

BAB V

PEMBAHASAN

Setelah data dipaparkan dan menghasilkan temuan-temuan, maka langkah selanjutnya yaitu mengkaji hakikat dan makna dari temuan-temuan peneliti. Masing-masing dari temuan penelitian akan dibahas dengan mengacu pada teori dan pendapat para ahli di antaranya sebagai berikut:

A. Perencanaan Komunikasi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di MAN 2 Tulungagung

Keterampilan komunikasi yang dilakukan oleh seorang kepala madrasah merupakan suatu hal yang mutlak yang harus dimiliki oleh seorang kepala madrasah. Kepala madrasah harus mampu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama guru, pegawai, siswa, dan masyarakat. Sepanjang hari dalam pelaksanaan tugasnya kepala madrasah harus berkoordinasi dengan lainnya. Maka dari itu komunikasi yang baik harus dilakukan oleh seorang kepala madrasah demi tercapainya tujuan lembaga yang dipimpin.

Menurut Oteng Sutisna “Komunikasi ialah proses menyalurkan informasi, ide, penjelasan, perasaan, pertanyaan dari orang ke orang lain atau dari kelompok ke kelompok. Ia adalah proses interaksi antara orang-orang

atau kelompok- kelompok yang ditujukan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang dan kelompok-kelompok di dalam suatu organisasi".¹¹³

Komunikasi dalam manajemen menurut Onong dibagi menjadi dua yaitu:¹¹⁴

1. Komunikasi Internal

Komunikasi Internal yaitu komunikasi yang berada di dalam organisasi secara timbal balik.

2. Komunikasi eksternal

Komunikasi eksternal, yaitu komunikasi antara organisasi dengan publik di luar organisasi. Dalam hal ini dibagi menjadi dua jalur yang berlangsung secara timbal balik yaitu komunikasi dari organisasi ke khalayak luar atau dari khalayak luar ke organisasi.¹¹⁵

Peranan kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh terhadap suatu proses yang terjadi dalam sebuah organisasi. Diantara peranan kepala madrasah yakni:

1. Kepala sekolah sebagai *supervisor*

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung. Dari hasil

¹¹³ Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktik Profesional*, (Bandung: Angkasa, 1983), hlm 190.

¹¹⁴ Chusnul Chotimah, *Manajemen Public, ...*, hlm 87

¹¹⁵ Onong Uchajana Effendy, *Ilmu Komunikasi, ...*, hlm123

supervisi ini dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran.¹¹⁶

2. Kepala sekolah sebagai *innovator*

Kepala sekolah sebagai *innovator* harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

3. Kepala sekolah sebagai *motivator*

Sebagai seorang *motivator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Dengan melaksanakan peranan dan fungsi sebagai seorang pemimpin organisasi, kepala sekolah juga memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan kharismatik menurut Siagian yakni kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energy, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu.

¹¹⁶ Saiful Sagala, *Manajemen Strategik, ...*, hlm 117

Pemimpin kharismatik mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpati dari karyawannya yaitu dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada karyawannya, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan rasa percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberikan contoh melalui tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru para bawahannya.

Menurut Hasibuan dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, mengemukakan bahwa: “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal”.¹¹⁷

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan alat yang digunakan sebagai penggerak serta mengarahkan tujuan seseorang dalam melakukan tindakan-tindakannya.

Fungsi motivasi menurut Sardiman dalam bukunya yang berjudul *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, terdapat 3 fungsi motivasi yakni sebagai berikut:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini menjadi motor penggerak dari setiap pekerjaan yang dikerjakan.

¹¹⁷ Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen...*, hlm 141

2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan. Dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut, misalnya jika seorang siswa akan menghadapi ujian dan berharap ingin lulus dan mendapatkan hasil yang memuaskan maka siswa tersebut haruslah belajar dengan giat bukannya menghabiskan waktu untuk membaca komik atau bermain game, karena hal tersebut tidak serasi atau sesuai dengan apa yang menjadi tujuannya.¹¹⁸

Kualitas kinerja guru dapat dilihat dari produktivitas pendidikan yang telah dicapai menyangkut output siswa yang dihasilkan. Hubungan produktivitas dengan kinerja seseorang dipaparkan Sutermeister sebagai berikut:¹¹⁹

1. Produktivitas itu kira-kira 90% bergantung pada prestasi kerja dan 10% tergantung pada teknologi dan bahan yang digunakan.
2. Prestasi kerja itu sendiri untuk 80-90% bergantung pada motivasinya untuk bekerja, 10-20% bergantung pada kemampuannya.
3. Motivasi kerja 50% bergantung pada kondisi social, 40% bergantung pada kebutuhan-kebutuhannya, 10% bergantung pada kondisi-kondisi fisik.

