalam membaca dan tidak lancar dalam menulis. Dengan tujuan untuk memudahkan murid-murid tersebut dalam hal belajar. ⁶³

Kepala madrasah merupakan pihak yang paling memahami apa yang menjadi kelebihan ataupun kekurangan yang harus diperbaiki dari para guru di madrasah nya. Guru merupakan faktor penting yang menentukan berhasil tidaknya suatu tujuan pendidikan. Guru merupakan pemeran utama dari peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajarnya.

Kualitas proses belajar yang baik bertumpu pada perencanaan pembelajaran ideal yang dipersiapkan oleh guru menurut tuntutan kurikulum yang berlaku di madrasah nya. Pembelajaran yang ideal adalah pembelajaran yang mampu mendorong kreativitas siswa secara keseluruhan, mencapai tujuan pembelajaran secara efektif yang sesuai dengan visi dan misi yang berlaku. Seperti yang dijelaskan oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar:

“Perencanaan pembelajaran yang ideal di madrasah meliputi 3 hal pokok yaitu, pendahuluan, kegiatan inti dan penutup. Dalam perencanaan pembelajaran hal yang harus ditampilkan adalah standar kompetensi dan dijabarkan dalam

⁶² Hasil wawancara dengan Ibu Nurhafizah (Guru Mata Pelajaran Agama Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar) pada tanggal 22 Desember 2022

⁶³ Hasil Observasi Penulis Pada Tanggal 17 Oktober 2022

bentuk kompetensi dasar sebuah topik yang akan dibahas dan tentukan juga indikator yang ingin dicapai. Lalu berikan gambaran tentang tujuan pembelajaran, metode yang dipakai harus jelas, menyebutkan media yang akan digunakan saat mengajar, serta menyebutkan kriteria penilaian.”

“Perencanaan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 ini adalah pembelajaran yang mampu mendorong kreativitas peserta didik, aktif, mencapai tujuan pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan visi dan misi madrasah”⁶⁴

Menurut pengamatan peneliti, di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 sudah 75% guru yang telah memenuhi standar pembelajaran yang ideal. Guru-guru yang dimaksudkan adalah yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan menurut indikator standar kinerja guru yaitu, perencanaan pembelajaran, pemanfaatan media dan melakukan penilaian.⁶⁵

d. Pemanfaatan Media

Perencanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru belum lengkap jika tidak melibatkan media di dalamnya. Karena media merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Media sebagai alat pembantu pembelajaran yang sangat dibutuhkan oleh seorang guru. Di zaman yang serba digital ini menuntut seorang guru untuk bisa mengoperasikan media yang berbasis IT (*Information Technology*). Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh besar sudah ada beberapa tenaga pendidik yang menggunakan media berbasis IT (*Information Technology*) sebagai alat pembantu pembelajaran.

⁶⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Nurzarina (Kepala MIN 23 Aceh Besar) Pada tanggal 17 Oktober 2022

⁶⁵ Observasi Penulis, 17 Oktober 2022

“sekitar 50% yang memang selalu menggunakan media berbasis IT dan ditambah 15% yang baru mulai menggunakan media IT di semester ini. Media yang digunakan adalah Proyektor, Laptop dan HP.”⁶⁶

Salah satu tugas utama seorang guru adalah melaksanakan proses belajar mengajar. Dalam buku Administrasi Pendidikan yang diterbitkan oleh Departemen Agama RI menyatakan bahwa tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga pendidik dalam proses pembelajaran meliputi :

1. Kehadiran guru dan berada di sekolah setiap hari kerja.
2. Membuat persiapan mengajar yang meliputi:
 - a. Analisis materi pembelajaran
 - b. Program satuan pembelajaran
 - c. Rencana pembelajaran
3. Kegiatan pelaksanaan pembelajaran meliputi:
 - a. Kegiatan pendahuluan
 - b. Kegiatan inti
 - c. Kegiatan penutup
4. Memanfaatkan sarana/alat dan media pembelajaran⁶⁷

e. Bentuk Pengawasan Oleh Kepala Madrasah

Tugas -tugas guru dalam proses pembelajaran di atas cukup kompleks. Jika tugas tersebut tidak diawasi dengan efektif dan tidak dapat pembinaan dari kepala madrasah, maka proses tersebut tidak akan berjalan sebagaimana mestinya dan tujuan pembelajaran tidak akan tercapai dengan optimal. Kegiatan

⁶⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Nurzarina (Kepala MIN 23 Aceh Besar) pada tanggal 17 Oktober 2022

⁶⁷ Departemen Agama RI, Administrasi Pendidikan (Jakarta: Depag RI, 2000), hal.124

pengawasan tersebut sebagai bentuk upaya menjamin proses pembelajaran akan berjalan lancar serta tujuan pembelajaran akan tercapai.

Pengawasan adalah suatu bentuk pengamatan dari seluruh kegiatan suatu organisasi tujuannya untuk mengetahui bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana sebelumnya.⁶⁸

Bentuk pengawasan yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan melakukan supervisi, dan mengadakan rapat evaluasi kinerja, berikut hasil wawancara dengan Ibu Nurzarina Selaku kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar:

“Pengawasan yang dilakukan dengan melakukan supervisi sekali setiap semesternya, bertanya langsung kepada gurunya bagaimana dengan kinerjanya apa saja yang sudah diselesaikan. Mengadakan rapat tahunan, rapat awal semester dan rapat lainnya apabila ada yang diperlukan”⁶⁹

Hasil wawancara dengan Ibu Halimah selaku guru kelas IV di Madrasah ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar:

“Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah dengan melakukan supervisi disetiap semester. Ini dilakukan untuk melihat sejauh mana kesiapan guru dalam mengajar. Dan juga kepala madrasah mengadakan rapat baik itu tahunan maupun rapat bulanan.”⁷⁰

⁶⁸ Sondang. P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), Hal. 125.

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Nurzarina (Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar) pada tanggal 17 Oktober 2022.

