

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENGELOLAAN KINERJA GURU DI MI FATIMAH SRIWIJAYA PALEMBANG

Saipul Annur¹, Ibrahim², Sintia Antira³

^{1,2,3}UIN Raden Fatah Palembang, Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri No.Km. 3 Sumatera Selatan, Indonesia

Email: saipulannur_uin@radenfatah.ac.id

Article History

Received: 12-03-2024

Revision: 27-03-2024

Accepted: 29-03-2024

Published: 01-04-2023

Abstract. This research is entitled "The Headmaster's Strategies in Managing Teacher Performance at MI Fatimah Sriwijaya Palembang." The research method used in this study is qualitative method with a qualitative descriptive approach. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation. The research informants are the headmaster, teachers, and administrative staff. The technique used in qualitative data analysis consists of data reduction, data presentation, and subsequently drawing conclusions/verification. Triangulation in this study involves using source triangulation, technique triangulation, and time triangulation. The results of this study show that the strategy of the head of the madrasah in managing teacher performance is certainly implemented quite well through several indicators, namely rational empirical strategy (by holding teacher council meetings), normal reductive strategy (dividing tasks according to teacher positions and areas of interest), fellowship strategy (social interaction between teachers in madrasahs), academic strategy (holding trainings, seminars, bimtek), and engineering strategy (giving examples to all madrasah residents, especially teachers). Furthermore, the factors that influence the strategy of the head of the madrasah in managing teacher performance are good cooperation between colleagues, the existence of motivation that encourages morale, not only that in managing teacher performance limited funds are inhibiting factors, especially limited funds in facilities and infrastructure.

Keywords: Strategy, Headmaster, Teacher Performance Management

Abstrak. Penelitian ini berjudul Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Kinerja Guru di MI Fatimah Sriwijaya Palembang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Informan penelitian dalam penelitian ini yaitu kepala madrasah, guru dan staf tata usaha. Teknik yang digunakan dalam analisis data kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan/verifikasi. Adapun triangulasi dalam penelitian ini yaitu menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya strategi kepala madrasah dalam pengelolaan kinerja guru tentunya dilaksanakan dengan cukup baik melalui beberapa indikator, yaitu *rational empirical strategy* (dengan mengadakan rapat dewan guru), normal *reductive strategy* (membagi tugas sesuai dengan jabatan guru serta bidang yang diminati), *fellowship strategy* (interaksi social antar guru di madrasah), *academic strategy* (mengadakan pelatihan-pelatihan, seminar, bimtek), dan *engineering strategy* (memberikan contoh tauladan terhadap seluruh warga madrasah terutama guru). Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi strategi kepala madrasah dalam pengelolaan kinerja guru yaitu adanya kerjasama yang baik antar rekan kerja, adanya motivasi yang mendorong semangat kerja, tidak hanya itu dalam pengelolaan kinerja guru keterbatasan dana merupakan faktor penghambat, terutama keterbatasan dana dalam sarana dan prasarana.

Kata Kunci: Strategi, Kepala Sekolah, Pengelolaan Kinerja Guru

How to Cite: Annur, S., Ibrahim., & Antira, S. (2024). Strategi Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Kinerja Guru di MI Fatimah Sriwijaya Palembang. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (2), 1652-1669. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.921>

PENDAHULUAN

Meningkatnya kualitas pendidikan yang ditentukan oleh sumber daya yang telah berupaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai seseorang yang paling tinggi kedudukannya di madrasah kepala madrasah harus bertanggung jawab atas amanah serta kewenangan yang dipegang dan dapat mempengaruhi mempengaruhi pendidik dan tenaga kependidikan. Pada dasarnya penyelenggara mempunyai peran penting dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas, harus mempunyai kualitas yang optimal untuk mencapai kualitas tersebut, didalam pelaksanaan lembaga pendidikan pastinya ada yang memimpin, atau orang yang tinggi jabatannya yaitu kepala madrasah.

Kepala madrasah dapat dikatakan pemimpin yang efektif sehingga harus mampu dalam menjalankan proses kepemimpinannya dan mampu mendorong, mengarahkan serta mempengaruhi dan mengelola kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, inisiatif serta kreatifitas seorang kepala madrasah yang mengarah pada kemajuan madrasah (Ahmad, 2017). Kepala sekolah semata-mata bertanggung jawab untuk mencapai hasil yang diinginkan selain berfungsi sebagai pemimpin bagi sekolah, kinerja guru juga menjadi bagian penting yang harus ia perhatikan (Setyaningsih et al., 2022). Berbicara mengenai guru, tentu tak lepas dari citra sebagai seorang guru ialah sosok pendidik, kinerja guru juga salah satu kondisi yang menunjukkan kemampuan dalam diri seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta hasil dari kinerjanya dapat digambarkan atau ditampilkan keahliannya atau kinerjanya selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supendi, 2022). Guru tentunya memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan yaitu sebagai pendidik yang memberikan ilmu, mengarahkan, membina, menanamkan keimanan dalam diri peserta didik serta membiasakan peserta didik agar peserta didik berakhlakul karimah.

Kepala madrasah yang efektif akan mempengaruhi kinerja guru, kinerja guru sebagai aktivitas guru pada pelajaran, yang kepala madrasah terlibat didalamnya, hal ini mencakup tindakan guru dalam persiapan belajar, dalam pelaksanaan aktivitas belajar mengajar dan menilai hasil belajar (Pratama, 2023). Kemudian kepala Sekolah memberikan pelayanan dan urusan dalam menyiapkan data dan informasi sekolah dalam rangka pengembangan organisasi sekolah secara keseluruhan (Ibrahim et al., 2021). Dengan demikian untuk membentuk kinerja guru yang baik tentu dibutuhkan strategi kepala madrasah, yakni *planning* atau strategi. Strategi adalah pola yang di *planning* serta ditentukan secara sengaja agar mengerjakan aktivitas berdasarkan dari apa yang telah direncanakan (Dono, 2021). Startegi lebih mengacu pada perencanaan cermat mengenai kegiatan yang ditentukan oleh manajemen puncak atau pimpinan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan visi misi yang

telah ditetapkan sebagai rencana awal dan dapat mencapai hasil yang diinginkan. Strategi kepala madrasah dalam pengelolaan kinerja guru dapat dituangkan pada suatu tindakan dan kebijakan yang bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja guru-guru di madrasah mencapai kinerja yang optimal dan sebagai seorang kepala madrasah yang berkeinginan agar kinerja guru dilaksanakan dengan maksimal, maka upaya atau strategi yang dapat dilakukan dalam pengelolaan kinerja guru tentunya membangkitkan dan merangsang guru dalam menjalankan tugasnya membimbing serta memberikan teladan sehingga dapat membina kerja sama yang harmonis, selain itu kinerja guru juga harus memperhatikan aspek motivasi, dukungan psikososial, dan kondisi kerja yang baik.

