



POLA KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN KARIR GURU DI MIS AL-AFKARI

Amiruddin Siahaan¹, Ismail², Ibnu Hajar, Hera Herviana³, Muhammad Walimsyah Sitorus⁴

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia^{1,2,3,4,5}

Email: amiruddinsiahaan@uinsu.ac.id¹, ismail.gadang83@gmail.com²,
ibnuhajar39ak@gmail.com³, 198406032009012011@kemenag.go.id⁴,
walimsitorus24@gmail.com⁵

Abstract: The Head of Madrasah Communication Patterns in Teacher Career Development at Mis Al-Afkari. Communication is very important in educational organizations to convey messages, without communication or lack of communication within the organization it will hinder the progress of an organization, especially education. This paper aims to determine the communication pattern of the madrasa principal in developing teacher careers at MIS Al-Afkari. Qualitative research with case study method was chosen in this paper to reveal data by using data collection techniques through interviews, observation and documentation. Based on this research, it was found that, 1) The head of the MIS Al-Afkari madrasa builds good and effective communication with teachers in developing teacher careers, 2) The head of the MIS Al-Afkari madrasa provides opportunities openly to all MIS Al-Afkari teachers. in terms of career development, 3) The head of the MIS Al-Afkari madrasa communicates the achievement of madrasa goals to all components, especially teachers at MIS Al-Afkari properly and effectively through the madrasa principal's working meeting forum with teachers. In general, it can be concluded that the communication carried out by the head of Madrasah is good and effective in terms of career development of teachers at MIS Al-Afkari.

Keywords: Communication Pattern, Career Development

Abstrak: Pola Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Karir Guru Di Mis Al-Afkari. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting di dalam organisasi pendidikan untuk menyampaikan pesan-pesan, tanpa komunikasi atau minimnya komunikasi dalam organisasi maka akan menghambat kemajuan sebuah organisasi terutama pendidikan. Tulisan ini bertujuan mengetahui pola komunikasi kepala madrasah dalam pengembangan karir guru di MIS Al-Afkari. Penelitian kualitatif dengan metode studi kasus dipilih dalam tulisan ini untuk mengungkap data dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa, 1) Kepala madrasah MIS Al-Afkari membangun komunikasi yang baik dan efektif kepada guru-guru dalam penegembangan karir guru, 2) Kepala madrasah MIS Al-Afkari memberikan kesempatan secara terbuka kepada seluruh guru-guru MIS Al-Afkari dalam hal pengembangan karir, 3) Kepala madrasah MIS Al-Afkari mengkomunikasikan pencapaian tujuan-tujuan madrasah kepada

seluruh komponen khususnya guru di MIS Al-Afkari dengan baik dan efektif melalui forum rapat kerja kepala madrasah dengan guru. Secara umum dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh kepala Madrasah sudah baik dan efektif dalam hal pengembangan karir guru-guru di MIS Al-Afkari.

Kata Kunci: Pola Komunikasi, Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan dalam mengembangkan kemampuan dan potesni anak bangsa serta pembentukan watak dan karakter bangsa yang memiliki peradaban. Hal ini memang sesuai dengan cita-cita pendidikan nasional yaitu memupuk potensi generasi bangsa supaya mempunyai spirit keagamaan yang kuat, pengendalian diri, karakter, kecerdasan, akhlak mulia, serta keahlian yang diperlukan di tengah-tengah masyarakat. Pendidikan bermutu unggul merupakan aset bangsa yang sangat penting. Melalui pendidikan yang berkualitas akan dapat menghasilkan generasi yang kelak akan membawa perubahan positif di negeri ini. Dalam rangka mewujudkan pendidikan bermutu unggul, tidak dapat dipisahkan dari model pengelolaan pendidikan itu sendiri, dalam hal ini seperti yang diungkapkan oleh Dryden bahwa pendidikan harus dikelola secara total (*total quality management*), (Gordon Dryden.,Jeannette Vos, 2001: 408).

Senada dengan hal di atas, Nana Sepriyanti berpendapat bahwa, kualitas pendidikan tergantung kepada guru yang profesional di bidangnya karena itu harus ada langkah yang konkret untuk mempertahankan pandangan bahwa

guru adalah profesi terhormat, sehingga guru dapat bekerja keras dalam membangun kualitas pendidikan (2012: 66).

