

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI LEADER DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MTs MUHAMMADIYAH
SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

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

Oleh
DIAH AYU RAHMAWATI
NPM: 1611030178

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)



FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
2020/1441 H

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI LEADER DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MTs MUHAMMADIYAH
SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

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

Oleh

**DIAH AYU RAHMAWATI
NPM: 1611030178**

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

**Pembimbing I : Dr. H. Amiruddin, M. Pd. I.
Pembimbing II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M. Ag**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
2020/1441 H**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang peran kepala madrasah sebagai leader dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Kepala Madrasah merupakan jabatan tertinggi di madrasah. Kepala madrasah berperan sebagai pemimpin madrasah dan dalam struktur organisasi madrasah yang kedudukannya paling atas. Kepala Madrasah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga pendidik, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Dengan demikian kepala madrasah sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang dapat dicapai oleh seseorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kepala MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung telah melaksanakan perannya yakni sebagai leader. Adapun metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun informan dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Tenaga Pendidik/Guru. Kunci informan pada penelitian ini adalah Kepala Madrasah karena setiap hari terlibat langsung dengan kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai leader sudah sesuai dengan teori. Terlihat dari cara kepala madrasah memecahkan masalah dengan musyawarah atau rapat bersama, selalu melibatkan guru, staf dan siswa. Kepala madrasah menerima masukan dari berbagai guru, komunikasi yang baik dari kepala madrasah dan bawahan secara harmonis. Kepala madrasah juga selalu mengikutsertakan guru dalam pelatihan agar skill dari guru tersebut baik, memiliki sikap yang bijaksana, sopan, ramah dan kekeluargaan yang tinggi. Sedangkan untuk kinerja guru sudah sesuai teori yaitu membuat rpp sebelum melaksanakan pembelajaran, memilih media pembelajaran dan metode pembelajaran, dalam melaksanakan pembelajaran ada pendahuluan, inti dan penutup serta melakukan evaluasi pembelajaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah berkaitan karena semakin baik peran dari kepala madrasah maka akan dapat mengembangkan kinerja guru sehingga dapat menjadi tenaga pendidik yang profesional dalam pengajaran madrasah.

Kata Kunci : *Peran Kepala Madrasah dan Kinerja Guru*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diah Ayu Rahmawati
NPM : 1611030178
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung” adalah benar merupakan hasil karya penyusunan 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 penyusunan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, April 2020

Penulis,

Diah Ayu Rahmawati
1611030178



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

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

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader
Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs
Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

Nama Mahasiswa : Diah Ayu Rahmawati

NPM : 1611030178

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk di Munaqasahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Drs. Yusep Aspat Alamsyah, M. Ag
NIP. 196704201998031002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

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



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

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : “PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI LEADER DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU” Disusun oleh **DIAH AYU RAHMAWATI NPM : 1611030178** Jurusan **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM** telah di Ujikan dalam sidang Munaqasyah pada hari **Jumat, 26 Juni 2020**, Pukul **09.30-11.00 WIB** di Ruang Sidang Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

TIM PENGUJI

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


Sekretaris : Era Budianti, M.Pd.I

Penguji Utama : Dr. Oki Dermawan, M.Pd

Penguji Pendamping I : Dr. Amiruddin, M.Pd.I

Penguji Pendamping II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan


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

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ (السجدة: ٢٤)

"Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat Kami."(QS.As-Sajdah:24)¹

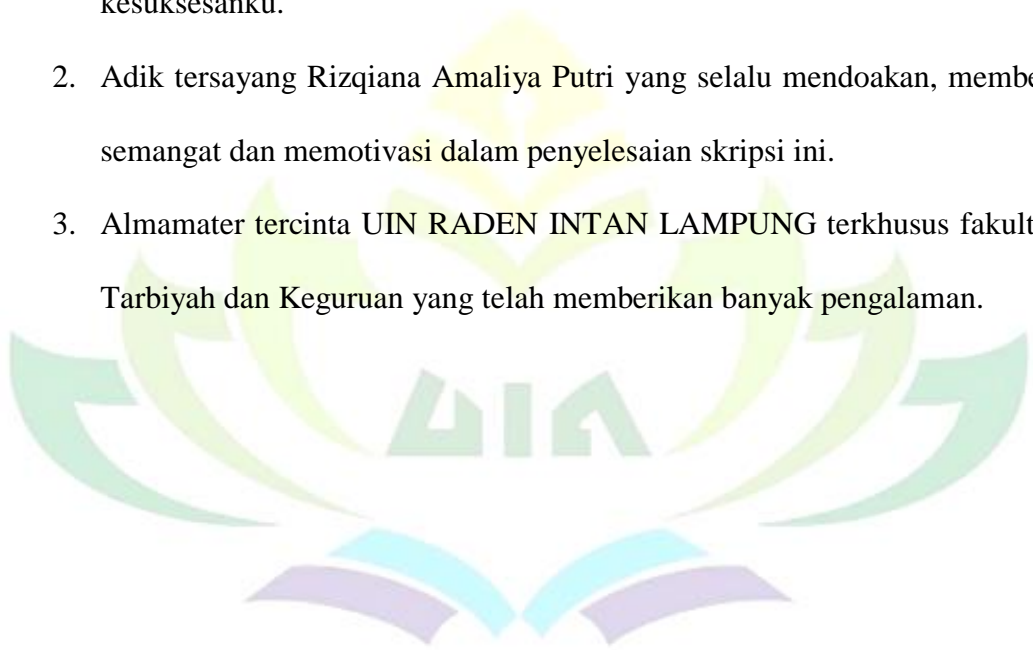


¹Departemen Agama RI, *Al-qur'an Dan Terjemahan* (Bandung: CV. Diponegoro, 2010), h. 333

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan cinta kasih serta dukungan serta motivasi selama studi yaitu:

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Kasdu dan Ibu Tukinah yang telah membimbing dan mendukungku baik secara moril maupun materil, serta selalu mendoakanku yang senantiasa mengiringi perjalanan hidupku demi kesuksesanku.
2. Adik tersayang Rizqiana Amaliya Putri yang selalu mendoakan, memberi semangat dan memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Almamater tercinta UIN RADEN INTAN LAMPUNG terkhusus fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberikan banyak pengalaman.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Diah Ayu Rahmawati, dilahirkan di Jember pada tanggal 03 September 1997, anak pertama dari pasangan Bapak Kasdu dan Ibu Tukinah. Alamat rumah di PT. Gula Putih Mataram Kec. Bandar Mataram Lampung Tengah.

Penulis mengawali pendidikan di TK Gula Putih Mataram dan lulus pada tahun 2003, kemudian melanjutkan pendidikan di SD 01 Gula Putih Mataram dan lulus pada tahun 2010, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Gula Putih Mataram dan lulus pada tahun 2013, pendidikan selanjutnya di SMA N 01 Terusan Nunyai Lampung Tengah dan lulus pada tahun 2016. Dan pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di UIN RADEN INTAN LAMPUNG pada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Selanjutnya penulis melaksanakan KKN di Desa Sidomulyo Kecamatan Sekampung Lampung Timur, dan melanjutkan PPL di SMA Muhammadiyah 02 Bandar Lampung.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam, penulis sampaikan terimakasih atas rahmat taufiq serta inayah-Nya sehingga masih diberi kesehatan, nikmat iman dan islam. Sholawat dan salam tak lupa disanjungkan kehadiran baginda Nabi Muhammad SAW yang juga melimpahkan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsinya dengan baik dan lancar.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis berupa moral, material, spritual, langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat Bapak dan Ibu:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd dan Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I selaku pembimbing I (satu) yang telah banyak mengarahkan dan membimbing dengan sabar dan tulus sehingga terselesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag selaku pembimbing II (dua) yang telah banyak mengarahkan dan membimbing penulis sehingga terwujudnya skripsi yang baik.
5. Seluruh Dosen, pegawai dan staff yang ada di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

6. Kepada perpustakaan UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Tarbiyah yang telah memberikan fasilitas sumber rujukan penulisan skripsi.
7. Kepala Madrasah, bapak dan ibu guru serta peserta didik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung yang telah memberikan izin untuk penelitian dan berkenan memberikan bantuan-bantuan selama melakukan penelitian.
8. Sahabat-sahabatku, Dwi Rismawati, Siti Hopsah, Rindayanti, Leni Syafitri yang telah memberi warna serta dukungannya, selama menyelesaikan skripsi ini.
9. Kawan-kawan seperjuangan Jurusan MPI 16, MPI, Rekan-rakan KKN 74 Desa Sidomulyo Kecamatan Sekampung Lampung Timur serta keluarga besar desa Sidomulyo. PPL SMA Muhammadiyah 02 Bandar Lampung terimakasih dukungan dan bantuan kalian semua.

Dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat ampunannya bagi hamba-hamba yang telah mempersembahkan yang terbaik kepada sesamanya. Dengan rasa yang mendalam penulis memohon Ridho seraya berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis pribadi dan umumnya bagi orang lain.

Bandar Lampung, April 2020
Penulis

DIAH AYU RAHMAWATI
NPM.1611030178

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	10
E. Rumusan Masalah	11
F. Tujuan Penelitian.....	12
G. Signifikasi Penelitian.....	12
H. Metode Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori	21
1. Pengertian Kepala Madrasah.....	21
2. Peran Kepala Madrasah Sebagai <i>Leader</i>	23
3. Kepala Madrasah Dalam Memberikan Petunjuk Dan Pengawasan	30
4. Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kemauan Tenaga Pendidik.....	31
5. Kepala Madrasah Dalam Membuka Komunikasi Dua Arah.....	32
6. Kepala Madrasah Dalam Mendelegasi Tugas	34
7. Tugas Dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah	35
8. Pengertian Kinerja Guru.....	37
9. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	38
10. Indikator-indikator Kinerja Guru	43
11. Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.....	46
B. Tinjauan Pustaka	47
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	
A. Profil MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung	52
1. Sejarah Singkat MTs Muhammadiyah Sukarame.....	52
2. Visi, Misi, Tujuan MTs Muhammadiyah Sukarame.....	54
3. Data Pengajar MTs Muhammadiyah Sukarame	55
4. Data Jumlah Siswa MTs Muhammadiyah Sukarame	57

5. Data Sarana dan Prasarana MTs Muhammadiyah Sukarame	57
B. Deskripsi Data Penelitian.....	58
BAB IV ANALISIS PENELITIAN	
A. Temuan Penelitian.....	60
1. Kemampuan Kepala Madrasah Dalam Memberikan Petunjuk Dan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	60
2. Kemampuan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kemauan Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	62
3. Kemampuan Kepala Madrasah Dalam Membuka Komunikasi Dua Arah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	64
4. Kemampuan Kepala Madrasah Dalam Mendelegasi Tugas Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.....	65
B. Pembahasan.....	69
1. Kemampuan Kepala Madrasah Dalam Memberikan Petunjuk Dan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	70
2. Kemampuan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kemauan Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	71
3. Kemampuan Kepala Madrasah Dalam Membuka Komunikasi Dua Arah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	72
4. Kemampuan Kepala Madrasah Dalam Mendelegasi Tugas Dalam Mningkatkan Kinerja Guru	74
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	77
B. Rekomendasi	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1.1	Kepala MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung	54
1.2	Data Pengajar MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung	55
1.3	Data Jumlah Siswa MTs Muhammadiyah Bandar Lampung	55
1.4	Data sarpras MTs Muhammadiyah Sukarame BandarLampung.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Lembar Wawancara Kepada Kepala Madrasah
- Lampiran 2 Lembar Wawancara Kepada Guru
- Lampiran 3 Kerangka Dokumentasi
- Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 5 Surat Permohonan Penelitian
- Lampiran 6 Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 7 Surat Keterangan Hasil SimilarityTurnitin
- Lampiran 8 Kartu Konsultasi Skripsi
- Lampiran 9 Rencana Pelaksanaan Pembelajaran
- Lampiran 10 Soal Ulangan Harian(Alat Evaluasi)



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menguraikan skripsi ini lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian judul skripsi “Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung”. Adapun penjelasan istilah-istilah judul tersebut adalah:

1. Peran

Peran adalah instrument perilaku yang dimiliki oleh manusia yang berfungsi di masyarakat.¹ Maka arti peran dalam skripsi ini yaitu bahwa kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting di madrasah, supaya madrasah yang dipimpinnya lebih berkualitas dan tercapainya tujuan madrasah yang telah ditetapkan.

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan seseorang yang diberikan tugas untuk memimpin madrasah, oleh karena itu harus bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan yang ada didalam madrasah , karena maju mundurnya suatu madrasah tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah.²

¹Hermawan Aksan, *Kamus Bahasa Indonesia Kosakata Lengkap Disertai Pemaknaan Secara Tepat*, (Bandung: Nuansa Cendekia, 2017), h. 157

²Muhammad Irfan Aziz, Azhar Haq, Devi Wahyu Ertanti, “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI ATTARAQQIE MALANG”. *Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, Vol 1 No 3 (3 Juli 2019), h. 39

3. *Leader* (Pemimpin)

Pemimpin merupakan orang yang memiliki kesanggupan memotivasi bawahan (dua orang atau lebih) untuk bekerja secara bersama dalam melakukan aktivitas yang dimaksud pada tujuan bersama. Sebagai pemimpin kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam peningkatan kualitas pendidikan.³

4. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran dan kerjasama.⁴

Jadi yang dimaksud dengan peran kepala madrasah sebagai leader dalam meningkatkan kinerja guru adalah suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan kepala madrasah dalam memberikan petunjuk, pengawasan sebagaimana tanggung jawab yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru secara profesional.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul skripsi ini adalah:

1. Peran kepala madrasah memegang posisi penting dalam sebuah lembaga pendidikan, tercapainya atau tidaknya tujuan lembaga

³Syafrida, "Kepemimpinan Kepala Sekolah". *Jurnal Manajer Pendidikan*, Vol. 9 No. 5 (November 2015), h. 679

⁴Ahmad Zubair, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru". *Jurnal Manajer Pendidikan*, Vol. 11 No 4 (Juli 2017), h. 305

pendidikan salah satunya tergantung pada pemimpin. Kualitas pendidikan di madrasah itu terletak pada kualitas yang dimiliki oleh kepala madrasah, apabila kepala madrasah dalam menjalankan perannya itu baik maka kinerja guru akan baik.

2. Guru adalah ujung tombak dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berinteraksi secara langsung dengan siswa di dalam kelas. Kinerja merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Maka hal tersebut tidak terlepas dari peran kepala madrasah.
3. Untuk mendapatkan gambaran lebih banyak lagi tentang bagaimanakah peran kepala madrasah sebagai *leader* dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah yang penulis teliti.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di mana pun di dunia ini. Upaya memanusiakan manusia melalui pendidikan itu diselenggarakan sesuai dengan pandangan hidup dan dalam latar sosial-kebudayaan setiap masyarakat tertentu. Oleh karena itu meskipun pendidikan itu universal, namun terjadi perbedaan-perbedaan tertentu sesuai dengan pandangan hidup dan latar sosialkultural tersebut.⁵

⁵ Umar Tirtahardja, La Sulo, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), h. 82

Pendidikan di sekolah tidak sekedar proses yang berkaitan dengan pengetahuan, tetapi mencakup berbagai hal yang berkaitan dengan masalah fisik, emosional, dan aspek-aspek finansial. Oleh karena itu, pendidikan harus merefleksikan berbagai program nyata dan melayani berbagai kebutuhan pengguna jasa pendidikan. Pendidikan yang baik harus berkaitan dengan kehidupan itu sendiri, yang mengimplikasikan pengetahuan secara biologis, sosial, emosional, spriritual, psikologis, dan masalah ekonomi. Pendidikan juga harus mampu mengembangkan lingkungan dan memahami berbagai hal yang berhubungan dengan komponen-komponen sistem lingkungan. Dalam hal ini, lingkungan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap individu yang memiliki berbagai implikasi terhadap pendidikan dan lingkungan belajar.⁶