¹¹⁸ Sadirman, *Interaksi*, ... hlm 85

¹¹⁹ Alben Ambarita, *Kepemimpinan*, ..., hlm 105

Berdasarkan karakteristik diatas dapat di ketahui bahwa hubungan komunikasi yang dibentuk oleh kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tulungagung dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan motivasi kinerja guru telah cukup baik. Dari paparan data tersebut terdapat beberapa point penting yang dimiliki oleh kepala madrasah untuk memberikan motivasi kepada bawahannya, diantaranya seperti perencanaan dalam penerapan pola hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, dengan pola tersebut kepala madrasah dapat memberikan kesatuan pemahaman mengenai visi, misi madrasah kepada seluruh stakeholder yang mana hal tersebut merupakan sebuah kunci utama dalam menjalin komunikasi yang baik, dengan merencanakan agenda rapat yang dilakukan pada setiap satu bulan sekali untuk kegiatan evaluasi dan satu minggu sekali, dengan kegiatan tersebut kepala madrasah juga memberikan motivasinya kepada guru pada saat di sela-sela kegiatan berlangsung.

Peranan kepala madrasah sebagai seorang supervisor juga terlihat ketika kepala madrasah selalu melakukan supervisi kelas, hal ini kepala madrasah lakukan untuk melihat proses pembelajaran secara langsung, selain itu kepala madrasah juga memberikan sedikit kata yang dapat memberikan semangat belajar untuk siswa-siswi didalam kelas dan motivasi kepada guru supaya memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya, serta kebiasaan-kebiasaan baik yang diterapkan kepada siswa-siswi MAN 2 Tulungagung seperti membaca alqur'an sebelum memulai kegiatan belajar serta menjalankan ibadah sholat dhuha merupakan contoh teladan yang diberikan

oleh kepala madrasah, dan hal tersebut dapat dikatakan bahwa kepala madrasah juga menjalankan peranannya sebagai seorang innovator baik bagi guru maupun siswa di madrasah.

Selain itu guru selalu menciptakan dan memelihara hubungan baik kepada sesama guru, hal ini terlihat dari suasana kerja di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tulungagung yang harmonis dan penuh kekeluargaan. Namun dalam menjalankan tugasnya tidak semua guru memiliki motivasi yang cukup, maka pemberian motivasi kepala madrasah inilah yang menjadi kunci dari keberhasilan dalam kinerja guru yang baik bagi madrasah.

B. Pengelolaan Proses Komunikasi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di MAN 2 Tulungagung

Komunikasi merupakan suatu proses yang mempunyai komponen dasar sebagai berikut: *pengirim pesan, pesan dan penerima pesan*.¹²⁰ Semua fungsi manajer melibatkan proses komunikasi. Yang mana didalam proses komunikasi tersebut terdapat: Sumber (pengirim pesan), Pesan, Media, Penerima Efek, Umpan balik.¹²¹

Selain itu terdapat delapan prinsip yang perlu dilakukan agar komunikasi bias dikerjakan dengan efektif, yaitu sebagai berikut:

1. Berpikir dan berbicara dengan jelas.
2. Ada sesuatu yang penting untuk disampaikan.

¹²⁰ Marsetio Donosepoetro, *Manajemen Dalam Pengertian dan Pendidikan Berfikir*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), hlm 35.

¹²¹ Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm 26.

