

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MTs NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapai Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Ilmu Keguruan**

Oleh

**HUDA ANGGI PRATAMA
NPM : 1611030155**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H/ 2020 M**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MTs NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapai Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh

HUDA ANGGI PRATAMA

NPM : 1611030155

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H/ 2020 M**

ABSTRAK

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG

Oleh:

HUDA ANGGI PRATAMA

NPM: 1611030155

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang penting bagi kehidupan manusia, karena pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat menunjang kemajuan suatu Negara. Kemajuan suatu bangsa itu dapat dilihat dari penataan pendidikan yang baik. Upaya peningkatan mutu pendidikan diharapkan dapat menaikkan harkat dan martabat manusia di Indonesia.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan keberhasilan dan prestasi yang dimiliki kepala madrasah dalam memimpin lembaga pendidikannya, dengan hal ini peneliti melakukan penelitian terhadap kepemimpinannya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung. Keberhasilan kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja guru agar dapat bekerja dengan baik dalam tugasnya adalah memberikan bimbingan dan contoh kepada setiap pegawai yang bekerja di lingkungan sekolah sehingga mereka dapat bertindak, berperilaku seperti yang diinginkan dan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Kepala madrasah mempunyai tugas membimbing, mengarahkan, mendorong, merencanakan, mengorganisasikan serta mengevaluasi seluruh kegiatan pendidikan di madrasah. Kepala madrasah merupakan jabatan tertinggi di madrasah, dengan demikian dapat berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru ialah hasil kerja guru yang dapat dicapai oleh seseorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari hasil penelitian bahwa kepemimpinan madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sudah hampir maksimal, walaupun ada sedikit yang tidak seimbang antara guru dengan kepala madrasah tetapi disamping itu ada kesamaannya pula. Hal ini terlihat dari cara kepala madrasah memecahkan masalah selalu dilaksanakan dengan bermusyawarah, selalu melibatkan guru, staf dan siswa walaupun terkadang sedikit ada konflik tetapi selalu bermusyawarah secara bersama. Kepala madrasah selalu menerima masukan dan kritikan dengan senang hati, terlihat dari komunikasi hubungan yang terjalin kepala madrasah dengan bawahan secara harmonis. Kepala madrasah selalu berpartisipasi dalam kegiatan yang ada di lembaga pendidikan dan memiliki sikap yang bijaksana, sopan, ramah, dan kekeluargaan yang tinggi.

Kata kunci : kepala madrasah, kinerja guru

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Huda Anggi Pratama
NPM : 1611030155
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts N 1 Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Maret 2020
Penulis,



Huda Anggi Pratama
NPM. 1611030155



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MTS NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Huda Anggi Pratama**
NPM : **1611030155**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001


Dra. Uswatun Khasanah, M.Pd.I
NIP. 196812051994032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suramin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG**. Disusun oleh: **Huda Anggi Pratama, NPM: 1611030155, Prodi: Manajemen Pendidikan Islam**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah pada hari/ tanggal: **Selasa/ 14 April 2020**.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

Sekretaris : Aditia Fradito, M.Pd

Penguji Utama : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

Penguji Pendamping I : Dra. Uswatun Khasanah, M.Pd.I

Penguji Pendamping II : Dr. H. Amiruddin, M.Pd.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd.

NIP. 19640828 1988 03 2 002

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَيْمَةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا
بِعَايِنَتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

“Artinya : “ *Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sadar. Dan mereka meyakini ayat-ayat kami. (Q.S As-Sajdah : 24).*”¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 2012) h.417

PERSEMBAHAN

Segala Puji Syukur bagi Allah SWT telah memberikan Nikmat dan Rahmatnya, serta lantunan Shalawat dalam simpuhku merintih, mendo'akan dalam syukur yang tiada terkira terimakasihku untuk-Mu aku persembahkan karyaku ini kepada:

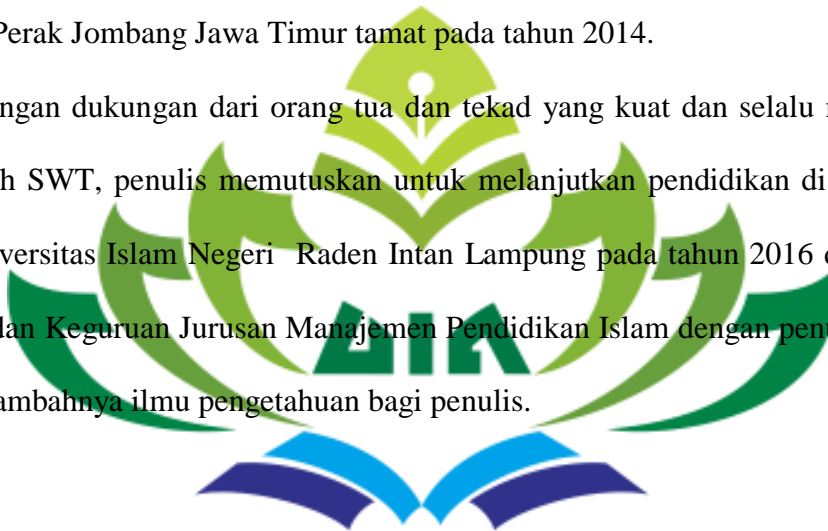
1. Orang tuaku Ayahanda tercinta Bapak Supeno (ALM) dan Ibunda Suginah yang sangat berjasa dalam merawat, mendidik, membimbing, dan mengasuhku dengan kasih sayang, serta selalu mendoakan demi keberhasilan agar terwujudnya cita-cita mulia, menjadi manusia yang berguna bagi Agama, Bangsa dan Negara. Semoga Allah SWT memuliakan keduanya di dunia maupun diakhirat.
2. Adikku Alvin Pramana, yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung terkhusus Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan berfikir kepada penulis.

RIWAYAT HIDUP

Huda Anggi Pratama, lahir di Bandar Lampung pada tanggal 30 agustus 1996. Anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Supeno (ALM) dan ibu Suginah. Penulis mempunyai adik laki-laki yang bernama Alvin Pramana.

Penulis mulai menempuh Pendidikan di TK Pratama tamat pada tahun 2002, kemudian melanjutkan tingkat dasar di SDN 1 Way dadi tamat pada tahun 2008, penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah pertama di SMP PGRI 6 Bandar Lampung tamat pada tahun 2011, pendidikan selanjutnya di jalani di SMK BUDI UTOMO Perak Jombang Jawa Timur tamat pada tahun 2014.

Dengan dukungan dari orang tua dan tekad yang kuat dan selalu mengharap ridho Allah SWT, penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2016 di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan penuh harapan dapat bertambahnya ilmu pengetahuan bagi penulis.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpah rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa selalu tercurahkan kepada junjungan kita yaitu Nabi Muhammad SAW para sahabat keluarga dan para pengikutnya yang taat kepada ajaran agamanya.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Eti Hadiati, M.Pd dan Bapak Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku ketua dan sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Bapak Dr. Amiruddin, M.Pd.I selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Dra. Uswatun Khasanah, M.Pd.I selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
6. Bapak dan ibu dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
7. Kepada Pimpinan dan Staf Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan fasilitas sumber rujukan penulisan skripsi.
8. Bapak Lukman Hakim, S.Pd., MM. selaku kepala Madrasah di MTs N 1 Bandar Lampung.
9. Teman-teman seperjuangan keluarga besar MPI/C yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan dalam mengerjakan tugas akhir skripsi.
10. Kawan-kawan seperjuangan seluruh keluarga besar MPI angkatan 2016, KKN 01 Ngesti Karya, PPL SMK TARUNA Bandar Lampung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, baik penyajian maupun penyusunan materi. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran,

kritik serta masukan untuk penulis agar skripsi ini dapat menjadi sumber referensi yang bermanfaat bagi orang lain.

Bandar Lampung, Maret 2020
Penulis



Huda Anggi Pratama
NPM: 1611030155

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan judul.....	1
B. Alasan memilih judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Fokus Penelitian.....	16
E. Sub Fokus Penelitian.....	16
F. Rumusan Masalah	17
G. Tujuan Penelitian	18
H. Signifikasi Penelitian	18
I. Metode Penelitian.....	19
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah	30
1. Pengertian Kepemimpinan	30
2. Pengertian Kepala Madrasah.....	33
3. Tipe-Tipe Kepemimpinan	35
4. Standar Kompetensi Kepala Madrasah	38
5. Syarat-Syarat Kompetensi Sebagai Kepala Madrasah.....	39
6. Tugas Dan Tanggungjawab Kepala Madrasah	40

7. Fungsi Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Madrasah.	43
B. Kinerja Guru.....	45
1. Pengertian Kinerja	45
2. Pengertian Guru	46
3. Penilaian Kinerja Guru	48
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	50
C. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.	51
D. Tinjauan Pustaka.....	52

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum MTs N 1 Bandar Lampung	56
1. Sejarah Singkat MTs N 1 Bandar Lampung.....	56
2. Kepala madrasah MTs N 1 Bandar Lampung.....	58
3. Visi Misi MTs N 1 Bandar Lampung	59
4. Lokasi Madrasah	59
5. Struktur Organisasi MTs N 1 Bandar Lampung	60
6. Sarana Prasarana MTs N 1 Bandar Lampung	61
7. Gaya Dukung Internal MTs N 1 Bandar Lampung.....	62
8. Gaya Dukung Eksternal MTs N1 Bandar Lampung	70
B. Deskripsi Data Penelitian.....	72

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Temuan Penelitian.....	75
B. Pembahasan Penelitian.....	82

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	92
B. Rekomendasi.....	94

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Nama Kepala Madrasah Mts N 1 Bandar Lampung	58
Tabel 2. Sarana dan Prasarana MTs N 1 Bandar Lampung.	61
Tabel 3. Keadaan Guru MTsN1 Bandar Lampung.	63
Tabel 4. Distribusi Guru Berdasarkan Mata Pelajaran.....	64
Tabel 5. Data siswa MTs N 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2019/2020.....	65
Tabel 6. Kegiatan Ekstrakurikuler.	68



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Struktur Organisasi Mts Negeri 1 Bandar Lampung 61



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kisi kisi Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 Pedoman wawancara kepala madrasah
- Lampiran 3 Pedoman wawancara dengan guru
- Lampiran 4 Lembar hasil oservasi
- Lampiran 5 Hasil observasi wawancara
- Lampiran 6 Tampak depan MTs N 1 Bandar Lampung
- Lampiran 7 Wawancara dengan kepala madrasah MTs N 1 bandar lampung
- Lampiran 8 Wawancara dengan guru IPA
- Lampiran 9 Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris
- Lampiran 10 Hasil Prestasi
- Lampiran 11 Kantor Asrama MTs N 1 Bandar Lampung
- Lampiran 12 Ruang Guru Mts N 1 Bandar Lampung
- Lampiran 13 Perpustakaan MTs N 1 Bandar Lampung
- Lampiran 14 Ruang Kelas Unggulan MTs N 1 Bandar Lampung
- Lampiran 15 Ruang Belajar Peserta Didik MTs N 1 Bandar Lampung
- Lampiran 16 Surat permohonan penelitian
- Lampiran 17 Surat balasan penelitin
- Lampiran 18 Lembar konsultasi
- Lampiran 19 Surat keterangan hasil similarity turnitin
- Lampiran 20 Lembar keterangan validasi
- Lampiran 21 Lembar pengesahan seminar proposal