Pendidikan pada era globalisasi yang ada sekarang, dapat dilihat dengan adanya tolak ukur pencapaian keberhasilan kinerja sumber daya manusia pada proses kemajuan pendidikan. Diharapkan dapat meningkatkan pembelajaran pada instansi penyelenggara pendidikan melalui pemimpin sekolah yang disebut kepala sekolah. Hal ini dikemukakan oleh Carudin, bahwa Kepala Madrasah berasal dari dua kata, yaitu “Kepala” dan “Madrasah”. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu

⁶Mulyasa. H. E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2015), h. 9

organisasi atau sebuah lembaga, sedangkan madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.⁷

Kepala madrasah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kepala madrasah yang baik akan bersifat dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah. Kepala madrasah yang berhasil apabila memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Hal ini berdasarkan ayat Al-Qur'an QS. As-Sajdah menjelaskan tentang pemimpin yang memberi petunjuk:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ (٢٤)

Artinya : *Dan kami jadikan di antara mereka ini pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka bersabar. Dan adalah mereka nmeyakini ayat-ayat Kami. (QS. As-Sajdah (24))⁸*

Ayat Al-Quran tersebut mengandung makna bahwa pimpinan yang dapat menjalankan amanah dan memberi petunjuk merupakan tugas penting bagi kepala sekolah sehingga mampu mempengaruhi, membimbing, menggerakkan, dan memotivasi individu (guru) yang terlibat dalam tujuan pendidikan yang telah disepakati.

Kepala madrasah merupakan personel madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan madrasah. Ia mempunyai

⁷ Wahyu Ramadoni, Kusmintardjo, Imron Arifin, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus Di PAUD Islam Sabilillah Dan SDN Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo)". *Jurnal Pendidikan*, Vol. 1 No. 8 (Agustus 2016), h. 1500

⁸Departemen Agama RI, *Al-qur'an Dan Terjemahan* (Bandung: CV. Diponegoro, 2010), h. 333

wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya.

Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawab pula. Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan madrasah adalah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala madrasah.⁹

Kepala madrasah tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program sekolah, kurikulum dan keputusan personil, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Kepala madrasah harus pandai dalam memimpin kelompok dan pendelegasian tugas dan wewenang.

Berbagai upaya penting dan strategis yang diagendakan untuk mengoptimalkan kinerja kepala madrasah ini sangat tergantung pada kemauan dan tekad kepala madrasah untuk menjadikan dirinya sebagai pimpinan yang sukses dengan kinerja optimal. Seorang pimpinan yang bukan sekedar berhasil mencapai puncak-puncak kepemimpinan, tetapi juga dapat mengantar warga sekolah dan terutama peserta didik berhasil meraih prestasi melebihi dirinya.¹⁰

⁹ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2011), h. 80-81

¹⁰ Herawati Syamsul, "Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP), Vol. 1 No. 2 (Desember 2017), h. 275

Kepala madrasah merupakan kemampuan untuk menggerakkan tenaga kependidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam mengarahkan visi dan misi pemimpin harus menetapkan tujuan ke arah kegiatan yang tepat dan memerintahkan untuk bergerak. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. Surat Al-Anbiya Ayat 73:

وَجَعَلْنَا هُمْ أئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ
الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ (٧٣)

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, (QS. Al-Anbiya : 73)*¹¹

Menurut E. Mulyasa mengemukakan bahwa kepala madrasah sebagai seorang *leader* harus mampu:

1. Memberikan petunjuk dan pengawasan.
2. Meningkatkan kemauan tenaga kependidikan.
3. Membuka komunikasi dua arah.
4. Mendelegasikan tugas.¹²

Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru diperlukan peningkatan manajemen sumber daya manusia, apabila kinerja guru dapat

¹¹Departemen Agama RI, *Al-qur'an Dan Terjemahan* (Bandung: CV. Diponegoro, 2010), h. 262

¹² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), h. 115

dikelola dengan baik maka akan menghasilkan output pendidikan yang bermutu dan berkualitas.

Dalam melaksanakan perannya dalam meningkatkan kinerja guru bahwa kepala madrasah mengadakan pelatihan guna meningkatkan kinerja guru, mengarahkan pelaksanaan madrasah sesuai dengan visi misi dan memberikan motivasi kepada guru dalam melakukan proses pembelajaran.¹³

Pencapaian hasil kinerja dapat dicapai berdasarkan standar-standar dan alat ukur tertentu yang dibutuhkan. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.¹⁴

Menurut Muda, Rafiki dan Harahap, kinerja yang baik mencerminkan kemampuan untuk berkontribusi melalui karya-karya mereka mengarah pada pencapaian perilaku yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan dan organisasi.

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah pembelajaran siswa dalam kegiatan pembelajaran dikelas. Kinerja guru adalah segala hasil dari usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, yang meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugasnya sebagai guru. Tugas profesionalnya seorang guru mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

¹³ Ibu Nur Afni, guru PKN, *Wawancara*, pada hari rabu tanggal 11 Maret 2020

¹⁴Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru (Konsep, Teori, dan Model)*, (Bandung : Citapustaka Media Perintis, 2012), h. 100

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh dari seorang guru.¹⁵

Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 39 Ayat mengatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Dalam undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1 ditegaskan pula bahwa 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. Pasal 20 menyatakan pula bahwa salah satu kewajiban profesional guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.¹⁶

¹⁵ Ayu Dwi, Nani Imaniyati, "Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru", *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 2 No. 2 (Juli 2017), h. 204

¹⁶Euis Karwati, Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Madrasah*, (Bandung:Alfabeta 2013), h. 39

Menurut Sanjaya, kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pelaksana maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.¹⁷

Dalam kinerjanya, guru di MTs Muhammadiyah Sukarame diduga sudah membuat perencanaan materi pelajaran sesuai dengan RPP, Silabus, menggunakan media dan metode dalam pelaksanaan pembelajaran serta melakukan evaluasi belajar sesuai dengan kemampuan dan hasil peserta didik. Untuk mewujudkan kinerja guru dapat dipengaruhi oleh peran kepala madrasah. Tentunya peran kepala madrasah sangatlah dibutuhkan di setiap madrasah karena apabila peran kepala madrasah baik maka akan meningkatkan kualitas-kualitas guru di setiap madrasah.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung”.

D. Fokus Penelitian Dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas di atas maka fokus penelitian ini mengenai hal tentang Peran Kepala Madrasah Sebagai

¹⁷Muh Ilyas Ismail “Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran”, *Jurnal Lentera Pendidikan*, Vol. 13 No. 1 (Juni 2010), h. 47

Leader Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Dengan sub fokus penelitian ini yaitu:

1. Kemampuan kepala madrasah memberikan petunjuk dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Kemampuan kepala madrasah meningkatkan kemauan tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Kemampuan kepala madrasah membuka komunikasi dua arah dalam meningkatkan kinerja guru.
4. Kemampuan kepala madrasah mendelegasikan tugas dalam meningkatkan kinerja guru.¹⁸

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yang akan penulis lakukan yaitu:

1. Bagaimana kemampuan kepala madrasah memberikan petunjuk dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame?
2. Bagaimana kemampuan kepala madrasah meningkatkan kemauan tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerjanya di MTs Muhammadiyah Sukarame?
3. Bagaimana kemampuan kepala madrasah membuka komunikasi dua arah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame?

¹⁸ *Ibid*, E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 115

4. Bagaimana kemampuan kepala madrasah mendelegasikan tugas dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame?

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin penulis teliti yaitu:

1. Untuk mengetahui kemampuan kepala madrasah memberikan petunjuk dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame.
2. Untuk mengetahui kemampuan kepala madrasah meningkatkan kemauan tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerjanya di MTs Muhammadiyah Sukarame.
3. Untuk mengetahui kemampuan kepala madrasah membuka komunikasi dua arah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame.
4. Untuk mengetahui kemampuan kepala madrasah mendelegasikan tugas dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame.