⁷⁰ Hasil wawancara dengan ibu Halimah (guru kelas IV di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar) pada tanggal 22 Desember 2022)



Foto kepala madrasah sedang melaksanakan rapat tentang kinerja guru



Foto kepala madrasah sedang melakukan supervise sebagai penilaian atas kinerja guru

Supervisi akademik adalah upaya membantu guru untuk mengembangkan kemampuan dalam mengelola proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pembelajaran.⁷¹ Tujuan akhir dari supervisi adalah agar guru semakin mampu untuk meningkatkan kinerjanya dan semakin mampu untuk memfasilitasi pembelajaran bagi peserta didiknya. Kegiatan supervisi tidak terlepas dari yang namanya penilaian. Penilaian tersebut memiliki kriteria tertentu yaitu, orientasi, kepribadian, komitmen, profesional, dan kerja sama. Seperti yang dijelaskan oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar:

“Kriteria yang dinilai meliputi pedagogik atau orientasi pelayanan, integritas atau kepribadian, komitmen, disiplin atau profesional, kerja sama. Penilaian tersebut tercantum di SKP (Sasaran Kerja Pegawai)”⁷²

Kepala madrasah sebagai supervisor harus betul-betul mengerti bantuan apa yang dibutuhkan oleh guru dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Proses penilaian yang dilakukan oleh kepala madrasah berdasarkan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru-guru pada saat supervisi berlangsung. Supervisi akan lebih berkualitas apabila berlandaskan pada prinsip-prinsip supervisi, yaitu dimulai dari hal-hal yang positif, didasarkan pada pandangan yang objektif, menghargai satu sama lain, mendorong kreativitas guru, dilakukan sesuai kebutuhan guru, dilakukan secara terus menerus.⁷³

⁷¹ Nana mulyana, *Pengembangan Kemampuan Supervisi Akademik Bagi Kepala Madrasah*, (Tasikmalaya: Edu Publisher, 2019), Hal. 5.

⁷² Hasil wawancara dengan Ibu Nurzarina (Kepala MIN 23 Aceh Besar) pada tanggal 17 Oktober 2022

⁷³ Heru Setiawan, *Prinsip dan Teknik Supervisi Kepala Sekolah*, (AT-TA’LIM Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam, Vol. 2, Edisi 1, April 2020), Hal. 25.

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah juga akan diminta pertanggung jawaban oleh Allah SWT. Maka dari itu supervisor hendaknya untuk melakukan pengawasan dengan bersih dan jujur agar permasalahan yang ada dapat diselesaikan dengan baik. Seperti yang dijelaskan oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar:

“Penilaian dilakukan secara akuntabilitas dan transparan. Melihat dari segi kematangan, kesiapan dalam mengajar, kemampuan mengajar, etika Ketika mengajar dan keaktifan dalam kelas agar permasalahan yang dihadapi dapat terselesaikan bersama dengan baik.”⁷⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, dapat diketahui bahwa upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar dengan menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan guru-guru, sering mengajak guru berdiskusi untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang dialami oleh guru, memberikan apresiasi kepada guru yang memiliki prestasi, dan mengirim guru untuk mengikuti pelatihan/*workshop* untuk menambah wawasan guru. Selain itu kepala madrasah juga melakukan pengawasan dan penilaian kinerja melalui supervisi yang diadakan setiap semester dan dengan mengadakan rapat evaluasi kinerja untuk mengetahui bahwa kinerja yang dilakukan sesuai dengan perencanaan sebelumnya.

⁷⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Nurzarina (Kepala MIN 23 Aceh Besar) pada tanggal 17 Oktober 2022.

2. Faktor Penghambat Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar

Pada dasarnya, setiap komunikasi memiliki hambatan-hambatan yang dapat menyebabkan proses komunikasi yang dilakukan menjadi kurang efektif. Faktor penghambat komunikasi dapat berupa faktor psikologi, faktor sosiologi, faktor usia, faktor verbal non-verbal dan latar belakang pendidikan, Faktor penghambat komunikasi juga dapat berupa faktor psikologi, factor semantik, faktor ekologi, dan faktor mekanis.

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat faktor penghambat komunikasi yang dihadapi oleh kepala madrasah, yaitu:

“Hambatan dari diri saya yang saya alami adalah ketika timbul perasaan segan untuk menegur guru-guru yang jauh lebih tua dan lebih senior di atas saya, ketika mereka berbuat suatu kesalahan.”

“Saya orang baru yang bertugas hanya beberapa tahun di sini guru-guru di madrasah ini kebanyakan warga kampung ini dan sekitarnya. Jadi, menganggap peraturan yang saya buat itu hanya karena rumah saya jauh dan juga tidak semua guru memiliki motivasi yang sama dalam meningkatkan kinerjanya. Jadi, kinerja yang dilakukan tidak sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dan lagi ada guru yang rumahnya jauh dari madrasah sehingga beberapa kali pernah telat datang ke madrasah.”⁷⁵

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Nurzarina (Kepala MIN 23 Aceh Besar) pada tanggal 17 Oktober 2022

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat faktor penghambat komunikasi yang dialami oleh ibu Halimah selaku guru kelas IV di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar:

“hambatan yang saya alami adalah lebih kepada bahasa yang digunakan, karena saya sendiri berasal dari Kuta Cane dan guru-guru yang lain asli orang aceh besar dan asli dari desa ini dan dari Kecamatan Indrapuri. Jadi bahasa yang mereka gunakan sehari-hari adalah bahasa Aceh dan saya tidak bisa berbahasa Aceh dan baru paham beberapa kata saja sehingga ketika sedang berkumpul bersama saya kurang bisa ikut berbaur dengan yang lain dan hanya diam saja.”⁷⁶

Menurut observasi penulis hambatan komunikasi kepala madrasah juga dapat terjadi ketika kurangnya pengetahuan guru terhadap media elektronik berbasis IT seperti ada beberapa guru yang masih gagap teknologi atau masih kurang mampu dalam mengoperasikan laptop dan proyektor. Sehingga apa yang menjadi perencanaan pembelajaran yang telah ditargetkan menjadi kurang sempurna.⁷⁷

Hari hasil wawancara dan observasi ini dapat kita ketahui bahwa faktor penghambat yang dialami oleh kepala Madrasah dan guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar termasuk hambatan psikologi hambatan semantik dan faktor mekanis. Di mana timbul prasangka tertentu yang dialami kepala madrasah terhadap guru yang lebih tua darinya terlebih Sebagian besar guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar adalah warga desa dan tinggal di sekitar desa tersebut yang menyebabkan perasaan segan dalam diri kepala madrasah. Ada guru

⁷⁶ Hasil wawancara dengan ibu Halimah (guru kelas IV di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar) pada tanggal 22 Desember 2022.