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan cerminan dari pokok persoalan suatu karya ilmiah, oleh karena itu untuk memudahkan dalam memafsirkan maka judul suatu karya ilmiah perlu dijelaskan secara cermat. Adapun judul dalam skripsi ini ialah “**Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts N 1 Bandar Lampung**” untuk mengetahui pokok bahasan dalam judul ini, maka perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah suatu ujung tombak yang sangat penting di dalam lembaga pendidikan, dengan lembaga pendidikan inilah akan diciptakan sumber daya manusia yang mampu dan siap berkompetensi dengan situasi local maupun global. Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala madrasah, yang mana tangan pemegang kebijakan ini nasib suatu madrasah di pertaruhkan. Pada dasarnya madrasah adalah suatu organisasi yang penting adalah manusianya. Personal intern organisasi sekolah terdiri dari kepala madrasah, guru-guru, siswa atau murid-murid dan pegawai tata usaha. Kegiatan yang mereka kerjakan inila kegiatan belajar mengajar. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, tanpa ada nya kerja sama dari semua personel organisasi serta tidak di dukung oleh sarana prasarana , maka tujuan lembaga pendidikan itu tidak dapat tercapai. Pemimpin

pendidikan sebagai Top Leader dalam sebuah instansi pendidikan merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas dalam memajukan pendidikan.²

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan jabatan strategis dalam pembinaan peserta didik sebagai calon generasi penerus bangsa. Untuk menjalankan tugas jabatannya, seorang kepala madrasah memerlukan komitmen yang dapat dijabarkan dalam bentuk etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala madrasah. Etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala madrasah dimaksudkan sebagai jabatan dan perilaku standard kepala madrasah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi di sekolah, pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan madrasah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala madrasah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.³

3. Kinerja Guru

² Rohmat, *kepemimpinan pendidikan konsep dan aplikasi*, Purwokerto: STAIN, 2010, h.1

³ Amirudin, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. Al-Idaroh : Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 7 No. 2 (2017), h. 27

Kinerja merupakan sesuatu yang di capai.⁴ Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁵ Maka kinerja ialah hasil kerja guru yang dapat dicapai oleh seseorang guru di lembaga pendidikan atau sekolah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepala madrasah adalah pemegang kualitas pendidikan yang terletak pada kepemimpinannya dalam memotivasi dan mendorong guru beserta staf-stafnya untuk bertanggung jawab secara penuh terhadap tugas-tugas yang telah di tetapkan.
2. Guru adalah ujung tombak di dalam proses belajar mengajar di suatu lembaga pendidikan , oleh karenanya guru dapat berinteraksi, berkomunikasi secara langsung dengan siswa di kelas. Kinerja yang dimiliki guru sangat penting dalam membantu siswa memahami, mengerti dan paham terhadap mata pelajaran yang di ajarkan.
3. Penulis ingin mengkaji dan meneliti Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Bandar Lampung melalui

⁴ Suharso Dan Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*, Cet-1, (Semarang: Widya Karya: 2010), h. 201

⁵ Undang- undang guru dan dosen, (Jakarta, 2012), h.3

sebuah tulisan skripsi, sehingga diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca maupun pihak yang terkait lain pada umumnya.

C. Latar Belakang Masalah

Sejak manusia lahir di muka bumi hingga sepanjang masa hidupnya, manusia tidak akan pernah lepas dari yang namanya pendidikan. Masyarakat Indonesia sering memandang bahwasannya, pendidikan di Indonesia harus di tingkatkan dan pendidikan di Indonesia ini adalah factor yang harus di dukung oleh bangsa karena kemajuan pendidikannya. Dalam pembukaan Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 antara lain menyatakan bahwa tujuan pembentukan Negara Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social.⁶

Sebagai bangsa Indonesia, cita-cita nasional yang harus di perjuangkan ialah mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan nasional. Pendidikan memegang peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang penting bagi kehidupan manusia , Karena pendidikan merupakan salah satu factor yang sangat menunjang

⁶ Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945*. (Jakarta : Asamandiri, 2008), h.6

kemajuan suatu Negara. Kemajuan suatu bangsa itu dapat dilihat dari penataan pendidikan yang baik. Upaya peningkatan mutu pendidikan diharapkan dapat menaikkan harkat dan martabat manusia di Indonesia. Untuk mencapai hal tersebut pendidikan harus adaptif terhadap perubahan zaman ke zaman.

Kepemimpinan atau leadership merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajiban serta tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinya. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memiliki managerial skill yang sangat berpengaruh pada kekuasaan yang dimilikinya.⁷

Kepala madrasah sebagai manager bertugas sebagai pelaksana kurikulum,, pengatur personil, ketata usahaan sekolah, fasilitas keuangan, pemelihara tata tertib, serta hubunga sekolah dengan masyarakat.⁸

Menurut E. Mulyasa, kepala madrasah merupakan komponen pendidikan yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah merupakan pemimpin tertinggi disekolah, pola kepemimpinannya sangat

⁷ Amirudin, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. *Al-Idaroh : Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 7 No. 2 (2017), h. 25

⁸ Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Cet, I ; Bandung: PT Refika Aditama, 2008), h.14

berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemauan sekolah. Sebagai pemimpin, kepala madrasah harus sadar bahwa keberhasilannya bergantung pada orang-orang lain, seperti guru dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, karakteristik pribadi sekolah memainkan peran penting dan merupakan bagian dalam keberhasilan atau kegagalan disekolah.

Menurut Wahjosumidjo dalam bukunya yang berjudul kepemimpinan kepala sekolah, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan secara umum merupakan pengaruh, seni atau proses yang mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan organisasi. Kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, meramut, mengarahkan dan berjalan didepan. Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemauan maksimal dalam tujuan.⁹

Kepemimpinan adalah kekuatan penting dalam pengelolaan, kekuatan pemimpin merupakan kunci penting seorang manager yang efektif. Esensi kepemimpinan ialah kepengikutan (*followership*), kemauan bawahan untuk mengikuti pemimpin tentang keinginannya. Dengan kata lain pemimpin tidak akan terbentuk tanpa ada bawahan.

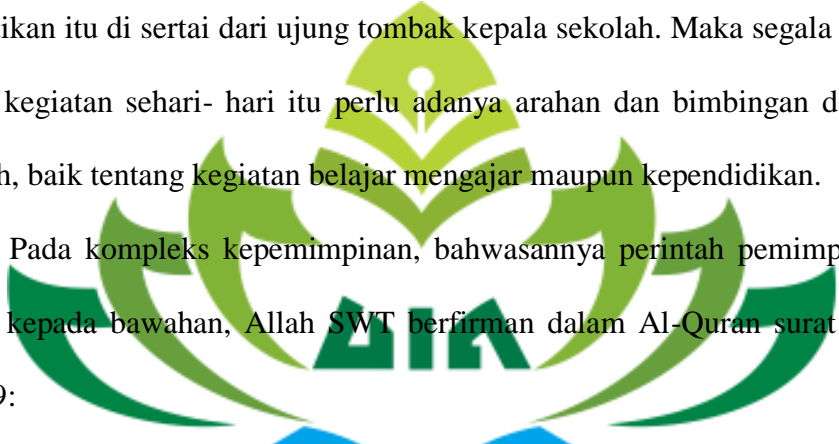
Menurut hasibuan pemimpin adalah orang yang berwenang mengatur bawahannya untuk mengarahkan pada pekerjaan, agar pekerjaan tersebut dapat tercapai pada tujuannya melalui kegiatan orang lain. Jadi pemimpin itu harus ada

⁹ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007), h. 103

bawahan, yang mampu dibagi pekerjaannya dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tersebut.¹⁰

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan ialah suatu proses mengerakkan, mempengaruhi, dan membimbing orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan iteraksi antara atasan dengan bawahan, antara yang memimpin dan yang dipimpin guna untuk tercapainya tujuan bersama. Kepala sekolah merupakan pemimpin di lembaga pendidikan , keberhasilan dari tujuan pendidikan itu di sertai dari ujung tombak kepala sekolah. Maka segala sesuatu di dalam kegiatan sehari- hari itu perlu adanya arahan dan bimbingan dari kepala sekolah, baik tentang kegiatan belajar mengajar maupun kependidikan.

Pada kompleks kepemimpinan, bahwasannya perintah pemimpin berhak ditaati kepada bawahan, Allah SWT berfirman dalam Al-Quran surat An-Nisa' Ayat59:



يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian.

¹⁰ Melayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Madrasah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 43

*Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”. (Q.S. An-Nisa’ ayat 59).*¹¹

Kepala sekolah sebagai pemimpin/ujung tombak di suatu sekolah atau madrasah hendaknya bersikap memahami tentang keadaan karakter guru maupun pegawai tata usaha atau staf lainnya. Dalam menyikapi suatu usaha perbaikan sekolah hendaknya selalu bekerja sama dan harmonis. Adanya suatu kegagalan di sekolah tersebut, merupakan cerminan perilaku dan peranan kepemimpinan kepala sekolah. Semua menjadi peran penting bagi kepala sekolah dalam menggerakkan seluruh anggota yang dipimpinnya. Kepala sekolah sebagai pengatur yang mampu mengambil tindakan dan keputusan yang sifatnya untuk memperlancar dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola sekolah secara professional, pemimpin pelaksana (kepala) sekolah dituntut memiliki serangkaian keahlian. Keahlian kepala sekolah menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah adalah :

1. Keahlian kepemimpinan (leadership)

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu memimpin diri sendiri dan orang lain. Seorang yang memiliki jiwa kepemimpinan biasanya memiliki mental yang tangguh, memegang prinsip tidak mudah menyerah.

2. Keahlian mendidik (eduktif)

¹¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya*, , (Jakarta: 2001), h. 67

Idealnya, kepala sekolah berasal dari guru, orang yang memiliki pengalaman pendidikan atau pekerjaan sebagai pengajar atau pendidik. Dengan kemungkinan kepala sekolah dapat menghayati peran, fungsi, dan tugas-tugas pendidik. Dengan begitu dapat membimbing dan mengarahkan guru dan siswa dalam konteks mendidik.¹²

3. Keahlian manajemen

Kunci keberhasilan kepala sekolah dalam manajemen sekolah terletak pada kemampuan perencanaan (*planning skill*), bahkan dinyatakan ketepatan perencanaan adalah separuh keberhasilan. Dengan melalui perencanaan kepala sekolah, guru, dan semua pihak memahami target-target yang yang dicapai.

4. Keahlian administrasi

Administrasi merupakan roh kerja dalam organisasi modern. Melalui administrasi kepala sekolah mampu memonitoring keberhasilan dan kegagalan, peningkatan atau penurunan kerja, keuntungan dan kerugian.

5. Sebagai seorang manajer

Sebagai manager pelaksana, kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan atau control (*supervisi*) terhadap cara kerja bawahannya.