G. Signifikansi Penelitian

1. Bagi kepala madrasah

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Bagi guru

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti sebagai hasil pengamatan langsung khususnya terkait dengan peran kepala madrasah sebagai *leader* dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

4. Bagi madrasah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan, bahan pertimbangan dan sumber data guna perbaikan, pengembangan dan peningkatan dalam dunia pendidikan khususnya peran kepala madrasah sebagai *leader* dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

5. Bagi pembaca

Berguna sebagai sebuah informasi dan bahan masukan bagi perumusan konsep tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

H. Metode Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu.¹⁹

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2018), h.3

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan jenis penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah.²⁰

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif, penelitian kualitatif adalah dimana penelitian ini dilakukan di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data-data yang ada di lapangan mengenai hal-hal yang diteliti, yaitu Peran Kepala Madrasah Sebagai *Leader* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

2. Sifat Penelitian

Di lihat dari sifatnya, penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau untuk menghubungkan satu variabel dengan variabel yang lainnya.

3. Subjek Penelitian

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

- a. Kepala MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

²⁰ *Ibid.* Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 14

b. Guru MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

4. Sumber Data

Sumber data penelitian yaitu sumber subyek dari tempat mana data bisa didapatkan. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung. Contohnya adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner, kelompok fokus atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data tersebut dapat diperoleh secara langsung dari personil yang diteliti, dan dapat dari lapangan. Data langsung dari objek nama yang diteliti, misalnya dari personel secara individu atau perorangan. Data ini bisa diperoleh dari hasil wawancara, hasil observasi, dan hasil pengamatan. Dalam penulisan ini hasil data yang diperoleh langsung dari wawancara dengan kepala madrasah dan guru di MTs Muhammadiyah Sukarame.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contohnya adalah catatan atau dokumentasi madrasah.²¹ Data sekunder ini dapat dijadikan tambahan dan berfungsi untuk memperkuat data primer yang akan dikembangkan menjadi bentuk-bentuk seperti tabel, grafik, gambar sehingga

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, cet 15, 2007), h. 11

menjadi lebih normatif. Data sekunder penelitian ini menggunakan dokumen-dokumen tertulis dan foto yang diambil di MTs Muhammadiyah Sukarame.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini akan ada beberapa langkah yang perlu dilakukan dalam mengumpulkan data dari awal sampai akhir proses pembelajaran. Pada penelitian ini peneliti mengadakan observasi, interview dan dokumentasi untuk memperoleh data. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

a. Interview (Wawancara)

Metode interview ini adalah metode pokok dalam penelitian. Interview ini dilakukan oleh kepala sekolah yaitu guru-guru yang di anggap mampu memberikan informasi tentang peran kepala madrasah sebagai *leader* dalam meningkatkan kinerja guru.

Wawancara yang digunakan peneliti yaitu wawancara terstruktur. Dimana peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama dan pengumpul data mencatatnya.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini penulis gunakan sebagai metode pendukung untuk melengkapi data-data yang diperoleh. Adapun dokumen yang ada di penelitian ini adalah data tertulis tentang,

sejarah sekolah, jumlah data guru-guru, jumlah siswa, letak geografis madrasah, serta dan prasarana, struktur organisasi dan lain-lain yang dapat menyempurnakan data yang diperlukan.

6. Analisis Data

Analisis data merupakan kajian terpenting metode ilmiah karena dalam analisis data ini data-data yang diperoleh dapat memberi arti dan makna yang sangat berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Dalam melakukan pengelolaan data dan analisis data, peneliti mengacu pada teknik-teknik sebagai berikut:

a. Reduksi data

Data yang diperoleh dari lapangan ditulis dalam bentuk uraian yang terperinci, laporan tersebut harus di reduksi terlebih dahulu, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema atau pola untuk memudahkan. Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang tajam dan akurat tentang hasil pengamatan dilapangan, dimana dapat dicari kembali bila peneliti memerlukannya. Pada penelitian yang akan direduksi adalah tentang peran kepala madrasah sebagai *leader* dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Display (penyajian data)

Setalah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan uraian singkat. Yang paling sering digunakan untuk

menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. dalam hal ini peneliti akan menyajikan data tentang peran kepala madrasah sebagai *leader* dalam meningkatkan kinerja guru. Penyajian data yang dilakukan oleh penulisan yaitu data-data yang di peroleh di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

c. Verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif penelitian adalah verifikasi yaitu penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak dikemukakan pada tahap pengumpulan data berikutnya. Dengan demikian kesimpulan dalam kualitatif akan menjawab rumusan masalah yang dirumuskan pada peran kepala madrasah sebagai *leader* dalam meningkatkan kinerja guru.

Setelah data diolah, langkah selanjutnya adalah di analisis dengan menggunakan langkah metode berfikir induktif yaitu fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang kongkrit itu ditarik generalisasinya yang umum. Jadi dengan cara menganalisis dengan menggunakan metode berfikir induktif adalah suatu proses yang dilakukan untuk mendapatkan keputusan yang bersifat umum dan

diharapkan mendapatkan hasil suatu kesimpulan yang objektif dan sesuai dengan maksud tujuan penelitian.

Peneliti berusaha mencari arti, pola, tema, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin penjelasan akan sebab akibat dan sebagainya, kesimpulan harus senantiasa di uji selama penelitian berlangsung dalam hal ini dilaksanakan dengan cara penambahan data baru setelah data diolah sedemikian rupa, langkah-langkah yang telah ditempuh oleh penulis, maka langkah selanjutnya menarik kesimpulan menggunakan metode induktif.

Berdasarkan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode penyajian data (*data display*) dimana penyajian data yang dilakukan oleh penulis yaitu data-data yang diperoleh di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

7. Uji Keabsahan Data

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Bila penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

Triangulasi teknik merupakan teknik yang menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Dengan teknik yang berbeda misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu di cek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan. Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi sumber, dimana triangulasi ini digunakan untuk lebih memantapkan jawaban dari sumber yang berbeda dengan teknik yang sama, pelaksanaannya peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil wawancara dengan kepala MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dan guru MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dan dokumentasi berupa data-data yang ada di lapangan.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Kepala Madrasah

Menurut Wahjosumidjo, kata “kepala” dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan “madrasah” adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.

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

Kepala madrasah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapa pun yang diangkat menjadi kepala madrasah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti : latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integritas.

Oleh sebab itu, kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku.¹

¹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010) h. 83-85

Kepala madrasah adalah pemimpin yang menjalankan perannya dalam memimpin sekolah sebagai lembaga pendidikan. Ia berperan sebagai pemimpin pendidikan. Secara umum kepemimpinan pendidikan dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang diterapkan dalam bidang pendidikan.²

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor penting yang dapat memberi makna dan kesatuan tujuan antara pemimpin, staf, siswa, orang tua siswa serta masyarakat secara keseluruhan.

Kepala madrasah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama menjabat sebagai seorang guru. Seseorang diangkat dan dipercayakan menduduki jabatan kepala madrasah harus memenuhi kriteria-kriteria yang di syaratkan untuk jabatan tersebut. Jabatan kepala madrasah merupakan orang-orang yang mampu memimpin madrasah dan profesional dalam bidang pendidikan.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Davis dan Thomas mengatakan bahwa sebuah visi memiliki gambaran yang jelas, menawarkan suatu cara yang inovatif untuk memperbaiki, mendorong adanya tindakan-tindakan yang mungkin dilakukan untuk mewujudkan perubahan yang lebih baik.

Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi di madrasah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan madrasah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern

²*Ibid.* Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, h. 98

kepemimpinan kepala madrasah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “Kepala madrasah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Berdasarkan pengertian diatas, yang dimaksud dengan kepala madrasah adalah seseorang yang diberi amanat untuk memimpin suatu madrasah agar tujuan pendidikan dalam instansi pendidikan tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang ditetapkan.”³

2. Peran Kepala Madrasah Sebagai *Leader*

Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala madrasah merupakan kunci keberhasilan yang harus memenuhi perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di madrasah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang madrasah. Kepala madrasah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara madrasah dan masyarakat tentang madrasah. Kepala madrasah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerjasama yang baik antara madrasah dan

³ Amirudin, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru”. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 07 No. 2 (Desember 2015), h. 27-28

masyarakat guna mewujudkan madrasah yang efektif dan efisien. Hubungan yang harmonis ini membentuk: 1) saling pengertian antara madrasah, orang tua, masyarakat, dan lembaga-lembaga lain yang ada didalam masyarakat, termasuk dunia kerja, 2) saling membantu antara madrasah dan masyarakat karena mengetahui manfaat, arti dan pentingnya peranan masing-masing, 3) kerja sama yang erat antara madrasah dengan berbagai pihak yang ada di masyarakat dan mereka merasa ikut bertanggung jawab atas kesuksesannya pendidikan di madrasah.⁴

Adapun menurut E. Mulyasa dalam bukunya menjadi kepala sekolah profesional mengatakan kepala madrasah sebagai *leader* harus mampu:

1. Memberikan petunjuk dan pengawasan.
2. Meningkatkan kemauan tenaga kependidikan.
3. Membuka komunikasi dua arah.
4. Mendelegasikan tugas.⁵

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

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan,

⁴*Ibid.* E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 115

⁵*Ibid.* E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 187

visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan. Oleh sebab itu kemampuan memimpin secara fektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manager yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan, kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.

Koontz menyebutkan bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu:

- a. Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- b. Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf, dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.⁶

Menurut George R. Terry merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.⁷

⁶Siti Nurhidayatul Hasanah, *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru*, Jurnal Edukasi, Vol. 4 No. 2, Desember 2016, h. 377

⁷Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 5

Berdasarkan firman Allah SWT dalam QS. An-Nissa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى 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 kembalilah 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.⁸

Ayat 59 ini memerintahkan agar kaum muslimin taat dan patuh kepada-Nya, kepada rasul-Nya dan kepada orang yang memegang kekuasaan di antara mereka agar tercipta kemaslahatan umum. Untuk kesempurnaan pelaksanaan amanat dan hukum sebaik-baiknya dan seadil-adilnya, hendaklah kaum muslimin :Taat dan patuh kepada perintah Allah SWT dengan mengamalkan isi kitab suci Al-Quran, melaksanakan hukum-hukum yang telah ditetapkan-Nya, sekalipun dirasa berat, tidak sesuai dengan keinginan dan kehendak pribadi. Sebenarnya segala yang diperintahkan Allah SWT itu mengandung maslahat dan apa yang di larang-Nya mengandung mudarat,

Melaksanakan ajaran-ajaran yang dibawa Rasulullah SAW pembawa amanat dari Allah SWT untuk dilaksanakan oleh segenao hamba-Nya. Dia ditugaskan untuk menjelaskan kepada manusia isi Al-Quran, patuh kepada ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan ulil amri adalah orang-orang

⁸ Departemen Agama RI, *Al-qur'an Dan Terjemah* (Bandung: CV. Diponegoro, 2010), h.

memegang kekuasaan di antara mereka. Apabila mereka telah sepakat dalam suatu hal, maka kaum muslimin berkewajiban melaksanakannya dengan syarat bahwa keputusan mereka tidak bertentangan dengan kitab Al-Quran dan hadist. Kalau tidak demikian halnya, maka kita tidak wajib melaksanakannya, bahkan wajib menentangnya, karena tidak dibenarkan seseorang itu taat dan patuh kepada sesuatu yang merupakan dosa dan maksiat pada Allah SWT dan kalau ada sesuatu yang diperselisihkan dan tidak tercapai kata sepakat, maka wajib dikembalikan kepada Al-Quran dan hadist. Kalau tidak terdapat di dalamnya haruslah disesuaikan dengan (kiaskan kepada) hal-hal yang ada persamaan dan persesuaiannya di dalam Al-Quran dan sunnah Rasulillah SAW.

Kepemimpinan kepala madrasah memegang peranan penting dalam perkembangan madrasah. Jiwa kepemimpinan kepala madrasah dipertaruhkan dalam proses pembinaan para guru, pegawai, tata usaha dan pegawai madrasah lainnya. Sebagai pemimpin, ia harus mengetahui, mengerti, dan memahami semua hal yang berkaitan dengan administrasi madrasah. Bahkan, ia harus memahami potensi yang dimiliki oleh para gurunya, sehingga komunikasi dengan para guru dan karyawan madrasah akan membantu kinerjanya terutama untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh madrasah yang dipimpinnya.⁹

⁹Herabudin, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2009), h. 201

Agar kepala madrasah dapat melaksanakan tugas sebagai pemimpin perlu memperhatikan faktor-faktor yang mendukung kepemimpinannya adalah:

- 1) Komunikasi, 2) kepribadian, 3) keteladanan, 4) tindakan, dan 5) memfasilitasi. Kelima faktor inilah yang perlu diperhatikan dan dilaksanakan secara baik oleh kepala madrasah kalau ingin sukses dalam memimpin.¹⁰

Kepala madrasah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Berdasarkan keterangan tersebut, kepala madrasah harus mampu menciptakan (1) perencanaan yaitu melakukan perencanaan secara makro dan apa saja yang akan dicapai oleh organisasinya (2) mengorganisasikan (*organizing* atau *staffing*) struktur organisasi dan orang-orang dalam organisasi untuk menggarap berbagai kegiatan dalam organisasinya. (3) pelaksanaan (*actuating* atau *implementing*) berdasarkan perumusan dan kesepakatan dengan berbagai norma yang mesti dipatuhi dalam pelaksanaan tugas setiap personil dalam organisasi. (4) melakukan pengawasan (*controlling*) terhadap berbagai kegiatan pelaksanaan operasional dari seluruh kegiatan organisasi. Menurut Delozier yang dikutip oleh Slamet Achmad bahwa keempat fungsi pimpinan tersebut saling terkait, fungsi pengorganisasian akan melekat pada fungsi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan, ketiga fungsi terakhir

¹⁰Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011), h. 4

memerlukan pengelolaan pimpinan melalui pengorganisasian yang tepat atau disebut dengan istilah proses manajemen strategis. Maka berdasarkan model manajemen strategis pendidikan tersebut dapat dihasilkan pula kepemimpinan partisipasif yang dapat dimplementasikan dalam kegiatan sekolah. Oleh karena itu, berdasarkan pendekatan manajemen strategis akan diperoleh suatu landasan teoritis mengenai kompetensi Kepala madrasah berkenaan dengan kinerjanya. Adapun kinerja Kepala madrasah yang dimaksud adalah adanya suatu keharusan bagi Kepala madrasah agar mampu (1) menjabarkan visi sekolah ke dalam misi target mutu dalam kepemimpinannya. (2) merumuskan tujuan target mutu yang ingin dicapai sekolahnya. (3) bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah (4) mampu menciptakan sebuah pembaharuan dalam manajemen pendidikan. (5) melakukan komunikasi dalam menciptakan dukungan intensif dari orang tua siswa dan masyarakat serta instansi lain. (6) menciptakan keterlibatan guru, orang tua dan anggota masyarakat yang lain dalam pengambilan keputusan penting sekolah (7) menciptakan lingkungan pembelajaran yang bagi siswa (8) bertanggung jawab atas perencanaan partisipasif mengenai pelaksanaan kurikulum. (9) menganalisis kekuatan dan kelemahan yang ada dalam sekolahnya. (10) membuat rencana strategi dan program pelaksanaan dan peningkatan mutu sekolah. (11) merumuskan program supervisi sekolah.