3. Ada tujuan yang jelas.
4. Penguasaan terhadap masalah.
5. Pemahaman proses komunikasi dan penerapannya dengan konsisten.
6. Mendapatkan empati dari komunikan.
7. Selalu menjaga kontak mata, suara yang tidak terlalu keras atau lemah, serta menghindari ucapan pengganggu
8. Komunkiasi harus direncanakan (apa yang ingin dikomunikasika, siapa komunikan yang dituju, buatlah skenario yang jelas, dan hendaknya mempersiapkan diri agar menguasai masalah).¹²²

Tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk:

1. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial
2. Menyampaikan dan atau menerima informasi
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
4. Megubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan
5. Mengubah keadaan sosial.¹²³
6. Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, dan pengambilan keputusan.¹²⁴

Menurut Terry pada suatu manajemen terdapat beberapa jenis komunikasi dalam sebuah organnisasi salah satunya yakni adalah jenis komunikasi formal. Komunikasi formal merupakan komunikasi yang

¹²² Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam, STrategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm 255.

¹²³ Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hlm 30.

¹²⁴ Husaini Usman, *Manajemen, ...*, hlm 470.

dilakukan dalam jalur organisasi formal yang memiliki wewenang dan tanggungjawab, misalnya: instruksi dalam bentuk tertulis dan lisan sesuai dengan prosedur secara fungsional yang berlaku dari atas ke bawah atau sebaliknya.¹²⁵

Berdasarkan paparan diatas dapat diketahui bahwa komunikasi memiliki komponen dasar yakni pengirim pesan (kepala madrasah), pesan, serta penerima pesan (guru/staff madrasah). Dalam penyampaian pesan yang dilakukan oleh kepala madrasah MAN 2 Tulungagung supaya pesan dapat tersampaikan dengan baik serta menghindari adanya miskomunikasi, maka kepala madrasah selalu menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, selain itu adanya struktur organisasi yang ada dapat difungsikan sebagai kejelasan dalam berkomunikasi sehingga miskomunikasi dapat dihindari. Kepala madrasah yang merupakan pimpinan dalam sebuah lembaga madrasah dalam memberikakan pesan dibantu oleh bawahannya seperti wakil kepala serta Kepala Tata Usaha (KTU). Yang mana kepala madrasah memberikan sebuah intruksi maupun arahan kepada waka serta KTU untuk membantu dalam penyelenggaraan program madrasah.

C. Pelaksanaan Proses Komunikasi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tulungagung

Proses dalam komunikasi pada dasarnya menjelaskan tentang bagaimana komunikasi itu berlangsung melalui berbagai tahapan yang

¹²⁵ Nasution, *Manajemen Humas...*, hlm 19

dilakukan secara terus menerus, berubah-ubah, dan tidak ada henti-hentinya dalam rangka penyampaian pesan. Proses komunikasi ini merupakan proses yang timbal balik karena antara orang yang mengirim dan orang yang penerima pesan saling mempengaruhi satu sama lainnya.

Menurut Terry pada suatu manajemen terdapat jenis komunikasi, yaitu:¹²⁶

1. Komunikasi formal

Komunikasi yang dilakukan dalam jalur organisasi formal yang memiliki wewenang dan tanggungjawab, misalnya: instruksi dalam bentuk tertulis dan lisan sesuai dengan prosedur secara fungsional yang berlaku dari atas ke bawah atau sebaliknya.

2. Komunikasi non formal

Komunikasi yang tidak membutuhkan pengaturan khusus dan biasanya terjadi secara spontan. Jenis komunikasi ini umumnya terjadi secara spontan. Misalnya memberikan masukan terkait tugas dan tanggungjawab dalam pekerjaan.

3. Komunikasi informal

Komunikasi yang dilakukan untuk membicarakan hal-hal diluar pekerjaan. Jenis komunikasi ini lebih menekankan pada hubungan antar manusianya. Misalnya dua orang karyawan yang saling menceritakan tentang kehidupan pribadi di luar pekerjaan.