6. Keahlian motivasi

¹² Alben Ambarita, *kepemimpinan kepala sekolah* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015 h. 94

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi, dia mampu sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa, dan wali murid agar mendukung tercapainya tujuan sekolah.¹³

Kepemimpinan kepala madrasah mempunyai peran penting yang kuat dalam menggerakkan dan mengkoordinasikan semua sumber daya pendidikan di sekolah. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor utama demi terwujudnya visi dan misi, serta tujuan dan program-program yang terencana. Allah berfirman, dalam surat Al-Anbiya' ayat 73 yang berbunyi:



Artinya : “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah,” (Q.S. Al-Anbiya' ayat 73)¹⁴

Kepemimpinan kepala madrasah yang sesuai dengan fungsi dan peranannya dalam meningkatkan kinerja guru sebagaimana disebutkan oleh E. Mulyasa ialah:

¹³ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Ibid*, h. 95

¹⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Jakarta: 2001), h.277

1. Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
2. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru dan warga sekolah lainnya.
3. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin.
4. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif berkala dan berkesinambungan dengan guru.
5. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan permasalahan kerjanya.¹⁵

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat diartikan bahwasanya prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil kerja .menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari hasil yang di capai dalam kerja, yang dilakukan seorang pegawai atau guru dalam melaksanakan tugasnya disertai dengan tanggung jawab yang diberikan.¹⁶

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.¹⁷

¹⁵ E.Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001),h. 21

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2002),h. 67

¹⁷ Muh.Ilyas Ismail “Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran” *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol.13 No.1 (Juni 2010), h. 45

Samsudin memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat di capai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁸

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standard kriteria yang telah di tetapkan untuk pekerjaan tersebut. Untk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi perlu dilakukan penilaian kinerja.

Guru merupakan jabatan profesi didasarkan pada UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 7. Disamping itu juga , PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru pasal 2 yang mempersyaratkan bagi guru professional memenuhi standard kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi.¹⁹

Sementara menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standard Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, Standard Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh kedalam empat kompetensi, meliputi kompetensi padagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional.²⁰

Guru merupakan pendidik yang memiliki strategi dalam belajar mengajar, guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu dan, efisiensi pendidikan. Pendidikan yang kompetensi nya terarah lebih baik itu menjadi keberhasilan suatu

¹⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.

¹⁹ Udin Syaefudin, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung : Alfabeta.2013), h.35

²⁰ Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,2011), h. 320

guru, karna bagaimanapun kompetensi guru mencerminkan kinerja guru. Sehingga ketika kinerja guru semakin baik, maka siswa akan meningkat pula.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang di tunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya. Kinerja dikatakan baik apabila tujuan yang dicapai sesuai standar yang telah di tetapkan.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, pasal 1 ayat1 ditegaskan bahwasannya guru ialah pendidik yang dikatakan professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dari pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah. Pasal 20 menyatakan bahwa salah satu kewajiban professional guru ialah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta meningkatkan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan, teknologi dan seni.²¹ Berikut ini kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung.

²¹ Euis Karwati Dan Donni Juni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Madrasah*,(Bandung: Alfabeta, 2013),h. 39

Tabel 1. Kinerja Guru di MTs N 1 Bandar Lampung.

No.	Indikator Kinerja Guru	Baik	Cukup	Kurang
1.	Pembinaan Kinerja Guru		✓	
2.	Pengawasan Terhadap Kinerja Guru		✓	
3.	Pemberian Motivasi	✓		
4.	Melakukan Evaluasi Pembelajaran Dan Kinerja Guru		✓	
5.	Kemampuan Melaksanakan Program Remedial		✓	

Sumber : wawancara dengan guru MTs N 1 Bandar Lampung pada tanggal 02 oktober 2019. Indikator ini berdasarkan dari pendapat E. Mulyasa.²²

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil yang di tunjukkan tenaga pendidik yang mengajar di MTs N 1 Bandar Lampung sudah baik, tapi belum optimal. Dikarenakan masih ada yang belum memenuhi indikator kinerja guru, seperti membuat rancangan pembelajaran. Dengan hal itu kepemimpinan kepala madrasah dapat membantu, memotivasi, mengarahkan atau menggerakkan bawahannya agar bias lebih meningkat lagi kualitas tenaga pendidik di sekolah-sekolah di Indonesia.

Keberhasilan atau kegagalan suatu pendidikan dan pembelajaran di madrasah tentunya sangat mempengaruhi dari kemampuan suatu kepala madrasah tersebut. Kemampuan yang terdapat pada kepala sekolah tentunya didasari dari pengalaman dan pengetahuan dari manajemen dan kepemimpinan,

²²E. Mulyasa, *manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*,Ibid, h. 19

serta tugas yang dipasrahkan kepadanya dalam menggerakkan berbagai komponen di sekolah.

Kepemimpinan merupakan suatu proses menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Baik buruknya organisasi, sebagian besar tergantung pada pemimpin. Dalam konsepnya kepala madrasah harus dekat dengan guru-guru dan peserta didik. Dan guru sebagai tenaga pendidik, harus mampu mengimplementasikan segala sesuatu arahan, yang di ataur kepala madrasah, seperti halnya membuat rencana pembelajaran agar tercapainya suatu tujuan . untuk tercapainya tujuan tersebut dibutuhkannya kerja sama yang baik , antara kepala sekolah dengan guru, maupun staf lainnya. Guna tercapainya peningkatan kualitas dan kuantitas pendidikan. Dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Bandar Lampung.

D. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis akan memfokuskan penelitian pada “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung”

E. Sub Fokus Penelitian

Adapun sub fokus penelitian ini adalah :

1. Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.

2. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru dan warga sekolah lainnya.
3. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin.
4. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif berkala dan berkesinambungan dengan guru.
5. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan permasalahan kerjanya.²³

F. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus dan subfokus penelitian diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan?
2. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru dan warga sekolah lainnya?
3. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin?
4. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah menyelenggarakan pertemuan secara aktif berkala dan berkesinambungan dengan guru ?

²³ E. Mulyasa, *manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*, Ibid, h. 21

5. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan permasalahan kerjanya ?

G. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepala madrasah menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
2. Untuk mengetahui kepala madrasah menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru dan warga sekolah lainnya.
3. Untuk mengetahui kepala madrasah memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin.
4. Untuk mengetahui kepala madrasah menyelenggarakan pertemuan secara aktif berkala dan berkesinambungan dengan guru.
5. Untuk mengetahui kepala madrasah membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan permasalahan kerjanya

H. Signifikasi Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan penelitian ini adalah :

1. Secara praktis
 - a. Sebagai bahan masukan guna meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung

- b. Sebagai bahan informasi bahwa pentingnya kepemimpinan kepala madrasah/ sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pendidikan.
 - c. Sebagai bahan informasi dalam mengembangkan lembaga pendidikan
2. Secara teoritis

Dengan adanya penelitian ini sehingga penulis dapat mengetahui tentang kinerja guru khususnya di MTs N 1 Bandar Lampung. Dan juga guna menambah kepustakaan yang berkaitan manajemen pendidikan.

I. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan ialah metode kualitatif, menurut denzin dalam lexy moleon, menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan melibatkan berbagai metode yang ada. Sedangkan sugiono penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah.²⁴

Jadi, penelitian kualitatif ini mendeskripsikan tentang gejala social, aktivitas, dan pemikiran-pemikiran manusia. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif digunakan mendeskripsikan tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan knerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung.

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D, Ibid*, h. 15

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan. Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data-data yang ada di lapangan mengenai hal-hal yang diteliti, yaitu kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung.

2. Sifat penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*Independen*) tanpa membuat perbandingan, dan menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.²⁵

3. Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi sumber data (informan/responden) dalam penelitian ini adalah yang memiliki keterkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Beberapa subjek dalam penelitian sebagai berikut.

- a. Kepala madrasah MTs N 1 Bandar Lampung
- b. Tenaga pendidik MTs N 1 Bandar Lampung

4. Sumber Data

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : Alfabeta, 2011), h. 11

Yang di maksud sumber data dalam penelitian ini, menurut suharsimi arikunto adalah subjek dari mana data di peroleh. Sedangkan menurut lofland, yang dikutip oleh moeleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Sumber data ini terdapat dua buah data yang terkumpul oleh penulis antara lain :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kursorier, kelompok fokus, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Dan juga data yang utama dalam penelelitian ini meliputi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung.
- b. Data sekunder, yaitu merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data ini diperoleh dari kepala sekolah, guru mengenai sejarah singkat, letak geografis, keadaan guru dan karyawan, keadaan siswa, keadaan sarana prasarana, kurikulum, serta system pendidikan dan pengembangan program yang dilaksanakan di MTs N 1 Bandar Lampung.

5. Teknik Pengumpulan data

Dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan penulis, penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

A. Metode interview (wawancara)

Wawancara yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden. Wawancara bermakna berhadapan langsung dengan responden dan kegiatan di lakukan secara lisan, dan jawaban-jawaban dari responden di catat atau di rekam.

Dalam penelitian ini penulis mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada kepala madrasah, dan dengan guru melalui wawancara. Adapun Data yang diambil berupa keadaan kepala madrasah sebagai pimpinan dan keadaan kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung .

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga ketika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang jumlah respondennya lebih sedikit/ kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur.

1. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang diperoleh. Oleh karenanya dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan

instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternative jawabannya pun telah di siapkan.

2. Wawancara tidak terstruktur, ialah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data. Pedoman wawancara merupakan garis-garis besar permasalahan yang di tanyakan.²⁶

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara terstruktur, mempertanyakan tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 1 Bandar Lampung, wawancara ini ditujukan kepada kepala madrasah dan guru yang ada di MTsN 1 Bandar Lampung guna mendapatkan data tentang indicator yang ada di kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

B. Metode Observasi


Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena social dengan gejala-gejala psikis untuk dikemudian dilakukan pencatatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi di gunakan apabila penelitian berkenaan dengan prilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang di amati tidak terlalu besar.dari segi proses pengumpulan data,

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Ibid,h. 194-197

observasi dapat dibedakan menjadi participant observation(observasi berperan serta) dan non participant observation (tidak berperan serta).²⁷

Adapun yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Situasi dan kondisi lingkungan sekolah MTs N 1 Bandar Lampung
2. Keadaan sarana dan prasarana pendidikan kegiatan proses pembelajaran di MTs N 1 Bandar Lampung
3. Pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung.



Dalam penelitian ini, penulis akan mengamati tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan penulis juga menggunakan observasi non participant, yang mana peneliti tidak terlibat langsung hanya sebagai pengamat independen. Dalam penelitian mengobservasi tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 1 Bandar Lampung, observasi ini ditujukan kepada kepala madrasah dan guru serta kondisi lingkungan, sarana prasarana yang ada di MTsN 1 Bandar Lampung.

C. Dokumentasi

²⁷ Sugiyono, *Ibid*, h. 203

Dokumentasi merupakan mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, logger, agenda dan sebagainya.²⁸ Dengan metode ini penulis memperoleh data profile sekolah, keadaan guru, keadaan TU, struktur organisasi, letak geografis, sejarah berdirinya serta keadaan sarana prasana di MTs N 1 Bandar Lampung.

