

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU DI MTS HIDAYATUL MUBTADIIN,  
SIDOHARJO JATI AGUNG, LAMPUNG SELATAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**FITRI SETIANINGSIH**

**NPM. 1611030242**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**



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

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU DI MTS Hidayatul Muhtadhin,  
Sidoarjo Jati Agung, Lampung Selatan**

**SKRIPSI**

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

Oleh  
**FITRI SETIANINGSIH**  
NPM. 1611030242

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd**  
**Pembimbing II : Dr. H. Amirudin, M. Pd.I**

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Penegasan judul akan memperjelas pokok permasalahan yang menjadi objek pembahasan dalam skripsi ini. Untuk menghindari kesalahan dan perbedaan persepsi dalam memahami judul skripsi ini maka penulis perlu menguraikan makna istilah yang terdapat di judul skripsi ini “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Hidayatul Mubtadiin, Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan.” sebagai berikut:

#### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan seni atau keterampilan orang untuk memengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memiliki *managerial skill* yang sangat berpengaruh pada kekuasaan yang dimilikinya.<sup>2</sup>

#### 2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Amirudin, ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru’, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7.2 (2017), 23–37, h. 25

<sup>3</sup> Hasan Baharun, ‘Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru’, *Edudeena*, 1.2 (2017), h. 5

### 3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah prestasi kerja atau hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kinerja guru menunjukkan suatu kegiatan atau kemampuan yang dimiliki guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.<sup>4</sup>

### 4. MTs Hidayatul Mubtadiin, Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan

MTs Hidayatul Mubtadiin adalah Madrasah swasta memiliki akreditasi B, sekolah ini terletak di daerah Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini merupakan suatu penelitian untuk membahas tentang “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Hidayatul Mubtadiin, Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan”.

---

<sup>4</sup> Samrowi, ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Imam Puro Kutoarjo, Purworejo’, *Journal Ar-Rihlah Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam Volume*, 4.1 (2019), h. 121

## **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih judul ini adalah sebagai berikut:

1. Penulis ingin memahami lebih dalam tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin, Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan.
2. Kepemimpinan kepala madrasah sangat berperan penting khususnya terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

## **C. Latar Belakang Masalah**

Maju atau mundurnya suatu bangsa tidak terlepas dari dunia pendidikan. Pendidikan merupakan sarana penunjang pembangun bangsa. Dengan pendidikan diharapkan mampu mencetak manusia yang berkualitas serta mempunyai kemampuan dalam menjalankan dan memajukan pembangunan bangsa.<sup>5</sup> Perubahan yang sangat cepat dalam kehidupan masyarakat dalam perkembangan ilmu dan teknologi. Serta macam-macam tuntutan kebutuhan yang sangat berpengaruh terhadap dunia pendidikan.

Salah satu kekuatan dalam pengelolaan sekolah yang berperan penting dalam menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala madrasah, yaitu perilaku kepala madrasah yang mampu memprakarsai

---

<sup>5</sup> Amirudin, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru', *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7.2 (2017), 23–3, h. 24

pemikiran baru dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, input, proses, output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.

Kepemimpinan yang efektif apabila pemimpin secara aktif mendampingi atau mengarahkan pada saat membuat perencanaan, mengkoordinasikan, melakukan percobaan, dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Pemimpin harus berada di tengah-tengah pengikutnya, sehingga mereka lebih nyaman melakukan pekerjaan, dan selalu hadir bagi pengikut yang menghadapi masalah.<sup>6</sup>

Menurut Depdikbud (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan) bahwa tugas kepala madrasah yang terkait dengan fungsinya yaitu sebagai: edikator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

Kepala madrasah dalam kepemimpinannya memiliki tanggung jawab sebagai berikut, mengorganisir dan membina guru yang mencakup:

- a. Memotivasi semangat kerja
- b. Memberikan penghargaan
- c. Memberi konsultasi, melalui mendengarkan masalah, membantu pemecahan masalah.
- d. Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok, penataran dan belajar lebih lanjut

---

<sup>6</sup> Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h. 53

- e. Memberi contoh perilaku seperti yang dituntut dalam supervisinya seperti terampil mengajar menguasai teknik supervisi seperti kunjungan kelas, observasi, rapat.<sup>7</sup>

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu dengan layanan supervisi, dilakukan melalui pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala madrasah yang akan memberikan dampak terhadap kinerja guru dalam mengajar. Rendahnya kinerja guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah dalam membina guru di sekolah melalui kegiatan supervisi karena kebanyakan waktu supervisor digunakan untuk persolaan administratif di sekolah. Melalui kegiatan supervisi, keberhasilan kinerja yang dicapai guru dapat diketahui. Dalam memimpin sekolahnya seorang kepala sekolah mempunyai kewenangan untuk merencanakan program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dan meningkatkan kualitas kegiatan belajar mengajar. Di samping supervisi kepala sekolah, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor iklim kerja. Iklim kerja guru juga harus diperhatikan sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru.