Ada beberapa pertimbangan yang penting bagi kepemimpinan kepala madrasah. Pertama, kepala madrasah harus mampu mengkomunikasikan nilai-nilai yang baik kepada pendidik, pelajar dan masyarakat luas. Kedua, kepala madrasah harus mampu memahami, berkomunikasi dan mendiskusikan proses yang berkembang dalam lembaga dengan tidak hanya duduk di belakang meja kerjanya. Ketiga, ia harus mampu menumbuhkan rasa kebersamaan, keinginan, semangat dan potensi dari semua staf untuk mencapai tujuan (Syafaruddin, 2002: 57).

Pencapaian pengembangan mutu pendidikan tidak terlepas dari peran serta guru sebagai inisiator dalam melancarkan pencapaian keberhasilan mutu pendidikan. Guru merupakan komponen manusiawi yang terdapat pada kegiatan belajar mengajar yang berfungsi dalam pengembangan karakter anak dan insan yang potensial pada aspek pembangunan. Guru tidak hanya sebagai pengajar yang mentransferkan ilmunya kepada anak didik namun juga sebagai penuntun

dan pengarah siswa dalam melaksanakan pembelajaran. Guru menempati tempat yang sangat terhormat di kalangan masyarakat. Kewibawaan dan kearifan yang menyebabkan guru di hormati dan oleh karena itu masyarakat tidak meragukannya lagi.

Pencapaian pengembangan karir guru sangat erat kaitannya dengan pola komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada seluruh stakeholder yang ada di sebuah madrasah. Komunikasi kepala madrasah terbangun dengan baik, komunikasi antara kepala madrasah kepada pembantu kepala madrasah, dari komunikasi kepala madrasah yang bersifat formal dengan waktu terjadwal mengadakan rapat dua minggu sekali, selanjutnya kepada guru-guru madrasah mengadakan rapat satu kali dalam dua bulan, komunikasi kepala madrasah dengan orang tua siswa satu kali dalam satu tahun yaitu pertemuan awal antara pihak madrasah dengan orang tua siswa, komunikasi kepala madrasah dengan guru-guru terutama dalam mengambil keputusan selalu dalam cara musyawarah. Kesemuanya di atas bertujuan untuk lebih baik lagi ke depan madrasah tersebut dengan harapan prestasi belajar siswa di madrasah tercapai dengan baik sesuai yang dengan diharapkan oleh semua kalangan, gambaran sementara dan wawancara tetapi masih relatif singkat dengan kepala madrasah yang dapat diperoleh peneliti informasinya di

lapangan sudah terlaksananya komunikasi dengan pihak yang terkait.

Namun fakta menunjukkan di lapangan masih belum terlihat komunikasi kepala madrasah untuk mengkomunikasikan kepala pihak-pihak yang dianggap penting untuk disampaikan, baik kepada pembantu kepala madrasah (PKM), kepada guru-guru dan orang tua dalam hal upaya-upaya, strategi, pola komunikasi tertentu yang handal dengan maksud meningkatkan prestasi siswa, masih belum dianggap oleh pimpinan madrasah betapa pentingnya komunikasi organisasi secara teori manajer menghabiskan sekurangnya 80% dari bekerjanya dalam sehari adalah melakukan komunikasi langsung dengan orang lain. Dengan kata lain, 48 menit dalam setiap jam dihabiskan dalam pertemuan. Masih tergambar sementara bersifat umum belum begitu mengarah kepada spesipik membicarakan dalam memajukan kualitas pendidikan di madrasah tersebut. Komunikasi kepala madrasah dengan guru-guru seharusnya dilakukan minimalnya satu kali dalam satu bulan bahkan lebih intens lagi dua kali dalam seminggu, komunikasi kepala madrasah dengan orang tua siswa tidak mencukupi dalam satu kali dalam satu tahun apalagi hanya dalam pertemuan tersebut siswa yang baru masuk sekolah.