¹²⁶ Nasution, *Manajemen Humas, ...*, hlm 19-20

Strategi komunikasi yang merupakan panduan perencanaan komunikasi dengan manajemen komunikasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi komunikasi ini harus mampu menunjukkan bagaimana operasional praktis yang harus dilakukan, dalam arti bahwa pendekatan bias berbeda-beda sewaktu-waktu tergantung pada situasi dan kondisi. Terdapat beberapa strategi yang harus diketahui dalam berkomunikasi yaitu:

a. Mengenali sasaran komunikasi

Sebelum melakukan komunikasi, kita perlu mempelajari person yang akan menjadi sasaran komunikasi tersebut. Hal tersebut bergantung pada tujuan komunikasi.

b. Pemilihan Media Komunikasi

Media komunikasi sangat beragam, mulai dari yang tradisional sampai dengan yang modern. Maka untuk mencapai sasaran komunikasi, kita bisa memilih salah satu atau menggabungkan beberapa media, tergantung pada tujuan yang akan dicapai, pesan yang akan disampaikan, dan teknik yang akan dipergunakan.

c. Pengkajian tujuan pesan komunikasi. Pesan komunikasi yang akan disampaikan memiliki suatu tujuan tertentu, sehingga hal tersebut mempengaruhi media serta teknik apa yang akan digunakan.

d. Peranan komunikator dalam komunikasi yakni ada pada daya tarik dan kredibilitas.

Dalam menjalin hubungan komunikasi yang baik dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, kepala madrasah juga menerapkan perannya

sebagai kepala sekolah yakni:

1. Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)

Kepala sekolah sebagai *educator* atau pendidik bermakna sebagai sebuah proses pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai dari esensi pendidikan. Proses pembentukan karakter didasarkan pada, alat pendidikan, kewibawaan, keteladanan kasih yang tulus, penguatan dan ketegasan mendidik.¹²⁷

2. Kepala sekolah sebagai *manajer*

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi guru. Dalam hal ini kepala sekolah seyogyanya memfasilitasi guru dan memberikan kesempatan yang luas bagi guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan pendidikan dan pelatihan.

3. Kepala sekolah sebagai *administrator*

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Oleh karena itu kepala sekolah seyogyanya dapat memberikan anggaran yang memadai bagi guru sebagai upaya peningkatan kompetensi guru. Peran kepala sekolah sebagai administrator juga berkenaan dengan penatalaksanaan system administrasi pada bidang-

¹²⁷ *Ibid*,...,hlm 102

bidang: kesiswaan, kurikulum dan pembelajaran, personil, keuangan, tata usaha, sarana dan prasarana.

Hasibuan menerangkan terdapat dua metode motivasi yaitu: motivasi langsung (*direct motivation*) dan motivasi tak langsung (*indirect motivation*), sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:¹²⁸

1. Motivasi langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (materiil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan lain sebagainya.
2. Motivasi tak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan sifatnya, motivasi dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi Positif (*positive motivation*), artinya motivasi seorang pimpinan kepada bawahan/pengikutnya dengan memberikan penghargaan atas prestasi yang diberikan mereka kepada organisasi. Misalnya dengan menyampaikan kata pujian, ucapan selamat, kata bijak kepada bawahan. Melalui pemberian motivasi ini, maka akan meningkatkan semangat dan gairah kerja para karyawan.

¹²⁸ Malayu SP.Hasibuan, *Manajemen, ...*, hlm 149

2. Motivasi Negatif (*negative motivation*), artinya motivasi seorang pimpinan kepada bawahan/pengikutnya dengan memberikan hukuman/sanksi kepada para karyawan yang menunjukkan kinerja buruk. Hukuman tersebut hanya bersifat koreksi atau evaluasi diri atas kinerja yang telah dilakukan. Dan tidak menimbulkan kekerasan fisik bagi para karyawan. Melalui motivasi ini akan menambah semangat kerja para karyawan, sebab mereka akan merasa takut untuk di hokum kembali apabila kinerja buruk.

Untuk memaksimalkan dalam memberikan motivasi kepada bawahan, seorang pemimpin harus mengetahui bentuk dari alat-alat motivasi itu sendiri. Alat-alat motivasi tersebut berguna untuk menentukan jenis dan besarnya nilai imbalan atau penghargaan yang akan diberikan kepada bawahan terhadap prestasi yang dilakukannya. Secara umum terdapat dua bentuk alat-alat motivasi, yaitu:

1. *Materiil Insentif*

Adalah bentuk alat motivasi yang memiliki nilai ekonomis dan dapat digunakan untuk membantu pemenuhan kebutuhan mendasar (fisik) manusia. Misalnya uang, kendaraan, emas, tanah, rumah, dan sebagainya.

