

**STRATEGI KEPENIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU MTs AL-HIDAYAH, SEMAKA,
TANGGAMUS**

SKRIPSI

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

Oleh:

**MARIYATUL QIBTIYAH
NPM: 1511030222**

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



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

**STRATEGI KEPENIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU MTs AL-HIDAYAH, SEMAKA,
TANGGAMUS**

SKRIPSI

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

Oleh:

MARIYATUL QIBTIYAH

NPM: 1511030222

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Drs. H. Mukhti SY, M.Ag

Pembimbing II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd

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

ABSTRAK

Kepala madrasah sebagai pemimpin di sekolah yang memiliki peran penting untuk mencapai tujuan pendidikan di madrasah, tercapai atau tidaknya suatu tujuan pendidikan bergantung dengan bagaimana kepala madrasah tersebut melaksanakan tugasnya. Sementara itu guru sebagai tenaga pendidikan berperan aktif dalam proses belajar mengajar. Prestasai guru dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh guru tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi dari Peran Kepemimpinan Kepala dalam Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, dimana dalam penelitian ini penulis memilih MTs Al-Hidayah Semaka, Tanggamus sebagai tempat melaksanakan penelitian. Penelitian ini bersifat penelitian kualitatif deskriptif, dengan alat pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam analisis data ini penulis menggunakan *Data reduction* (Reduksi data), *Data Display* (Penyajian Data), dan *Conclusion Drawing* (Verifikasi Data). Sebelum menganalisis data yang ada data akan dikelompokkan menurut jenisnya masing-masing, kemudian penulis menganalisis data dengan suatu metode untuk memaparkan dan menafsirkan data yang ada. Setelah data dianalisis kemudian diambil kesimpulan dengan berfikir induktif yaitu berangkat dari kesimpulan-kesimpulan khusus kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan umum. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa Kepala madrasah mengupayakan untuk sah MTs Al-hid kinerja guru dengan cukup baik. Dari 7 indikator kepemimpinan kepala sekolah semaka tanggamus sudah 5 indikator yang terlaksana dengan cukup baik, sementara 2 indikator lainnya masih kurang terlaksana. 5 indikator yang sudah terlaksana tersebut adalah Memotivasi Semangat Kerja, Pembinaan Disiplin, Melakukan Kunjungan Kelas, menunjukkan Sikap dan Perilaku Teladan yang Dapat Menjadi Panutan, dan Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan pentaran. Sementara itu, 2 indikator yang belum sepenuhnya terlaksana adalah Memberi Penghargaan, Membangun Kerja Aktif dan Kreatif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepala madrasah MTs Al-hidayah semaka tanggamus sudah mengupayakan untuk meningkatkan kinerja guru dengan cukup baik walaupun masih ada yang penulis rasa perlu ditingkatkan lagi terutama dalam memberikan penghargaan dan, membangun kerja aktif dan kreatif.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru



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

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MTs
AL-HIDAYAH SEMAKA, TANGGAMUS**

Nama

: Mariyatul Qibtiyah

NPM

: 1511030222

Jurusan

: Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas

: Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosyah Fakultas
Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
NIP. 197208182006041006

Pembimbing II

Dr. Rivuzen Praja Tuala, M.Pd
NIP. 1966081719951210002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hi. Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991032003



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

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp(0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MTs AL-HIDAYAH SEMAKA,
TANGGAMUS**. Disusun oleh **Mariyatul Qibtiyah, NPM: 151030222**, Jurusan:
Manajemen Pendidikan Islam. Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah pada
Hari/Tanggal: Jum'at, 04 Mei 2020

TIM MUNAQASYAH

Ketua : Dr. H. Agus Jatmiko, M.Pd
Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd
Penguji Utama : Dr. H. Amirudin, M.Pd.I
Penguji Pendamping I : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
Penguji Pendamping II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 19640828 198803 2 002

MOTTO

لَنَّبِيِّنَ اَمَعَ جَرَهُ اَوْ يُعْطَى م سَنَلْ لِ اَنَّنُ رُ : لِمَلْم اَلِبُّ طَا ، حَمَةِ اَلْبُّ طَالِبُّ : نَعْلَم اَلِبُّ طَا

Artinya : “Orang yang menuntut ilmu bearti menuntut rahmat ; orang yang menuntut ilmu bearti menjalankan rukun Islam dan Pahala yang diberikan kepada sama dengan para Nabi”.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur kepadal Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kupersembahkan skripsi ini kepada orang-orang terkasih yaitu :

1. Kepada ayahanda ku Tercinta Mukhsin dan ibunda ku Yepi Suhanah yang amat ku sayangi, terimakasih senantiasa mengasuh dan mendidikku dengan penuh keikhlasan dan kasih sayang serta selalu mendo'akan untuk keberhasilanku. Mereka kedua orang tua ku yang selalu berjuang tanpa mengenal lelah demi mewujudkan cita-citaku.
2. Terimakasih kepada adikku Rifa Jihan Nabila dan M. Naufal Azizi, dan keluarga besarku atas perhatian dan kasih sayangnya, dan memberikan semangat penulisan karya tulis ini.
3. Terimakasih kepada bapak Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd selaku dosen pembimbing 1 dan bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku dosen pembimbing II, yang telah membimbing, mendukung dan mensuport saya hingga terselesaikannya tugas akhir ini dengan baik.
4. Para sahabat seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam, yang terkhusus kelas D angkatan 2015, yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Sahabat-Sahabat PMII dan ANDALAS yang telah memberikan semangat dan motivasi yang sangat luar biasa, Serta sahabat-sahabat PPL, KKN, IAI, yang yelah sama-sama berjuang mengklarifikasikan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah
6. Almamaterku tercinta Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas IslamNegri (UIN) Raden Intan Lampung

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Mariyatul Qibtiyah dilahirkan di pekon srikuncoro pada tanggal 13 April 1997, anak ke satu dari tiga bersaudara. putri dari pasangan yang berbahagia bapak Mukhsin dan ibu Yepi Suhanah.

Jenjang pendidikan pertama di mulai dari SDN 1 Srikuncoro, Semaka Kabupaten Tangamus selesai pada tahun 2009, di lanjutkan ke jenjang menengah pertama di MTs Al-Hidayah Srikuncoro Semaka Kabupaten Tangamus selesai pada tahun 2012, dan kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang menengah atas di MA AL-HIKMAH wayhalim, Bandar Lampung selesai pada tahun 2015.

Dan pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai mahasiswa IAIN Raden Intan Lampung yang saat ini menjadi UIN Raden Intan Lampung, di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

KATA PENGANTAR

Biamillahirhmanirohim,

Assalamualaikum warohmatullah hiwabarokatuh.

Alhamdulillah Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayahNya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul “**Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Al-hidayah Semaka Tanggamus**”. ini dapat diselesaikan seperti apa yang di harapkan. Skripsi ini di susun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat guna untuk memperoleh gelar saran pendidikan pada fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini banyak pihak yang ikut membantu, oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd selaku dekan fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung,
2. Drs. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. selaku dosen Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen fakultas tarbiyah dan keguruan yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di tarbiyah UIN Raden Intan Lampung

5. Kepala perpustakaan UIN Raden Intan Lampung serta staf yang telah meminjamkan buku guna menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepala Madrasah dan semua dewan guru beserta staf MTs Al-hidayah semaka Tanggamus yang telah memberikan izin dan member bantuan dalam penelitian.
7. Kepada teman-teman yaang tidak dapat saya sebutkan satu-satu.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semuanya, Akhir kata penulis mohon maaf bila ada kesalahan.