Pada perkembangannya upaya peningkatan kompetensi guru

dilakukan secara berkelanjutan. Sebab peningkatan kompetensi mempunyai dasar hukum yang legal. Dasar hukum kompetensi guru yang berkaitan dengan kegiatan sertifikasi guru didasarkan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional. Pada pasal 40 ayat (2) menjelaskan bahwa guru harus mendesain iklim pendidikan yang menggembirakan, kreatif, dinamis, dialogis, punya kesadaran secara profesional dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menjadi contoh dan menjaga nama baik institusi, profesi dan jabatan sejalan dengan keyakinan profesinya.

Semua kompetensi pendidik harus menjadi fokus utama bagi semua guru pada seluruh level institusi pendidikan dan berkontribusi maksimal terhadap status seorang guru profesional atau tidak, dengan demikian profesi mendidik harus ada pertanggungjawabannya. Adapun kompetensi yang dimaksud ialah kemampuan paedagogik, kemampuan profesional, kemampuan kepribadian, dan kemampuan sosial. Kemampuan ini secara otomatis jika terdapat pada seorang pendidik akan menjadikannya profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Karena sesungguhnya kinerja guru merupakan substansi dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh guru dalam menjalankan fungsinya sebagai guru profesional (Arman, Syamsul Bachri Thalib., Darman Manda, 2016: 7309). Jadi sekali lagi, bahwa profesionalitas

seorang guru diukur berdasarkan kinerjanya, dan hal tersebut dapat dilihat melalui kompetensi yang dimilikinya.

Kepala sekolah sebagai pemegang otoritas dan manajer tertinggi dalam sebuah lembaga pendidikan, memiliki wewenang yang besar terkait dengan pengembangan kompetensi guru. Sebab pada hakikatnya kepemimpinan memainkan peranan penting dan penentu keberhasilan kelompok atau organisasi (L.I. Okoroji, O.J. Anyanwu dan Wilfred I. Ukpere, 2014: 181).

Pengelolaan program pembelajaran merupakan tugas kepala sekolah yang bersifat universal, secara teknis tugas tersebut sebenarnya lebih banyak bersentuhan langsung dengan guru ketika melakukan proses belajar mengajar di dalam kelas. Hal ini menjadi sangat penting sebab dengan tata kelola pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan, akan mengantarkan peserta didik sampai kepada tujuan pembelajaran. Selain itu, peran yang tidak kalah pentingnya adalah pengambilan keputusan secara kolaboratif, hal ini berarti dalam menentukan arah kebijakan sekolah, pimpinan harus mendengarkan aspirasi dan pendapat dari berbagai guru, dengan demikian seluruh *stake holders* akan memahami tugas dan fungsinya masing-masing dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengembangan karir dan kinerja profesional guru menjadi

bagian yang tak dapat dihindari, pengembangan diri di antaranya dapat dilakukan melalui kajian dan inovasi bidang tugas, melanjutkan studi ke jenjang berikutnya sesuai dengan bidang keilmuan yang relevan dengan tugas mengajar. Di samping itu, kegiatan yang harus diikuti adalah kegiatan-kegiatan pelatihan dengan bidang keilmuan yang relevan, pelatihan, kajian dan melanjutkan studi ke jenjang berikutnya menjadi alternatif pengembangan diri. Tuntutan pengembangan karir bagi guru adalah suatu hal yang tidak mungkin dihindari, karena guru harus senantiasa berupaya untuk mengadopsi perkembangan-perkembangan baru, baik bidang teknologi informasi maupun tuntutan masyarakat. Selain faktor tersebut, karena kurikulum selalu mengalami perbaikan dan perubahan.

Pengembangan karier akan berlangsung secara efektif jika dilakukan dengan mempertimbangkan: 1) Sistematis, artinya karir berkembang sesuai dengan tugas pokoknya, 2) Memiliki keselarasan dan berkelanjutan sesuai bidangnya, 3) Pengembangan karier bersifat fleksibel dan dapat melakukan perubahan, 4) Mempertimbangkan kondisi fisik dan psikologis, 5) Merupakan bagian integral dalam pengembangan manajemen organisasi. Berbagai unsur diatas akan semakin baik jika pengembangan karier guru tidak dinilai secara administratif, sehingga meninggalkan nilai-nilai kreatif dan

inovatif yang dilakukan guru ketika ia menjalankan tugasnya (Khusnul Wardan, 2019:94).