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur

---

<sup>7</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2014), h.102

pendorong. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memiliki kecenderungan etos kerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang kurang memiliki motivasi kerja.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja guru adalah status sosial ekonomi guru. Apabila keuangan rumah tangga guru tidak tercukupi, guru tidak akan bisa bekerja dengan tenang. Pikirannya kacau karena banyak urusan ekonomi rumah tangga yang belum terselesaikan. Akibatnya kinerja guru di sekolah terutama saat proses kegiatan belajar mengajar menjadi sangat terganggu dan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Werang yang menemukan bahwa status sosial ekonomi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat sosial ekonominya maka akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja guru.<sup>8</sup>

Dalam hal ini kepala madrasah memiliki pengaruh yang positif dalam memajukan madrasah. Oleh karenanya, kepala madrasah harus memberikan dukungan terhadap kompetensi dan kinerja guru, sehingga dengan kinerja guru yang baik akan memberikan kontribusi pada kualitas pendidikan yang semakin baik.

Pada kompleks kepemimpinan, Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat An-Nisa' ayat-59:

---

<sup>8</sup> Diana Pramesti dan Muhyadi, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA', 5.1 (2018), 3-8, h. 44



يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ - خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا - ٥٩

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*” (QS.An-Nisa’ :59)<sup>9</sup>

Ayat diatas menjelaskan setiap orang yang beriman harus ta’at kepada Allah SWT dan Rasulnya, kepada pemimpin kita juga harus ta’at dan jika pemimpin itu benar, berdasarkan al-qur’an dan al-hadist. Namun jika pemimpin itu tidak berdasarka al-qur’an dan al-hadist kita boleh tidak menaatinya.

Baik buruknya sebuah lembaga atau madrasah ditentukan oleh kemampuan profesional kepala madrasah sebagai pengelolanya. Kepala madrasah setidaknya harus memiliki bekal pengetahuan dan kemampuan dalam menyusun program madrasah, menetapkan prosedur dan mekanisme kerja, melaksanakan monitoring, evaluasi, meningkatkan disiplin guru.<sup>10</sup>

Guru memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Peranan guru sulit digantikan oleh orang lain.

<sup>9</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Az-zidayah, h. 87

<sup>10</sup> Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 28

Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan guru dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-mensi proses pendidikan, atau lebih khusus bagi proses pembelajaran, yang diperankan oleh guru yang tidak dapat digantikan oleh teknologi.<sup>11</sup>

Dalam ajaran Islam pendidik disamakan dengan ulama yang sangatlah dihargai kedudukannya. Hal ini dijelaskan dalam potongan ayat 11 QS. Al- Mujadalah:

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ - ١١-

Artinya: “Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

(QS. Al-Mujadalah 11)<sup>12</sup>

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT akan meninggikan orang-orang yang beriman dan Allah SWT akan meninggikan pula (orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kalian kerjakan.

Bamawi dan Arifin mengungkapkan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas

<sup>11</sup> Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 62

<sup>12</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Az-zidayah, h. 543

pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.<sup>13</sup>

Peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dapat tercapai apabila kepala madrasah sebagai pemimpin mampu memacu guru dalam meningkatkan kinerja para guru dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diemban. Oleh karena itu, tanpa adanya dukungan yang memadai dari kepala madrasah untuk peningkatan kinerja guru, maka guru tidak akan pernah melaksanakan tugasnya, yaitu mendidik, melatih, membimbing, dan mengembangkan potensi setiap siswa, dengan maksimal. Dengan demikian, untuk memperbaiki kualitas kinerja guru, maka peran kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan perlu dikembangkan lebih lagi supaya terjadi peningkatan kinerja guru.<sup>14</sup>

MTs Hidayatul Muftadiin merupakan salah satu Madrasah swasta yang terakreditasi B, sekolah ini terletak di Desa Sidoharjo, Kecamatan Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan.