⁷⁷ Hasil Observasi Penulis Pada TAnggal 17 Oktober 2022

yang berasal dari luar Aceh Besar dan tidak bisa berbahasa Aceh sehingga menjadi penghambat dalam berkomunikasi dengan guru-guru lainnya. Kurangnya motivasi dari guru untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga ada guru yang tidak mampu menyesuaikan lingkungannya sebagai tuntutan guru yang profesional. Dan juga ada guru yang kurang pengetahuan tentang bagaimana cara menggunakan teknologi berbasis IT seperti laptop dan proyektor. Hambatan dalam komunikasi dapat terjadi ketika salah satu atau keduanya tidak merespons pesan itu dengan baik sehingga tujuan dari komunikasi tidak tercapai.

C. Pembahasan

Kepala madrasah adalah pemimpin suatu lembaga pendidikan yang bertanggung jawab untuk membantu tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Kepala madrasah harus mampu membimbing warga madrasah sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Guru juga memiliki peran penting di dalam madrasah. Di mana guru sebagai pembantu kepala madrasah dalam hal meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Guru memiliki tanggung jawab dalam proses belajar mengajar. Dengan tujuan untuk mencerdaskan peserta didik dan mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan dengan kepala madrasah.

Dalam meningkatkan profesionalisme dan kedisiplinan guru, kepala madrasah harus mengkomunikasikannya dengan berbagai cara yaitu dengan langsung menyampaikannya atau juga dengan memberikan contoh teladan dengan datang ke sekolah tepat waktu, tidak menunda-nunda pekerjaan dan lainnya.

Dalam hal ini, hubungan komunikasi yang baik sangat diperlukan antara oleh kepala madrasah dengan guru. Komunikasi adalah salah satu bagian terpenting dalam kepemimpinan kepala madrasah. Komunikasi memuat bagaimana seorang kepala madrasah berbicara dan memberikan motivasi kepada gurunya serta harus memastikan bahwa guru-guru memahami pesan yang disampaikan oleh kepala madrasah.

Dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar, kepala madrasah berperan sebagai pemimpin dan supervisor yang bertugas untuk menilai dan mengawasi kinerja gurunya apakah sudah sesuai dengan kinerja sebelumnya atau masih perlu bimbingan dalam menjalankan tugasnya sebagai peserta didik.

Firman Allah SWT dalam surat As-Sajdah ayat 5 yang berbunyi:

﴿ ۝ يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ۝ ﴾

Artinya: *“Dia mengatur segala urusan dari langit dan bumi, kemudian (segala Urusan) itu naik kepada-Nya, pada hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”*. (QS. As-sajdah/32:5)⁷⁸

Maksud dari ayat di atas adalah segala sesuatu nantinya pasti akan diMadrasah Ibtidaiyah Negerita pertanggung jawaban oleh Allah SWT. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah juga akan diMadrasah Ibtidaiyah Negerita pertanggung jawaban oleh Allah SWT. Maka dari itu supervisor hendaknya untuk melakukan pengawasan dengan bersih dan jujur agar permasalahan yang ada dapat diselesaikan dengan baik.

⁷⁸ <https://quran.kemenag.go.id/surah/32>

Kedisiplinan juga merupakan suatu aspek penting dalam kinerja. Kedisiplinan menunjukkan bahwa guru bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan dalam hal membantu kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah.

Dalam teori perilaku (*behavior*) menjelaskan bahwa ada atau tidaknya, baik atau buruknya suatu organisasi dipengaruhi oleh sikap dan perilaku dari anggota organisasi tersebut. Dalam teori ini, masalah yang terpenting adalah bagaimana menjadikan anggota organisasi berpikir, bersikap dan bertindak selayaknya anggota organisasi yang baik dan tepat.⁷⁹

Dr. Rahmi Widyanti dalam bukunya yang berjudul perilaku organisasi menjelaskan bahwa perilaku organisasi berguna untuk mengetahui sifat dan karakteristik individu dalam berkinerja. Teori ini menjelaskan tentang pengetahuan cara-cara untuk mengatasi masalah yang ada dalam lingkungan organisasi.⁸⁰

Madrasah merupakan organisasi tunggal yang mana hanya memiliki satu pemimpin yaitu kepala madrasah. Kepala madrasah yang bertanggung jawab untuk membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya dengan melakukan penilaian dan pengawasan dalam bekerja.

Berdasarkan teori perilaku (*Behavior*) dalam organisasi, maka dapat kita lihat bahwa dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar, upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah sudah cukup

⁷⁹ Zaenal Mukarom, *Teori-teori komunikasi*, (Bandung: UIN Sunan Gunung Djati, 2020), Hal. 158.

⁸⁰ Rahmi Widyanti, *Perilaku Organisasi (Konsep dan Teori)*, (Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, 2019), Hal. 8.

maksimal. Kinerja guru sudah mengalami peningkatan dari sebelumnya. Pelaksanaan kinerja sesuai dengan perencanaan yang telah ditargetkan. Kedisiplinan dan keprofesionalan semakin baik pula.

Dalam hal ini, arah komunikasi yang digunakan oleh kepala madrasah adalah arah komunikasi ke bawah, yaitu menyampaikan informasi dan motivasi dari kepala madrasah kepada gurunya. Dan guru juga dapat menggunakan komunikasi ke atas yaitu dengan mengutarakan ide-ide, pendapat dan keluhan kesahnya kepada kepala madrasah. Misalkan ketika rapat, terjadi komunikasi dua arah yaitu ke atas dan ke bawah antara kepala madrasah dengan guru dan guru dengan kepala madrasah.

Pola komunikasi yang digunakan adalah pola roda karena fokus pola komunikasi ini ada pada pusat atau seorang pemimpin dan anggota organisasi. Pola komunikasi ini menjadikan kepala madrasah dapat berhubungan dan berkomunikasi langsung dengan guru-guru di madrasah.

Guru menggunakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebagai titik acuan untuk melakukan proses belajar mengajar. Pembelajaran yang ideal harus sesuai dengan kurikulum yang ditentukan di madrasah masing-masing. Penggunaan media termasuk media berbasis IT juga menjadi salah satu indikator kinerja dan perencanaan pembelajaran yang harus dilengkapi oleh guru.