Pengembangan kompetensi guru sangat penting dilakukan dalam rangka mengembangkan mutu dan profesional guru demi mewujudkan pembelajaran yang efektif. Pengembangan kompetensi guru juga merupakan hal yang paling relevan dengan peningkatan kualitas guru, dan ini sekali lagi merupakan hal yang sangat penting dalam proses pendidikan. Pengembangan karir guru erat kaitannya dengan pola komunikasi yang dibangun oleh kepala madrasah.

MOTODE

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus artinya penelitian ini bersifat lebih mendalam yang akan diteliti baik tentang individu, satu kelompok, satu organisasi, satu program kegiatan, dan sebagainya dalam waktu tertentu. Tujuannya untuk memperoleh deskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah entitas, Kepala madrasah, dan guru di MIS Al-Afkari Deli Serdang. Instrument penelitian ialah peneliti sendiri, pengumpulan data menggunakan metode observasi, dokumentasi, dan wawancara. Sementara untuk melakukan analisis data peneliti menggunakan teknik analisis data dengan mereduksi data, penyajian data, dan penerikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan fokus masalah yang telah peneliti paparkan maka pada BAB IV peneliti membahas Komunikasi Kepala Madrasah dalam pengembangan karir guru MIS Al-Afkari Batang Kuis, Kabupaten Deli Serdang.

Komunikasi kepala Madrasah dengan Wakil Kepala Madrasah dalam pengembangan karir guru.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan wakil kepala madrasah pada tanggal 28 Mei 2021 pukul 09.00 WIB di ruang kantor kepala madrasah beliau menjelaskan:

“Sebagai kepala sekolah atau leader dituntut bagaimana pola komunikasi sangat menentukan terhadap pencapaian dari apa-apa yang kita inginkan atau rencanakan sebelumnya, karena sesungguhnya dan komunikasi yang ada ini sistem *team work* karena kalau kerja sendiri tidak bisa, jika komunikasi kita tidak baik maka program-program kita tidak akan berjalan, komunikasi yang ada berjalan dengan baik baik kepada guru-guru pembantu kepala madrasah bahkan komunikasi dengan para siswa-siswi.”

Selanjutnya berdasarkan Observasi peneliti pada tanggal 7 Juni 2021 pukul 7.30 WIB, peneliti melihat dari bahwa kepala madrasah mengkomunikasikan perencanaan pengembangan karir guru di MIS Al-Afkari Batang Kuis, Deli Serdang. Yang mana kepala madrasah

menyampaikan bahwa: Perencanaan merupakan langkah awal dalam proses manajemen. Perencanaan memegang peranan penting dalam kesuksesan manajemen. Perencanaan ibarat niat dan sebuah visi besar yang dicanangkan di awal, kemudian untuk kemudian diupayakan pencapaiannya. Dalam konteks pengembangan karir guru, perencanaan adalah menentukan target dan tujuan dalam mencapai puncak karir yang diinginkan. Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti telah melakukan wawancara kepada informan penelitian di MIS Al-Afkari Deli Serdang terkait dengan pengembangan karir guru yang dilakukan. Berikut ini adalah hasil wawancara tersebut.

Menurut keterangan wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Kepala MIS Al-Afkari Deli Serdang bahwa perencanaan karir yang beliau lakukan guru adalah sebagai berikut:

Saya kira motivasi guru untuk berkarir di MIS Al-Afkari Deli Serdang ini sangat baik. Kita menetaahui bahwa banyak guru-guru di MIS Al-Afkari Deli Serdang ini yang kemudian beralih menjadi pejabat di Kanwil, di Kemenag Kabupaten, ada yang menjadi dosen, ada yang jadi pengawas. Jadi memang di sini sangat kental sekali dengan pengembangan karir guru.

Saya kira motivasi guru untuk berkarir di MIS Al-Afkari ini sangat baik. Kita menetaahui bahwa banyak guru-guru di MIS Al-Afkari ini yang

kemudian beralih menjadi pejabat di Kanwil, di Kemenag Kabupaten, ada yang menjadi dosen, ada yang jadi pengawas. Jadi memang di sini sangat kental sekali dengan pengembangan karir guru.