---

<sup>13</sup> Hasan Sodikin dan Diding Nurdin, 'Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Dan Kinerja Mengajar Guru Dalam Mutu Pendidikan', *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23.2 (2016), h. 92

<sup>14</sup> Nasib Tua Lumban Gaol, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Anterior Jurnal*, 18.1 (2018), 13–22, h. 67

**Tabel 1**  
**Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hidayatul Mubtadiin,**  
**Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan**

No	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Terlaksana	Belum Terlaksana
1	Memberikan Motivasi	✓	
2	Memberikan Penghargaan	✓	
3	Memberikan Pelatihan	✓	
4	Memberi Konsultasi	✓	
5	Melakukan Kegiatan Kunjungan Kelas	✓	

*Sumber: Hasil Wawancara dengan Kepala madrasah, Waka Kurikulum dan Guru di MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan.*

Dari 5 indikator data diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala madrasah di MTs Hidayatul Mubtadiin sudah terlaksana. Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada saat Pra- Penelitian kepada kepala madrasah tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin, Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan adalah sebagai berikut: Kepala madrasah memberikan motivasi semangat kepada guru untuk meningkatkan pembelajaran, selain itu kepala madrasah juga memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi berupa uang pembinaan selain memberikan penghargaan kepala madrasah juga memberikan teguran kepada guru yang kurang disiplin seperti guru yang datang tidak tepat waktu. Kepala madrasah berusaha untuk selalu mengikut sertakan guru dalam berbagai pelatihan atau seminar yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru. bahkan kepala madrasah selalu terbuka untuk mendengarkan keluhan-

keluhan yang dihadapi guru dan memberikan solusi untuk menyelesaikannya. Kepala madrasah juga melakukan kunjungan kelas untuk melihat keefektivan proses belajar mengajar. Dan untuk kegiatan supervisi kepala madrasah melakukan supervisi kepada guru satu kali dalam satu semester.<sup>15</sup>

**Tabel 2**  
**Kinerja Guru MTs Hidayatul Mubtadiin, Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan**

No	Kinerja Guru	Terlaksana	Belum Terlaksana
1	Merencanakan Proses belajar mengajar	✓	
2	Melaksanakan/Mengelola Proses Belajar Mengajar	✓	
3	Menilai Proses Belajar Mengajar	✓	
4	Menguasai Bahan Pelajaran	✓	

*Sumber: Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, dan Guru di MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan.*

Dari tabel diatas mengenai kinerja guru dapat dilihat sudah terlaksana. Tetapi ada masalah yang ditemukan di MTs Hidayatul Mubtadiin, Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan. yaitu: masih terdapat guru yang datang tidak tepat waktu. Oleh karena itu, penulis berminat untuk mengadakan penelitian ini lebih mendalam terkait kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja

---

<sup>15</sup> Muhammad Feri Fernadi, Kepala Madrasah MTs Hidayatul Mubtadiin, Wawancara, 5 Desember 2019.

guru di MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan tersebut dapat diterapkan dengan baik.

#### **D. Fokus Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi fokus penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Hidayatul Mubtadiin, Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan.

#### **E. Sub Fokus Penelitian**

Berdasarkan pada fokus penelitian maka sub fokus penelitian ini adalah:

1. Pemberian motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin
2. Pemberian penghargaan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin
3. Pemberian pelatihan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin
4. Pemberian konsultasi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin
5. Kegiatan kunjungan kelas kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin

## **F. Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pemberian motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin?
2. Bagaimana pemberian penghargaan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin?
3. Bagaimana pemberian pelatihan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin?
4. Bagaimana pemberian konsultasi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin
5. Bagaimana kegiatan kunjungan kelas kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin?

## **G. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pemberian motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin.
2. Untuk mengetahui bagaimana pemberian penghargaan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin.
3. Untuk mengetahui bagaimana pemberian pelatihan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin

4. Untuk mengetahui bagaimana pemberian konsultasi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin
5. Untuk mengetahui bagaimana kegiatan kunjungan kelas kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadiin.

#### **H. Manfaat Penelitian**

Manfaat dapat ditinjau dari dua aspek yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan wawasan penulis mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis adalah bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru.