Pada metode ini petugas pengumpulan data akan mentransfer bahan-bahan tertulis yang relevan pada lembaran-lembaran yang telah disiapkan untuk mereka sebagaimana mestinya. Metode dokumentasi ini guna memperoleh data tentang :

- 
1. Sejarah singkat berdirinya sekolah
 2. Struktur organisasi sekolah
 3. Data-data, siswa dan staf sekolah
 4. Sarana- dan prasarana sekolah.
 5. Data hasil PKG

Tabel 2. Hasil Penilaian Kinerja Guru Kelas/ Mata Pelajaran

NO.	KOMPETENSI	NILAI
1.	Menguasai karakter peserta didik	3

²⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2000), h. 144

2.	Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik	3
3.	Pengembangan kurikulum	3
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5.	Pengembangan potensi anak didik	3
6.	Komunikasi dengan peserta didik	3
7.	Penilaian dan evaluasi	3
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hokum, social dan kebudayaan nasional	4
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	4
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskrimatif	4
12.	Komunikasi dengan sesame guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat.	4
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola piker, keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	4
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.	4
Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)		50

6. Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah pengumpulan data. Disaat wawancara, peneliti sudah menganalisis dari jawaban yang di wawancarai. Jika jawabannya belum memuaskan , maka peneliti mengajukan pertanyaan kembali, sampai tahap dimana peneliti memperoleh data yang kredibel. Miles and huberman mengemukakan bahwa aktifitas dalam

analisa data kualitatif di lakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Adapun langkah-langkah yang digunakan yaitu :

1. Reduksi Data

Mereduksi data merupakan merangkum, memfokuskan pada hal-hal penting, memilih hal-hal pokok, mencari pola dan temanya dan membuang yang tidak diperlukan. Dengan mereduksi data maka peneliti memudahkan melakukan pengumpulan data dan mencari data.

2. Penyajian Data

Ketika data sudah direduksi maka proses selanjutnya ialah menyajikan data dalam penelitian kualitatif. Penyajian data ini bisa berupa uraian yang singkat, bagan, atau hubungan antar kategori. Miles and huberman menyatakan "*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative tex*", yang paling sering digunakan untk menyajikan data dalam penelitian kualitatif ialah dengan teks yang bersifat naratif.

3. Verifikasi data dan menarik kesimpulan

Verifikasi data merupakan langkah ketiga dalam analisis data penelitian kualitatif, menurut Miles And Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan masih bersifat sementara

ketika di awal, bila tidak ada bukti-bukti pengumpulan data berikutnya.²⁹

7. Uji Keabsahan Data

Triangulasi dapat diartikan bahwa pendekatan multimetode yang dilakukan saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya bahwa fenomena yang diteliti bisa dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Karena itu, triangulasi merupakan usaha memeriksa kebenaran data atau informasi yang didapatkan oleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang ada pada saat pengumpulan data dan analisis data.

Dijelaskan oleh Deni Adriana bahwa peneliti menggunakan triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang berbeda dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Memeriksa kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif.³⁰

²⁹Sugiyono, *Ibid*, h. 337-345

³⁰Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung:Tarsito, 2003), h. 115

1. Triangulasi teknik data adalah peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber data yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, serta dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.
2. Triangulasi sumber data berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.

Dalam melakukan penelitian ini, maka penulis melakukan triangulasi sumber, yang mana penulis mengecek kebenaran data dengan membandingkan data yang diperoleh dari sumber lain yang diharapkan objektif dan sesuai dengan penelitian di lapangan. Hasil observasi akan diperiksa peneliti, dan wawancara serta dokumentasi itu akan jadi pertanggung jawaban dari kredibilitas data dalam penelitian. Dalam prosesnya peneliti melakukan pengecekan data di MTs N 1 Bandar Lampung hasil dari observasi, wawancara dengan kepala madrasah MTs N 1 Bandar Lampung, wawancara dengan tenaga pendidik MTs N 1 Bandar Lampung, serta dokumentasi yang diambil di lapangan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan cerminan dari pokok persoalan suatu karya ilmiah, oleh karena itu untuk memudahkan dalam memafsirkan maka judul suatu karya ilmiah perlu dijelaskan secara cermat. Adapun judul dalam skripsi ini ialah “**Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts N 1 Bandar Lampung**” untuk mengetahui pokok bahasan dalam judul ini, maka perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah suatu ujung tombak yang sangat penting di dalam lembaga pendidikan, dengan lembaga pendidikan inilah akan diciptakan sumber daya manusia yang mampu dan siap berkompetensi dengan situasi local maupun global. Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala madrasah, yang mana tangan pemegang kebijakan ini nasib suatu madrasah di pertaruhkan. Pada dasarnya madrasah adalah suatu organisasi yang penting adalah manusianya. Personal intern organisasi sekolah terdiri dari kepala madrasah, guru-guru, siswa atau murid-murid dan pegawai tata usaha. Kegiatan yang mereka kerjakan inila kegiatan belajar mengajar. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, tanpa ada

nya kerja sama dari semua personel organisasi serta tidak di dukung oleh sarana prasarana , maka tujuan lembaga pendidikan itu tidak dapat tercapai. Pemimpin pendidikan sebagai Top Leader dalam sebuah instuisi pendidikan merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas dalam memajukan pendidikan.¹

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan jabatan strategis dalam pembinaan peserta didik sebagai calon generasi penerus bangsa. Untuk menjalankan tugas jabatannya, seorang kepala madrasah memerlukan komitmen yang dapat dijabarkan dalam bentuk etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala madrasah. Etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala madrasah dimaksudkan sebagai jabatan dan perilaku standard kepala madrasah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi disekolah , pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan madrasah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala madrasah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.²

¹ Rohmat, *kepemimpinan pendidikan konsep dan aplikasi*, Purwokerto: STAIN, 2010, h.1

² Amirudin, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. Al-Idaroh : Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 7 No. 2 (2017), h. 27

3. Kinerja Guru

Kinerja merupakan sesuatu yang di capai.³ Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴ Maka kinerja ialah hasil kerja guru yang dapat dicapai oleh seseorang guru di lembaga pendidikan atau sekolah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepala madrasah adalah pemegang kualitas pendidikan yang terletak pada kepemimpinannya dalam memotivasi dan mendorong guru beserta staf-stafnya untuk bertanggung jawab secara penuh terhadap tugas-tugas yang telah di tetapkan.
2. Guru adalah ujung tombak di dalam proses belajar mengajar di suatu lembaga pendidikan , oleh karenanya guru dapat berinteraksi, berkomunikasi secara langsung dengan siswa di kelas. Kinerja yang dimiliki guru sangat penting dalam membantu siswa memahami, mengerti dan paham terhadap mata pelajaran yang di ajarkan.

³ Suharso Dan Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*, Cet-1, (Semarang: Widya Karya: 2010), h. 201

⁴ Undang- undang guru dan dosen, (Jakarta, 2012), h.3

3. Penulis ingin mengkaji dan meneliti Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Bandar Lampung melalui sebuah tulisan skripsi, sehingga diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca maupun pihak yang terkait lain pada umumnya.

C. Latar Belakang Masalah

Sejak manusia lahir di muka bumi hingga sepanjang masa hidupnya, manusia tidak akan pernah lepas dari yang namanya pendidikan. Masyarakat Indonesia sering memandang bahwasannya, pendidikan di Indonesia harus di tingkatkan dan pendidikan di Indonesia ini adalah factor yang harus di dukung oleh bangsa karena kemajuan pendidikannya. Dalam pembukaan Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 antara lain menyatakan bahwa tujuan pembentukan Negara Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social.⁵

Sebagai bangsa Indonesia, cita-cita nasional yang harus di perjuangkan ialah mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan nasional. Pendidikan memegang peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

⁵ Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945*. (Jakarta : Asamandiri, 2008), h.6

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang penting bagi kehidupan manusia , Karena pendidikan merupakan salah satu factor yang sangat menunjang kemajuan suatu Negara. Kemajuan suatu bangsa itu dapat dilihat dari penataan pendidikan yang baik. Upaya peningkatan mutu pendidikan diharapkan dapat menaikkan harkat dan martabat manusia di Indonesia. Untuk mencapai hal tersebut pendidikan harus adaftif terhadap perubahan zaman ke zaman.

Kepemimpinan atau leadership merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajiban serta tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinya. Oleh karena itu , setiap pemimpin perlu memiliki managerial skill yang sangat berpengaruh pada kekuasaan yang dimilikinya.⁶

Kepala madrasah sebagai manager bertugas sebagai pelaksana kurikulum,, pengatur personil, ketata usahaan sekolah, fasilitas keuangan, pemelihara tata tertib, serta hubunga sekolah dengan masyarakat.⁷

⁶ Amirudin, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. *Al-Idaroh : Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 7 No. 2 (2017), h. 25

⁷ Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Cet, I ; Bandung: PT Refika Aditama, 2008), h.14

Menurut E. Mulyasa, kepala madrasah merupakan komponen pendidikan yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah merupakan pemimpin tertinggi disekolah, pola kepemimpinannya sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemauan sekolah. Sebagai pemimpin, kepala madrasah harus sadar bahwa keberhasilannya bergantung pada orang-orang lain, seperti guru dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, karakteristik pribadi sekolah memainkan peran penting dan merupakan bagian dalam keberhasilan atau kegagalan disekolah.

Menurut Wahjosumidjo dalam bukunya yang berjudul kepemimpinan kepala sekolah, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan secara umum merupakan pengaruh, seni atau proses yang mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan organisasi. Kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, meramut, mengarahkan dan berjalan didepan. Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemauan maksimal dalam tujuan.⁸

Kepemimpinan adalah kekuatan penting dalam pengelolaan, kekuatan pemimpin merupakan kunci penting seorang manager yang efektif. Esensi kepemimpinan ialah kepengikutan (*followership*), kemauan bawahan untuk

⁸ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007), h. 103

mengikuti pemimpin tentang keinginannya. Dengan kata lain pemimpin tidak akan terbentuk tanpa ada bawahan.

Menurut Hasibuan pemimpin adalah orang yang berwenang mengatur bawahannya untuk mengarahkan pada pekerjaan, agar pekerjaan tersebut dapat tercapai pada tujuannya melalui kegiatan orang lain. Jadi pemimpin itu harus ada bawahan, yang mampu dibagi pekerjaannya dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tersebut.⁹

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan ialah suatu proses mengerakkan, mempengaruhi, dan membimbing orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan interaksi antara atasan dengan bawahan, antara yang memimpin dan yang dipimpin guna untuk tercapainya tujuan bersama. Kepala sekolah merupakan pemimpin di lembaga pendidikan, keberhasilan dari tujuan pendidikan itu di sertai dari ujung tombak kepala sekolah. Maka segala sesuatu di dalam kegiatan sehari-hari itu perlu adanya arahan dan bimbingan dari kepala sekolah, baik tentang kegiatan belajar mengajar maupun kependidikan.

Pada kompleks kepemimpinan, bahwasannya perintah pemimpin berhak ditaati kepada bawahan, Allah SWT berfirman dalam Al-Quran surat An-Nisa'

⁹ Melayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Madrasah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 43

Ayat59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ
 نُنزَعُكُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ
 الْاٰخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”. (Q.S. An-Nisa’ ayat 59).¹⁰

Kepala sekolah sebagai pemimpin/ujung tombak di suatu sekolah atau madrasah hendaknya bersikap memahami tentang keadaan karakter guru maupun pegawai tata usaha atau staf lainnya. Dalam menyikapi suatu usaha perbaikan sekolah hendaknya selalu bekerja sama dan harmonis. Adanya suatu kegagalan di sekolah tersebut, merupakan cerminan perilaku dan peranan kepemimpinan kepala sekolah. Semua menjadi peran penting bagi kepala sekolah dalam menggerakkan seluruh anggota yang dipimpinnya. Kepala sekolah sebagai pengatur yang mampu mengambil tindakan dan keputusan yang sifatnya untuk memperlancar dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola sekolah secara professional, pemimpin pelaksana (kepala) sekolah dituntut

¹⁰ Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya*, , (Jakarta: 2001), h. 67

memiliki serangkaian keahlian. Keahlian kepala sekolah menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah adalah :

1. Keahlian kepemimpinan (leadership)

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu memimpin diri sendiri dan orang lain. Seorang yang memiliki jiwa kepemimpinan biasanya memiliki mental yang tangguh, memegang prinsip tidak mudah menyerah.