Komunikasi kepala madrasah dengan pembantu kepala madrasah dalam pengembangan karir guru dengan cara kepala madrasah berkomunikasi dengan pembantunya yang senantiasa terjadwal dua kali seminggu yang dibicarakan hal-hal yang pengembangan karir guru-guru, senantiasa kepala madrasah mendorong kepada seluruh dalam mengikuti pelatihan, seminar, mendorong untuk melanjutkan studi, membuat program ekstrakurikuler yang dilakukan sekolah, membimbing siswa yang religius dan senantiasa mengikuti perlombaan yang di luar sekolah sebagai perbandingan dan kemajuan madrasah.

Pola Komunikasi Kepala Madrasah dengan Guru-guru dalam Pengembangan Karir Guru.

Komunikasi dapat berlangsung secara verbal, non verbal dan komunikasi menggunakan media. Begitu komunikasi dalam organisasi pendidikan dapat bersifat internal dan eksternal, serta formal maupun informal. Komunikasi dalam organisasi hanya mungkin terlaksana dengan baik, jika kepala sekolah, pembantu kepala sekolah, kepala tata usaha, wali kelas, komite sekolah, dan guru-guru memahami tatanan komunikasi yang efektif untuk

memastikan bahwa tujuan organisasi pendidikan dapat tercapai dengan efektif dan efisien (Syafaruddin, 2015:89).

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa dalam lembaga pendidikan tidak terlepas yang namanya komunikasi, jika terhambat dalam berkomunikasi terutama komunikasi organisasi maka bisa dipastikan akan lemah dan gagal suatu organisasi pendidikan tersebut, akan tetapi jika komunikasi berjalan dengan baik dan tepat sasaran dari semua perangkat yang ada di lembaga tersebut dan khususnya kepala madrasah dengan guru-guru di MIS Al-Afkari Batang Kuis.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah beliau menjelaskan: “Komunikasi saya sebagai kepala madrasah dengan guru-guru berlangsung setiap saat, kalau ada kesempatan, dimana saja, baik di ruangan saya mereka langsung masuk maupun disaat saya datang ke ruangan guru-guru. Tetapi formal yaitu yang telah dijadwalkan dengan agenda rapat dengan dua bulan sekali” (Dr. Mursal Azis, 9 Juni, 2020).

Dari penjelasan kepala madrasah di atas dapat dipahami bahwa komunikasinya dengan dewan guru berlangsung setiap saat, baik di ruangnya maupun di ruangan guru-guru, dari kalimat setiap saat berarti kapan dan dimana saja ketemu dengan guru-guru sepanjang untuk keperluan dalam menyampaikan

sesuatu hal maupun di dalam rapat dan rapat berlangsung yaitu teragenda dua bulan sekali.

Berdasarkan studi dokumentasi yang dilakukan peneliti pada hari senin tanggal 16 Juni 2021, pukul 11.00 WIB di ruangan kelas bahwa kepala madrasah dan seluruh guru melakukan rapat yang mana kepala madrasah menyampaikan bahwa: guru-guru MIS Al-Afkari Deli Serdang akan diikutsertakan pada kegiatan pelatihan pengembangan keterampilan dalam belajar.

Berdasarkan deskripsi di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi kepala madrasah dengan guru-guru MIS Al-Afkari Deli Serdang berjalan dengan baik, beberapa hal yang menjadi hal penting dalam upaya pengembangan karir guru kepala madrasah mendorong guru dalam mengikuti pelatihan, seminar-seminar ilmiah dan workshop pengembangan karir.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kepala madrasah dengan pembantu kepala madrasah dalam pengembangan karir guru, bahwa komunikasi selalu berlangsung dalam pengembangan karir guru tersebut bahkan kepala madrasah dan pembantu kepala madrasah melakukan agenda rapat rutin satu kali dalam satu bulan yang bertujuan untuk membicarakan, berdiskusi sharing bertukar pikiran mengenai kebutuhan-kebutuhan guru-guru dalam mengembangkan karirnya.