Pengelolaan kinerja guru di madrasah harus diperhatikan dan tentunya berdasarkan strategi-strategi yang telah ditetapkan sebelumnya maka ini merupakan tantangan tersendiri bagi seorang kepala madrasah, di era sekarang ini pengelolaan kinerja guru membutuhkan pengelolaan yang sistematis, pengelolaan yang digunakan sangat berkaitan pada kemajuan madrasah, karena aspek pengelolaan kinerja guru dimadrasah dan juga pengelolaan madrasah menduduki posisi yang sangat penting. Setiap sekolah terbentuk oleh orang-orang yang dapat mengembangkan keterampilannya yang diberikan kepada peserta didik maka akan dapat menjamin guru agar berkinerja yang lebih tinggi serta memelihara komitmen pada madrasah. Oleh sebab itu kepemimpinan tidak hanya pengendalian pemimpin saja namun juga mengandalkan strategi dari sang pemimpin itu sendiri.

Kepemimpinan kepala madrasah dapat menjadi salah satu faktor agar mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan madrasah. Oleh karena itu, kepala madrasah harus mahir dalam mengelola sumber daya guru dengan baik, pengelolaan sendiri merupakan salah satu unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan tanpa adanya pengelolaan maka tidak akan mungkin tujuan dari pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif dan efisien (Mulyasa, 2011).

Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan pada tanggal 29 september 2003, melalui wawancara dengan kepala madrasah di MI Fatimah Sriwijaya Palembang, bahwa pengelolaan kinerja guru sudah baik, namun ada beberapa kendala: pertama, kedisiplinan guru datang ke sekolah, ada guru terlambat dan ada guru yang tidak terlambat datang ke madrasah, dikarenakan jarak dari rumah ke sekolah jauh, macet, dan kendala lainnya. Membuat rencana pelaksanaan pembelajaran masih belum maksimal, seperti ada yang ngumpul perangkat pembelajaran yang terlambat dan ada yang ngumpulnya tept waktu dikarenakan keterbatasan dalam menggunakan laptop. Ketiga metode mengajar belum diterapkan oleh guru karena menyesuaikan dengan kemampuan anak, seperti kelas 1-3 masih belum memahami metode

ceramah dan lain sebagainya dengan demikian kepala sekolah diminta memiliki strategi dalam pengelolaan kinerja guru sehingga proses pendidikan berhasil dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang muncul di MI Fataimah Sriwijaya Palembang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menggali lebih dalam tentang Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Kinerja Guru di MI Fatimah Sriwijaya Palembang.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di MI Fatimah Sriwijaya Palembang Jalan Jaya No. 1577 Kelurahan 16 Ulu Kec. Seberang Ulu II Kota Palembang, Sumatera Selatan. Fokus dalam penelitian ini yakni membahas Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Kinerja Guru di MI Fatimah Sriwijaya Palembang. Penelitian ini dilaksanakan di MI Fatimah Sriwijaya Palembang, dengan objek yang diteliti yaitu tentang strategi kepala madrasah dalam pengelolaan kinerja guru di MI Fatimah Sriwijaya Palembang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang lebih banyak dan lebih mementingkan proses dari pada hasil (Annur, 2018). Pendekatan penelitian ini menggunakan teori Bogdan dan Biklen yakni penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang berbentuk kata atau gambar dan tidak menekankan pada angka (Anggito & Setiawan, 2018).

Sumber data pada penelitian ini data primer yakni data yang berasal dari lapangan, data diperoleh melalui proses wawancara terhadap informan. kepala madrasah, guru, staf tata usaha yang ada di MI Fatimah Sriwijaya Palembang. Dan data skunder yakni data tambahan dari berbagai sumber-sumber lain yang berkaitan dengan MI Fatimah Sriwijaya Palembang. Kedua data ini digunakan untuk memperkuat informasi yang peneliti dapat dari data utama (Hermawan, 2005). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan teori Miles dan Huberman ia membagi tiga langkah dalam analisis data kualitatif, setelah pengumpulan data dilakukan reduksi data, penyajian data selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan/verifikasi (Mardawani, 2020). Informan dalam penelitian ini yaitu kepala madrasah, guru dan staf tata usaha, sehingga peneliti membutuhkan membutuhkan metode dan alat pengumpulan data berupa metode wawancara terstruktur dan semi terstruktur yakni wawancara yang dilakukan secara terbuka, namun menggunakan pedoman wawancara dan alat perekam serta dokumentasi sehingga dapat mengungkap data mengenai strategi kepala madrasah dalam pengelolaan kinerja guru di MI Fatimah Sriwijaya Palembang.

Kemudian pemeriksaan atau pengecekan data (triangulasi) pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik/metode, dan triangulasi waktu (Sugiyono, 2019), yang dimana triangulasi sumber yakni peneliti mencari lebih dari satu sumber untuk memahami data atau informasi, triangulasi teknik yakni peneliti menggunakan lebih dari satu teknik dengan sumber yang sama, dan triangulasi waktu data yang diperoleh oleh peneliti melalui sumber yang sama namun dalam waktu yang berbeda. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif dengan menggunakan triangulasi maka akan lebih meningkatkan kekuatan kualitas pada data.

HASIL

Keberhasilan madrasah untuk mewujudkan visi dan misi tentunya dipengaruhi oleh pemimpin dalam lembaga itu sendiri. Dengan adanya hal tersebut itu menunjukkan bahwa sebuah madrasah yang memiliki inovasi dalam sebuah pendidikan sehingga selalu mengalami pembaharuan secara terus menerus dan tentunya harus memiliki seorang pemimpin yang inovatif pula sehingga madrasah dapat menjadi lembaga yang inovatif sesuai dengan tuntutan zaman. Maka kepala madrasah harus memiliki strategi dalam mewujudkan visi dan misi lembaga atau madrasah.