2. Keahlian mendidik (eduktif)

Idealnya, kepala sekolah berasal dari guru, orang yang memiliki pengalaman pendidikan atau pekerjaan sebagai pengajar atau pendidik. Dengan kemungkinan kepala sekolah dapat menghayati peran, fungsi, dan tugas-tugas pendidik. Dengan begitu dapat membimbing dan mengarahkan guru dan siswa dalam konteks mendidik.¹¹

3. Keahlian manajemen

Kunci keberhasilan kepala sekolah dalam manajemen sekolah terletak pada kemampuan perencanaan (*planning skill*), bahkan dinyatakan ketepatan perencanaan adalah separuh keberhasilan. Dengan melalui perencanaan kepala sekolah, guru, dan semua pihak memahami target-target yang yang dicapai.

¹¹ Alben Ambarita, *kepemimpinan kepala sekolah* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015 h. 94

4. Keahlian administrasi

Administrasi merupakan roh kerja dalam organisasi modern. Melalui administrasi kepala sekolah mampu memonitoring keberhasilan dan kegagalan, peningkatan atau penurunan kerja, keuntungan dan kerugian.

5. Sebagai seorang manajer

Sebagai manager pelaksana, kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan atau control (supervisi) terhadap cara kerja bawahannya.

6. Keahlian motivasi

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi, dia mampu sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa, dan wali murid agar mendukung tercapainya tujuan sekolah.¹²



Kepemimpinan kepala madrasah mempunyai peran penting yang kuat dalam menggerakkan dan mengkoordinasikan semua sumber daya pendidikan di sekolah. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor utama demi terwujudnya visi dan misi, serta tujuan dan program-program yang terencana. Allah berfirman, dalam surat Al-Anbiya' ayat 73 yang berbunyi:

¹² Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Ibid*, h. 95

وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ
 الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا
 عَابِدِينَ

Artinya : “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah,” (Q.S. Al-Anbiya’ ayat 73)¹³

Kepemimpinan kepala madrasah yang sesuai dengan fungsi dan peranannya dalam meningkatkan kinerja guru sebagaimana disebutkan oleh E. Mulyasa ialah:

1. Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
2. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru dan warga sekolah lainnya.
3. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin.
4. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif berkala dan berkesinambungan dengan guru.

¹³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Jakarta: 2001), h.277

5. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan permasalahan kerjanya.¹⁴

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat diartikan bahwasanya prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil kerja .menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari hasil yang di capai dalam kerja, yang dilakukan seorang pegawai atau guru dalam melaksanakan tugasnya disertai dengan tanggung jawab yang diberikan.¹⁵

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.¹⁶

Samsudin memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat di capai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁷

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standard kriteria yang

¹⁴ E.Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001),h. 21

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2002),h. 67

¹⁶ Muh.Ilyas Ismail “Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran” *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol.13 No.1 (Juni 2010), h. 45

¹⁷ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.

telah di tetapkan untuk pekerjaan tersebut. Untk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi perlu dilakukan penilaian kinerja.

Guru merupakan jabatan profesi didasarkan pada UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 7. Disamping itu juga , PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru pasal 2 yang mempersyaratkan bagi guru professional memenuhi standard kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi.¹⁸

Sementara menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standard Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, Standard Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh kedalam empat kompetensi, meliputi kompetensi padagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional.¹⁹

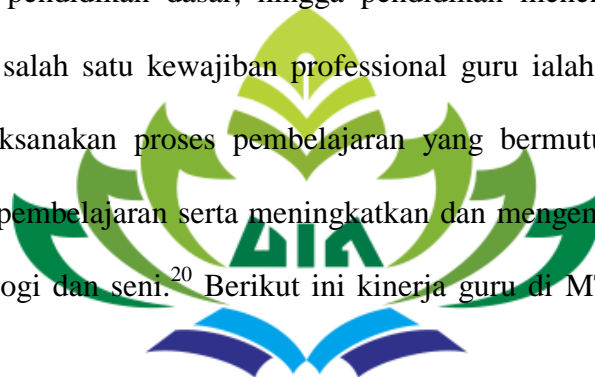
Guru merupakan pendidik yang memiliki strategi dalam belajar mengajar, guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu dan, efisiensi pendidikan. Pendidikan yang kompetensinya terarah lebih baik itu menjadi keberhasilan suatu guru, karna bagaimanapun kompetensi guru mencerminkan kinerja guru. Sehingga ketika kinerja guru semakin baik, maka siswa akan meningkat pula.

¹⁸ Udin Syaefudin, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung : Alfabeta.2013), h.35

¹⁹ Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,2011), h. 320

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang di tunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya. Kinerja dikatakan baik apabila tujuan yang dicapai sesuai standar yang telah di tetapkan.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, pasal 1 ayat1 ditegaskan bahwasannya guru ialah pendidik yang dikatakan professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dari pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah. Pasal 20 menyatakan bahwa salah satu kewajiban professional guru ialah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta meningkatkan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan, teknologi dan seni.²⁰ Berikut ini kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung.



²⁰ Euis Karwati Dan Donni Juni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Madrasah*,(Bandung: Alfabeta, 2013),h. 39

Tabel 1. Kinerja Guru di MTs N 1 Bandar Lampung.

No.	Indikator Kinerja Guru	Baik	Cukup	Kurang
1.	Pembinaan Kinerja Guru		✓	
2.	Pengawasan Terhadap Kinerja Guru		✓	
3.	Pemberian Motivasi	✓		
4.	Melakukan Evaluasi Pembelajaran Dan Kinerja Guru		✓	
5.	Kemampuan Melaksanakan Program Remedial		✓	

Sumber : wawancara dengan guru MTs N 1 Bandar Lampung pada tanggal 02 oktober 2019. Indikator ini berdasarkan dari pendapat E. Mulyasa.²¹

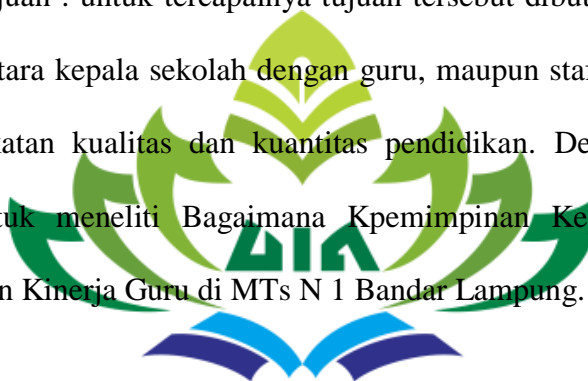
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil yang di tunjukkan tenaga pendidik yang mengajar di MTs N 1 Bandar Lampung sudah baik, tapi belum optimal. Dikatakan masih ada yang belum memenuhi indikator kinerja guru, seperti membuat rancangan pembelajaran. Dengan hal itu kepemimpinan kepala madrasah dapat membantu, memotivasi, mengarahkan atau menggerakkan bawahannya agar bias lebih meningkat lagi kualitas tenaga pendidik di sekolah-sekolah di Indonesia.

Keberhasilan atau kegagalan suatu pendidikan dan pembelajaran di madrasah tentunya sangat mempengaruhi dari kemampuan suatu kepala madrasah tersebut. Kemampuan yang terdapat pada kepala sekolah tentunya didasari dari pengalaman dan pengetahuan dari manajemen dan kepemimpinan,

²¹E. Mulyasa, *manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*, Ibid, h. 19

serta tugas yang dipasrahkan kepadanya dalam menggerakkan berbagai komponen di sekolah.

Kepemimpinan merupakan suatu proses menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Baik buruknya organisasi, sebagian besar tergantung pada pemimpin. Dalam konsepnya kepala madrasah harus dekat dengan guru-guru dan peserta didik. Dan guru sebagai tenaga pendidik, harus mampu mengimplementasikan segala sesuatu arahan, yang di ataur kepala madrasah, seperti halnya membuat rencana pembelajaran agar tercapainya suatu tujuan . untuk tercapainya tujuan tersebut dibutuhkannya kerja sama yang baik , antara kepala sekolah dengan guru, maupun staf lainnya. Guna tercapainya peningkatan kualitas dan kuantitas pendidikan. Dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Bandar Lampung.



D. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis akan memfokuskan penelitian pada “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung”

E. Sub Fokus Penelitian

Adapun sub fokus penelitian ini adalah :

1. Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.

2. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru dan warga sekolah lainnya.
3. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin.
4. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif berkala dan berkesinambungan dengan guru.
5. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan permasalahan kerjanya.²²

F. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus dan subfokus penelitian diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan?
2. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru dan warga sekolah lainnya?
3. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin?
4. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah menyelenggarakan pertemuan secara aktif berkala dan berkesinambungan dengan guru ?

²² E. Mulyasa, *manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*, Ibid, h. 21

5. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan permasalahan kerjanya ?

G. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepala madrasah menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
2. Untuk mengetahui kepala madrasah menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru dan warga sekolah lainnya.
3. Untuk mengetahui kepala madrasah memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin.
4. Untuk mengetahui kepala madrasah menyelenggarakan pertemuan secara aktif berkala dan berkesinambungan dengan guru.
5. Untuk mengetahui kepala madrasah membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan permasalahan kerjanya

H. Signifikasi Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan penelitian ini adalah :

1. Secara praktis
 - a. Sebagai bahan masukan guna meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung

- b. Sebagai bahan informasi bahwa pentingnya kepemimpinan kepala madrasah/ sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pendidikan.
 - c. Sebagai bahan informasi dalam mengembangkan lembaga pendidikan
2. Secara teoritis

Dengan adanya penelitian ini sehingga penulis dapat mengetahui tentang kinerja guru khususnya di MTs N 1 Bandar Lampung. Dan juga guna menambah kepustakaan yang berkaitan manajemen pendidikan.

I. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan ialah metode kualitatif, menurut denzin dalam lexy moleon, menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan melibatkan berbagai metode yang ada. Sedangkan sugiono penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah.²³

Jadi, penelitian kualitatif ini mendeskripsikan tentang gejala social, aktivitas, dan pemikiran-pemikiran manusia. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif digunakan mendeskripsikan tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D, Ibid*, h. 15

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan. Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data-data yang ada di lapangan mengenai hal-hal yang diteliti, yaitu kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung.

2. Sifat penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*Independen*) tanpa membuat perbandingan, dan menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.²⁴

3. Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi sumber data (informan/responden) dalam penelitian ini adalah yang memiliki keterkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Beberapa subjek dalam penelitian sebagai berikut.