As part of the succession of school principals, new school leaders must take action to strengthen their position as legitimate school leaders authorities while at the same time developing and utilizing interactive

*mechanisms designed to maintain staff relations and engender teacher support and confidence in leadership they.*¹¹

3. Kepala Madrasah Dalam Memberikan Petunjuk Dan Pengawasan

Kepala madrasah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan medelegasikan tugas. Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala madrasah sebagai seorang *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala madrasah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat: 1) jujur, 2) percaya diri, 3) tanggung jawab, 4) berani mengambil resiko dan keputusan, 5) berjiwa besar, 6) emosi yang stabil, 7) teladan.¹²

Pengawasan merupakan kegiatan mengamati pelaksanaan guna menjamin bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Hafiddudin menyatakan bahwa dalam pandangan

¹¹Shawn Northfield, "Multi-Dimensional Trust: how beginning principals build trust with their staff during leader succession", *International Journal of Leadership In Education*, Vol. 17 Issue. 04 (2014), h. 410

¹²*Ibid.* E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*, h. 115

islam pengawasan dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang baik.¹³

4. Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kemauan Tenaga Pendidik

Menurut Pidarta dalam buku E. Mulyasa mengemukakan tiga macam keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala madrasah untuk menyukseskan kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut adalah keterampilan konseptual, yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi dan memimpin serta keterampilan teknik ialah keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Lebih lanjut dikemukakan bahwa untuk memiliki kemampuan, terutama keterampilan konsep, para kepala madrasah diharapkan melakukan kegiatan-kegiatan berikut:

1. Senantiasa belajar dari pekerjaan sehari-hari terutama dari cara kerja guru dan pegawai madrasah lainnya.
2. Melakukan observasi kegiatan manajemen secara terencana.
3. Membaca berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang sedang dilaksanakan.
4. Memanfaatkan hasil-hasil penelitian orang lain.
5. Berpikir untuk masa yang akan datang.
6. Merumuskan ide-ide yang dapat diuji cobakan.

¹³Jailani Syahputra Siregar, "Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di MTs Swasta Raudlatul Uluum Nabara", *Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, Vol. 1 No. 1 (Januari-Juni 2018), h. 192

Selain itu, kepala madrasah harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif sesuai dengan situasi dan kebutuhan serta memotivasi para guru dan pekerja lainnya.¹⁴

Menurut Malthis bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Artinya meningkatkan kemauan tenaga pendidik merupakan salah satu bentuk motivasi yang pertama berasal dari dalam seorang kepala madrasah, hal ini sangat penting karena sebagai keseluruhan proses memang berasal dari seorang pemimpin yang ada keinginan untuk meningkatkan sesuatu agar menuju pencapaian tujuan yang diinginkan madrasah.

5. Kepala Madrasah Dalam Membuka Komunikasi Dua Arah

Menurut Hamdani Nawawi dalam buku kepemimpinan yang efektif menyebutkan ada lima fungsi kepemimpinan yaitu:

a. Fungsi instruktif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memrintahkan pelaksanaannya pada orang-orang dipimpin, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat wujudkan secara efektif. Fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan

¹⁴E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Dan Implementasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), h. 126

perintah, inisiatif tentang segala sesuatu yang ada kaitannya dengan perintah itu, sepenuhnya merupakan fungsi pemimpin.

b. Fungsi konsultatif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, fungsi pemimpin sebagai konsultasi untuk mendengarkan pendapat, saran pertanyaan dari bawahnya, mengenai keputusan yang akan diambil oleh pemimpin.

c. Fungsi partisipasi

Fungsi pemimpin menjalankan serta mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompoknya memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi atau jabatan masing-masing, pemimpin juga tidak hanya ikut dalam proses pembuatan keputusan dalam fungsi ini pemimpin juga tidak hanya ikut dalam proses pelaksanaannya. Fungsi partisipasi ini bukan berarti pemimpin memberikan kebebasan semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

d. Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses dan efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah

dan dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal sehubungan dengan itu bahwa fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan. Dengan bimbingan dan pengarahan, koordinasi dan pengawasan, pemimpin berusaha mencegah terjadinya kekeliruan atau kesalahan setiap unit atau perseorangan dalam melaksanakan volume dan beban kerjanya atau perintah dari pimpinannya. Pengendalian dilakukan dengan cara mencegah anggota berfikir dan berbuat sesuatu yang cenderung merugikan kepentingan bersama.¹⁵

6. Kepala Madrasah Dalam Mendelegasi Tugas

Fungsi ini pemimpin sebagai pemegang wewenang tertinggi harus bersedia dan dapat mempercayai orang-orang ini, sesuai dengan posisi atau jabatannya, apabila diberi atau mendapat pelimpahan wewenang.

Menurut hasibun, pendelegasian wewenang atau tugas adalah memberikan sebagai pekerjaan atau wewenang oleh *deeltgator* (pemberi wewenang). Menurut stoner, pendelegasian adalah pelimpahan wewenang formal atau tanggung jawab kepada seorang bawahan untuk menyelesaikan aktifitas tertentu.

Pendelegasian tugas atau wewenang merupakan penugasan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan. Dengan adanya pendelegasian wewenang berarti semua keputusan tidak tersentralisasi pada pimpinan

¹⁵Sulistiyorini dan M. Fathurrahman, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2014), h. 352

puncak. Komponen yang mendasar dalam proses pendelegasian wewenang adalah penetapan hasil-hasil yang diharapkan, penentuan tugas dan pertanggungjawaban hasil-hasil yang telah di capai.¹⁶

7. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

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

a. Kepada Atasan

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

1. Wajib loyal dan melaksanakan apa yang digariskan oleh atasan
2. Wajib berkonsultasi atau memberikan laporan mengenai pelaksanaan tugas yang mengenai tanggung jawabnya.
3. Wajib selalu memelihara hubungan yang bersifat hirarki antara kepala sekolah dan atasan.

b. Kepada Sesama Rekan Kepala Madrasah atau Instansi Terkait

1. Wajib memelihara hubungan kerja sama yang baik dengan kepala madrasah yang lain.
2. Wajib memelihara hubungan kerja sama yang sebaik-baiknya dengan lingkungan baik dengan instansi terkait maupun tokoh-tokoh masyarakat.

¹⁶Galih fajar muttaqin, "Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, Vol. 11, No. 2, Oktober 2018

c. Kepada Bawahan

Kepala madrasah berkewajiban menciptakan hubungan yang sebaik-baiknya dengan para guru, staf, dan siswa, sebab esensi kepemimpinan adalah kepengikutan.

Peran kepala madrasah sebagai pejabat formal, secara singkat dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kedudukan sebagai pejabat formal, kepala madrasah diangkat dengan surat keputusan oleh atasan yang mempunyai kewenangan dalam pengangkatan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.
2. Sebagai pejabat formal memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas serta hak-hak dan sanksi yang perlu dilaksanakan dan dipatuhi.
3. Sebagai pejabat formal kepala madrasah secara hierarki mempunyai atasan langsung atasan yang lebih tinggi dan memiliki bawahan.
4. Sebagai pejabat formal kepala sekolah mempunyai hak kepangkatan, gaji dan karier
5. Sebagai pejabat formal kepala sekolah terkait oleh kewajiban, peraturan, serta ketentuan yang berlaku.

6. Sebagai pejabat formal kepala sekolah berkewajiban dan bertanggung jawab atas keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan/misinya.¹⁷

8. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Menurut A. Dale Timpe dalam bukunya *Performance* sebagaimana dikutip oleh Ch. Suprpto dikemukakan bahwa kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan dasar yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan, interpersonal dan kecakapan teknis.

Menurut pendapat Sedarnayanti pengertian kinerja menunjuk pada ciri-ciri atau indikator sebagai berikut: “kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik”.¹⁸

¹⁷*Ibid.* Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, h. 87-89.

¹⁸*Ibid.* Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, h.166-168.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal dan dapat diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik.

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu.¹⁹

9. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi. Dalam kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga bila diterapkan pada pekerja maka bagaimana dia bekerja akan dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang mempengaruhinya. Menurut Sutermeister, produktivitas ditentukan oleh

¹⁹ *Ibid.* Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, h. 198.

kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri tergantung pada dua hal yaitu kemampuan dan motivasi.