Adapun beberapa indikator strategi kepala madrasah yaitu: (1) *Rational empirical strategy* (inovasi/hal baru/perubahan), (2) *Normal educative strategy* (pelaksanaan), (3) *Fellowship strategy* (interaksi sosial), (4) *Academic strategy* (pemberdayaan/dorongan), (5) *Engineering strategy* (rekayasa/ dapat memberikan teldan). Dan indikator kinerja guru yaitu: (a) kualitas kerja, (b) kecepatan/ketepatan kerja, (c) inisiatif kerja, (d) kemampuan kerja dan (e) komunikasi.

Rational Empirical Strategi (Inovasi/Hal Baru/Perubahan)

Kepala madrasah diharapkan dapat memberikan inovasi/hal baru/perubahan (*rational empirical strategy*) mulai dari kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja kemampuan kerja, dan komunikasi dalam pengelolaan kinerja guru. Strategi ini didukung dengan motivasi baik itu motivasi dalam diri tenaga pendidik maupun motivasi dari eksternal, kepala madrasah dan seluruh tenaga kependidikan mengadakan rapat. Kemudian dibutuhkan inovasi pendidikan dan pelatihan serta pengawasan dan evaluasi. Sebagaimana peneliti melakukan wawancara dengan ibu EP selaku kepala madrasah MI Fatimah Sriwijaya Palembang, beliau mengatakan:

“Tentunya saya sebagai seorang kepala madrasah yang berkeinginan untuk mewujudkan tujuan madrasah, madrasah yang selalu ingin memberikan yang terbaik untuk madrasah yah itu, kembali lagi dengan kinerja tenaga kependidikannya, untuk itu kepala madrasah tentu akan menyusun strategi-strategi agar tujuan madrasah dapat tercapai, salah satunya yaitu (*rational empiritical strategy*) dalam kinerja guru harus ada, kenapa karena saya melihat juga adanya inovasi/perubahan dari strategi maka kinerja akan menjadi lebih baik dari sebelumnya contohnya seperti metode, media dan lain sebagainya dalam belajar mengajar. Tenaga kependidikan akan berusaha melakukan kerjanya dengan lebih baik dari sebelumnya dan strategi-strategi disampaikan dalam rapat dewan guru”

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah diketahui bahwa kepala madrasah berusaha ingin membuat madrasah lebih maju terutama dapat bersaing dengan madrasah lain tentunya hal ini akan menjadikan madrasah lebih maju dalam hal ini *rational empiritical strategy* sangatlah dibutuhkan, yang dimana strategi-strategi kepala madrasah menjadi sebuah inovasi dalam kinerja guru, dengan adanya inovasi yang didukung dengan motivasi maka kinerja akan meningkat dengan sendirinya, disini tentunya kepala sekolah akan mengadakan rapat dengan seluruh tenaga kependidikan agar dapat membahas strategi-strategi untuk memajukan madrasah, tentunya hal ini didorong oleh inovasi pendidikan, pelatihan serta pengawasan dan evaluasi. Hal ini diperkuat juga dengan penjelasan dari ibu ZTO selaku kepala staff tata usaha beliau mengatakan

“Pandangan dari saya yaitu kepala madrasah sebagai pemimpin tentunya ingin memberikan yang terbaik untuk kemajuan madrasah, beliau menyusun strategi-strategi yang inovatif dalam kinerja guru/tenaga kependidikan, baik dari kualitas, kecepatan, inisiatif, kemampuan maupun dari komunikasi guru dalam bekerja, berusaha agar kinerja tenaga kependidikannya lebih baik dari sebelumnya”.

Kepemimpinan memerlukan kemampuan intelektual terutama untuk mengelola segala tugas yang telah ditetapkan sebelumnya, tentunya seorang yang memiliki tanggung jawab besar tersebut mampu mampu mengkoordinasi, memfasilitasi, memberikan motivasi arahan kepada pegawai baik individu maupun kelompok. Semakin tinggi kepemimpinan yang diduduki oleh seseorang dalam organisasi, nilai dan bobot strategik dari keputusan yang diambil semakin besar (Susanto, 2016), maka dari itu kepala madrasah dapat memberikan strategi-strategi yang telah direncanakannya untuk kemajuan madrasah, dan tentunya strategi-strategi inovasi yang didukung oleh pendidikan, pelatihan serta pengawasan dan evaluasi. Hasil wawancara diatas juga diperkuat dengan hasil wawancara ibu FI selaku guru Tematik di MI Fatimah Sriwijaya Palembang beliau mengatakan:

“Tentu, dalam pengelolaan kinerja guru kepala madrasah memberikan strategi-strategi yang inovatif sehingga dengan adanya strategi inovasi, sehingga kualitas, kecepatan, inisiatif, kemampuan dan komunikasi dalam kinerja kami menjadi

berkualitas, bagaimana cara kami mengajar, media apa yang digunakan metode dan lain sebagainya, sehingga perubahan strategi dapat dirasakan. dan strategi-strategi kepala madrasah disampaikan pada rapat dewan guru”.

Adapun hasil observasi yang peneliti lakukan diketahui bahwa kepala madrasah dalam *rational empiritical strategy* (inovasi/hal baru/perubahan) dalam pengelolaan kinerja guru yaitu dengan melibatkan rekan kerjanya terutama para dewan guru, tentunya sebelum memulai ajaran baru atau semester baru kepala madrasah beserta rekan kerja/seluruh dewan guru/staf mengadakan rapat bersama di MI Fatimah Sriwijaya Palembang. Tentunya membahas terkait strategi dan program untuk memajukan madrasah. kemudian adanya inovasi yang mendukung seperti pendidikan dan pelatihan serta pengawasan dan evaluasi. Berdasarkan hasil dari wawancara peneliti dengan beberapa informan penelitian diatas, maka dapat diketahui bahwa memang benar *rational empiritical strategy* (inovasi/hal baru/perubahan) merupakan hal yang sangat penting dalam pengelolaan kinerja guru, dengan strategi *rational empiritical strategy* kepala madrasah dapat menciptakan strategi-strategi baru yang dapat memajukan madrasah terutama dalam kinerja guru.