*Wallahulmuwafiq ila aqwamithariq wassalamualaikum warohmatullah
hiwabarokatuh.*

Bandar Lampung, 2019
Penulis

MARIYATUL QIBTIYAH
NPM. 1511030222

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan memilih judul	6
C. Latar Belakang Masalah.....	7
D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	9
E. Rumusan Masalah	9
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
G. Metode Penelitian	
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Konsep Straegi	21
B. Konsep Dasar Kepemimpinan.....	23
C. Kepemimpinan Kepala Madrasah	24
D. peran kepala Madrasah.....	26
1) Eduator	26
2) Manajer.....	26
3) Administrator.....	27
4) Supervisor.....	27
5) Lider	27
6) Iustrator.....	28
7) Motivator	28
E. Kinerja Guru	
1. Pengertian Kinerja Guru	33
2. Indikator Kinerja guru.....	24

3. Faktor Yng Mempengaruhi Kinerja Guru.....	40
F. Peran dan Tugas Guru	
1. Peran Guru	41
2. Tugas Guru.....	42
G. Strategi Kepemimpinana Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.....	42
H. Penelitian yang Relevan	52
I. Kerangka Berfikir.....	54

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	
1. Sejarah berdirinya madrasah	55
2. Profil madrasah	55
3. Visi dan Misi	56
4. Data tenaga pendidik dan kependidikan	57
5. Jumlah peserta didik.....	59
B. Deskripsi data penelitian	63

BAB IV ANALISIS PENELITIAN 75

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Penegasan judul

Sebelum penulis menguraikan skripsi ini lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian judul skripsi “Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MTs Al-hidayah, semaka, tanggamus” adapun penjelasan istilah-istilah tersebut adalah:

1. Strategi

Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan yang dibuat oleh manajemen puncak dan di implementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut¹

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah “melakukannya dalam kerja” dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang

¹ Siagian P. *Manajemen Strategi*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2004) hal.20

ahli diharapkan sebagai bagian dari perannya memberikan pengajaran/instruksi.²

Kebanyakan orang masih cenderung mengatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu yang sangat penting misalnya. kharisma. pandangan ke depan. daya persuasi dan intensivitas.

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti dapat di pahami bahwa kepemimpinan adalah proses dimana saling mempengaruhi dan mengarahkan antara atasan dengan bawahan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan pada organisasi, lembaga maupun instansi sesuai dengan yang telah di rencanakan dan disepakati sebelumnya, untuk dibutuhkan adanya kualitas pemimpin yang ditandai oleh sifat-sifat kepribadian yang kuat, memiliki kewibawaan, dan mampu menggunakan prilaku dan gaya kepemimpinan dengan tepat dan bertanggung jawab dalam mempengaruhi orang lain.

3. Kepala madrasah

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu "kepala" dan "madrasah" kata "kepala" dapat di artikan "ketua" atau "pemimpin" dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. sedangkan "madrasah" adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.³

² <https://www.artikelsiansa.com>>Pengertian kepemimpinan, 29-juli-2019 pkl.22:34

³ Whjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2005), h.83

Dengan demikian kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang di beri tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana di selenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yuang menerima pelajaran.

Sedangkan menurut Ngalim purwanto kepala madrasah adalah “seorang yang dianggap khusus untuk menduduki jabatan tentu yang memiliki tugas pokok dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di madrasah”.⁴

Berdasarkan dari pendapat diatas peneliti pahami bahwa kepala madrasah adalah pemimpin sebuah organisasi yang di lakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk mengarahkan, membimbing, mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok dalam organisasi menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan

4. Kinerja guru

Pengertian guru menurut undang-undang Guru dan Dosen no 14 tahun 2005, guru adalah pendidik profesional 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

Kinerja guru adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai

⁴ M. Ngalim Purwanto, Asministrasi dan Supervisi Pendidikan, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 1990), h.201

⁵ Undang-Undang Guru dan Dosen, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), h.2

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, seseorang merupakan kombinasi dari hasil kerjanya kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pelajaran didalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan baik.⁶

Dapat penulis pahami bahwa kinerja guru adalah suatu proses menentukan ntingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang melatar belakangi penulis membahas judul ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala madrasah sebagai pemimpin akan selalu menemukan berbagai problematika yang berkenaan pelaksanaan tugas-tugas guru khususnya dalam hal proses belajar mengajar. dalam rangka mencari solusi atas berbagai persoalan tersebut, kepala sekolah perlu menjalankan kemampuannya sehingga akan berimbas dalam rangka mengelola kinerja guru.
- 2) Kepala madrasah telah melakukan berbagai hal dalam rangka mengelola kinerja guru , namun upaya tersebut belum sepenuhnya memiliki imbas positif terhadap kinerja guru, kondisi inilah yang

⁶ *Ibid*

menarik untuk di kaji berbagai faktor yang memenuhi kondisi tersebut diatas.

C. Latar Belakang Masalah

Madrasah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. madrasah sebagai birokrasi yang mana didalamnya terdapat adanya pemimpin lembaga yaitu kepala yang kesemuanya itu menunjukkan adanya hararki, semuanya saling berhubungan dan memiliki fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu madrasah juga dapat di katakan sebagai sistim sosial, karena di dalamnya terdapat sekelompok orang-orang yang masing-masing mempunyai tujuan, kemudian kelompok tersebut membentuk menjadi sebuah komunitas dari lingkungan masyarakat untuk menyuarakan tujuan tersebut, dan untuk mencapai tujuan tersebut maka didalamnya berlaku norma atau ketentuan-ketentuan yang mengatur hubungan kerja sama antara orang yang satu dengan orang yang lain.

Untuk itu madrasah harus bisa menerima berbagai lapisan masyarakat tanpa membedakan latar belakang. Dengan demikian madrasah terbuka untuk memperoleh imput dan selanjutnya mentranformasikan sebagai produksi.

Hal tersebut menunjukan madrasah sebagai sistem terbuka, madrasah juga merupakan agen perubahan, yaitu itu madrasah harus siap

untuk berperan melaksanakan fungsinya di dalam situasi kerja yang kemungkinan akan mengalami suatu perubahan.

Jika dilihat dari pengertian penyelenggaraan kepemimpinan diatas bahwa kepemimpinan madrasah adalah sebagai suatu bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang dipimpin dengan yang memimpin, dimana hubungan tersebut yang mencerminkan seorang atau kelompok orang berperilaku, karena akibat adanya kewibawaan dan kekuasaan yang ada pada seorang pemimpin. Sebagai personel atau pemimpin ia harus memiliki integritas kepribadian dan akhlak mulia, pengembangan budaya, keteladanan, keinginan yang kuat dalam pengembangan diri, keterbukaan dalam melakukan tugas pokok dan fungsi, kendali diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan, bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.⁷

Madrasah sebagai wiyatamandala, madrasah tidak terlepas dari kehidupan masyarakat yang mana madrasah tidak terlepas dari kehidupan masyarakat yang mana dari madrasah lahir dari kebutuhan hidup bangsa, bermasyarakat, dan bernegara.⁸ Maka tata kehidupan yang berkembang dalam masyarakat ikut mewarnai gerak langkah sekolah, baik ekonomi, sosial, budaya, maupun bidang kehidupan yang lain. Oleh sebab itu sekolah berperan sebagai sarana dalam mewujudkan salah satu tujuan

⁷ Imam Musbikin, *Menjadi Kepala sekolah yang hebat*, (Jakarta: Zanafa Publishing,2012), h.262

⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2010), Cet,7, h.174

nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya.