- a. Kepala madrasah MTs N 1 Bandar Lampung
- b. Tenaga pendidik MTs N 1 Bandar Lampung

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : Alfabeta, 2011), h. 11

4. Sumber Data

Yang di maksud sumber data dalam penelitian ini, menurut suharsimi arikunto adalah subjek dari mana data di peroleh. Sedangkan menurut lofland, yang dikutip oleh moeleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Sumber data ini terdapat dua buah data yang terkumpul oleh penulis antara lain :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kursorier, kelompok fokus, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Dan juga data yang utama dalam penelelitian ini meliputi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung.
- b. Data sekunder, yaitu merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data ini diperoleh dari kepala sekolah, guru mengenai sejarah singkat, letak geografis, keadaan guru dan karyawan, keadaan siswa, keadaan sarana prasarana, kurikulum, serta system pendidikan dan pengembangan program yang dilaksanakan di MTs N 1 Bandar Lampung.

5. Teknik Pengumpulan data

Dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan penulis, penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

A. Metode interview (wawancara)

Wawancara yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden. Wawancara bermakna berhadapan langsung dengan responden dan kegiatan di lakukan secara lisan, dan jawaban-jawaban dari responden di catat atau di rekam.

Dalam penelitian ini penulis mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada kepala madrasah, dan dengan guru melalui wawancara. Adapun Data yang diambil berupa keadaan kepala madrasah sebagai pimpinan dan keadaan kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung.



Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga ketika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang jumlah respondennya lebih sedikit/ kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur.

1. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti

tentang informasi apa yang diperoleh. Oleh karenanya dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternative jawabannya pun telah di siapkan.

2. Wawancara tidak terstruktur, ialah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data. Pedoman wawancara merupakan garis-garis besar permasalahan yang di tanyakan.²⁵

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara terstruktur, mempertanyakan tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 1 Bandar Lampung, wawancara ini ditujukan kepada kepala madrasah dan guru yang ada di MTsN 1 Bandar Lampung guna mendapatkan data tentang indicator yang ada di kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

B. Metode Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena social dengan gejala-gejala psikis untuk dikemudian dilakukan pencatatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi di gunakan apabila penelitian berkenaan dengan

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Ibid,h. 194-197

prilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang di amati tidak terlalu besar.dari segi proses pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi participant observation(observasi berperan serta) dan non participant observation (tidak berperan serta).²⁶

Adapun yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Situasi dan kondisi lingkungan sekolah MTs N 1 Bandar Lampung
2. Keadaan sarana dan prasarana pendidikan kegiatan proses pembelajaran di MTs N 1 Bandar Lampung
3. Pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung.


Dalam penelitian ini, penulis akan mengamati tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan penulis juga menggunakan observasi non participant, yang mana peneliti tidak terlibat langsung hanya sebagai pengamat indenpenden. Dalam penelitian mengobservasi tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 1 Bandar Lampung, observasi ini ditujukan kepada kepala madrasah dan guru serta kondisi lingkungan, sarana prasarana yang ada di MTsN 1 Bandar Lampung.

²⁶ Sugiyono, *Ibid*, h. 203

C. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, logger, agenda dan sebagainya.²⁷ Dengan metode ini penulis memperoleh data profile sekolah, keadaan guru, keadaan TU, struktur organisasi, letak geografis, sejarah berdirinya serta keadaan sarana prasana di MTs N 1 Bandar Lampung.

Pada metode ini petugas pengumpulan data akan mentransfer bahan-bahan tertulis yang relevan pada lembaran-lembaran yang telah disiapkan untuk mereka sebagaimana mestinya. Metode dokumentasi ini guna memperoleh data tentang :

- 
1. Sejarah singkat berdirinya sekolah
 2. Struktur organisasi sekolah
 3. Data-data, siswa dan staf sekolah
 4. Sarana- dan prasarana sekolah.
 5. Data hasil PKG

²⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2000), h. 144

Tabel 2. Hasil Penilaian Kinerja Guru Kelas/ Mata Pelajaran

NO.	KOMPETENSI	NILAI
1.	Menguasai karakter peserta didik	3
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik	3
3.	Pengembangan kurikulum	3
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5.	Pengembangan potensi anak didik	3
6.	Komunikasi dengan peserta didik	3
7.	Penilaian dan evaluasi	3
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hokum, social dan kebudayaan nasional	4
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	4
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskrimatif	4
12.	Komunikasi dengan sesame guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat.	4
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir, keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	4
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.	4
Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)		50

6. Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah pengumpulan data. Disaat wawancara, peneliti sudah menganalisis dari jawaban yang di wawancarai.

Jika jawabannya belum memuaskan , maka peneliti mengajukan pertanyaan kembali, sampai tahap dimana peneliti memperoleh data yang kredibel. Miles and huberman mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisa data kualitatif di lakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Adapun langkah-langkah yang digunakan yaitu :

1. Reduksi Data

Mereduksi data merupakan merangkum, memfokuskan pada hal-hal penting, memilih hal-hal pokok, mencari pola dan temanya dan membuang yang tidak diperlukan. Dengan mereduksi data maka peneliti memudahkan melakukan pengumpulan data dan mencari data.

2. Penyajian Data

Ketika data sudah direduksi maka proses selanjutnya ialah menyajikan data dalam penelitian kualitatif. Penyajian data ini bisa berupa uraian yang singkat, bagan, atau hubungan antar kategori. Miles and huberman menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative tex*”, yang paling sering digunakan untk menyajikan data dalam penelitian kualitatif ialah dengan teks yang bersifat naratif.

3. Verifikasi data dan menarik kesimpulan

Verifikasi data merupakan langkah ketiga dalam analisis data penelitian kualitatif, menurut Miles And Huberman adalah penarikan

kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan masih bersifat sementara ketika di awal, bila tidak ada bukti-bukti pengumpulan data berikutnya.²⁸

7. Uji Keabsahan Data

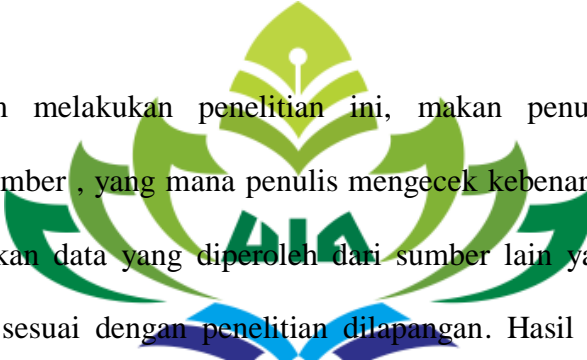
Triangulasi dapat diartikan bahwa pendekatan multimetode yang dilakukan saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya bahwa fenomena yang diteliti bisa dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Karena itu, triangulasi merupakan usaha memeriksa kebenaran data atau informasi yang didapatkan oleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang ada pada saat pengumpulan data dan analisis data.

Dijelaskan oleh Deni Adriana bahwa peneliti menggunakan triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang berbeda dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Memeriksa kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat

²⁸Sugiyono, *Ibid*, h. 337-345

berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif.²⁹

1. Triangulasi teknik data adalah peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber data yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, serta dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.
2. Triangulasi sumber data berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.



Dalam melakukan penelitian ini, maka penulis melakukan triangulasi sumber, yang mana penulis mengecek kebenaran data dengan membandingkan data yang diperoleh dari sumber lain yang diharapkan objektif dan sesuai dengan penelitian lapangan. Hasil observasi akan diperiksa peneliti, dan wawancara serta dokumentasi itu akan jadi pertanggung jawaban dari kredibilitas data dalam penelitian. Dalam prosesnya peneliti melakukan pengecekan data di MTs N 1 Bandar Lampung hasil dari observasi, wawancara dengan kepala madrasah MTs N 1 Bandar Lampung, wawancara dengan tenaga pendidik MTs N 1 Bandar Lampung, serta dokumentasi yang diambil di lapangan.

²⁹ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 2003), h. 115

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*), kemauan orang lain dan bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tanpa adanya bawahan.³⁰

Kepemimpinan dalam pengertian umum adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi pola pikir anggota dalam bersikap mandiri dalam bekerja.³¹ Adapun menurut kartini kartono dalam bukunya . pemimpin dan kepemimpinan mengemukakan definisi kepemimpinan dari berbagai ahli, antara lain:

³⁰ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007), h. 104

³¹ Amirudin, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. Al-Idaroh : Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 7 No. 2 (2017), h. 25

1. Menurut George R. Terry menyatakan : kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan kelompok
2. Menurut Ordway tead mengemukakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. T. Hani Handoko mengemukakan kepemimpinan merupakan kemampuan yang di punyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain supaya mencapai sasaran.³²


Organisasi dengan berbagai bentuk memerlukan seseorang pemimpin (leader). Seseorang yang mengemban tugas sebagai pemimpin dalam melakukan kegiatan memerlukan kemampuan kepemimpinan (leadership). Menurut sejarah, masa “ kepemimpinan” muncul pada abad 18, keberhasilan suatu organisasi (formal atau non formal, profit atau non profit) banyak ditentuksn oleh pemimpinnya. Pengertian ini dapat di maknai bahwa keberadaan dan kompetensi pemimpin merupakan inti dari suatu manajemen.

Seseorang disebut pemimpin apabila ia mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/ pendapat

³² Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada,2004),h. 49

orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Kepemimpinan efektif apabila pemimpin secara aktif mendampingi atau mengarahkan pada saat membuat perencanaan, mengkoordinasi, melakukan percobaan, dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Pemimpin harus berada di tengah-tengah pengikutnya, sehingga mereka lebih nyaman melakukan pekerjaan, dan selalu hadir bagi pengikut yang menghadapi masalah.³³

Dari berbagai pengertian diatas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwasannya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menggerakkan, mengkoordinasi, merencanakan sumber yang ada pada suatu sekolah dan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagaimana Allah berfirman, dalam surat As-Sajdah : ayat 24 yang berbunyi :



وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ آيَمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا
بِعَايَتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya : *Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.*³⁴ (Q.S. As-Sajdah : ayat 24)

³³ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yoyakarta: Graha Ilmu, 2015) , h.51-53

³⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Jakarta: 2001), h. 333

kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala madrasah ini sebagai faktor pendorong dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang terencana.

2. Pengertian Kepala Madrasah

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah”, kata “kepala” dapat diartikan “ketua atau pimpinan” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan “madrasah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala madrasah dapat diartikan sebagai pimpinan madrasah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran.³⁵

Dengan demikian secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai berikut : “seseorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu madrasah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

³⁵ Wahyosumijdo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta, Grafindo Persada, 2002),h. 80

Berbicara tentang kepala madrasah sebagai pemimpin, hal ini sejalan dengan firman Allah SWT, yang berbunyi :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ نُنزِعْكُمْ فِىْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”. (Q.S. An-Nisa’ ayat 59).³⁶

Ayat diatas menerangkan bahwasannya Allah menjadikan khalifah dimuka bumi untuk ditaati bagi pengikutnya. Hal ini sesuai dengan kepala madrasah sebagai pemimpin yang harus menjalankan kewajibannya sebagai atasan. Dan sebagai bawahan mentaati perintahnya selagi tidak melanggar ketentuan Allah.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa kepala madrasah merupakan seseorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu madrasah dimana di dalam madrasah diselenggarakan proses belajar mengajar. Di dalam menjalankan tugasnya kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. Hal ini bertujuan

³⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Jakarta: 2001), h. 67

agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas nya yang telah diberikan kepada mereka.