## I. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.<sup>16</sup>

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Moleong dalam buku Suharsimi Arikunto yang berjudul prosedur penelitian suatu pendekatan praktik menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan tampilan yang berupa kata-kata lisan atau tertulis, yang dicermati oleh peneliti, dan benda-benda yang diamati sampai detail agar dapat ditangkap makna yang tersirat dalam dokumen atau bendanya. Sumber data tersebut seharusnya asli, namun apabila yang asli susah didapat,

---

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 2

fotocopi atau tiruan tidak terlalu menjadi masalah, selama dapat diperoleh bukti pengesahan yang kuat kedudukannya.<sup>17</sup>

## 2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di MTs Hidayatul Mubtadiin di Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan.

## 3. Sumber Data

Yang dimaksud dengan Sumber data adalah subjek dari mana data tersebut dapat diperoleh dan memiliki informasi kejelasan tentang bagaimana mengambil data tersebut dan bagaimana data tersebut diolah.<sup>18</sup> Sumber Data di bagi menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut:

### a. Sumber Data primer

Sumber data primer adalah data empirik yang diperoleh langsung dari responden atau informan dengan menggunakan wawancara langsung untuk mendapatkan data. Dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh oleh peneliti adalah: data hasil wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah dalam bidang kurikulum, dan tenaga pendidik di MTs Hidayatul Mubtadiin, Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan.

---

<sup>17</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 22.

<sup>18</sup> *Ibid*, h. 175

#### b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti melalui data yang secara langsung di dapatkan dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data madrasah, berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan dan melalui dokumen, wawancara, dan dokumentasi saat peneliti melakukan penelitian di MTs Hidayatul Mubtadiin, Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dengan mengetahui teknik pengumpulan data, maka penulis tidak mengalami kesulitan dalam memperoleh data-data yang dibutuhkan.<sup>19</sup>

Dalam melakukan penelitian di MTs Hidayatul Mubtadiin, untuk menemukan data yang diperlukan penulis menggunakan metode wawancara, dan dokumentasi. Agar memperoleh data yang valid.

##### a. Wawancara

Wawancara adalah teknik penelitian dengan cara dialog (tatap muka) maupun melalui saluran media tertentu antara pewawancara dengan yang diwawancarai sebagai sumber data. Dalam melakukan penelitian, penulis melakukan wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dalam bidang

---

<sup>19</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ( Bandung: Alfabeta, 2011), h. 308

kurikulum, dan tenaga pendidik atau guru di MTs Hidayatul Muhtadiin, Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan, dengan menggunakan instrumen wawancara yang sudah dipersiapkan oleh penulis sebelumnya. Dengan menggunakan teknik wawancara penulis dapat menanyakan berbagai hal secara mendalam untuk ditanyakan kepada informan guna mendapatkan informasi yang valid.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, majalah, buku-buku, dokumen, majalah, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.<sup>20</sup>

Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data profile sekolah, keadaan guru, keadaan tu, struktur organisasi, letak geografis, sejarah berdirinya serta keadaan sarana dan prasarana di MTs Hidayatul Muhtadiin Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan.

5. Teknis analisis data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, menyusun kedalam pola,

---

<sup>20</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 201

memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh penulis dan orang lain.<sup>21</sup>

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemusatan, perhatian, penabstraksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang fokus, penting dalam penelitian, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data selanjutnya. Proses ini berlangsung dari awal hingga akhir penelitian selama penelitian dilaksanakan. Fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi sehingga interpretasi bila ditarik yang disesuaikan dengan data-data yang relevan atau data yang cocok dengan tujuan pengambilan data di lapangan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.<sup>22</sup>

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan data berupa keterangan-keterangan untuk menarik kesimpulan yang memungkinkan untuk pengambilan tindakan yang di sajikan dalam bentuk teks naratif, yang tujuannya untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan.

---

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 244

<sup>22</sup> *Ibid*, h. 247

c. Verifikasi data dan Menarik Kesimpulan

Verifikasi data dan menarik kesimpulan merupakan langkah terakhir dalam teknik analisis data. Kegiatan ini dimaksudkan agar memberikan makna terhadap hasil analisis data yang sudah diperoleh, menjelaskan urutannya, dan mencari hubungan diantara data-data yang telah dianalisis. Meskipun data yang disajikan dalam bahasa yang dapat dipahami, hal itu tidak berarti analisis data telah berakhir melainkan masih harus ditarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dituangkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai temuan penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya<sup>23</sup>

d. Pengujian Keabsahan Data

Dalam penelitian ini data data yang diperoleh perlu diverifikasi terlebih dahulu dengan menggunakan triangulasi. Triangulasi merupakan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.<sup>24</sup>

Untuk melakukan triangulasi penulis menggunakan cara triangulasi sumber yakni menguji kredibilitas data dari sumber yang berbeda-beda namun dengan teknik yang sama pengumpulan data yang sama. Triangulasi sumber dilakukan dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah dalam bidang kurikulum dan tenaga pendidik.