Dalam tataran ideal, pembinaan yang bersifat internal yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru-guru, seperti penegakan disiplin kerja, perbaikan dan pengembangan perencanaan pembelajaran, penggunaan metode pengajaran, penggunaan media dan alat pengajaran serta pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran dapat dioptimalkan dalam rangka peningkatan kinerja guru.

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka untuk mengetahui bagaimana perhatian dan pembinaan kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah, Semaka, Tanggamus.

D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

penelitian ini di fokuskan pada strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan sub fokus

- 1) Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru di MTs Al-hidayah Semaka
- 2) Apakah kendala yang terjadi dalam strategi kepemimpinana kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru MTs Al-hidayah Semaka

2. Sub Fokus

Dari focus penelitian di atas diketahui bahwasanya sub focus dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

- a. Kepala madrasah dalam strategi meningkatkan kinerja guru di MTs Al-hidayah Semaka
- b. Kepala madrasah dalam langkah-langkat meningkatkan kinerja guru MTs Al-hidayah Semaka

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimana Strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru (pendidik) di MTs Al-hidayah Semaka Tanggamus
2. Bagaimana langkah-langkah dalam kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MTs Al-hidayah Semaka Tanggamus

F. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah untuk meningkatkan Strategi Kepala Madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Mts Al-hidayah Semaka Tanggamus

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun produktifitas:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkuat hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru

b. Manfaat Praktis

manfaat praktis adalah bahwa hasil penelitian ini dijadikan pedoman bagi pengelola pendidik untuk mengembangkan pola yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah, terutama lembaga-lembaga pendidikan islam (madrasah)

G. Metode Penelitian.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif, penelitian yang di gunakan yaitu penelitian kualitatif deskriptif adalah berupa penelitian yang metode atau pendekatan studi kasus (*case study*). Penelitian ini memusatkan diri secara intensif pada satu obyek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus. Data studi kasus dapat diperoleh dari semua pihak yang bersangkutan, dengan kata lain dalam studi ini di kumpulkann dari berbagai sumber⁹.

⁹ www.islamkuno.com/2020/05/12/metodestudikasukas

Kirk dan Miller mendefinisikan penelitian kualitatif yaitu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasan maupun dalam peristilahan.¹⁰

Penelitian stdi kasus akan kurang kedalamannya bilama hanya dipusatkan pada fase tertentu saja atau salah satu aspek tertentu sebelum memperoleh gambaran umum tentang kasus tersebut. sebaliknya study kasus akan kehilangan artinya kalau hanya ditunjukkan sekedar untuk memperoleh gambaran umum namun tanpa menemukan suatu atau beberapa aspek khusus yang perlu di secara intensif dan mendalam. Studi kasus yang baik harus di lakukan secara langsung dalam kehidupan sebenarnya dari kasus yang diselidiki. Walaupun demikian, data studi kasus dapat diperoleh tidaak saja dari dari kasus yang diteliti, tetapi juga dapat diperoleh dari semuah pihak yang mengetahui dan mengenal kasus tersebut dengan baik. Dengan kata lain, data studi kasus dapat diperoleh dari berbagai sumber namun terbatas dalam kasus yang akan diteliti.

Adapun jenis penelitian adalah cara yang digunakan dalam penelitian ilmiah yang memiliki standar, sistematis, Dan logis. Penelitian ini meggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan focus penelitian. Metode kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data

¹⁰Lexy J.Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 4

deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Hal tersebut sesuai yang diungkapkan oleh lexy J. Moleong bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.¹¹

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah dengan menggunakan pendekatan-pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui penelitian lapangan, yaitu mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya sehingga memberi gambaran yang jelas tentang situasi-situasi di lapangan.

a. Sumber Data

Sumber data ini merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan penelitian wawancara dalam pengumpulan datanya, maka data tersebut responden, yaitu orang yang menjawab atau ada yang menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian baik pertanyaan secara tertulis maupun lisan.¹² Berdasarkan uraian diatas menurut lofland sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah “kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain”.¹³

Adapun sumber data terdiri atas dua macam yaitu:

a) Sumber data primer

¹¹*Ibid*, h. 11

¹² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (jakarta:PT Renika Cipta, 2013),h. 172

¹³ Lexy J Meleong, *Op Cit*, h.157.

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.¹⁴ Dalam penelitian ini sumber data primer yang diperoleh penelitian adalah hasil wawancara dengan kepala madrasah, guru di MTs Al-hidayah Semaka.

b) Sumber data skunder

Sumber data skunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dengan dokumen.¹⁵ Sumber data skunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan.

2. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, Penulis memerlukan beberapa teknik. Adapun metodenya yakni :

a. **Wawancara (Interview)**

Interview adalah “Suatu tanya jawab lisan, dimana dua orang lebih berhadap- hadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengarkan dengan telinganya sendiri.¹⁶ Teknik pengumpulan data

¹⁴ Sugiono, *Op Cit*, h,225

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Alumni, Bandung, 2006), h. 171.

ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidak- tidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi.

Interview adalah alat pengumpulan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk di jawab secara lisan pula. Ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan tatap muka atau pencari informasi (interviewer) dan sumber informasi (interviewee), untuk memperoleh informasi yang tepat dan objektif.¹⁷

Menurut Hamid Damri, jika dilihat dari sifat dan teknik pelaksanaannya, jenis interview dapat dibedakan atas :

- a) Wawancara bebas (wawancara tak tersimpan) adalah proses wawancara dimana interview tidak secara sengaja mengarah tanya jawab pada pokok persoalan dari focus penelitian.
- b) Wawancara tersimpan adalah wawancara yang menggunakan panduan dari pokok-pokok permasalahan.
- c) Wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi antara wawancara bebas dan wawancara terpimpin. Jadi dalam wawancara hanya memuat pokok-pokok masalah yang diteliti selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti pewawancara, apabila menyimpan dari persoalan yang dibahas.¹⁸

¹⁷ S. Margono, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2007), h.156

¹⁸ Hamid Damardi, *Dimensi-dimensi Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Bandung:Alfabate, 2013), h. 286

Disini penulis menggunakan interview terpimpin, di mana penulis akan mewawancarai dengan menggunakan panduan dari pokok-pokok permasalahan yang ada di madrasah yang penulis teliti, Sasaran interview yang penulis ambil yakni:

Tabel 1.1
Sumber Data Peneliti

NO	SUMBER DATA	JUMLAH
1	Kepala Madrasah	1
2	Guru	2
3	Staf Tu	1

b. Observasi

Observasi biasa diartikan “sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena yang diselidiki.”¹⁹ Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Dalam tahap ini penulis tidak dapat bagian dalam kegiatan belajar mengajar. Metode ini digunakan untuk proses interaksi antara kepala sekolah dengan warga sekolah di MTs al-hidayah semaka tanggamus. Pengamatan dilakukan di MTs al-hidayah semaka tanggamus, baik dalam ruangan atau di luar ruangan.