Menurut Gibson, memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

- a. Variabel Individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- b. Variabel Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
- c. Variabel Psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Pendapat tersebut menggambarkan tentang hal-hal yang dapat membentuk atau mempengaruhi kinerja seseorang, faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas, serta faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kinerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan peran dan tugasnya dalam organisasi.²⁰

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Oleh karena itu, bila ingin tercapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor

²⁰ *Ibid*, Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, h. 170.

kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip oleh A. Anwar Prabu Mangkunegara yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

2. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 + 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, jelaslah bahwa faktor kemampuan dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai pun akan

tercapai. Sebaliknya, bila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja pun tidak akan tercapai. Begitu juga dengan faktor motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Dale Furtwengler menyebutkan bahwa faktor-faktor yang sangat mempengaruhi kinerja adalah: keterampilan, interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk perubahan, kreativitas, keterampilan berkomunikasi, dan inisiatif.²¹

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan efektif apabila memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, dan ini berarti bahwa upaya untuk mengembangkan kinerja pegawai ke arah yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan perubahan, jelas menuntut pencermatan akan faktor-faktor tersebut, baik itu faktor dari dalam (intern) individu itu sendiri maupun faktor ekstern.

3. Kompetensi Guru

Kompetensi Guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya. Ditampilkan melalui unjuk kerja.

²¹*Ibid.* Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, h. 172-174.

Kepmendiknas No. 045/U/2002 menyebutkan kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Jadi kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.²²

Menurut Hamalik mengemukakan bahwa tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi kemasyarakatan. Dalam kompetensi kepribadian, kepribadian seorang guru yang diekspresikan dalam tingkah laku tidak saja berpengaruh terhadap tingkah laku siswa, tetapi juga pengaruhnya dalam PBM di sekolah. Seorang guru harus memiliki kompetensi kepribadian yang mantap dan terintegrasi sehingga mampu melaksanakan fungsi-fungsi pengajaran, yang menjadikan para siswa sebagai orang dewasa yang berkepribadian.

Mengenai standar kinerja dan standar kinerja guru, Piet A. Suhertian menjelaskan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif dari guru.

²² Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru Apa, Mengapa dan Bagaimana?*, (Bandung : Yrama Widya, 2008), h. 17

Menurut Rusman, ada 10 (sepuluh) kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, antara lain: menguasai bahan/materi pelajaran, mengelola program pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, mengelola interaksi pembelajaran, menilai prestasi belajar siswa, mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi madrasah dan memahami serta menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.²³

10. Indikator-indikator Kinerja Guru

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Selain dipengaruhi oleh keahlian dan kemampuan dari seorang guru, kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin sehingga pekerjaan tersebut disenangi dan dilaksanakan dengan baik.

Kinerja guru sangat penting untuk dievaluasi karena guru mengemban tugas professional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki peranan yang sangat besar bagi terlaksananya kegiatan belajar mengajar yang dapat diklasifikasikan guru sebagai:

- 1) Demonstrator

²³*Ibid.* Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h. 105

- 2) Pengelola kelas
- 3) Mediator dan Fasilitator
- 4) Evaluator

Jadi peran guru dalam proses belajar mengajar yaitu sebagai demonstrator sehingga guru itu mampu meragakan apa yang diajarkannya. Hendaknya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar, lingkungan sekolah yang perlu diorganisasi, diatur dan diawasi agar kegiatan belajar mengajar terarah kepada tujuan pendidikan. Selain itu guru juga menjadi mediator dan perantara dalam kaitan antar manusia, maka guru harus terampil mempergunakan pengetahuan tentang bagaimana berinteraksi dan berkomunikasi. Demikian pula dalam satu kali proses belajar mengajar guru hendaknya menjadi evaluator yang baik. Maksudnya untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai atau belum.²⁴

Dalam skripsinya Erintik Nur Azizah, dikemukakan beberapa indikator kinerja guru antara lain:

1. Mampu membuat perencanaan, persiapan mengajar.
2. Menguasai materi yang akan diajarkan.
3. Menguasai metode pembelajaran dan strategi pengajaran.
4. Memberi tugas-tugas kepada siswa.
5. Mampu mengelola kelas.
6. Mampu melakukan penilaian dan evaluasi.

²⁴ Herawati Syamsul, "Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP)". *Jurnal Idaarah*, Vol. 1 No. 2 (Desember 2017), h. 279

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan yaitu: perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.²⁵

Menurut Euis Karwati, seorang guru memiliki kinerja yang baik dalam proses belajar mengajar sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)
2. Pelaksanaan proses pembelajaran
 - a. Pengelolaan kelas
 - b. Penggunaan media dan sumber belajar
 - c. Penggunaan metode pembelajaran
3. Evaluasi/penilaian pembelajaran
 - a. Penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)

Tahap ini menilai apakah guru mampu merencanakan pelaksanaan pembelajaran secara sistematis dan terukur, yang sesuai dengan kurikulum, kondisi sekolah dan kebutuhan peserta didik, sehingga rencana tersebut mampu mengakselerasi tercapainya tujuan pembelajaran secara efektif.

- b. Pelaksanaan pembelajaran

Proses penyampaian materi pembelajaran guru di kelas identik dengan tiga isu utama yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya, yaitu berkenaan dengan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode pembelajaran.

²⁵ Aninditya Sri Nugraheni dan Ratna Rahmayanti, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI AL Islam Tempel dan MI Ihsan Medari*, Jurnal Pendidikan Madrasah, Vol 1 No 2, November 2016 , h. 282

c. Evaluasi pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan dan proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan cara-cara mengevaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi yang ditunjukkan bagi peningkatan kualitas pembelajaran dan peserta didik.²⁶

11. Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Tugas dan tanggung jawab kepala madrasah selaku pemimpin pendidikan

ada yang berkenaan dengan tujuan sekolah yang hendak dicapai. Misalnya, mendeskripsikan tujuan institusional sekolah sehingga mudah dipahami oleh guru-guru maupun staf lainnya, bersama-sama dengan guru-guru maupun staf lainnya memikirkan dan merencanakan kegiatan-kegiatan yang dapat menyokong tujuan institusional sekolah, melakukan pendelegasian kepada guru-guru dan staf lainnya dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan, mendorong dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas yang telah didelegasikannya.

Di samping itu, ada pula tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yang berkenaan dengan penciptaan suasana yang menyenangkan sehingga dapat

²⁶Euis Karwati, Donni Juni Priansa, *Manajemen Kelas Classroom Management*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.66-67

menumbuhkan moral kerja guru-guru maupun staf lainnya. Bentuk operasional dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terakhir ini, misalnya:

1. Berusaha memahami karakteristik setiap guru dan staf lainnya berupa perasaannya, keinginan, pola berpikir, sikap.
2. Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, baik kondisi fisik maupun sosialnya sehingga mereka betah di sekolah;
3. Memupuk rasa kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, maupun dengan staf lainnya, sehingga tercipta suatu kelompok kerja yang produktif dan kohesif;

Memupuk rasa ikut memiliki (*sense of belonging*), rasa adanya peranan yang cukup penting (*sense of importance*), dan rasa sebagai orang yang berhasil (*sense of achievement*) pada setiap diri guru maupun staf lainnya.²⁷

B. Tinjauan Pustaka

Ada beberapa penelitian yang pernah dilakukan berkenaan dengan peran kepala madrasah sebagai *leader* dalam meningkatkan kinerja guru:

1. Penelitian tersebut dilakukan oleh Sonedi, Sholihah T, Dihasbi yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTsN 1 Model Palangkaraya” menyebutkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepala Madrasah di MTsN 1 Model Palngka Raya memiliki tipe kepemimpinan demokratis dan sangat berperan dalam menjalankan kepemimpinannya sebagai edukator,