Selain itu seorang kepala madrasah juga bertanggung jawab tercapainya pendidikan. Ini dilakukan dengan menggerakkan bawahan kearah tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

3. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan akan identik dengan gaya kepemimpinan seseorang melaksanakan suatu kepemimpinan. Berbagai gaya atau tipe kepemimpinan yang kita jumpai sehari-hari, termasuk disekolah. Walaupun pemimpin pendidikan khususnya sekolah atau madrasah formal adalah pemimpin yang diangkat secara langsung baik oleh pemerintah maupun yayasan, atau melalui pemilihan.³⁷

Tipe kepemimpinan yang dikenal dan diakui keberadaannya dalam manajemen pendidikan , yaitu :

1. Kepemimpinan otokratik

Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya di pandang sebagai karaktersitik yang negative. dengan istilah pemimpin yang egois.

Sikap seorang pemimpin yang otokrtik ialah sebagai berikut ;

³⁷ Leny Marlina, Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan. *Ta'dib : Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 18 No 02 (2013),h. 220

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- e. Tergantung pada kekuasaan formilnya
- f. Dalam tindakan pergerakan sering mempergunakan *approach* mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum

2. Kepemimpinan *Laissez Faire* (Masa Bodoh)

Laissez faire (kendali bebas) merupakan kebalikan dari pemimpin otokratik jika pemimpin otokratik selalu mendominasi organisasi maka pemimpin *laissez faire* ini memberi kekuasaan kepada bawahannya, bawahan dapat mengembangkan sarannya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri dan pengarahan tidak ada atau hanya sedikit.

3. Kepemimpinan Demokratis

Dari kata “ demokratis ” ini tergambar bahwa apa yang kita putuskan dan laksanakan itu disepakati dan dilakukan bersama-sama. Tipe demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa aktifitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama yang memimpin maupun yang dipimpin. Dalam tipe ini pemimpin dengan

bawahan bekerja sama mulai dari perencanaan hingga sampai evaluasi yang di tentukan. Dan juga bawahan selalu di minta saran dalam pengambilan keputusan dan kebijakan, dan selalu mendiskusikan dengan bawahannya.

4. Kepemimpinan Kharismatik

Tipe Kharismatik merupakan tipe yang di dasarkan pada kharisma seseorang, biasanya kharisma itu dapat mempengaruhi orang lain. Dengan dapat memiliki kharisma maka dengan mudah untuk mengarahkan orang lain, karna daya tarik nya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang besar dan para pengikutnya.³⁸

5. Kepemimpinan Tipe Militeristik

Tipe kepemimpinan ini yang lazim di pakai dalam kemiliteran, pemimpin yang bertipe militeristik ialah seseorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

- a. Dalam menggerakkan bawahannya sering menggunakan perintah
- b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatannya.
- c. Senang pada formalitas yang berlebihan
- d. Menuntun disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan

³⁸ Leny Marlina, Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan, *Ibid* ,h. 224

- e. Sukar menerima kritikan dari bawahan
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.³⁹

4. Standard Kompetensi Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan pimpinan tertinggi di sekolah atau madrasah. Pola kepemimpinan akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, pada pendidikan modern, kepemimpinan kepala madrasah perlu mendapat perhatian secara serius. Keberhasilan kepala madrasah perlu mendapat perhatian secara serius. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Karena kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah di tetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan dan mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik.⁴⁰

Adapun standard kompetensi kepala madrasah yaitu :

1. Kompetensi Kepribadian, meliputi : (a) memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin, (b) memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan sebagai kepala sekolah, (c) bertugas terbuka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, (d) mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan.

⁴⁰ Ara Hidayat Dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Eduka, 2010), h. 117

2. Kompetensi Manajerial, meliputi : (a) mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai perencanaan , (b) mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan, (c) mampu memimpin guru dan staf serta mendayagunakan SDM secara optimal, (d) mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, (e) mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat dalam pencarian dukungan ide, sumber belajar.
3. Kompetensi Supervisi, meliputi : (a) melakukan supervisi sesuai dengan prosedur dan teknik, (b) melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur.
4. Kompetensi Sosial, meliputi : (a) bekerja sama dengan orang lain, berdasarkan prinsip menguntungkan dan memberi manfaat, (b) mampu berpartisipasi dalam kegiatan social kemasyarakatan, (c) memiliki kepekaan terhadap orang atau kelompok.⁴¹

5. Syarat- Syarat Kompetensi Sebagai Kepala Madrasah

Pengalaman kerja merupakan syarat penting yang tidak diabaikan, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Adapun syarat tersebut antara lain :

⁴¹ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Ibid*, h. 112-123

- a. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah
- b. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama di sekolah yang sejenis dengan sekolah yang di pimpinnya.
- c. Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- d. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang di perlukan bagi madrasah yang dipimpinnya.
- e. Mempunyai ide dan insiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.⁴²

6. Tugas Dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah

Sebagai seorang pejabat formal, kepala sekolah mempunyai tugas tanggung jawab terhadap atasan, terhadap sesama rekan kepala sekolah atau lingkungan terkait, dan kepada bawahan.

1. Kepada atasan

Seorang kepala madrasah mempunyai atasan, yaitu atasan langsung dan atasan yang lebih tinggi. Karena kedudukannya yang terkait kepada atasan/ sebagai bawahan, maka seseorang kepala sekolah.

⁴² Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Reneka Cipta, 2010), h. 92

- a. Wajib loyal dan melaksanakan apa yang di gariskan oleh atasan
 - b. Wajib berkonsultasi atau memberikan laporan mengenai pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
 - c. Wajib selalu memelihara hubungan yang bersifat hirarki antara kepala sekolah dan atasan.
2. Kepada sesame rekan kepala sekolah atau instansi terkait.
- a. Wajib memelihara hubungan kerja sama yang baik dengan para kepala sekolah yang lain.
 - b. Wajib memelihara hubungan kerja sama yang sebaik-baiknya dengan lingkungan baik dengan instansi maupun dengan tokoh-tokoh masyarakat.
3. Kepada bawahan
- Kepala sekolah berkewajiban menciptakan hubungan sebaik-baiknya dengan para guru, staf, dan siswa sebab esensi kepemimpinan adalah kepengikutan.

Menurut Wahjosumidjo ada tiga macam peranan pemimpin dilihat dari otoritas dan status formal seorang pemimpin. Ketiga peran tersebut apabila dikaitkan atau diintegrasikan ke dalam suatu formal kepemimpinan kepala sekolah, secara singkat dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Peranan Hubungan Antarperseorangan

Peranan ini timbul akibat otoritas formal dari seseorang manajer, meliputi *figurehead* berarti lambang, dalam pengertian sebagai lambang kepala sekolah mempunyai kedudukan yang selalu melakt dengan sekolah. Kepemimpinan (*leadership*) , peranan sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah. Penghubung (*liaison*), dalam fungsi ini kepala sekolah berperan menjadi penghubung antara kepentingan sekolah dengan lingkungan di luar sekolah.

b. Peranan Informasional

Kepala madrasah berperan untuk menerima dan menyebarkan atau meneruskan informasi kepada guru, staf, siswa, dan orang tua siswa. Dalam fungsi informasional inilah kepala sekolah berperan sebagai pusat urat syaraf sekolah. Sebagai monitor, kepala sekolah selalu mengadakan pengamatan lingkungan, kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap penampilan sekolah. Sebagai *disseminator* , kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyebarkan dan membagi-bagi informasi kepada para guru, staf, siswa, dan orang tua murid. Spokesman, kepala sekolah menyebarkan informasi kepada lingkungan yang dianggap tidak perlu.

c. Sebagai Pengambil Keputusan

Ada empat macam peran kepala sekolah dalam mengambil keputusan yaitu, *entrepreneur* , kepala sekolah berusaha memperbaiki penampilan melalui program-program baru. Orang yang memperhatikan gangguan. Orang yang menyediakan segala sumber. *A negotiator roles*, kepala sekolah harus mampu mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar.⁴³

7. Fungsi Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Madrasah

Fungsi utama kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, kepala madrasah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik dan melaksanakan supervisi sehingga kemampuan guru-guru meningkat dalam membimbing pertumbuhan murid-muridnya.⁴⁴

Fungsi kepala madrasah dalam menjalankan programnya melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planning*)

⁴³ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, *Ibid*, h. 90-92

⁴⁴ Tim Dosen Upi, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 141

Merupakan jawaban pertanyaan yang harus dilakukan, oleh siapa dan kapan dilakukan, hasilnya dari rencana kepala sekolah berupa rencana tahunan yang di jabarkan dan program smester.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Kepala madrasah sebagai pemimpin yang bertugas menjadikan kegiatan-kegiatan sekolah menjadi lancar, dan mengadakan pembagian tugas kepada guru dan pegawai.

3. Pengarahan (*actuating*)

Kepala madrasah memberikan pengarahan dalam membimbing dengan memberikan perintah, petunjuk, mendorong semangat kerja, menggerakkan kedisiplinan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk dan peraturan yang telah di tetapkan.

4. Pengkoordinasian (*coordinating*)

Usaha penyesuaian bagian yang berbeda, agar kegiatan tersebut dapat selesai pada waktunya.dan dapat memberikan sumbangan secara maksimal untuk mencapai tujuan.

5. Pengawasan (*controlling*)

Proses pengamatan dan pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan, untuk terjaminnya kegiatan tersebut dapat berjalan dengan rencana yang telah di tetapkan.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan tugas pegawai berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya. Untuk mencapai kinerja yang baik tentu bukanlah suatu yang mudah.⁴⁵ Hal ini disebabkan banyaknya hal atau aspek yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja seseorang pegawai di organisasi. Kinerja guru yang harus profesional didasari oleh pengetahuan bidangnya, di dalam Al-Qur'an surat Al-Isra' ayat 36 di jelaskan bahwa :



Artinya: *Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.* (Q.S.Al-Isra':36)⁴⁶

Menurut Samsudin memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat di capai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Nawawi memberikan pengertian

⁴⁵ Amirudin, Kinerja Pegawai Tata Usaha Dengan Mutu Layanan Administrasi Di Madrasah, *Al- Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*. Vol 7 No. 1 (2017), h. 131

⁴⁶ Departemen Agama RI, Jakarta : *Al-Quran Dan Terjemahan*, 2006, h. 389

kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat di amati oleh orang.⁴⁷

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat kita lihat bahwa kinerja seseorang atau suatu organisasi harus mengacu pada aktifitas orang tersebut selama ia melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Guru

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu, tidak mesti lembaga formal, tetapi juga di masjid, musholla dan dirumah.⁴⁸

Tugas guru sesungguhnya amatlah berat dan rumit karena menyangkut nasib dan masa depan manusia. Karena itulah , kita sering mendengar tuntunan dan harapan masyarakat agar guru harus mampu mencerminkan tuntunan situasi dan kondisi masyarakat ideal dimasa mendatang. Tugas guru pada dasarnya dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Tugas profesi

⁴⁷ Muh.Ilyas Ismail “Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran ”
Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Vol.13 No.1 Juni 2010, h. 46

⁴⁸ Syaiful Bahri, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005),h. 31

Seorang guru harus melakukan proses pendidikan, pengajaran, dan pelatihan

2. Tugas kemanusiaan

Merupakan perwujudan dari tuntunan bahwa seorang guru harus mampu menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Guru harus tetap menunjukkan wibawa, tetapi tidak membuat siswa jadi takut karena wibawanya yang di terapkan.