Dalam tahap ini penulis menggunakan observasi non partisan peneliti tidak terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati, maka dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dan

¹⁹Sugiono, *Metodologi Penelitian Administrasi*, (Bandung:CV Alfabeta,2012), h. 52.

hanya sebagai pengamat independen.²⁰ Pengumpulan data ini di maksud agar penulis dapat melihat langsung kondisi yang ada pada MTs al-hidayah semaka tanggsmus, Yaitu Bagaimana Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu proses pengumpulan data dengan cara mencari data-data tertulis sebagai bukti penelitian. Dokumentasi adalah “mencari data mengenai hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.”²¹

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories) biografi, peraturan, Kebijakan. Dokumen yang berbentuk foto misalnya, Gambar hidup, Sketsa dan lain-lain, Studi dokumen merupakan perlengkapan dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

3. Uji Keabsahan Data

Untuk menetapkan keabsahan (*trusiworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas

²⁰ *Ibid*, h. 145.

²¹ H.B.Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Surakarta:Sebelas Maret University Press, 2012), h. 35-36.

sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralian (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).²² Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredabilitas. Uji kredabilitas data atau kepercayaan terhadap berbagai macam cara, cara yang dilakukan untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik triangulasi.

Triangulasi diartikan sebagai tehnik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai tehnik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan tringulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data sekaligus menguji kredibilitasi data, yaitu mengecek kredibilitasi data dengan berbagai tehnik pengumpul data dan berbagai sumber data.²³

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ada tiga macam yaitu:

- a. Triangulasi sumber, untuk menguji kredabilitasi data dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.
- b. Triangulasi tehnik, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data pada sumber yang sama tetapi dengan tehnik yang berbeda.

²² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta,2013), h.270

²³ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bndung: Alfabeta,2014), h.300.

- c. Triangulasi waktu, waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data, untuk itu dalam angka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau tehnik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda.²⁴

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa triangulasi Adalah teknik mengecek data yang ada melalui penggabungan berbagai teknik pengumpulan data sumber data untuk menguji kredibilitas data.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi tehnik, yaitu dengan pengumpulan data observasi, dokumentasi, dan wawancara kepada subyek penelitian.

4. Analisis Data

Analisis data adalah tahap terpenting dan menentukan dalam sebuah penelitian data terkumpul dengan lengkap dari lapangan, data kemudian diolah dan di analisis dengan seksama sehingga berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Setelah data diperoleh dari lokasi penelitian dan sudah terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah mengklasifikasi data-data tersebut. Penelitian ini bersifat deskriptif, jadi data yang diperoleh adalah jenis data kualitatif.

²⁴ *Ibid*, h.330.

Setelah data terkumpul maka langkah penulis selanjutnya adalah menganalisa data yang diperoleh dalam pelaksanaan penelitian dan harus di olah sedemikian rupa hingga akan mendapat suatu kesimpulan. Langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam menganalisis data adalah sebagai berikut :

a. Reduksi data

Reduksi data atau proses transformasi diartikan “proses pemilihan, pemusatan perhatian, transformasi data yang muncul catatan di lapangan yang mencangkup kegiatan hasil pengumpulan data selengkap mungkin dan memilah-milahnya ke dalam satuan konsep, kategori atau tema tertentu.”²⁵

Dapat penulis pahami bahwa bahwa reduksi data atau proses transformasi dapat juga diartikan sebagai proses pemilihan pemutuisan perhatian, yang di dalamnya mencakup kegiatan hasil pengumpulan data.

b. Penyajian data

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori. Untuk menyajikan data dalam penelitian Kualitatif adalah teks yang bersifat naratif. Dengan penyajian seperti itu diharapkan informasi tertata dengan baik dan benar dan menjadi bentuk yang padat dan mudah dipahami untuk menarik sebuah kesimpulan.²⁶

²⁵Imam Suprayogi dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial Agama*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2003), h. 193.

²⁶ *Ibid* h. 207

Dapat penulis simpulkan bahwa penyajian data dilakukan dalam uraian singkat, hubungan antar kategori, dengan penyajian seperti ini diharapkan informasi tertata dengan baik dan benar.

c. Verifikasi data

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Tetapi, apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.²⁷

Penelus dapat memahami bahwa verifikasi data akan berubah bila tidak di temukan bukti yang kuat dalam mengemukakan bukti sebelumnya namun jika bukti-bukti vyang ditemukan valid makan kesimpulan tersebut merupakan kesimpulan yang kredibel.

d. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah upaya untuk mengkontruksi dan menafsirkan data untuk menggambarkan secara mendalam dan untuk mengenai masalah yang diteliti. Setelah data hasil penelitian terkumpul selanjutnya data tersebut dianalisis dengan menggunakan data yang bersifat kualitatif yang dapat diartikan”metode kualitatif sebagai prosedur

²⁷*Ibid.* h. 345.

penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.²⁸

Peneliti memahami dari uraian diatas bahwa dalam menafsirkan data untuk menggambarkan secara mendalam dan untuk mengenai masalah yang di teliti, harus menganalisis data dengan menggunakan data yang bersifat kualitatif, yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan.

²⁸Sugiono, *Metodologi*, h. 270.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Strategi

Berdasarkan Kuncoro, penulis dapat menjelaskan yang intinya, Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi dan ditunjukkan untuk mencapai tujuan dan menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya.¹ Sedangkan menurut Siagian P.Sondang dalam bukunya “Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan implementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai suatu tujuan”.²

Dapat dipahami oleh penulis bahwa konsep strategi ialah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar, yang mana sejumlah keputusan dan aksi ditunjukkan untuk mencapai tujuan tertentu.

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi perilaku orang lain sebagai usaha pencapaian sebuah tujuan. Proses ini bisa terjadi dimanapun tanpa dibatasi oleh siapa pelaku didalamnya, pada umumnya proses pemimpin mempunyai peran yang sangat penting bagi kehidupan

¹ Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: Erlangga, 2006), h.12

² Siagian, *Op Cit*, h.20

manusia karena tidak hanya sebagai pemberi perintah tapi dapat juga sebagai pengatur serta petunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar³

Berdasarkan pengertian diatas peneliti dapat merumuskan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana saling mempengaruhi dan mengarahkan antar atasan dengan bawahannya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama baik pada organisasi, lembaga maupun instansi sesuai dengan yang telah di rencanakan dan di sepakati sebelumnya, untuk itu dibutuhkan adanya kualitas pemimpin yang ditandai oleh sifat-sifat kepribadian yang kuat, memiliki kewibawaan dengan dengan tetap dan bertanggung jawab dalam mempengaruhi orang lain.

B. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala madrasah berasal dua kata yakni “kepala” dan “sekolah” kata kepala dapat di artikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. sedangkan kata “madrasah” dapat di artikan pula sebagai suatu lembaga di mana menjadi tempat menerima atau memberi pelajaran. Secara singkat kepala madrasah dapat di artikan sebagai pemimpin madrasah atau suatu lembaga di mana dapat menerima dan membri pelajaran.

Menurut Wahjosumidjo dalam bukunya: “*kepemimpinan kepala sekolah*” menyebutkan bahwa: “kepala sekolah merupakan seorang tenaga

³ Siagian P, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010)

fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana di selenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”⁴

Dapat penulis pahami bahwa kepala madrasah sendiri merupakan seorang tenaga fungsional yang mana kepala madrasah sendiri bertugas untuk memimpin suatu sekolah yang di mana di selenggarakan proses belajar mengajar.

Sedangkan menurut Mulyasa dalam bukunya manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah, mengatakan bahwa: “kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan”.⁵

Penulis rumuskan bahwa kepala madrasah ialah seorang pemimpin pendidikan yang memiliki dasar kepemimpinan tingkat satuan.