Di zaman yang serba digital ini, penggunaan media sangat penting sebagai salah satu alat bantu pembelajaran. Media menjadikan proses belajar mengajar dan proses interaksi antara guru dengan peserta didik menjadi lebih mudah, efektif dan menyenangkan.

Menyatukan setiap komponen madrasah bukanlah hal yang mudah. Karena, setiap orang memiliki karakter dan pola pikir yang berbeda-beda. Tentu ini juga menjadi salah satu hambatan komunikasi kepala madrasah. Dalam menghadapi hal ini, kemampuan komunikasi yang baik dan efektif sangat dibutuhkan oleh kepala madrasah.

Kepala madrasah telah menjalankan perannya sebagai contoh teladan bagi warga madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin. Kinerja yang dilakukan oleh guru-guru mengalami peningkatan setiap semester. Penggunaan media dalam proses belajar mengajar juga semakin meningkat dan sebagian besar dari guru-guru sudah menggunakan media berbasis IT dalam melakukan proses pembelajaran.

Sejauh ini kinerja yang dilakukan oleh guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar mengalami peningkatan yang baik karena sebagian besar guru sudah memenuhi standar kinerja guru yang telah ditetapkan. Upaya yang dilakukan kepala madrasah berjalan efektif.

Meski demikian, Komunikasi juga tidak terlepas dari hambatan-hambatan yang terjadi selama proses komunikasi berlangsung. Hambatan komunikasi yang dialami oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar terdapat pada perilaku guru.

Dalam BAB II penulis sudah menjelaskan faktor apa saja yang dapat menghambat proses komunikasi. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Nurzarina selaku kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar dan Ibu Halimah selaku guru kelas IV di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh

Besar faktor yang menjadi penghambat komunikasi antar kepala madrasah dengan guru terdiri dari faktor psikologi, faktor semantik dan faktor mekanis.

Faktor penghambat yang dialami ibu Nurzarina adalah hambatan psikologi yang mana ada prasangka tertentu yang membuat perasaan segan itu muncul ketika berhadapan dengan guru yang lebih tua, lebih senior dan terlebih sebagian guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar berasal dari desa dan sekitar pemukiman tersebut.

Hambatan yang dialami oleh ibu Halimah adalah mengenai perbedaan bahasa sehingga komunikasi yang dilakukan kurang efektif.

Hambatan lain yang dialami oleh kepala madrasah adalah kurangnya motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tidak mampu menyesuaikan dengan guru-guru lain di lingkungannya sebagai tuntutan guru yang profesional. Dan lagi ada guru yang tempat tinggalnya jauh dari madrasah yang menyebabkan guru tersebut pernah beberapa kali telat sampai ke madrasah.

Padahal kepala madrasah sudah berusaha menjadwalkan supervisi sebagai bentuk penilaian agar dapat memperbaiki kinerja guru menjadi lebih baik dan berusaha menjadwalkan jam masuk sekolah sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pola komunikasi yang digunakan oleh kepala madrasah adalah pola komunikasi roda karena pola ini berpusat pada kepala madrasah. Maka, memudahkan kepala madrasah dan guru untuk saling berhubungan dan bertukar pesan secara langsung. Dan juga menggunakan pola vertikal yaitu komunikasi dari atasan ke bawahan dimana kepala madrasah menyampaikan pesannya kepada gurunya dan komunikasi bawahan pada atasannya dimana guru berkomunikasi dengan kepala madrasah baik itu dalam bentuk diskusi, menyampaikan pendapat maupun sekedar menanyakan solusi-solusi tentang permasalahan yang sedang dialami.
2. Upaya yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dengan melakukan pendekatan psikologi dan melakukan pengawasan-pengawasan atas kinerja guru dengan melakukan supervisi. Pendekatan psikologi yang dimaksud adalah dengan menganggap guru sebagai teman kerja dan saling memberi masukan. Melakukan pengawasan melalui supervisi juga mampu untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar. Kinerja guru telah mengalami peningkatan dan menunjukkan ke

arah yang positif. Dimulai dari persentase guru yang menggunakan media dalam mengajar bertambah, persentase guru yang memenuhi standar pembelajaran yang ideal hampir mencapai sempurna.

3. Faktor penghambat yang dialami oleh kepala madrasah adalah hambatan psikologi, semantik dan mekanis. Faktor psikologi, adanya prasangka tertentu yang membuat kepala madrasah segan untuk menegur guru yang lebih senior dan lebih tua darinya. Sebagian besar guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar adalah warga desa dan yang tinggal di sekitar desa tersebut yang menganggap bahwa peraturan yang diberlakukan oleh kepala madrasah karena rumah kepala madrasah jauh dari madrasah. Faktor semantik, adanya perbedaan bahasa yang dialami oleh guru sehingga komunikasi dengan guru-guru lainnya menjadi kurang efektif dan faktor mekanis, kurangnya pengetahuan guru tentang media teknologi berbasis IT seperti laptop dan proyektor.

B. Saran

1. Saran untuk kepala madrasah, agar lebih memperhatikan dan lebih sering berinteraksi dengan guru-guru, agar perasaan segan untuk berinteraksi dengan kepala madrasah secara langsung dapat teratasi. Dan mengajak guru yang masih belum mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh kepala madrasah untuk berkomunikasi secara interpersonal.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abd. Majid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016).
- Ade Heryana. *Informan dan Pemilihan Informan dalam Penelitian Kualitatif*. (Jakarta Barat: Universitas Esa unggul, 2018)
- Aditia Esthy Kurniawati. *Macam-macam Teori Komunikasi*. (Bandung: Universitas Pasundan, 2011).
- Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).
- Departemen Agama RI, *AdMadrasah Ibtidaiyah Negeriistrasi Pendidikan*, (Jakarta: Depag RI, 2000).
- Desi Nova Natalia Gultom. *Standard Kompetensi Mengajar Guru*. (Bogor: Universitas Djuanda. 2021).
- Hadiati Nikmah, *Sistem Komunikasi Indonesia*, (Pasuruan: Lunar Media, 2010).
- Hamzah B.Uno dkk, *Teori Variabel Keguruan dan Pengukurannya*, (Gorontalo : sultan amai press, 2014)
- Iryana. *Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif*. (Sorong: STAIN Sorong). 2011
- Joseph.A Devito, *Komunikasi Antar Manusia Edisi Kelima*, (Jakarta: Karisma Publishing Group, 2011).
- Kunandar, *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2008).
- Masrum. *Kinerja Guru Profesional*, (Purbalingga: Eureka Media Aksara. 2021).
- Muhammad Arni, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).
- Munif Chatib, *Gurunya Manusia: Menjadikan Semua Anak Istimewa dan Semua Anak Juara*, (Bandung: Kaifa, 2019).
- Nana mulyana, *Pengembangan Kemampuan Supervisi Akademik Bagi Kepala Madrasah*, (Tasikmalaya: Edu Publisher, 2019).