Dalam hal ini menurut Daryanto dalam Jejen Musfah, sebagai pemimpin sekolah berarti kepala madrasah dalam kegiatan memimpinya berjalan melalui tahap kegiatan sebagai berikut: pertama, perencanaan (*planning*) perencanaan pada dasarnya menjawab pertanyaan yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dimana dilakukannya, oleh siapa dan kapan dilakukan, kegiatan sekolah arus direncanakan oleh kepala madrasah, hasilnya berupa rencana-rencana tahunan sekolah yang berlaku pada tahun ajaran berikutnya, rencana tahun tersebut dijabarkan ke dalam program tahunan sekolah yang biasanya dibagi ke dalam dua program semester.

Kedua, pengorganisasian (*organizing*). Kepala madrasah sebagai pemimpin bertugas untuk menjadikan kegiatan-kegiatan sekolah berjalan dengan lancar, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Ketiga, Pengarahan (*directing*). Pengarahan adalah kegiatan membimbing anak buah dengan jalan memberi perintah (komando), memberi petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, dan memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan dan pedoman yang telah ditetapkan.

Keempat, pengkoordinasian (*coordinating*). Pengkoordinasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas-tugas sehingga

terjalin kesatuan atau keselarasan keputusan, kebijakan, tindakan, langkah, sikap serta tercegah dari timbulnya pertentangan, kekacauan, kekembaran (duplikasi), dan kekosongan tindakan.

Kelima, pengawasan (*controlling*). Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan di atas, jika dikaitkan dengan kepemimpinan kepala madrasah MIS Al-Afkari Deli Serdang, dengan adanya rapat mingguan dengan pembantu kepala madrasah untuk selalu membicarakan program yang telah dibuat semuanya atau dengan selalu mengevaluasi untuk lebih baik lagi demi kemajuan madrasah yang dipimpin kepala madrasah. Selain daripada itu untuk mencapai keberhasilan pengembangan karir guru, kepala madrasah harus mampu mengkomunikasikan beberapa aspek-aspek manajemen di atas dengan baik dan mudah untuk diterima serta dipahami oleh guru-guru MIS Al-Afkari.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kepala madrasah dengan guru-guru MIS Al-Afkari Deli Serdang cukup signifikan, sebab komunikasi yang terjadi terlihat *intens* setiap saat terjadi di MIS Al-Afkari Deli Serdang, walaupun masih terlihat sebahagian dari guru-guru masih

belum maksimal menerapkan hasil kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan. Kepada sebahagian guru masih ada belum maksimal menerapkan hasil kegiatan pelatihan, kepala madrasah menyampaikan bahwa akan mengikutsertakan kembali guru-guru MIS Al-Afkari agar lebih mampu memaksimalkan pencapaian kegiatan pelatihan yang diikuti

KESIMPULAN.

Kepala Madrasah MIS Al-Afkari Batang Kuis, Kabupaten Deli Serdang senantiasa melakukan pembenahan dalam pengembangan karir guru-guru yang mengajar di MIS Al-Afkari Batang Kuis, Kabupaten Deli Serdang. Pola komunikasi kepala madrasah kepada guru di madrasah yang terjalin dengan baik dan kepala madrasah melakukan koordinasi kepada pembantunya, melakukan rapat dengan program rutin satu kali dalam satu bulan, dalam berkomunikasi untuk mengembangkan karir guru dengan cara menegakkan disiplin dengan konsisten, menganjurkan bawahannya mengikuti kegiatan ilmiah, seminar pendidikan, workshop.

DAFTAR PUSTAKA

Arman, Syamsul Bachri Thalib, dan Darman Manda, "*The effect of school supervisors competence and school principals competence on work motivation and performance of Junior High School teachers in Maros*



Regency, Indonesia”, dalam *International Journal of Environmental and Science Education*, Vol. XI, No. 15, Tahun 2016.

Gordon Dryden dan Jeannette Vos (2001), *The Learning Revolution: To Change The Way World Learns* (USA: Network Educational Press. Nana Sepriyanti, “Guru Profesional adalah Kunci Mewujudkan Pendidikan Berkualitas”, dalam

Jurnal Al-Ta'lim, Vol. I, No. 1, Tahun 2012.

L.I. Okoroji, O.J. Anyanwu dan Wilfred I. Ukpere, “Impact of leadership styles on teaching and learning process in Imo State”, dalam *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. V, No. 4, Tahun 2014.

Syafaruddin (2015), *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains dan Islam* Medan: Perdana Publishing.