²⁷Bafadal, Ibrahim, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 89

manager, administrator, supervisor, leader, dan motivator dalam meningkatkan kinerja dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran di kelas, dan selalu memberdayakan sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan. Kinerja guru di MTsN 1 Model ini, sudah melakukan analisis minggu efektif, prota, prosem, tersedianya silabus media, daftar nilai, dan daftar hadir peserta didik. Kinerja guru mata pelajaran dalam perencanaan pembelajaran sudah dalam kategori baik sekali, guru sudah disiplin dan menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Dalam pelaksanaannya untuk meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah sudah mengikutkan para guru setiap ada pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang studi. Disamping itu kepala madrasah juga memberikan penghargaan kepada guru, walaupun tidak berupa materi akan tetapi berupa dukungan mental dan pujian untuk terus mengembangkan potensi yang dimilikinya.²⁸

2. Sebuah skripsi yang ditulis oleh mahasiswa yang bernama Ulfi Amalia Mufidah Universitas Islam Raden Intan Lampung yang berjudul “Peran Kepala Madrasah sebagai *Leader* di SMP 08 Ma’Arif Sendang Agung”. Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah untuk melihat peran kepala madrasah sebagai leader dengan menggunakan metode penelitian yaitu deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dan disajikan kembali atau direduksi

²⁸Sonedi, Sholihah T, Dihasbi, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, *Jurnal Anterior*, Vol. 18 No. 1, Desember 2018.

data dan disajikan kemudian ditarik kesimpulan. Kemudian data tersebut dilakukan triangulasi dengan triangulasi sumber. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan perannya sebagai leader dengan baik. Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader and invator.²⁹

3. Sebuah skripsi yang ditulis oleh mahasiswa yang bernama Zulfajri dengan judul “Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan di MTs N Karangmojo Gunung Kidul Yogyakarta”, hasil penelitian upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan melakukan rapat secara rutin, melakukan bimbingan serta pengawasan serta kepala madrasah aktif dalam memberikan motivasi kepada guru dan karyawan di MTsN Karangmojo Gunung Kidul.³⁰
4. Penelitian tersebut dilakukan oleh Emas Kurnianingsih dengan judul “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ini kepala sekolah. Teknik data yang digunakan adalah triangulasi sumber dan teknik. hasil penelitian kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru dengan menciptakan iklim yang kondusif, memberikan nasehat

²⁹Ulfi Amalia Mufidah, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader Di SMP 08 Ma’arif Sendang Agung Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah”. (Skripsi Program Sarjana Ilmu Tarbiyah Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung 2018).

³⁰Zulfajri, *Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan di MTs N Gunung Kidul Yogyakarta*, (Yogyakarta: Kependidikan Islam, UIN-SUKA, 2013).

kepada warga sekolah, memberikan dorongan, meningkatkan kemauan tenaga pendidik dengan memberikan motivasi kepada tenaga guru untuk mengembangkan diri melalui kelompok kerja guru dan juga memberikan insentif guru yang bekerja dengan tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya.³¹

5. Penelitian yang dilakukan Yusnidar yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh, hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen guru melalui pemberdayaan kegiatan rutin sesuai dengan bidangnya. Kegiatan rutin kepala madrasah menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja guru MAN Model Kota Banda Aceh dan di sisi lain akan memberikan teladan bagi para guru binaannya melalui komitmen yang dilakukan oleh kepala madrasah. Melahirkan komitmen individu, kepala madrasah memantapkan dan menyempurnakan program kepala madrasah sebagai salah satu tindakan komitmen kerja dalam menyelesaikan tugas yang diembarkannya secara profesional. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui pembinaan profesional kerja. Strategi kepala madrasah dalam memberikan semangat kerja guru melalui hubungan yang menyenangkan antara kepala madrasah memicu semangat kerja yang menyenangkan dan kerjasama internal antara kepala madrasah dan guru binaan. Pembinaan

³¹Emas Kurnianingsih, “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru”, *Jurnal Manajemen dan Administrasi*, Vol 1 No 1 (Juni 2017).

profesional kerja yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kerja guru sebagai aspek penting semangat kerja kepala madrasah sebagai salah satu bagian keprofesionalan kerja. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru dalam berbagai bidang adalah sesuatu hal yang sangat penting karena disiplin guru merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas kelancaran pembelajaran di madrasah. Apabila guru telah benar-benar disiplin dalam berbagai hal, maka segala program yang dijalankan akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan dan waktu yang ditetapkan.³²



³²Yusnidar, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh", *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol 14 No 2, (Februari 2014), h. 346

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 07, no. 02 (2015).
- Bafadal, Ibrahim. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Dwi, Ayu dan Nani Imaniyati. "Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Pendidikan Manajemen Perkantoran* 02, no. 02 (2017).
- E. Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Fajar Muttaqin, Galih. "Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Organisasi." *Riset Akuntansi Terpadu* 11, no. 02 (2018).
- Faturrahman, Sulistiyorini dan Muhammad. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras, 2014.
- Herabudin. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Cv Pustaka Setia, 2009.
- Herlambang, Aldo. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya)." *Administrasi Bisnis* 13, no. 01 (2014).
- Hermawan, Aksan. *Kamus Bahasa Indonesia Kosakata Lengkap Disertai Pemaknaan Secara Tepat*. Bandung: Nuansa Cendikia, 2017.
- Husin Harahap, Muhammad. *Pelaksanaan Komunikasi Internal Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, Sumatera Utara: Pascasarjana UIN Sumatera Utara*, 2015.

- Ilyas Ismail, Muhammad. "Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran." *Lentera Pendidikan* 13, no. 01 (2010).
- Irfan Agis, Muhammad. "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Attaraqie Malang." *Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 01, no. 03 (2019).
- Karwati, Euis dan Doni Juni Priansa. *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Madrasah*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Karwati, Euis dan Doni Juni Priansa. *Manajemen Kelas*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Khairiyah Ika, Mukin. *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kupang NTT*. Yogyakarta: Kependidikan Islam, UIN Sunan Kalijaga, 2013.
- Kurnianingsih, Emas. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru." *Manajemen Dan Administrasi* 01, no. 01 (2017).
- Maduratna, Munika. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda." *Administrasi Negara* 01, no. 01 (2013).
- Northfield, Shawn. "Multi-Dimensional Trust: how beginning principals build trust with their staff during leader succession", *International Journal of Leadership In Education* 17, Issue. 04 (2014).
- Nurhidayatul Hasanah, Siti. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru." *Edukasi* 04, no. 02 (2016).
- Nurlaili. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Pada MTs Lawang Mandahili." *Al-Fikrah* 01, no. 01 (2013).
- Pidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011.
- Ramadoni, Wahyu. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peingkatan Kinerja Guru (Studi Kasus Di PAUD Islam Sabilillah Dan SDN Tanjung Sari 1 Kabupaten Sidoharjo." *Pendidikan* 01, no. 08 (2016).
- Sarimaya, Farida. *Sertifikasi Guru Apa, Mengapa, Dan Bagaimana?* Bandung: Yrama Widya, 2008.

- Sri Nugraheni, Aninditya dan Ratna Rahmayanti. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MI Al-Islam Tempel Dan MI Ikshan Medari." *Pendidikan Madrasah* 01, no. 02 (2016).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. 15th ed. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Syafrida. "Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Manajer Pendidikan* 09, no. 05 (2015).
- Syahputra Siregar, Jaelani. "Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di MTs Swasta Raudlatul Ulum Nabara." *Pendidikan Dan Keislaman* 01, no. 01 (2018).
- Syamsul, Herawati. "Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP)." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 01, no. 02 (2017).
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Tirtahardja, Umar dan La Sulo. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Ulfi Amalia, Mufidah. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader Di SMP 08 Ma'arif Sendang Agung Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah*. Skripsi Program Sarjana Ilmu Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2018.
- Usman, Nasir. *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- Yusnidar. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh." *Ilmiah Didaktika* 14, no. 02 (2014).
- Zubair, Ahmad. "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru." *Manajer Pendidikan* 11, no. 04 (2017).
- Zulfajri. *Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan di MTsN Gunung Kidul Yogyakarta*. Yogyakarta: Kependidikan Islam, 2013.