Normal Reducative Strategy (Pelaksanaan)

Normal reducative strategy (pelaksanaan) dalam kinerja guru tentu dibutuhkan pengawasan oleh kepala madrasah, pelaksanaan dalam kinerja sendiri berdasarkan pembagian tugas para guru seharusnya diatur sesuai administrasi agar menjamin kelancaran dalam kurikulum. dalam pembagian tugas kepala madrasah harus membagi dengan adil dan sesuai dengan bidang yang diminati, pembagian tugas sangat berpengaruh terhadap proses belajar mengajar. Seperti halnya yang telah di jelaskan ibu EP selaku kepala madrasah beliau menerangkan menjelaskan:

“Untuk pelaksanaannya tentu saya sebagai seorang kepala madrasah sudah tentunya melaksanakan *Normal reducative strategy* atau pelaksanaan dari strategi, karena peran saya lebih besar, dan saya yang bertanggung jawab terutama mengenai kinerja guru, jadi dari awal kita hadir disekolah, mengajar, lalu pulang, tentunya kembali lagi pelaksanaan kinerja guru baik dari kualitas, kecepatan, inisiatif, kemampuan maupun komunikasi itu tergantung pada masing-masing guru. Maka dari itu dibutuhkan pengawasan. Saya yang mengawasi, dan memantau pelaksanaannya dan saya sebagai kepala madrasah membagi tugas kepada guru sesuai bidang yang ia minati dan alhamdulillah itu saya lakukan, tidak mungkin saya menempatkan guru Bahasa Inggris mengajar Bahasa Arab, jadi saya menempatkan guru sesuai bidangnya agar mereka professional dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Kemampuan dari seorang tenaga pendidik dengan tenaga pendidik lainnya tentu berbeda-beda, guru memiliki kemampuannya tersendiri, minat dan hal yang mereka sukai dibidangnya,

tentu seorang kepala madrasah mengetahui kemampuan yang dimiliki para bawahannya, sehingga kepala madrasah dapat menempatkan tenaga pendidiknya, hal ini juga berdasarkan jabatan dan gelar yang dimiliki guru tersebut. Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara ibu UO selaku guru Tematik dan selaku waka kurikulum di MI Fatimah Sriwijaya Palembang beliau menjelaskan:

“Saya sebagai guru tentunya pelaksanaan kinerja pasti saya lakukan dapat dilihat dari saya datang dimadrasah, mengajar, metode yang saya gunakan, media, dan lain-lain sampai saya pulang, dan kinerja lainnya itu saya laksanakan, karena itulah tugas saya, saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kecepatan inisiatif kemampuan dan komunikasi dalam bekerja, tentunya kepala madrasah sesekali mengawasi/memberikan supervisi terhadap kinerja kami seperti melakukan kunjungan kelas, membagi tugas guru dan lain-lain”.

Berdasarkan pendapat tersebut bahwasanya kepala madrasah selalu berupaya agar tenaga pendidik dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, penuh tanggung jawab dan mampu menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik, tentunya dengan penempatan guru sesuai dengan kemampuan maupun jabatan dan pengalaman guru tersebut. Menurut Hariandja mengatakan bahwa keputusan penempatan yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya (Rorimpandey, 2020). Hasil observasi yang dilakukan pada diketahui bahwa *Normal reductive strategy* (pelaksanaan) dalam pengelolaan kinerja guru, tentu dengan adanya pembagian tugas guru, dalam pelaksanaan strategi, tentu kepala madrasah menyesuaikan kemampuan individual guru atau berdasarkan bidang yang diminati, dan disesuaikan dengan jabatan dan pengalaman guru.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan beberapa informan penelitian diatas, maka dapat diketahui bahwa memang benar strategi kepala madrasah *normal reductive strategy* (pelaksanaan) merupakan hal yang sangat penting dalam pengelolaan kinerja guru dalam pelaksanaan kinerja tentu kepala madrasah membagi tugas guru secara adil dan menempatkan guru berdasarkan bidang yang diminati serta pengalamannya, sehingga guru dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik.

Fellowship Strategy (Interaksi Sosial)

Di madrasah seluruh warga madrasah harus saling berinteraksi satu sama lain, interaksi akan menjalin hubungan erat terhadap satu sama lain dalam hal inilah apabila ada permasalahan maka dapat disampaikan melalui interaksi sosial. Sebagaimana hasil wawancara dengan ibu EP selaku kepala madrasah MI Fatimah Sriwijaya Palembang, menjelaskan:

“Tentu, *fellowship strategy* ada dalam kinerja guru, ini sangat penting dalam pengelolaan kinerja guru, karena dengan membangun interaksi sosial maka dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Apabila apabila interaksi terjalin dengan baik, kepala sekolah dengan guru staf dan seluruh warga madrasah maka akan menimbulkan kenyamanan ditempat kerja, sehingga meningkatnya kualitas, kecepatan, inisiatif, kemampuan dan komunikasi kerjanya dan dengan adanya *fellowship strategy* guru dapat mengemukakan pendapatnya”

Berdasarkan pendapat kepala sekolah tersebut maka dapat disimpulkan bahwasanya *fellowship strategi* dalam madrasah sangatlah penting, baik itu kepala sekolah dengan guru, guru dengan staf, guru dengan siswa. Tentu dengan adanya interaksi satu sama lain maka akan memudahkan proses kinerja dan proses belajar mengajar dimadrasah. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara ibu guru SPM selaku guru Matematika beliau menjelaskan:

“Alhamdulillah sejauh ini, untuk interaksi sosial kepala madrasah dengan guru dan interaksi sosial dengan warga seluruh warga madrasah terjalin dengan baik, kami sebagai guru dapat menyampaikan pendapat, ide, saran dan lain-lain. Interaksi ini sangat penting baik dimadrasah maupun diluar madrasah”.