3. Tugas kemasyarakatan

Tugas guru dapat memberikan pelatihan kepada peserta didik. Untuk dapat melatih peserta didik, sudah menjadi barang tentu guru sendiri harus memiliki keterampilan dan mampu menerapkannya kepada peserta didik. Karena keterampilan ini merupakan sebagai bekal peserta didik hidup di tengah-tengah masyarakat.⁴⁹

Kinerja dari seorang guru merupakan jaminan akan tercapainya tujuan yang telah di tetapkan lembaga dengan baik dan maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh cara-cara yang di tempuh, usaha-usaha yang di lakukan, dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat di capai seseorang atau sekelompok orang dalam lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya tujuan lembaga

⁴⁹ Rusman, *Manajemen Kurikulum, Ibid*, h. 338-339

Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrator, supervisor, innovator, dan motivator atau apapun penilaiannya dilaksanakan oleh suatu instansi tertentu, baik lembaga internal maupun eksternal.⁵⁰

3. Penilaian Kinerja Guru

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, *Georgia departemen of education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian di modifikasi oleh Depdiknas menjadi alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu: (1) Rencana pembelajaran atau sekarang disebut RPP, (2) Prosedur pembelajaran dan hubungan pribadi, (3) Penilaian pembelajaran. Senada dengan uraian tadi, maka indikator penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan tiga kegiatan pembelajaran, sebagai berikut:

a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Tahap ini adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. kemampuan guru dalam hal

⁵⁰ Abdilah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), h. 31-32

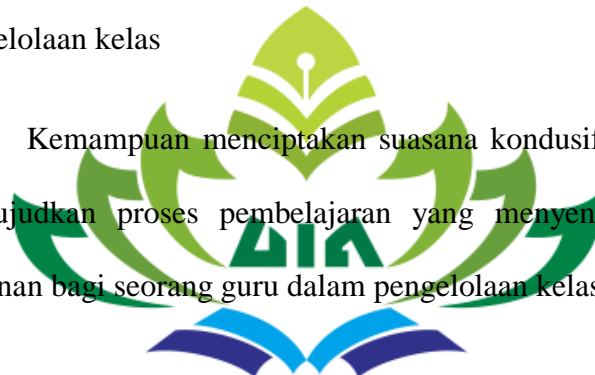
ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, pengaturan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua itu merupakan tugas dan tanggung jawab guru dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru secara optimal.

1. Pengelolaan kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntunan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas.



2. Penggunaan media dan sumber belajar.

Kemampuan lainnya adalah pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru disamping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala

sesuatu yang dapat digunakan menyalurkan pesan, merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan sehingga dapat mendorong pembelajaran.

3. Penggunaan metode pembelajaran

Kemampuan guru berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan dapat memilih dan menggunakan metode pembelajaran dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki ketertarikan yang sangat heterogen, idealnya seorang guru harus menggunakan multimetode, yaitu, memvarifikasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas, seperti metode ceramah di padukan dengan Tanya jawab dan seterusnya.

c. Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang di tunjukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini guru-guru mampu di tuntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan, dan penggunaan hasil evaluasi.⁵¹

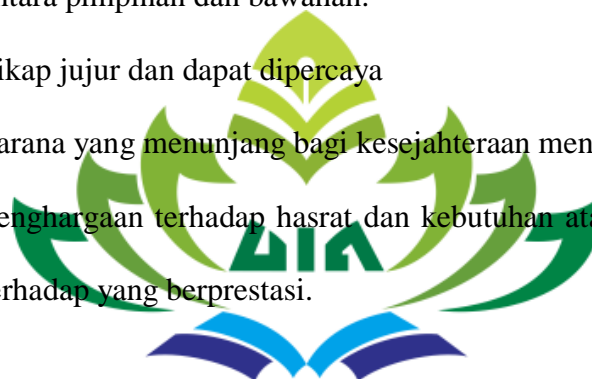
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada Banyak factor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja professional, termasuk kinerja guru yang di dalamnya berkaitan

⁵¹ Rusman, *Manajemen Kurikulum, Ibid*, h. 340-342

dengan factor-faktor, yang mempengaruhi, internal maupun eksternal. Factor internal mempengaruhi misalnya system kepercayaan menjadi pandangan hidup seseorang guru. Sedangkan factor eksternal kinerja guru, M. arifin dalam Muhaimin mengidentifikasinya kedalam beberapa hal diantaranya :

- a. Volume upah kerja dapat mempengaruhi kebutuhan seseorang
- b. Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang di tunjang dengan komunikasi democrat yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- c. Sikap jujur dan dapat dipercaya
- d. Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik
- e. Penghargaan terhadap hasrat dan kebutuhan atau penghargaan terhadap yang berprestasi.



C. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen lembaga pendidikan, dari lembaga ini lah akan diciptakan sumber daya manusia yang siap mampu berkompetensi dan situasi local maupun global yaitu melalui pendidikan di dalamnya. Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala madrasah, berikut indikator kepemimpinan kepala madrasah :

1. Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
2. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para-para guru dan warga sekolah lainnya.
3. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin
4. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif berkala dan berkesinambungan dengan guru.
5. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan permasalahan kerjanya

Dengan kepemimpinan kepala madrasah tersebut akan membantu guru untuk terus meningkatkan kinerjanya , sebagai berikut :

- a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
- b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
- c. Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi
- d. Kemampuan mengevaluasi hasil belajar siswa
- e. Kemampuan melaksanakan program pengayaan
- f. Kemampuan melaksanakan program remedial.

D. Tinjauan Pustaka

Hasil penelitian terdahulu merupakan referensi bagi penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul “*Kepemimpinan Kepala Madrasah*”

Dalam Meningkatkan Kinerja Guru ”. Dalam penelitian tersebut terdapat kesamaan permasalahan dan variabel penelitian sehingga dapat menjadi acuan peneliti, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian dalam jurnal yang ditulis oleh Yusnidar, yang berjudul ,
“Kepemimpinan Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh”, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang berkompeten dan dengan disertai dengan peningkatan kinerja seluruh komunitas sekolah, terutama peningkatan kinerja guru selaku penanggung jawab peserta didik.
2. Penelitian Ummayatun Vauza , yang berjudul “ Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Iman Pulung Kencana Tulang Bawang Barat.” Hasil yang didapat dari penelitian ini bahwa kepemimpinan seorang pemimpin disebuah lembaga akan berdampak terhadap kinerja guru yang ada di lembaga pendidikan, sehingga kepemimpinan kepala madrasah sangat dapat menentukan visi, misi , dan tujuan yang telah direncanakan.
3. Penelitian khoirul ma’shumah, yang berjudul “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Muhammadiyah PK (program khusus) di Kartasura” hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu memberikan inovasi,

motivasi dalam meningkatkan kinerja guru. Dan juga guru menjalankan tugas nya demi meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam kompetensi.

Berdasarkan dari referensi penelitian terdahulu maka memiliki permasalahan acuan yang sama, akan tetapi ada sedikit perbedaan yang ada di masing-masing madrasah . Seperti “ Kepemimpinan Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh ” bahwasannya kepala sekolah dan berkompeten meningkatkan kinerja guru dan seluruh komunitas sekolah. Dalam penelitian Ummayatul Vauza “ Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Pulung Panggung Tulang Bawang Barat. Bahwasannya kepala madrasah sangat menentukan visi, dan misi, dan tujuan yang telah direncanakan. Dalam penelitian Khoirul Ma’shumah “ Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Muhammadiyah PK (Program khusus) di Kartasura, bahwasannya kepala sekolah sangat berperan memberikan inovasi, motivasi dalam meningkatkan kinerja guru, dan juga menjalankan tugasnya demi meningkatkan kuantitas dan kualitas kompetensi. Sedangkan penelitian ini yang berjudul “ Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Bandar Lampung” . Perbedaannya dengan penelitian sebelumnya bahwa penelitian sebelumnya kepala madrasah menentukan visi misi dan tujuan yang

direncanakan sedangkan perbedaan penelitian ini Kepala madrasah dapat menerapkan pendekatan partisipatif dalam mengambil keputusan. Kepala madrasah memiliki peran dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia disekolah, sehingga program- progrsm dapat dilaksanakan secara terencana dan bertahap.



DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru, *Al-Idaroh : Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 7 No. 2, desember 2017
- _____, Amirudin, Kinerja Pegawai Tata Usaha Dengan Mutu Layanan Administrasi Di Madrasah, *Al- Idaroh: Jurnal Kependidikan Islam*. Vol 7 No. 1, juni 2017
- Ambarita, Alben, 2015, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi, 2000, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta,
- Bahri, Syaiful, 2005, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bafadal , 2003, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar* Jakarta : PT Bumi Aksara
- Daryanto, 2010, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Departemen Agama RI, 2006, Jakarta : *Al-Quran Dan Terjemahan*.
- Denim, Sudarwan Dan Suparno, 2009, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transormasional Kepala Sekolah*, Jakarta : Rineka Cipta
- E.Mulyasa, 2001, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, Ara dan Imam Machali, 2010, *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung: Pustaka Eduka.
- Kartini Kartono, 2004, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Kayo, Khatib Pahlawan, 2005, *Kepemimpinan Islam Dan Dakwah*, Jakarta: Amzah

- Leny Marlina, Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan. *Ta'dib : Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 18 No 02 Tahun 2013
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Melayu Hasibuan, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian Madrasah*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Muh.Ilyas Ismail “Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran” *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol.13 No.1 Juni 2010.
- Munir, Abdilah, 2008, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Nasution, 2003, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: Tarsito.
- Nizar Ali, Ibi Syatibi, 2009, *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Isfahan
- Prawirosentoro, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : BP FE
- Purwanto Ngalim, 2010, *Administrasi Dan Supervise Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Doni Juni dan Euis Karwati, 2013, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Madrasah*, Bandung: Alfabeta.
- Republik Indonesia, 2008, *Undang-Undang Dasar 1945*. Jakarta : Asamandiri.
- Rohiat, 2008, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Cet, I ; Bandung: PT Refika Aditama
- Rusman, 2011 , *Manajemen Kurikulum*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Retnoningsih, dan Suharso, 2010, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*, Cet-1, Semarang: Widya Karya
- Rohmat, 2010, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep Dan Aplikasi*, Purwokerto: STAIN
- Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia
- Shulhan, Muwahid, 2013, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Yogyakarta: Teras
- Suryana, Asep, 2013, *Value Based Leadership*, Bandung , Nurani Press

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*, Bandung : Alfabeta.

_____, Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta

Tim Dosen Upi, 2011, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta

Udin Syaefudin, 2013, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung : Alfabeta

Undang- Undang Guru Dan Dosen, 2012, Jakarta

Wahyosumidjo, 2007, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

_____, Wahyosumidjo, 2002, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta, Grafindo Persada

_____, Wahyosumidjo, 2011, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

Wahyudi, Imam, 2012 , *Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif Dan Kreatif Dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*. Jakarta : Prestasi Pustaka