Ngainun Naim, *Dasar-Dasar Komunikasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017).

Nursafiah. *Penelitian Kualitatif*. (Medan: Wal Ashri Publishing, 2020).

Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015).

Rahmi Widyanti, *Perilaku Organisasi (Konsep dan Teori)*, (Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, 2019)

Sandu Siyoto dan Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015).

Siti Rahma Harahap, *Hambatan-Hambatan Komunikasi*, (Mandailing Natal: Jurnal Al-Manaf, Vol. 1, No. 1, Juni 2021).

Sondang. P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2013).

Suparman. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru (Sebuah Pengantar Teoritis)*. (Uwais Inspirasi Indonesia, 2019).

B. Jurnal

Ahmad Rijali. *Analisis Data Kualitatif*. (Jurnal Al Hadharah Vol. 17. 2018).

Andi Susanto dkk, *Pengaruh komunikasi Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara*, (Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, No. 2, Juni 2013).

Azhar Salma, *Konsep Guru Profesional dalam Buku Gurunya Manusia Karya Munif Chatib Urgensinya terhadap Kompetensi Guru Kelas Madrasah Ibtidaiyah*, (Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021)

Heru Setiawan, *Prinsip dan Teknik Supervisi Kepala Sekolah*, (AT-TA'LIM Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam, Vol. 2, Edisi 1, April 2020)

Indriyanti, *Pola Komunikasi Organisasi Di Kantor Kecamatan Tallo*, (Makassar: Universitas Muhammadiyah, 2020).

- Kurnia, *Skripsi: Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 SungguMadrasah Ibtidaiyah Negeriasa Kabupaten Gowa*, (Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin, 2017).
- Lailatussaadah, *Upaya Peningkatan Kinerja Guru*, (Intelektualita, Vol. 3, No.1, Januari-juni 2015).
- Muh. Akib D. *Manajemen dan Kepemimpinan Madrasah*, (Lentera Pendidikan, Vol.12, No. 1, Juni 2012).
- Muhsin, *Pengaruh Komunikasi Internal Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja Guru SMP N 1 Semarang*. (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang 2017).
- Nyayu Khodijah, *Kinerja Guru dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi Di Sumatera Selatan*, (Palembang: Jurnal Cakrawala Pendidikan, Th. XXXII, No. 1, Februari 2013).
- Sidik Purwoko, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK*, (Yogyakarta: Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol. 6, No. 2, September 2018).
- Suyatno, *Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di SD Negeri 001 Gunung Kijang Kepulauan Riau*, (Pembelajaran Perspektif, Vol. 5, No. 2, Agustus 2020).
- Wahyudin Nur Nasution, *Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah*, (Medan: Jurnal Tarbiyah, Vol. 22, No. 1, Januari Juni 2015).
- Wahyudin Nur Nasution, *Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah*, (Medan: Jurnal Tarbiyah, Vol. 22, No. 1, Januari Juni 2015).
- Yuda Syahputra, Dkk, *Analisis Transaksional dalam Setting Kelompok*, (Jurnal Bimbingan dan Konseling Ar-Rahman, Vol. 5, No. 2, Tahun 2019).
- Yusnidar, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MAN Model Banda Aceh*, (Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA, Vol. XIV, No. 2, Februari 2014).
- Zaenal Mukarom, *Teori-teori komunikasi*, (Bandung: UIN Sunan Gunung Djati, 2020).

C. Internet

K.Khoiri, *kepemimpinan Kepala Madrasah*, <http://repository.radenintan.ac.id>,

2.017

<https://quran.kemenag.go.id/surah/32>



LAMPIRA-LAMPIRAN
PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pertanyaan penelitian:

1. Sebagai kepala madrasah fungsi dan tanggung jawab apa yang harus dijalankan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar?
2. Bagaimana cara ibu membangun komunikasi yang baik dengan guru?
3. Usaha-usaha apa yang ibu lakukan dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar?
4. Bagaimana perencanaan pembelajaran yang ideal menurut tuntutan kurikulum yang berlaku di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar?
5. Berapa persentase pencapaian pembelajaran yang ideal tersebut?
6. Adakah guru yang memanfaatkan media sebagai alat bantu pembelajaran?
7. Berapa persentase guru yang memanfaatkan media sebagai alat bantu pembelajaran?
8. Media apa saja yang digunakan oleh guru sebagai alat bantu pembelajaran?
9. Bagaimana bentuk pengawasan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar?
10. Apa saja kriteria yang dinilai oleh kepala madrasah terhadap guru?
11. Bagaimana sistem penilaian yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar?
12. Apa yang menjadi hambatan dalam proses komunikasi ibu dengan guru?