Guru tentunya bertugas memberikan pengajaran didalam kelas, ia menyampaikan pelajaran/materi agar murid memahami dengan baik semua pengetahuan yang telah disampaikan (Safitri, 2019), hal ini dapat terjadi tentunya diiringi dengan interaksi yang baik antara satu dengan yang lainnya didalam madrasah maupun diluar lingkungan madrasah. Lalu peneliti melakukan wawancara terhadap ibu ZTO selaku kepala staff tata usaha beliau menjelaskan:

“Alhamdulillah *fellowship strategi* sejauh ini baik, baik itu dari kepala madrasah dengan guru dan interaksi dengan seluruh warga madrasah, ataupun dengan wali murid, ini ermasuk warga madrasah jadi harus dibangun interaksi, dengan berinteraksi maka dapat memberikan hal-hal positif dan membuat nyaman dalam bekerja, kepala madrasah dapat mendengarkan ide saran dari guru melalui interaksi sosial yang baik”.

Adapun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, diketahui bahwa kepala madrasah *fellowship strategy* (interaksi sosial) mulai dari dalam pengelolaan kinerja guru tentunya dengan saling berinteraksi sosial yang baik, interaksi sosial antara satu dengan yang lainnya. interaksi sosial dapat dilihat dari guru dapat mengemukakan pendapatnya baik itu ide, saran dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil dari wawancara peneliti dengan beberapa informan penelitian diatas, maka dapat diketahui bahwa memang benar strategi kepala madrasah *fellowship strategy* (interaksi sosial) merupakan hal yang sangat penting dalam pengelolaan kinerja guru. Dengan adanya interaksi sosial di madrasah kinerja dapat berjalan dengan baik karena kinerja membutuhkan kerja sama yang baik, baik itu kepala madrasah dengan seluruh

warga madrasah, guru dengan siswa dan lain-lain, hal ini adalah kunci terjalinnya interaksi yang baik dan harmonis antara satu dengan yang lainnya.

Academic Strategy (Pemberdayaan/Dorongan)

Academic strategy (pemberdayaan/dorongan) pemahaman bahwa setiap manusia itu rasional, yaitu setiap orang akan menerima perubahan manakala diberikan dorongan/pemberdayaan kepada individu. Sebagaimana peneliti melakukan wawancara dengan ibu EP selaku kepala madrasah beliau menjelaskan:

“sejauh ini *academic strategy* yang kami adakan dimadrasah yaitu semacam seminar, pelatihan-pelatihan, semuanya kita dorong untuk hadir dan ikut, walaupun tidak diadakan di madrasah tetapi guru-guru didukung untuk mengikuti pelatihan di luar madrasah, sehingga apa yang didapatkan dari luar dapat mendorong kinerjanya menjadi lebih baik dari sebelumnya”

Kepala madrasah tentunya menginginkan yang terbaik bagi tenaga pendidiknya, berbagai macam cara agar tenaga kependidikan mengikuti petahitan-pelatihan agar meningkatnya kualitas yang dimilikinya, tentunya hal ini sangat berpengaruh pada proses kinerja tenaga pendidik, karena ilmu-ilmu yang didapatkannya makan akan meningkatkan kualitas dari kinerjanya. Hal ini diperkuat dengan peneliti mewawancarai ibu guru FI selaku guru Bahasa Indonesia beliau menjelaskan:

“Alhamdulillah untuk *academic strategy*, kepala madrasah mendorong kai untuk mengikuti pelatihan, seminar, bimtek dan lain sebagainya sehingga kami dewan guru dapat menerapkan apa yang kami dapatkan dapat mendorong kinerja kami menjadi lebih baik dari sebelumnya”

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan menginginkan harapan dan keinginan dari pihak-pihak dan yang paling utama dalah keinginan masyarakat yang telah mempercayakan madrasah untu membina, mengarahkan dan mengajarkan anak didik agar dapat meraih prestasinya, sehingga guru menjadi tuntutan yang paling besar untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Adapun berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan diketahui bahwa kepala madrasah *Academic strategy* (pemberdayaan/dorongan) dalam pengelolaan kinerja guru dengan memberikan dorongan agar tenaga kependidikan mengikuti Pendidikan, pelatihan-pelatihan, seminar dan lain-lain, sehingga kinerjanya dapat berubah dan terdorong menjadi lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan hasil dari wawancara peneliti dengan beberapa informan penelitian di atas, maka dapat diketahui bahwa memang benar *Academic strategy* (pemberdayaan/dorongan) dalam pengelolaan kinerja guru seseorang dapat berubah apabila ada dorongan yang baik dalam dirinya.

***Engineering Strategy* (Rekayasa/ Dapat Memberikan Teldan)**

Keteladanan merupakan role model yang memberikan contoh dalam prilaku, sikap serta kepribadian, dan ketauladanan juga sebagai panutan yang baik bagi seseorang. *Engineering strategy* sangat dibutuhkan dan dapat mempengaruhi orang lain terutama atasan dan bawahan, oleh sebab itu keteladanan haruslah ditunjukkan oleh kepala madrasah. Seperti yang telah dijelaskan oleh ibu EP selaku kepala madrasah, beliau menjelaskan:

“Tentu *engineering strategy* ini kami laksanakan, saya mamberikan contoh teladan terlebih dahulu, itu adalah tugas saya sebagai kepala madrasah. baik kinerja maupun semangat kerja, kami sebagai kepala madrasah selalu memberikan contoh yang baik terhadap bawahan dan hadir dimadrasah setiap hari kecuali jika ada urusan diluar yang merupakan kegiatan madrasah. Kami sebisa mungkin mencontohkan sikap teladan dan hal-hal baik kepada para guru dan warga madrasah lainnya”.

Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh iklim dari organisasi itu sendiri, seperti contohnya iklim organisasi madrasah akan mempengaruhi sikap dan perilaku warga madrasah yang kemudian menentukan kinerja dari warga madrasah dan lembaga madrasah itu sendiri (Abas, 2017). Seperti contoh tauladan atau rekayasa yang diberikan oleh kepala madrasah dilingkungan madrasah maka seluruh warga madrasah akan mencontoh hal tersebut dan akan berusaha menjadi lebih baik lagi terutama kinerja di madrasah. Selanjutnya wawancara dengan ibu UO selaku guru TTQ dan selaku waka kurikulum beliau menjelaskan:

“Iya bener, kepala madrasah selalu memberi contoh teladan yang baik untuk kami guru-guru/tenaga kependidikan, kepala sekolah juga ada jam mengajar, beliau selalu hadir dimadrasah sehingga kami mencontoh apa yang dicontohkan dan madrasah juga memiliki aturan untuk tenaga kependidikan kami berusaha untuk meningkatkan kualitas, kecepatan, inisiatif, kemamuan dan komunikasi dalam bekerja”.