Allah SWT telah memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam, sebagaimana dalam Al-Qur’an kita menemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan di antaranya:

Al-baqarah :30

Artinya: Ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang (khalifah) di muka bumi”. Mereka berkata : ”kenapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi ini orang yang akan membuat kerusakan padanyadan

⁴ Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003), Cet,4 h.83

⁵ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h36

menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan Engkau? “Tuhan berfirman : “sesungguhnya aku mengetahui apa yang engkau ketahui”. (Al-Baqarah : 30).⁶

Dari penjelasan ayat di atas dapat penulis pahami bahwa sebelum kota memimpin orang banyak (rakyat) pimpinlah diri kita sendiri terlebih dahulu dari sifat sombong. Dan jadikanlah diri ini sebagai manusia yang senantiasa berbakti kepada Allah dan mentaati perintah-Nya dan menjajauhi larangan-Nya, selalu menjunjung tinggi persaudaraan dan perdamaian.

C. Peran Kepala madrasah

Kepala Madrasah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM) semua itu harus dipahami oleh kepala madrasah, dan yang lebih penting adalah bagaimana Kepala Madrasah mampu mengamalkan dan menjadikan hal tersebut dalam bentuk tindakan nyata di madrasah. pelaksanaan peran, fungsi dan tugas tersebut tidak dapat dikpisahkan satu sama lain, karna saling mempengaruhi, serta menyatu pribadi seorang kepala madrasah profesional.

1. Edukator

Kepala madrasah sebagai educator (Pendidik) harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru dalam hal ini faktor pengalaman akan

⁶ Al-‘iliyy, Al-Qur’an dan Terjemah, (Bandung: Diponegoro, 2014), h.6

sangat mempengaruhi profesionalisme kepala madrasah dalam hal ini mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya, kepala madrasah juga harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah.

2. Manajer

Kepala madrasah sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalnya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

3. Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator, memiliki hubungan yang sangat erat dalam berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat penataan, penyusunan dan pendoumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelolah administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelolah administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas sekolah.

4. Supervisor

Kepala madrasah sebagai supervisor, tugas kepala seolah sebagai supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

5. Leader

Kepala madrasah sebagai leader, harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga pendidik, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Menurut Wahjosumijo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.⁷

Penulis memaparkan bahwa leader sendiri memang harus mampu memberi petunjuk dan pengawasan dan harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian.

6. Inovator

Kepala madrasah sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegritas setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan dimadrasah, dan mengembangkan model-model

⁷ Ibid, h.110

pembelajaran yang inovatif. Kepala madrasah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptif dan fleksibel.

7. Enterprainer

Kepala sekolah enterprainer (wirausahawan), selaku marketing kepala sekolah dituntut mempunyai kecakapan dan kemampuan membaca peluang, kemampuan membangun jaringan pergaulan yang luas, mempunyai kemampuan mengambil resiko dan mampu mempromosikan keunggulan sekolah.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti kerja.⁸ Kinerja berasal dari kata *jobperformance/actualperformance* (prestasi kerja). Jadi menurut bahasa kinerja diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.⁹ Dalam kamus bahasa Indonesia, kinerja berarti

⁸ Wikipediia Bahasa Indonesia, *Kinerja*. <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja.19-01-17>. 13.23

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2000), h.67

sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (jobrequerment).¹⁰ Menurut Husaini Usman, kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan criteria tertentu pula. Produknya dapat berupa layanan jada dan barang. Satuan waktu yang ditentukan bisa satu tahun, dua tahun, bahkan lima tahun atau lebih.¹¹

Seperti yang telah di firmankan oleh Allah SWT tentang Surah yang berkaitan dengan kinerja sebagai berikut :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :*“dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*. (At-Taubah:105)¹²

Penulis uraikan dari surah di atas bahwa Allah SWT memotivasi hambaNya untuk beramal dan bekerja, sebaliknya allah melarang sifat malas dan membuang-buang waktu. Allah melihat dan menilai hambaNya, karna setiap amal harus dilakukan dengan ikhlas bukan karna riya' dan mengharap pujian manusia.

¹⁰ Wilson Bangun, *op.cit*, h,231

¹¹ Husaini Usman, *op.cit*, h.489

¹² Al-‘Aliyy, *Op,Cit*, h.162

1. Indikator Kinerja guru

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Fatah menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja diatas dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

a. Indikator-Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke

tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehnik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Menurut Pidarta bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan didalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.

Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- a) Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental,

terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun tehnik mengevaluasinya.

- b) Kemampuan fisik adalah kabapilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.

Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan bathin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang di ukur secara efektif dan efisien seperti produktifitasnya, efektifitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak dipakai sedangkan evaluasi kerja melalui prilaku di lakukan dengan cara membandingkan dan mengukur prilaku seseorang dengan cara membandingkan dan mengukur prilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat di ukur. Evaluasi prilaku dapat di lakukan dengan cara membandingkan prilakunya dengan

rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku maupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang-orang lain sehingga dapat dikategorikan ciri dengan orang lain. Evaluasi atau penilaian kinerja menjadi penting sebagai feed back sekaligus sebagai follow up bagi perbaikan kerja selanjutnya.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi kinerja guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas banyak dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu : (1). Guru sebagai pengajar, (2). Pembimbing dan (3). Guru sebagai administrator kelas.

Dari uraian di atas disimpulkan indikator kinerja guru antara lain:

- a) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- b) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d) Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- e) Kemampuan mengelola kelas
- f) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.¹³

Dapat penulis simpulkan bahwa indikator kinerja guru mencakup kemampuan membuat rencana, persiapan mengajar, penguasaan materi, penguasaan metode, dan strategi mengajar yang akan diajarkan kepada siswa.

Menurut UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan tentang Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama

¹³ <http://iptekindonesiaef.blogspot.com/indikator-indikator-kinerja-guru.html>

mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan menengah.¹⁴ Kemudian menurut Sardiman “guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan.”¹⁵

Guru adalah seorang yang bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan secara sadar terhadap perkembangan kepribadian, akhlak moral dan kemampuan peserta didik baik itu dari aspek jasmani maupun rohaninya agar ia mampu hidup mandiri dan dapat memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan sebagai individu dan juga sebagai makhluk sosial.

Menurut Syaiful Bahri Djamarah Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak mesti dipendidikan formal, tetapi juga bisa di masjid, surau/mushola, dirumah dan sebagainya.¹⁶

Dapat peneliti rumuskan bahwa guru adalah orang yang sangat berjasa bagi murid, orang yang memberi pengetahuan kepada anak didik tidak mesti di pendidikan formal, bisa di mana saja seorang guru berperan sebagai guru.

¹⁴ Sinar Grafika, *UU Guru dan Dosen*. (Jakarta: SinarGrafika Ofset,2010), h.9

¹⁵ Sadirman, *Op, cit*,h.57

¹⁶ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta 2010), h.33

2. Faktor- Faktor Yang mempengaruhi kinerja Guru

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).¹⁷ Dengan demikian ada dua hal yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja seseorang termasuk guru.

Pertama, pada faktor kemampuan. Guru harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, dalam artian ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Karena ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Misalnya guru yang ahli pada bidang matematika, maka sebaiknya guru tersebut mengajar matematika bukan mengajar pelajaran agama atau yang lainnya. Bila hal itu terjadi tentunya akan berpengaruh pada hasil kinerja guru tersebut.