PROFIL KEPALA MADRASAH

Data Pribadi

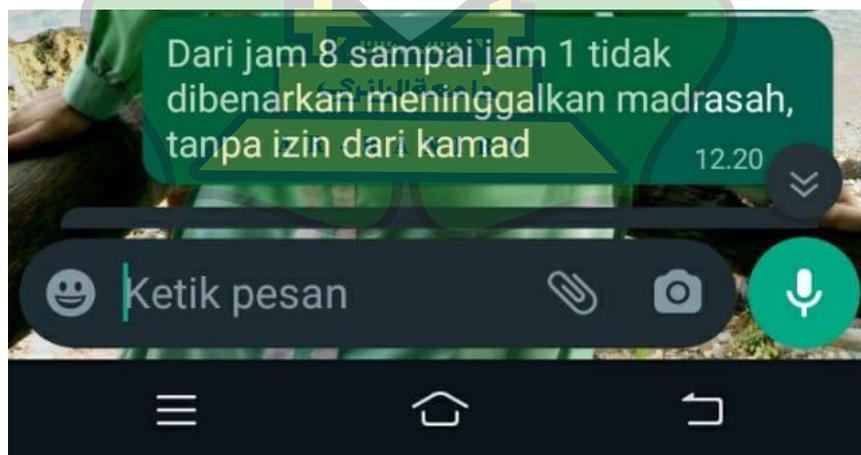
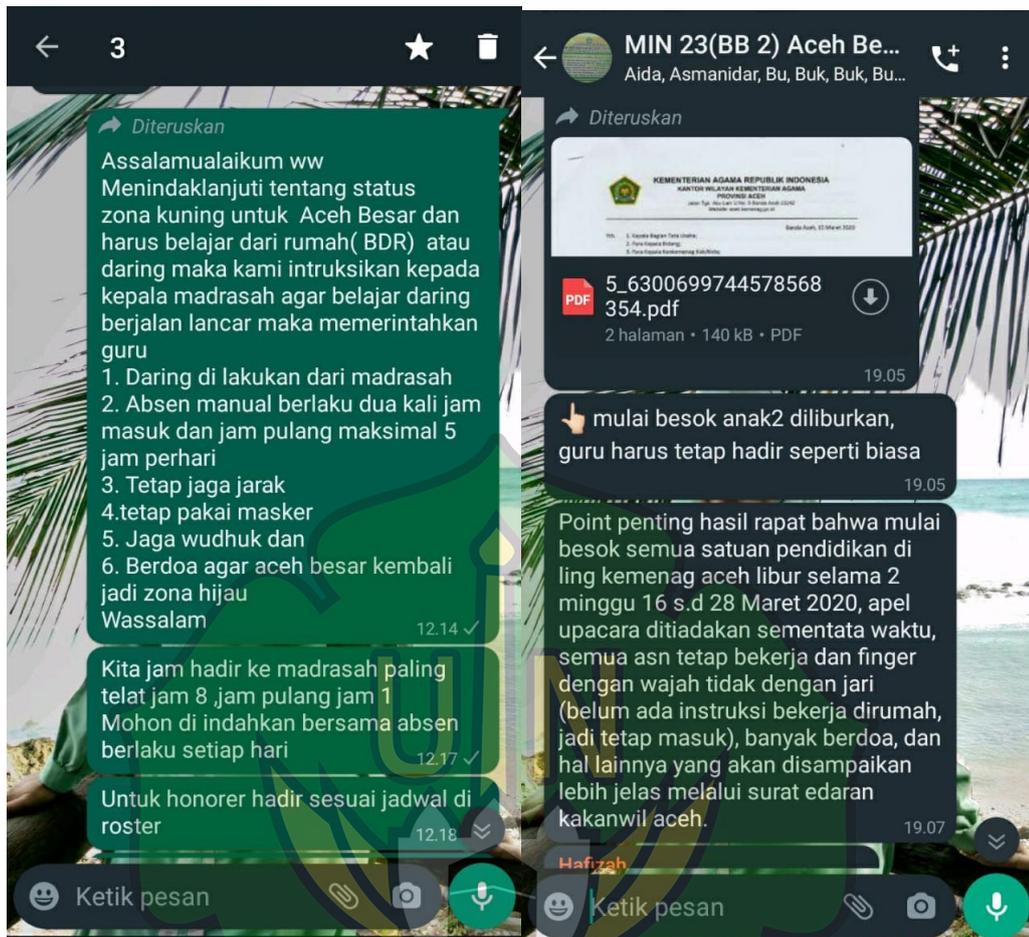
Nama : Nurzarina, S.Pd.I
Nip : 197311271998032003
Tempat, Tanggal Lahir : Cot Mentiwan, 27 November 1973
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Gampong Cot Mentiwan, Kecamatan Ingin Jaya,
Kabupaten Aceh Besar
Status : Menikah
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Pangkat/Golongan : Pembina / IV.a
Tempat Tugas : Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar
No Phone : 0812 6266 2130
Email : nurzarinanurzarina48@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1980-1986 : Madrasah Ibtidaiyah Negeri Lamjampok
1986-1989 : MTsN 2 Banda Aceh
1989-1992 : PGAN Banda Aceh
1994-1996 : D2 IAIN Ar-Raniry
2007-2009 : S1 PGMI IAIN Ar-Raniry

Pengalaman Kerja

1998-2012 : Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Jantho (Madrasah Ibtidaiyah Negeri 45 Aceh Besar)
2013-2016 : Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sungai Makmur (Madrasah Ibtidaiyah Negeri 16 Aceh Besar)
2017-2018 : PJ Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sungai Makmur (Madrasah Ibtidaiyah Negeri 16 Aceh Besar)
2018-Sekarang : Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar



Peraturan Sekolah Selama Covid-19

Laporan Detail Harian

No. ID 13

Periode Waktu

Nama

Dari 01-11-2021 s/d 30-11-2021

Tanggal	Jam Masuk	Jam Pulang	Scan Masuk	Scan Keluar	Terlambat	Plg Cpt	Lembur	Jam Kerja	Jml Hadir
01/11/2021	07:30	15:00	07:24	15:07				07:30	07:42
02/11/2021	07:30	15:00	07:36	15:17	00:06			07:24	07:41
03/11/2021	07:30	15:00	07:28	15:08				07:30	07:39
04/11/2021	07:30	15:00	07:27	15:08				07:30	07:41
05/11/2021	07:30	12:00	07:27	12:04				04:30	04:36
06/11/2021	07:30	15:00	07:29	15:03				07:30	07:33
08/11/2021	07:30	15:00	07:40	15:22	00:10			07:19	07:42
09/11/2021	07:30	15:00	07:23	15:02				07:30	07:39
10/11/2021	07:30	15:00	07:38	15:04	00:08			07:21	07:25
11/11/2021	07:30	15:00	07:30	15:02	00:00			07:29	07:31
12/11/2021	07:30	12:00	07:22	12:02				04:30	04:39
13/11/2021	07:30	15:00	07:24	15:04				07:30	07:40
15/11/2021	07:30	15:00	07:19	15:07				07:30	07:48
16/11/2021	07:30	15:00	07:23	15:02				07:30	07:38
17/11/2021	07:30	15:00	07:29	15:06				07:30	07:36
18/11/2021	07:30	15:00	07:07	15:05				07:30	07:58
19/11/2021	07:30	12:00	07:26	12:04				04:30	04:37
20/11/2021	07:30	15:00	07:28	15:05				07:30	07:36
22/11/2021	07:30	15:00	07:33	15:06	00:03			07:26	07:32
23/11/2021	07:30	15:00	07:33	15:01	00:03			07:26	07:28
24/11/2021	07:30	15:00	07:34	15:03	00:04			07:25	07:29
25/11/2021	07:30	15:00	07:35	15:06	00:05			07:24	07:31
26/11/2021	07:30	12:00	07:31	12:07	00:01			04:28	04:35
27/11/2021	07:30	15:00	07:33	15:02	00:03			07:26	07:28
29/11/2021	07:30	15:00	07:22	15:03				07:30	07:41
30/11/2021	07:30	15:00	07:19	15:04				07:30	07:44