Adapun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, diketahui bahwa *engineering strategy* (rekayasa/ dapat memberikan teldan) dalam pengelolaan kinerja guru. Yaitu dengan cara memberikan contoh tauladan yang baik merupakan (*engineering strategy*) kepala sekolah setiap harinya hadir disekolah sampai pulang dari madrasah beliau mencontohkan prilaku yang baik terhadap seluruh warga madrasah. Berdasarkan hasil dari wawancara peneliti dengan beberapa informan penelitian diatas, maka dapat diketahui bahwa memang benar *Engineering strategy* (rekayasa/ dapat memberikan teldan) kepala madrasah memberikan sikap prilaku serta tauladan yang baik terhadap guru dan seluruh warga madrasah, karena setiap tindakan maupun prilaku yang dilakukan akan dicontoh oleh para guru maupun staf dan peserta didik.

DISKUSI

Hasil penelitian yang mendeskripsikan dari kondisi di lapangan mengenai strategi kepala madrasah dalam pengelolaan kinerja guru di MI Fatimah Sriwijaya Palembang melalui segenap data dan keterangan-keterangan penelitian maka dapat dirumuskan maknanya sehingga dari makna itu akan dapat memberikan arti dari hasil penelitian, kemudian dirumuskan dengan teori-teori yang ada sehingga dapat memperkuat hasil dari penelitian yang diteliti oleh peneliti. Data serta keterangan-keterangan tersebut secara umum menjelaskan tentang strategi kepala adrasah dalam pengelolaan kinerja guru di MI Fatimah Sriwijaya Palembang. Strategi merupakan hal yang telah direncanakan oleh kepala madrasah tentunya dari strategi ini dapat menyiapkan para tenaga kependidikan dalam melaksanakan kerjanya dengan baik, hal ini tentunya untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dan telah direncanakan sebelumnya.

Rational Empirical Strategy

Rational empirical strategy, Strategi dimana pengurus organisasi mendapatkan informasi yang cukup mengenai individu atau kelompok yang dihubunginya sehingga suatu perubahan proporsional dapat dilakukan secara rasional (Prastyani, 2020). Berdasarkan hasil analisis peneliti maka dapat diketahui bahwa *Rational empirical strategy* (inovasi/hal baru/perubahan) dalam kinerja guru sudah berjalan dengan baik, yaitu melalui rapat kerja sebelum memulai ajaran baru. Terlihat dari kepala sekolah dan rekan kerja selalu mengadakan rapat kerja, mengenai strategi yang digunakan sehingga strategi-strategi dapat disampaikan dengan baik dalam rapat guru sebelum memulai tahun ajaran baru di madrasah. Rapat tersebut dihadiri oleh kepala madrasah, waka kurikulum, guru dan seluruh staf yang dimana membahas mengenai strategi kepala madrasah dalam pengelolaan kinerja guru, disampaikan bagaimana strategi serta jika ada masukan dan permasalahan maka akan berusaha menentukan solusi untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

Kesuksesan dari seorang tenaga kependidikan dapat dilihat dari aktualisasi perpaduan antara iman, ilmu, budi pekerti dari peserta didiknya (Safitri, 2019). Kepemimpinan memerlukan kemampuan intelektual terutama untuk mengelola segala tugas yang telah ditetapkan sebelumnya, tentunya seorang yang memiliki tanggung jawab besar tersebut mampu mampu mengkoordinasi, memfasilitasi, memberikan motivasi arahan kepada pegawai baik individu maupun kelompok. Semakin tinggi kepemimpinan yang diduduki oleh seseorang dalam organisasi, nilai dan bobot strategik dari keputusan yang diambil semakin besar (Susanto, 2016). Kemudian kepala madrasah dapat memberikan strategi-strategi yang

telah direncanakannya untuk kemajuan madrasah, dan tentunya strategi-strategi inovasi yang didukung oleh pendidikan, pelatihan serta pengawasan dan evaluasi.

Normal Reducatif Strategi

Strategi memandang bahwa perubahan yang terjadi mengubah norma dasar mereka. Perubahan dapat dipengaruhi melalui metode guna untuk mengubah kebiasaan, nilai, serta sikap individu atau masyarakat (Prastyani, 2020). Dalam pelaksanaan strategi kepala madrasah harus dapat mengubah dan memberikan yang terbaik untuk tenaga kependidikan dengan melihat bagaimana kemampuan, pengalaman dan gelar yang dimiliki oleh guru sehingga guru dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik, sehingga dapat merubah ketidakmampuannya. Kepala madrasah sebagai pemimpin juga harus dapat mengenal dan dapat mengerti dengan berbagai kedudukan, keadaan, serta apa yang diinginkan, baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga hal tersebut melancarkan proses kinerja yang dilaksanakannya

Berdasarkan hasil analisis peneliti maka dapat diketahui bahwa *normal reductive strategy* (pelaksanaan) dalam pengelolaan kinerja guru di MI Fatimah Sriwijaya Palembang telah dilaksanakan dengan baik, dapat dilihat dari pelaksanaan kinerja guru, kepala madrasah tentunya membagi tugas dan menepatkan guru sesuai dengan pengalaman dan bidang yang di minati. Demi kelancaran pelaksanaan dalam proses belajar mengajar. Pembagian tugas berdasarkan kompetensi dasar karena guru dipandang sebagai pengambil keputusan di kelas. Guru merupakan salah satu kunci keberhasilan pendidikan yang bermuara pada peningkatan mutu Pendidikan agar kinerja dan tugas guru terlaksana dengan baik maka pembagian tugasnya berdasarkan kompetensi dasar, sebab guru dipandang sebagai pengambilan keputusan dalam pembelajaran (Rulitawati, 2020).