Kedua, pada faktor motivasi. Motivasi bisa berasal dari intern dan ekstern. Dari intern yaitu guru harus mempunyai motivasi atau semangat mengajar yang kuat yang timbul dari hati nurani bukan hanya mengejar gaji yang dihasilkan dari profesinya. Dan dari eksternal yaitu kepala madrasah sebagai pemimpin harus terus memperhatikan motivasi guru sebagaimana perannya sebagai motivator. Bila guru mempunyai motivasi yang lemah baik dari intern atau ekstern, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja guru karena guru akan kurang bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan.

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit*, h.67

D. Peran Dan Tugas Guru

1. Peran Guru

Peran guru tidak ada perbedaan yang cukup signifikan melihat konteks perannya adalah sama-sama menghadapi obyek yaitu siswa. Pelaksanaan proses belajar mengajar (PBM) menuntut adanya berbagai peran untuk senantiasa aktif dan aktivitas interaksi belajar mengajar dengan siswanya. Peran guru dipandang strategis dalam usaha mencapai keberhasilan proses belajar mengajar apabila guru mau menempatkan dan menjadikan posisi tersebut sebagai pekerjaan profesional. Dengan demikian, guru akan disanjung, diagungkan dan dikagumi, karena perannya yang sangat penting diarahkan ke arah yang dinamis yaitu menjadi pola relasi antara guru dan lingkungannya, terutama siswanya.

Maka peran Guru dapat dibagi sebagai berikut:

- a. Informatory, sebagai pelaksana cara mengajar informative, laboratorium, studi lapangan dan sumber informasi kegiatan akademik maupun umum.
- b. Organisator, Guru sebagai pengelola kegiatan akademik, silabus, workshop, jadwal pelajaran dan lain-lain. Komponen-komponen yang berkaitan dengan kegiatan belajar-mengajar.
- c. Motivator, Guru harus dapat merangsang dan memberikan dorongan serta reinforcement untuk mendinamisasikan potensi siswa, menumbuhkan swadaya (aktivitas) dan daya cipta (kreativitas), sehingga akan terjadi dinamika dalam proses belajar mengajar. Peranan Guru sebagai motivator ini sangat penting dalam interaksi belajar-mengajar, karena menyangkut esensi pekerjaan mendidik yang menumbuhkan kemahiran social, menyangkut performance dalam arti personalisasi dan sosialisasi diri.
- d. Pengarah/Director, Guru dalam hal ini harus dapat membimbing dan mengarahkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan.
- e. Inisiator, Guru dalam hal ini sebagai pencetus ide-ide dalam proses belajar.

- f. Transmitter, Dalam kegiatan belajar guru juga akan bertindak selaku penyebar kebijaksanaan pendidikan dan pengetahuan.
- g. Fasilitator, Guru dalam hal ini kan memberikan fasilitas atau kemudahan dalam proses belajar-mengajar. Misalnya dengan menciptakan suasana kegiatan belajar yang sedemikian rupa, serasi dengan perkembangan siswa, sehingga interaksi belajar mengajar akan berlangsung secara efektif.
- h. Mediator, Guru sebagai mediator dapat diartikan sebagai penengah dalam kegiatan belajar siswa.
- i. Evaluator, Guru mempunyai otoritas untuk menilai prestasi anak didik dalam bidang akademis maupun tingkah laku sosialnya.¹⁸

Dapat penulis simpulkan bahwa Peran guru tidak ada perbedaan yang cukup signifikan melihat konteks perannya adalah sama-sama menghadapi obyek yaitu siswa.

3. Tugas Guru

Ahmad Tafsir membagi tugas-tugas yang dilaksanakan oleh guru antara lain adalah:

- a. Wajib mengemukakan pembawaan yang ada pada anak dengan berbagai cara seperti observasi, wawancara, melalui pergaulan, angket dan sebagainya.
- b. Berusaha menolong anak didik mengembangkan pembawaan yang baik dan menekankan pembawaan yang buruk agar tidak berkembang.
- c. Memperlihatkan kepada anak didik tugas orang dewasa dengan cara memperkenalkan kepada anak didik tugas orang dewasa dengan cara memperkenalkan berbagai keahlian, keterampilan, agar anak didik memilikinya dengan cepat.
- d. Mengadakan evaluasi setiap waktu untuk mengetahui apakah perkembangan anak didik berjalan dengan baik.
- e. Memberikan bimbingan dan penyuluhan tatkala anak didik melalui kesulitan dalam mengembangkan potensinya.¹⁹

Dapat penulis simpulkan bahwa tugas yang dilaksanakan guru untuk menolong anak didik membangun pembawaan yang baik dan

¹⁸

¹⁹ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994), h.79

menekankan pembawaan yang buruk agar tidak berkembang, lalu memperlihatkan kepada anak didik setiap waktu untuk mengetahui apakah perkembangan anak didik berjalan dengan baik.

E. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya meningkatkan kinerja guru oleh kepala madrasah harus di laksanakan dengan strategi yang matang. Mudrajat kuncoro mengemukakan bahwa strategi adalah “sejumlah keputusan dari aksi yang ditunjukan untuk mencapai tujuan (*goal*) dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya”.²⁰ Sedangkan dalam kamus besar bahasa indonesia strategi adalah “Rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus”.²¹

Dari kedua definisi tersebut dapat diketahui bahwa strategi merupakan sebuah langkah dalam mencapai kesuksesan organisasi, hal ini merupakan sebuah langkah dalam mencapai kesuksesan organisasi, hal ini untuk mencapai suatu target atau sasaran yang telah di tetapkan melalui proses menganalisa terhadap lingkungan. Menurut pengertian diatas kepala madrasah harus memiliki pilihan-pilihan keputusan tentang cara

²⁰ Munajat Kuncoro, *Strategi Bagaimana Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta:Erlangga,2006)h,12

²¹ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka,2002)cet,4,j,1094

terbaik untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada guna mencapai misi dan tujuan organisasi.

Secara umum pemimpin di sebuah organisasi khususnya kepala madrasah disebuah industri pendidikan harus memperhatikan kebutuhan sekolah akan sumber daya manusia (guru) selain itu kepala madrasah juga harus mampu mengembangkan sikap profesionalitas potensi dirinya atau dalam melaksanakan tugasnya tanpa intruksi terlebih dahulu dari kepala madrasah, lalu untuk mengembangkan sumber daya manusia kepala madrasah juga dituntut mampu melakukan komunikasi dan kerjasama dengan perusahaan yang bergerak dalam pengembangan sumber daya manusia dalam intruksi pendidikan.

Strategi kepala madrasah disebuah pendidikan berkaitan erat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (guru). Castetter memberikan dua macam strategi guna peningkatan sumberdaya manusia, sebagai mana dikutip oleh E. Mulyasa dalam bukunya “Menjadi kepala sekolah profesional yaitu strategi umum dan strategi khusus”.²²

Dalam strategi umum castter membagi kedalam tiga bagian diantaranya, pengembangan tenaga pendidikan harus dilakukan berdasarkan kepada kebutuhan yang jelas, dalam dunia pendidikan perlu terus menerus di kembangkan (terutama dalam memanfaatkan perusahaan untuk laboratprium praktek dan objek study).