Oleh: Supervisor
25/12/2022

Hal. 1

Laporan Detail Harian

No. ID 21

Periode Waktu

Nama

Dari 01-11-2021 s/d 30-11-2021

Tanggal	Jam Masuk	Jam Pulang	Scan Masuk	Scan Keluar	Terlambat	Plg Cpt	Lembur	Jam Kerja	Jml Hadir
01/11/2021	07:30	15:00	07:33	16:02	00:03		01:02	07:26	08:29
02/11/2021	07:30	15:00	07:24	15:25				07:30	08:01
03/11/2021	07:30	15:00	07:43	13:53	00:13	01:07		06:09	06:09
04/11/2021	07:30	15:00	07:47		00:17	01:00		06:12	06:12
05/11/2021	07:30	12:00	07:34		00:04	01:00		03:25	03:25
06/11/2021	07:30	15:00	07:21			01:00		06:30	06:38
08/11/2021	07:30	15:00	07:56	16:02	00:26		01:02	07:03	08:05
09/11/2021	07:30	15:00	07:31	13:03	00:01	01:57		05:32	05:32
10/11/2021	07:30	15:00	07:44	14:46	00:14	00:14		07:02	07:02
11/11/2021	07:30	15:00	07:54	15:21	00:24			07:05	07:27
12/11/2021	07:30	12:00	07:37		00:07	01:00		03:22	03:22
13/11/2021	07:30	15:00	07:37		00:07	01:00		06:22	06:22
15/11/2021	07:30	15:00	07:26	13:09		01:51		05:39	05:43
16/11/2021	07:30	15:00	07:24			01:00		06:30	06:35
17/11/2021	07:30	15:00	07:33	13:08	00:03	01:52		05:35	05:35
18/11/2021	07:30	15:00	07:34	13:11	00:04	01:49		05:36	05:36
19/11/2021	07:30	12:00	07:37	12:03	00:07			04:22	04:25
20/11/2021	07:30	15:00							
22/11/2021	07:30	15:00	07:31	15:18	00:01			07:28	07:46
23/11/2021	07:30	15:00	07:22			01:00		06:30	06:37
24/11/2021	07:30	15:00	07:33	15:07	00:03			07:26	07:33
25/11/2021	07:30	15:00	07:41		00:11	01:00		06:18	06:18
26/11/2021	07:30	12:00	07:38	12:02	00:08			04:21	04:24
27/11/2021	07:30	15:00	07:49	15:03	00:19			07:10	07:13
29/11/2021	07:30	15:00	07:40		00:10	01:00		06:19	06:19
30/11/2021	07:30	15:00	07:27			01:00		06:30	06:32



Oleh: Supervisor
25/12/2022

Hal. 1

Laporan Detail Harian

No. ID 35

Periode Waktu

Nama

Dari 01-11-2021 s/d 30-11-2021

Tanggal	Jam Masuk	Jam Pulang	Scan Masuk	Scan Keluar	Terlambat	Plg Cpt	Lembur	Jam Kerja	Jml Hadir
01/11/2021	07:30	15:00		15:08	01:00			06:30	06:38
02/11/2021	07:30	15:00	07:31	15:11	00:01			07:28	07:39
03/11/2021	07:30	15:00	07:28	15:07				07:30	07:38
04/11/2021	07:30	15:00	07:21			01:00		06:30	06:38
05/11/2021	07:30	12:00	07:20	12:06				04:30	04:45
06/11/2021	07:30	15:00	07:29	15:03				07:30	07:33
08/11/2021	07:30	15:00	07:31		00:01	01:00		06:28	06:28
09/11/2021	07:30	15:00	07:32	15:04	00:02			07:27	07:32
10/11/2021	07:30	15:00	07:31	15:02	00:01			07:28	07:31
11/11/2021	07:30	15:00	07:20	15:24				07:30	08:04
12/11/2021	07:30	12:00		12:05	01:00			03:30	03:35
13/11/2021	07:30	15:00		15:08	01:00			06:30	06:38
15/11/2021	07:30	15:00	07:28	15:05				07:30	07:36
16/11/2021	07:30	15:00	07:25	15:12				07:30	07:47
17/11/2021	07:30	15:00	07:30	15:09	00:00			07:29	07:38
18/11/2021	07:30	15:00	07:26	15:11				07:30	07:45
19/11/2021	07:30	12:00	07:27	12:06				04:30	04:38
20/11/2021	07:30	15:00	07:34	15:07	00:04			07:25	07:32
22/11/2021	07:30	15:00	07:36	15:10	00:06			07:23	07:33
23/11/2021	07:30	15:00	07:36	15:04	00:06			07:23	07:28
24/11/2021	07:30	15:00	07:33	15:03	00:03			07:26	07:30
25/11/2021	07:30	15:00	07:31	15:06	00:01			07:28	07:34
26/11/2021	07:30	12:00	07:29	12:08				04:30	04:39
27/11/2021	07:30	15:00	07:27	15:05				07:30	07:38
29/11/2021	07:30	15:00	07:23	15:16				07:30	07:53
30/11/2021	07:30	15:00	07:25	15:07				07:30	07:41