2. *Nonmateriial Insentif*

Adalah bentuk alat motivasi yang tidak menunjukkan besaran nilai, namun hanya untuk memberikan kepuasan dan rasa bangga pada diri

sendiri atas prestasi yang telah dicapai. Misalnya, medali/piala, piagam, promosi jabatan, dan sebagainya.¹²⁹

Berdasarkan deskripsi diatas dan berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah dilakukan oleh peneliti ketika berada dilapangan diketahui bahwa kegiatan atau hubungan komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah MAN 2 Tulungagung kepada semua komponen yang ada dimadrasah baik terhadap guru, staff, waka, maupun siswa memiliki hubungan komunikasi yang baik, untuk menjalin hubungan silaturahmi dengan guru maupun staff agar tetap terjalin hubungan komunikasi yang baik, kepala madrasah juga memakai media komunikasi handphone, yang mana dengan penggunaan handphone sebagai media komunikasi kita dapat selalu berinteraksi dari jarak jauh.

Kemampuan berkomunikasi yang dilakukan kepala madrasah MAN 2 Tulungagung sudah cukup baik, asas kekeluargaan dalam pekerjaan yang diterapkan di madrasah dapat memberikan kenyamanan bagi guru ketika sedang bekerja. Peranan kepala madrasah MAN 2 Tulungagung sebagai seorang educator (pendidik), manajer, serta administrator, dapat dilihat ketika kepala madrasah selalu memberikan contoh yang baik dengan selalu menerapkan tata tertib peraturan yang ada di madrasah baik untuk siswa maupun guru, dengan adanya peraturan yang diterapkan dapat dijadikan sebuah motivasi bagi guru yang mana guru akan selalu berusaha untuk tidak melakukan pelanggaran terhadap tata tertib yang ada di madrasah. Ketika

¹²⁹ Toman Sony Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan...*, hlm 198

kepala madrasah MAN 2 Tulungagung melakukan peranannya sebagai seorang manajer yang mana hal ini dilihat dari adanya lingkungan kerja yang kondusif serta ruang kerja guru dan fasilitas-fasilitas lainnya seperti AC, wifi dan sebagainya, dapat memberikan kenyamanan bagi guru, sedangkan peran sebagai administrator dapat diketahui bahwa kepala madrasah selalu mengupayakan peningkatan kompetensi guru MAN 2 Tulungagung, yang mana kepala madrasah memberikan anggaran yang dapat digunakan untuk mengadakan kegiatan seminar, sosialisasi, serta workshop, dimana dalam kegiatan workshop tersebut kepala madrasah juga mendatangkan narasumber guna guru yang mengikuti workshop tersebut dapat termotivasi dan dapat berinovasi dalam pekerjaan mereka. Apabila guru memiliki kinerja yang baik maka juga akan berpengaruh terhadap hasil pembelajaran kepada siswa-siswai MAN 2 Tulungagung. Pengadaan pelatihan bagi guru yang menjadi pembimbing lomba olimpiade akan memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan mereka. Reward yang diberikan kepala madrasah MAN 2 Tulungagung kepada guru pembimbing yang anak bimbingannya mendapat juara dapat berupa uang maupun piagam, hal tersebut dilakukan sebagai sebuah ungkapan penghargaan karena guru tersebut sudah melakukan yang terbaik bagi madrasah.

Dalam suatu organisasi yang terdiri dari pimpinan dan bawahan, yang mana pemimpin harus mengetahui bermacam-macam karakter dari setiap individu bawahannya, karena dengan begitu kepala madrasah dapat memberikan solusi yang tepat kepada guru yang memiliki masalah, begitu

pula dengan kepala madrasah MAN 2 Tulungagung ketika menghadapi guru yang memiliki penurunan dalam kinerjanya, hal yang pertama dilakukan adalah dengan pemberian teguran kepada guru tersebut dan apabila dengan pemberian teguruan belum mampu mengembalikan semangat kerja guru maka kepala madrasah melakukan sebuah pendekatan personal kepada pihak yang bersangkutan untuk mengetahui apa penyebabnya serta mencari solusi pemecahan masalah tersebut.