---

<sup>23</sup> *Ibid*, h. 249-252

<sup>24</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta,2011), h. 372

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

#### 1. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership* yang berarti *being a leader power of leading; the qualities of leader*, yang berarti kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinya untuk mencapai tujuan. Kata pemimpin mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (*presede*). Menurut Terry seperti dikutip Ahmad Fauzi, Pemimpin menunjukkan posisi, sedangkan kepemimpinan menunjukkan kepada proses atau aktifitas mempengaruhi.<sup>1</sup>

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi.<sup>2</sup>

Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan

---

<sup>1</sup> Ahmad Fauzan, 'Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kesiswaan', *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 6, No 1 (2016), h. 96-97

<sup>2</sup> Moeheriono, *Moeheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 280.

administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.<sup>3</sup> Menurut Stogdill dalam buku K Permadi yang berjudul *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen* menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan.<sup>4</sup> Pendapat lain dikemukakan oleh Siagian, kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama.<sup>5</sup>

Menurut John Piffner kepemimpinan adalah kemampuan mengoordinasikan dan memotivasi orang-orang dan kelompok untuk mencapai tujuan yang dikendaki.<sup>6</sup>

Dari berbagai pengertian di atas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi, mengarahkan, menuntun, membina atau mengatur orang-orang dan kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di lingkup pendidikan sendiri, kepemimpinan berada di tangan kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai pelaksana teknis manajerial dapat menunjukkan bahwa dirinya adalah eksekutif di

---

<sup>3</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2013), h. 17

<sup>4</sup> K Permadi, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.10

<sup>5</sup> Vaithzal Rivai dan Sylviana Murni, *Education Mangement: Analisis Teori Dan Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 285

<sup>6</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 381



madrasah yang memiliki kewenangan atau kekuasaan untuk menjalankan program yang ada di madrasah.

## **2. Tipe-Tipe Kepemimpinan**

Ngalim Purwanto dalam buku administrasi pendidikan mengemukakan bahwa tipe-tipe kepemimpinan, antara lain sebagai berikut:

### **a. Kepemimpinan Otokratis**

Dalam kepemimpinan otokratis ini, pemimpin sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Baginya, memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok.

Dalam tindakan dan perbuatannya ia tidak dapat diganggu gugat. Supervisi bagi pemimpin otokratis hanya mengontrol, apakah segala perintah yang telah diberikan itu ditaati atau dijalankan dengan baik oleh anggota-anggotanya. Jadi bukan supervisi, melainkan inspeksi: mencari kesalahan-kesalahan dan meneliti orang-orang yang tidak taat dan tidak percaya kepada pemimpin. Kemudian orang-orang semacam itu diancam dengan hukuman, dipindahkan atau dipecat dari jabatannya. Sebaliknya, orang-orang yang berlaku taat dan patuh dan dapat menyenangkan pribadinya, menjadi anak mas dan mungkin bahkan diberi penghargaan.

b. Kepemimpinan *Laissez faire*

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya. Pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Didalam tipe kepemimpinan ini, biasanya struktur organisasinya tidak jelas. Segala kegiatan dilakukan tanpa rencana yang terarah dan tanpa pengawasan dari pimpinan.<sup>7</sup>

c. Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin ditengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota-anggota kelompok bukan sebagai majikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai saudara tua diantara teman-teman sekerjanya.