Oleh: Supervisor
25/12/2022

Hal. 1

Laporan Detail Harian

No. ID 35

Periode Waktu

Nama

Dari 01-01-2022 s/d 31-01-2022

Tanggal	Jam Masuk	Jam Pulang	Scan Masuk	Scan Keluar	Terlambat	Plg Cpt	Lembur	Jam Kerja	Jml Hadir
01/01/2022	07:30	15:00						00:00	00:00
03/01/2022	07:30	15:00		15:07	01:00			06:30	06:37
04/01/2022	07:30	15:00	07:40	15:05	00:10			07:19	07:24
05/01/2022	07:30	15:00	07:33	15:07	00:03			07:26	07:34
06/01/2022	07:30	15:00	07:16	15:05				07:30	07:48
07/01/2022	07:30	12:00	07:26	12:05				04:30	04:38
08/01/2022	07:30	15:00	07:10	15:06				07:30	07:55
10/01/2022	07:30	15:00	07:30		00:00	01:00		06:29	06:29
11/01/2022	07:30	15:00	07:49	15:12	00:19			07:10	07:23
12/01/2022	07:30	15:00	07:32	15:17	00:02			07:27	07:44
13/01/2022	07:30	15:00	07:38	15:07	00:08			07:21	07:29
14/01/2022	07:30	12:00	07:15	12:02				04:30	04:46
15/01/2022	07:30	15:00	07:43	15:10	00:13			07:16	07:27
17/01/2022	07:30	15:00	07:31	15:09	00:01			07:28	07:37
18/01/2022	07:30	15:00	07:11	15:07				07:30	07:55
19/01/2022	07:30	15:00	07:46	15:05	00:16			07:13	07:18
20/01/2022	07:30	15:00	07:34	15:04	00:04			07:25	07:29
21/01/2022	07:30	12:00	07:33	12:07	00:03			04:26	04:34
22/01/2022	07:30	15:00	07:15	15:10				07:30	07:54
24/01/2022	07:30	15:00	07:31	15:05	00:01			07:28	07:34
25/01/2022	07:30	15:00		15:05	01:00			06:30	06:35
26/01/2022	07:30	15:00	07:44	15:12	00:14			07:15	07:27
27/01/2022	07:30	15:00	07:30	15:03	00:00			07:29	07:33
28/01/2022	07:30	12:00	07:16	12:05				04:30	04:48
29/01/2022	07:30	15:00	07:25	15:05				07:30	07:39
31/01/2022	07:30	15:00	07:42	15:04	00:12			07:17	07:21



Oleh: Supervisor
25/12/2022

Hal. 1

Laporan Detail Harian

No. ID 21

Periode Waktu

Nama

Dari 01-08-2022 s/d 31-08-2022

Tanggal	Jam Masuk	Jam Pulang	Scan Masuk	Scan Keluar	Terlambat	Plg Cpt	Lembur	Jam Kerja	Jml Hadir
01/08/2022	07:30	15:00	07:34	15:05	00:04			07:25	07:30
02/08/2022	07:30	15:00	07:46		00:16	01:00		06:13	06:13
03/08/2022	07:30	15:00	07:27	15:04				07:30	07:36
04/08/2022	07:30	15:00							
05/08/2022	07:30	12:00	07:39		00:09	01:00		03:20	03:20
06/08/2022	07:30	15:00	07:47	13:55	00:17	01:05		06:07	06:07
08/08/2022	07:30	15:00	07:40	13:17	00:10	01:43		05:37	05:37
09/08/2022	07:30	15:00	07:43	14:04	00:13	00:56		06:21	06:21
10/08/2022	07:30	15:00		15:33	01:00			06:30	07:03
11/08/2022	07:30	15:00	07:29			01:00		06:30	06:30
12/08/2022	07:30	12:00	07:33	12:03	00:03			04:26	04:29
13/08/2022	07:30	15:00	07:34	15:06	00:04			07:25	07:32
15/08/2022	07:30	15:00	07:24	13:19		01:41		05:49	05:54
16/08/2022	07:30	15:00	07:21	13:24		01:36		05:54	06:02
17/08/2022	07:30	15:00						00:00	00:00
18/08/2022	07:30	15:00	07:35	14:10	00:05	00:50		06:35	06:35
19/08/2022	07:30	12:00	07:42	12:02	00:12			04:17	04:19
20/08/2022	07:30	15:00	07:30	15:07	00:00			07:29	07:36
22/08/2022	07:30	15:00	07:31	15:09	00:01			07:28	07:38
23/08/2022	07:30	15:00	07:38	13:16	00:08	01:44		05:37	05:37
24/08/2022	07:30	15:00	07:27			01:00		06:30	06:32
25/08/2022	07:30	15:00	07:28	15:05				07:30	07:36
26/08/2022	07:30	12:00	07:45	12:08	00:15			04:14	04:22
27/08/2022	07:30	15:00	07:21	15:00				07:30	07:39
29/08/2022	07:30	15:00	07:34	13:40	00:04	01:20		06:06	06:06
30/08/2022	07:30	15:00	07:46		00:16	01:00		06:13	06:13
31/08/2022	07:30	15:00	07:24	13:15		01:45		05:45	05:51

Oleh: Supervisor
25/12/2022

Hal. 1

Beberapa Absensi Guru-Guru yang Telat Datang Ke Madrasah



penulis sedang melakukan wawancara



Foto kepala madrasah



Foto lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 23 Aceh Besar



Kepala madrasah sedang rapat dengan wali murid



Siswa kelas 6 sedang melaksanakan shalat dhuha

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Laiyyina Miska
Tempat/Tgl. Lahir : Cot Mentiwan, 29 September 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kebangsaan : Indonesia
Pekerjaan/NIM : Mahasiswa/170401019
Alamat : Gp. Cot Mentiwan, Kec. Ingin Jaya, Kab. Aceh Besar
Alamat Email : 170401019@student.ar-raniry.ac.id
Nomor HP : 085277831995

Nama Orang Tua

a. Ayah : Alm. Buchari
Pekerjaan : Pedagang

b. Ibu : Martini, S.Ag
Pekerjaan : PNS

Alamat : Gp. Cot Mentiwan, Kec. Ingin Jaya, Kab. Aceh besar

Riwayat Pendidikan

a. SD : MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI Lamjampok
(Lulus Tahun 2011)

b. SMP : SMP Negeri 1 Ingin Jaya (Tahun lulus 2014)

c. SMA : SMAS Islam Al-Falah (Lulus Tahun 2017)

Banda Aceh, 17 Desember 2022

Prnulis

Laiyyina Miska

170401019