²² ibid

Strategi khusus adalah strategi yang langsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga pendidikan yang lebih efektif. Strategi tersebut berkaitan dengan kesejahteraan, pendidikan prajabatan calon tenaga pendidikan dan pengembangan karir, strategi khusus mempercayakan kepada kepala madrasah untuk membuat pilihan-pilihan keputusan untuk kesejahteraan guru, pengembangan karir, pendidikan guru, rekrutmen dan penempatan guru meningkatkan mutu guru di sekolah, untuk itu kepala madrasah harus mempunyai pilihan-pilihan tepat, efektif dan afisien sehingga misi dan tujuan organisasi tercapai dengan baik.²³

Berdasarkan konsep di atas dapat dikatakan bahwa kepala madrasah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di lingkungan madrasah khususnya guru harus melaksanakan strategi-strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya, banyak hal yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di sebuah industri pendidikan, di antara strategi yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan (supervisi) terhadap kerja guru menjadikan evaluasi terhadap proses dari hasil kerja (kinerja) guru.

1. Pembinaan kinerja guru

Menurut Ali Imron dalam bukunya “Pembinaan Guru di Indonesia” pembinaan guru secara terminologi dapat diartikan sebagai

²³ E Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung: Remaja Rosdakarya. Cet,9,2007)h.128-130

serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala madrasah dan pengawas serta pembinaan layanan untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.²⁴

Dari pendapat di rumuskan bahwa kegiatan pembinaan terhadap guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, antar lain melalui bantuan orang lain, baik itu kepala madrasah, pembina, ketua yaysan, pengawas dan instansi lain yang akan memberikan pembinaan. Selain itu juga kegiatan pembinaan guru dapat dilakukan sendiri oleh guru yang bersangkutan, yaitu dengan keaktifan dan kesadaran diri untuk mengembangkan potensi dari guru yang bersangkutan.

Ali Imron mengelompokkan pembinaan guru menjadi tiga macam pembinaan. Pertama, pembinaan kemampuan guru dalam hal memelihara program pengajaran di kelas, kedua, kemampuan guru dalam hal menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik.²⁵ Dalam hal pembinaan kemampuan guru dalam pembinaan kemampuan guru dalam memelihara program pengajaran di kelas, kepala madrasah harus memahami tahap-tahap proses pengajaran sehingga dapat membantu kepala madrasah untuk melaksanakan pembinaan program pengajar kepada guru-guru. Selanjutnya kepada madrasah harus memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi belajar anak didik, seperti faktor motivasi,

²⁴ Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1993)h,9

²⁵ *Ibid*, h.13

kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebangsaan, rasa aman, dan ketrampilan guru dalam berkomunikasi.

Jika kepala madrasah memahami faktor-faktor di atas, maka sangat mudah untuk kepala madrasah untuk melakukan pembinaan kepada guru dalam hal bagaimana evaluasi dan penilaian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik di sekolah. Maka kepala madrasah juga hendaknya terbuka tetapi menjaga jarak dengan para tenaga kependidikan, agar mereka dapat mengemukakan berbagai permasalahan yang di hadapi dalam pelaksanaan tugasnya sebagai tenaga pendidikan.

2. Pengawasan atau supervisi Terhadap Kinerja Guru

Salah satu strategi dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan. Untuk dapat mencapai mutu pendidikan di perlukan pendidik yang profesional,

Guru sebagai pendidik harus mempunyai kompetensi dalam pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi dan penguasaan akademik. Kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogic, profesional dan sosial, sebagai seorang profesional maka dalam pengelolaan pembelajaran guru harus mampu berperan sebagai perencana (*desainer*), pelaksanaan (*implementor*), dan penilai (*evaluator*), kegiatan pembelajaran, salah satu upaya untuk

meningkatkan profesionalisme guru perlu pembinaan dari kepala madrasah melalui supervisi akademik.

3. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala madrasah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut :

- a. Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola prilakunya
- b. Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar prilakunya
- c. Menggunakan aturan pelaksanaan aturan sebagai alat.²⁶

Guru yang dibina kepala madrasah dengan baik, maka dia akan menjadi guru yang profesional dibidangnya. Dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang telah ditetapkan. Jika semuanya tercapai maka kualitas pendidik di sekolah yang ditopang kinerja yang baik akan segera tercapai. Kepala madrasah yang dapat menjadi pioncer pelaksanaan dan pengawasan dalam hal disiplin tenaga kependidikan ini.

4. Penegendalian dan Pengawasan Kinerja Guru

Menurut E. Mulyasa Kepala madrasah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan penegndalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan dimadrasah terarah pada tujuan yang ditetapkan²⁷

Dalam hal pengawasan dan pengendalian kinerja guru, kepala sekolah dapat melakukan pengawasan dan pengendalian dengan cara diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicara individual dan sumilasi dan simulasi pembelajaran. Namun dalam melaksanakan kepengawasannya, kepala sekolah harus memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. konsultatif, kolegial dan bukan hirarkis
- b. Dilaksanakan secara demokratis
- c. Berpusat pada tenaga kependidikan (guru)
- d. Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru)²⁸
- e. Merupakan bantuan professional.²⁹

Prinsip-prinsip diatas harus diperhatikan dengan benar oleh kepala madrasah agar proses dan pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja guru dapat dilaksanakan dengan baik dan guru tidak merasa terbebani dengan pengawasan yang ada, namun sebaliknya guru merasa dibantu dan diperhatikan serta dihargai atas apa yang sudah dikerjakan

²⁷ E. Mulyasa, *Op.Cit*, h.141

²⁸ *Ibid*, h.111

²⁹ *Ibid*, h.113

5. Pemberian motivasi

Setiap tenaga pendidik memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal itu memerlukan pelayanan dan perhatian khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisik tetapi juga psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.³⁰ Motivasi yang diberikan bisa berupa reward, beasiswa pendidikan, penugasaan promosi terhadap kinerja guru. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya, apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala sekolah. Hal ini bisa berupa dengan pembinaan atau dengan dorongan kata-kata.

Terdapat delapan tugas kepala madrasah yang harus dikuasai sebagai kepala madrasah profesional, salah satunya adalah motivasi tenaga pendidik agar dapat melayani tugas dengan baik di bidang masing-masing.

Dan menurut Wahjosumidjo hal-hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam memotivasi Guru adalah kepala sekolah memberikan contoh kedisiplinan, memberikan contoh teladan yang baik, kepala sekolah melakukan kunjungan kelas, membimbing dan meneliti perangkat pembelajaran, mengawasi penggunaan waktu belajar,

³⁰ Ibid, h.143

menegus dan mengingatkan guru yang kurang disiplin, memberikan motivasi sesuai kebutuhan, memberikan reward sesuai prestasi kerja, menyediakan kebutuhan guru dalam proses belajar mengajar, kepala madrasah mengevaluasi pelaksanaan pendidikan.³¹ motivasi ini dapat di tumbuhkan melalui: pengaturan lingkungan fisik, peraturan sarana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

Pengaturan lingkungan fisik, lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. oleh karna itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat di laksanakan tugas secara optimal. pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

pengaturan sarana kerja, seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. untu itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga pendidikan, serta menciptakan lingkungan madrasah yang aman dan menyenangkan.

³¹ Wahjosumidjo, *Op, Cit*, h.125

Disiplin, disiplin di maksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik disekolah Kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya, melalui disiplin ini di harapkan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah.