Dalam melaksanakan tugasnya, ia mampu menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompoknya. Juga kritik-kritik yang membangun dari para anggotanya diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Rosda, 2012), h. 48-49

<sup>8</sup> *Ibid*, h. 50

### 3. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan jabatan strategis dalam pembinaan peserta didik sebagai calon generasi penerus bangsa. Untuk menjalankan tugas jabatannya, seorang kepala madrasah memerlukan komitmen yang dapat dijabarkan dalam bentuk etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala madrasah. Etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala madrasah dimaksudkan sebagai jabatan dan perilaku standar kepala madrasah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi di madrasah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan madrasah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala madrasah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>9</sup>

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 sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan

---

<sup>9</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Rosda, 2012), h. 25-26

kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Berdasarkan pengertian di atas, 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.<sup>10</sup>

Penelitian Tjong mengungkapkan karakteristik kepala madrasah yang efektif adalah:

- a. Kepala madrasah sekolah yang adil dan tegas dalam mengambil keputusan
- b. Kepala madrasah yang membagi tugas secara adil kepada guru
- c. Kepala madrasah yang menghargai partisipasi staf
- d. Kepala madrasah yang memahami perasaan guru
- e. Kepala madrasah yang memiliki visi dan berupaya melakukan perubahan
- f. Kepala madrasah yang terampil dan tertib
- g. Kepala madrasah yang berkemampuan dan efisien
- h. Kepala madrasah yang memiliki dedikasi dan rajin
- i. Kepala madrasah yang tulus
- j. Kepala madrasah yang percaya diri.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Amirudin, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru' *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7.2 (2017), 23–37, h. 27-28

<sup>11</sup> Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 323

#### 4. Kompetensi Kepala Madrasah

Agar dapat mengelola sekolah secara professional, kepala madrasah dituntut memiliki keahlian. Keahlian kepala madrasah menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah adalah:

a. Keahlian kepemimpinan (*leadership*)

Kepala sekolah harus mampu memimpin diri sendiri dan orang lain. Seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan biasanya memiliki mental yang tangguh, memegang prinsip dan tidak mudah menyerah.

b. Keahlian Mendidik (*Edukatif*)

Kepala madrasah berasal dari guru, orang yang memiliki pengalaman pendidikan dan atau pekerjaan sebagai pengajar atau pendidik. Dengan begitu kepala madrasah dapat membimbing dan mengarahkan guru dan siswa dalam konteks mendidik. Itulah sebabnya, seorang kepala madrasah dituntut mampu berperan sebagai pendidik.

c. Keahlian Manajemen

Kepala madrasah harus mampu mengelola seluruh program, aset, tenaga, dan keuangan sekolah agar mampu mengantarkan pada target-target kerja secara efektif.

Kunci keberhasilan kepala madrasah dalam manajemen sekolah terletak pada kemampuan perencanaan (*planning skill*).

Melalui perencanaan, kepala madrasah, guru, dan semua pihak memahami target-target kerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

d. Keahlian Administrasi

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

e. Sebagai Seorang Manajer

Kepala madrasah dituntut menguasai administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran. Sebagai manajer pelaksana, kepala madrasah harus mampu melakukan pengawasan dan kontrol (supervisi) terhadap cara kerja dan hasil kerja bawahannya.

f. Keahlian Motivasi

Sebagai pemimpin, kepala madrasah harus menjadi pribadi yang motivatif. Kepala madrasah mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa dan wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan sekolah. Oleh karena itu, kepala madrasah haruslah orang yang memiliki *positif thinking*, baik terhadap dirinya, orang lain, dan keadaan yang dihadapi.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h. 93-95

## 5. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala madrasah yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari, dan memahami tiga hal: (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan disekolah, (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah, dan (3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Menurut Greenfield, menyatakan bahwa Indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut:

1. Komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya.
2. Menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah
3. Senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas.<sup>13</sup>

Terdapat indikator-indikator kepemimpinan kepala madrasah yang efektif sebagai berikut:

- a. Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka.

---

<sup>13</sup> E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 19

- c. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya.
- d. Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- e. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan prestasi belajar.
- f. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala, dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian.
- g. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.<sup>14</sup>
- h. Melakukan kunjungan kelas untuk mengamati pembelajaran secara langsung.
- i. Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin.
- j. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah.