Berdasarkan permasalahan tersebut untuk mencapai tujuan madrasah yang efektif dan efisien, para guru harus mampu memotivasi diri mereka sendiri, mereka juga harus perlu untuk meningkatkan kinerjanya, sedangkan upaya untuk meningkatkan kinerja itu dilakukan dan harus dari dalam diri mereka sendiri. Seorang kepala madrasah sebagai orang yang tertinggi jabatannya harus mampu mengetahui/identifikasi, kualifikasi masing-masing guru, kepala madrasah hendaknya secara mendalam mengetahui sifat-sifat universal dari tenaga kependidikannya, nilai-nilai, kemampuan, minat dan lain sebagainya sehingga dapat membagi tugas dan menempatkan tenaga kependidikan, demi kelancaran pelaksanaan proses kinerja terutama dalam belajar mengajar.

Fellowship Strategy

Memimpin pengelolaan madrasah juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana di madrasah yang kondusif, sehingga dapat memotivasi guru dalam bekerja dan dapat mencegah timbulnya disintegrasi atau perpecahan dalam organisasi. Menurut bagus Kisworo menyatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat tercipta jika ada komunikasi yang baik dalam lingkungan organisasi, interaksi antar pegawai, motivasi kinerja yang tinggi, tidak saling curiga satu sama lain dan memberikan pengaruh menjadi orientasi setiap tenaga pendidik dan kependidikan.

Kinerja peran guru dalam kaitan dengan mutu pendidikan harus dimulai dengan dirinya sendiri. Sebagai pribadi, guru merupakan perwujudan diri dengan seluruh keunikan karakteristik yang sesuai dengan posisinya sebagai pemangku profesi keguruan (Ibrahim, 2021). Tenaga kependidikan haruslah membangun dan membina hubungan yang harmonis dengan sesama tenaga pendidik dan kependidikan aupun dengan kepala madrasah/atasannya, mampu melakukan komunikasi dengan tim kerja dan bersikap ramah, dampak dari hubungan tenaga pendidik dan kependidikan yang baik maka para tenaga pendidik dan kependidikan akan dapat menghindari yang Namanya masalah-masalah yang mungkin akan timbul di madrasah.

Berdasarkan hasil analisis peneliti maka dapat diketahui bahwa *fellowship strategy* (interaksi sosial) dalam pengelolaan kinerja guru di MI Fatimah Sriwijaya Palembang berjalan dengan baik, interaksi sosial haruslah terjalin agar terciptanya madrasah yang harmonis sehingga tenaga kependidikan dapat mengemukakan pendapatnya, memberi ide saran dan lain sebagainya. Hal ini dapat dilihat dari interaksi yang terjalin antara kepala madrasah dengan staf, kepala madrasah dengan guru, guru dengan murid dan lain-lain.

Sebagai pemimpin kepala madrasah harus mampu membangkitkan kinerja yang tinggi, kepala madrasah harus menciptakan suasana kinerja yang menyenangkan, aman, penuh semangat dan interaksi satu sama lain berjalan dengan baik. Dengan interaksi sosial ini mampu menciptakan suasana madrasah keharmonisan dilingkungan madrasah baik kepala madrasah dengan guru dan staf, guru dengan murid dan wali mudri serta dengan masyarakat yang terlibat di dalam lingkungan madrasah (Safitri, 2019). Tentunya sebagai seprang pemimpin, kepala madrasah selalu dihadapan dengan tenaga pendidik dan kependidikan, siswa maupun orang tua wali yang merupakan unsur penting bagi keberlangsungan proses kinerja di madrasah, oleh karena itu kepala madrasah harus mampu memahami seluruh kelompok-kelompok ini sebagai kelompok individu yang mempunyai ciri-ciri kepribadian yang berbeda-beda (Putri Ramadhani, 2018). Namun dalam melakukan interaksi terhadap

tenaga kependidikan tentunya dengan proses, namun sebagai bawahan harus mampu menyesuaikan dengan lingkungan barunya, dengan melakukan interaksi yang intens sehingga dapat menyesuaikan dan berinteraksi yang baik antara satu sama lain. Hubungan antara kepala sekolah dengan tenaga pendidik dan kependidikan tentunya hal ini mampu diwujudkan dan didasari oleh prinsip-prinsip interaksi dalam bentuk saling menghargai dan saling menghormati antara satu sama lain.

Academic Strategy

Kepala madrasah yang efektif dalam mengelola program dan kegiatan pendidikan adalah kepala madrasah/sekolah adalah yang mampu memberdayakan seluruh potensi kelembagaan dalam menentukan kebijakan, kerangka kerja yang dibangun oleh kapala madrasah harus memudahkan semua tenaga pendidik dan kependidikan untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Tenaga pendidik atau seorang guru dalam pendidikan kedudukannya sangat penting sebab guru memiliki tugas yang utama yaitu melayani dan memberikan yang terbaik dalam dunia pendidikan tentunya untuk masyarakat. Oleh sebab itu sudah jelas dan dapat dilihat bahwa kinerja seorang guru di kelas meningkat dan seluruh kekuatan dan upaya yang ingin dicapainya terlebih lagi jika kondisi saat ini, hal ini tentu berkaitan dengan hal-hal yang tentu ditemui dalam masyarakat pendidikan terutama yang menyangkut perkembangan IPTEK serta persaingan global lainnya (Rulitawati, 2020). Sehingga guru perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri agar mampu menyiapkan diri dalam dunia pendidikan selanjutnya seperti mengikuti pendidikan, pelatihan-pelatihan, siminar, bimtek serta kegiatan-kegiatan yang lainnya karena guru dituntut agar dapat menjadi pendidik yang professional.

Berdasarkan hasil analisis peneliti maka dapat diketahui bahwa *academic strategy* (pemberdayaan/dorongan) dalam pengelolaan kinerja guru dengan memberikan dorongan agar tenaga kependidikan mengikuti pendidikan, pelatihan-pelatihan, seminar dan lain-lain, sehingga kinerjanya dapat berubah dan terdorong menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pengelolaan kinerja yang efektif tentu menghasilkan hasil yang positif pula. Tentunya dorongan-dorongan dari kepala madrasah sangatlah mendukung, tentunya dengan adanya dorongan dari kepala madrasah maka tenaga pendidik mampu mengembangkan potensi dan keahliannya terutama dalam belajar mengajar.