Beberapa strategi yang dapat di lakukan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah (1) membantu tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola prilakunya; (2) membantu para tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar prilakunya; dan (3) melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

Dorongan, keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai factor, baik factor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan, dari berbagai factor tersebut, motivasi merupakan suatu factor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan factor-factor lain kearah efektifitas kerja.

penghargaan, penghargaan (rewards) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat di rangsang untuk meningkatkan profesionalisme guru secara positif dan produktif. pelaksanaan penghargaan dapat di kaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan serta terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya.

Kepala sekolah harus berusaha menggubakan penghargaan secara tepat, efektif, dan efisien, untuk menghindari dampak negative yang bisa dutimbulkan.³²

F. Penelitian Relevan

secara umum, sesungguhnya banyak penelitian yang hampir mirip penelitian yang di ajukan oleh peneliti ini, bahwa ini peneliti tampilkan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan :

1. penelitian yang di lakukan wahyuningsih (2018) tentang “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 02 Bandar Lampung”. Penelitian menyimpulkan bahwa berdasarkan 8 dari indikator kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang telah peneliti tanyakan kepada kepala madrasah, guru dan staf TU kepala sekolah telah melaksanakan 6 indikator dengan baik sesuai ketentuan yang ada. Sedangkan untuk kinerja guru dari 6 indikator yang ada pula telah terlaksanakan 4 indikator sesuai ketentuan yang ada, selain kesimpulan diatas berdasarkan hasil penelitian ini dapat penulis simpulkan pula bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangatlah berkaitan dalam meningkatkan kinerja guru karena semakin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah maka akan mempengaruhi kinerja guru agar tercipta peningkatan mutu pengajaran dimadrasah.

³² Ibid

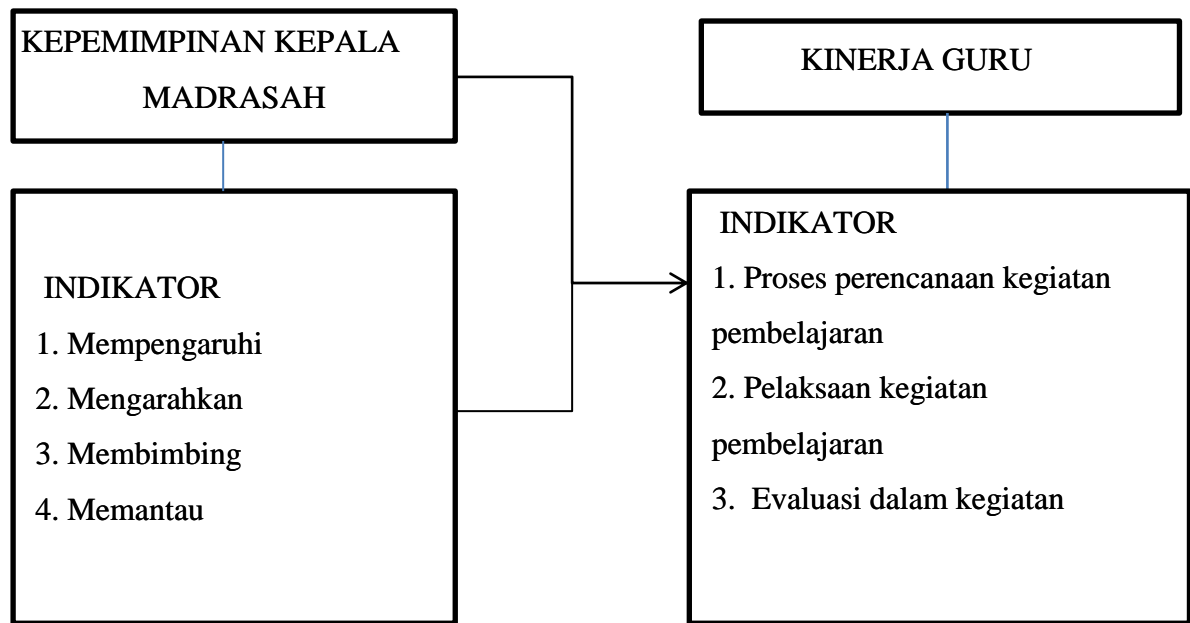
2. Penelitian ini dilakukan oleh Eva apriyani dari program Study Tarbiyah, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul: Hubungan Kepemimpinan Terhadap Guru di SMP Way pengubuan tahun 2017. Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh hubungan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru dimadrasah dan hasil penelitian menunjukkan bahwasannya: hubungan kepemimpinan kepala madrasah terhadap guru dapat dilihat dari beberapa hal yaitu mampu menyusun rencana pembelajaran, hubungan antar pribadi. Kepemimpinan efektif yang dilakukan kepada madrasah di SMP Way Pengubuan dapat dilihat dari perannya yaitu dari adanya: a).Motivasi Guru. b).Menyelenggarakan konsultasi c).Menciptakan Suasana Kerja yang Baik. d). Menyelenggarakan Diklat Bagi Guru dan Staf e). melakukan supervisi.

Kepemimpinan yang telah dilakukan kepala madrasah terhadap kinerja guru di SMP Way pengubuan ternyata berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

B. Kerangka Berfikir

Pada penelitian ini difokuskan pada kualitas kinerja guru, Hal ini dapat dipahami karna kualitas kinerja guru itu akan banyak di tentukan oleh kepemimpinan kepala madrsh yang dicirikan oleh : Mempengaruhi, Mengarahkan, Memantau.

Artinya semakin baik kepemimpinan kepala madrasah di MTs Al-Hidayah, maka peluang untuk mencapai kinerja guru yang berkualitas itu makin tinggi. Paradigma berfikir tersebut sebagai dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 : Kerangka berfikir penelitian “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita Alben, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015
- Anwar Chairul, *Hakikat Manusia dalam Pendidikan*, Yogyakarta : SUKA Press, 2014
- Anwar Chairul, *Teori Teori Pendidikan Klasik hingga Kontemporer*, Yogyakarta : IRSCiSoD, 2017
- Bafadal, Ibrahim, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Barnawi, M. Arifin, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017
- Danim S, *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2002
- Dapartemen Pendidikan Nasional, *Tufaass dan Peran Kepela Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, BP Dharma Bakti : Jakarta, 2009
- Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Kelas*, Bandung : Alfabeta, 2014
- Gunawan Imam, Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2017
- Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, Pontianak : NV. Sapdodadi, 1983
- Hasibuan H. Malayu, *Manajemen ; Desain, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta : Rajawali Perss, 1990
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2005
- Mansyuri Zainudin, *Metodologi Penelitian; Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, Malang : PT. Refika Aditama, 2008
- Mudlofir Ali, *Pendidik Profesional*, Jakarta : Rajawali Pers, 2013
- Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Refika Aditama, 2008
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003

- Mulyasa E, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : Bumi Aksara,2013
- , *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya,2004
- Narbuko Cholid,*Metodelogi Penelitian*, (Jakarta : Bumi Aksara,2007
- Purwanto M. Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*,Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009
- Pattilima Hamid. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2005
- Rulan Ahmadi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2014), h.15
- Patimah Siti, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Bandung : Alfabeta, 2015
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta, 2013
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta,2012
- Sulistyorini, *hubungan antara keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru*, Jakarta: media ilmu, 2010
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014
- Tim penyusun, *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* Jakarta: Sinar Grafika, 2006
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjau Teorektik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers,2010)
- Uzer Usman Muhammad, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2015 cetakan 11
- Undang-Undang Guru dan Dosen, Jakarta, 2012