Engineering Strategy

Guru adalah faktor yang paling dominan dan tentunya yang terpenting dalam sistem pendidikan dimadrasah, maupun lembaga pendidikan lainnya, selain itu guru sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identifikasi diri (Rulitawati, 2020). terutama seorang pemimpin yang menjadi tauladan bagi para tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, tak hanya itu guru juga menjadi tauladan bagi peserta didiknya, oleh karena itu, seorang pemimpin harus memberikan contoh tauladan yang baik bagi seluruh tenaga pendidik, sehingga tenaga pendidik dapat mencontoh tauladan yang diberikan oleh pemimpinnya, begitu pula seorang guru harus memberikan contoh serta mencontohkan contoh tauladan yang baik sehingga hal tersebut dapat dicontoh oleh peserta didiknya

Berdasarkan hasil analisis peneliti maka dapat diketahui bahwa *engineering strategy* (rekayasa/ dapat memberikan teldan) dalam pengelolaan kinerja guru. Yaitu dengan cara memberikan contoh tauladan yang baik merupakan (*engineering strategy*). Kepala sekolah setiap harinya hadir disekolah sampai pulang dari madrasah, disiplin, tepat waktu dan tauladan yang lainnya yang harus diberikan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin, tentunya dengan contoh tauladan inilah guru dan staf akan mengambil contoh dari hal tersebut. Segala sesuatu tindakan kepala madrasah harus dipertanggung jawabkan, sebagai seorang pemimpin kepala madrasah harus menjadi orang yang paling terdepan, dapat memberikan sikap tauladan dan semua perilaku yang positif sehingga dapat ditiru oleh guru, siswa dan staf. Oleh karena itu kompetensi memiliki integritas sebagai pemimpin, yang artinya kepala madrasah harus bertindak sebagai pemimpin dengan penuh integritas dan menjadi panutan yang ditunjukkan dengan prilaku tepat waktu, bertanggung jawab, menggunakan fasilitas madrasah hanya untuk kepentingan madrasah, dan teladan positif bagi rekan-rekan seprofesi (Darmadi, 2018).

Dalam kegiatan yang menggerakkan atau memberikan tauladan agar orang lain mampu serta mempunyai keinginan untuk dapat mencontoh tauladan dari kepala madrasah hal ini tentu berbagai cara dapat dilakukan atau dicontohkan oleh kepala madrasah terutama di dalam lingkungan madrasah terutama cara yang mencerminkan sikap tauladan yang baik, akhlak, tingkah laku, kepribadian, serta yang memberikan gambaran pula tentang bentuk, tipe atau gaya kepemimpinan yang dijalankannya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan diskusi di atas tentang strategi pemasaran pendidikan dalam menumbuhkan minat calon peserta didik di MI Fatimah Sriwijaya Palembang, diketahui

bahwa madrasah sudah menggunakan berbagai macam strategi pemasaran pendidikan dalam menumbuhkan minat calon peserta didik, strategi tersebut yakni strategi target pasar, bahwa MI Fatimah Sriwijaya Palembang menggunakan strategi target pasar untuk mengidentifikasi segmen pasar berdasarkan lokasi dan siswa yang menjadi target utama dalam pemasaran pendidikan. Dalam menentukan segmen pasar biasanya sekolah menentukan kriteria tertentu yang menjadi fokus utama dalam pemasaran pendidikan. Strategi posisi kompetitif, dalam strategi posisi kompetitif MI Fatimah Sriwijaya Palembang tentu memiliki keistimewaan dan keunggulan tersendiri dalam memasarkan pendidikan, hal ini bertujuan agar dapat bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan lainnya, karena setiap sekolah memiliki program unggulannya masing-masing, yang mana program unggulan yang dimiliki sekolah bertujuan untuk mewadahi seluruh siswa/i yang ingin mengembangkan potensi sehingga bisa berprestasi. Strategi campuran, dalam hal ini MI Fatimah Sriwijaya Palembang memiliki strategi campuran dalam mengidentifikasi unsur-unsur yang menunjang pemasaran pendidikan di MI Fatimah Sriwijaya Palembang, mulai dari adanya program unggulan, lokasi sekolah yang strategis, sumber daya manusia (SDM) yang bekerja sama dengan baik, dan harga yang terjangkau.

REFERENSI

- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. PT. Elex Media Komputindo.
- Ahmad, Y. (2017). Strategi Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan Di MIN 3 Pekanbaru. *Jurnal Al-Hikmah, Vol. 14, N(ISSN 1212-5382)*, 159. <https://doi.org/ISSN 1212-5382>
- Aji Pratama, M., & Dkk. (2023). Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Konseling, Vol.1(No.3)*.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV. Jejak.
- Annur, S. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif*. Noer Fikri Offset.
- Darmadi. (2018). *Manajenen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Deepublish.
- Eko Dono, B. (2021). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa*. Guepedia.
- H.F Rorimpandey, W. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Ahlimedia Press.
- Hermawan, A. (2005). *Penelitian Bisnis Pradikma Kuantitatif*. PT Grasindo.
- Ibrahim. (2021). Pelaksanaan Supervisi Kinerja Guru di SMP IT Izzuddin Palembang. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management, 7(2)*, 13–25.
- Ibrahim, I., Zainuri, A., Hidayat, H., Zulkipli, Z., & Noviana, R. (2021). Kinerja Pegawai Tata Usaha Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jambura Journal of Educational Management, 2(September)*, 137–146. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.997>
- Mardawani. (2020). *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar dan Analisis Data dalam Perspektif Kuantitatif*. Deepublish.

- Mulyasa. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Prastyani, D. (2020). *Manajemen Perubahan dan Pengembangan*. Unversitas Esa Unggul.
- Putri Ramadhani, F. (2018). *Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasa Dalam Pengelolaan Kinerja Guru Di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung*. UIN Raden Intan.
- Rulitawati, & Dkk. (2020). *Model Pengelolaan Kinerja Guru SMA Muhammadiyah*. Tunas Gemilang Press.
- Safitri, D. (2019). *Menjadi Guru Profesional*. PT. Indragiri.Com.
- Setyaningsih, K., Ibrahim, I., & Devi, F. (2022). Strategi Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa di MA An-Nur Tebing Suluh Kec . Lempuing. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 2(3).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. ALFABETA,cv.
- Supendi, C. (2022). *Motifasi Kinerja Guru Berbasis Al-Quran (Analisis Manajemen Konflik)*. CV Jejak.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru konsep strategi*. Jakarta:Prenadamedia Group.