---

<sup>14</sup> *Ibid*, h. 20



- k. Memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga sekolah dan masyarakat untuk berkonsultasi dan berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran di sekolah.
- l. Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi.
- m. Membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif.<sup>15</sup>

Menurut E Mulyasa kepemimpinan dalam peningkatan kinerja diantaranya adalah:

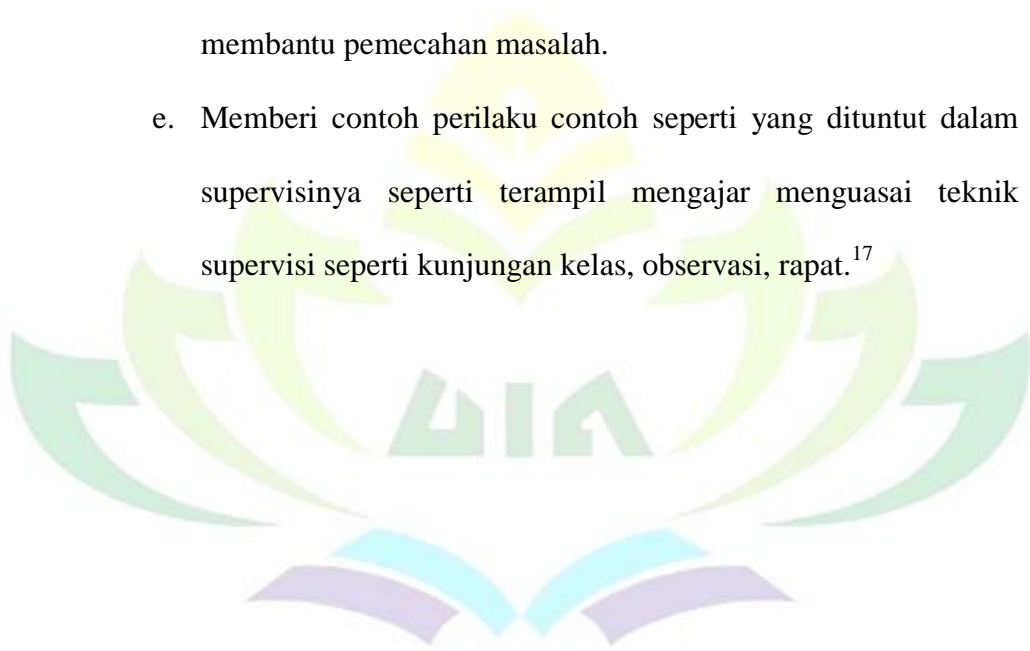
- a) Pembinaan disiplin dengan 1) latihan keefektifan pemimpin yaitu: menghilangkan metode represif dan kekuasaan, misalnya memberi hukuman dan ancaman melalui model komunikasi tertentu. 2) konsekuensi-konsekuensi logis yaitu dengan menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah dan memanfaatkan akibat dari perilaku yang salah.
- b) Pembangkitan motivasi yaitu dengan teori Maslow diantaranya
  - 1. Kebutuhan akan rasa harga diri (*esteem needs*) misalnya hasrat untuk memperoleh kekuatan pribadi dan penghargaan atas apa yang dilakukannya.
  - 2. Bekerja dengan suasana yang menyenangkan atau bersahabat.
- c) Penghargaan (*Reward*) yaitu di kaitkan dengan prestasi pegawai secara terbuka sehingga setiap pegawai memiliki peluang untuk meraihnya.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> *Ibid*, h. 21

Kepala madrasah dalam kepemimpinannya memiliki tanggung jawab sebagai berikut: mengorganisir dan membina guru yang mencakup:

- a. Memotivasi semangat kerja
- b. Memberikan penghargaan
- c. Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok, penataran dan belajar lebih lanjut
- d. Memberi konsultasi, melalui mendengarkan masalah, membantu pemecahan masalah.
- e. Memberi contoh perilaku contoh seperti yang dituntut dalam supervisinya seperti terampil mengajar menguasai teknik supervisi seperti kunjungan kelas, observasi, rapat.<sup>17</sup>



---

<sup>16</sup> E Mulyasa *Kepemimpinan dalam Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 118

<sup>17</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 102

## B. Kinerja Guru

### 1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.<sup>18</sup> Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan.<sup>19</sup>

Adapun menurut Ismail Nawawi Uha dalam bukunya Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja mengemukakan definisi kinerja dari berbagai ahli, antara lain:

- a. Menurut Rue dan Byar menyatakan: kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil
- b. Menurut Murphy dan Cleveland menyatakan: kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan.
- c. Menurut Suntoro menyatakan: Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang

---

<sup>18</sup> Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h.

<sup>19</sup> *Ibid*, h. 96

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>20</sup>

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## 2. Pengertian Guru

Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>21</sup>

Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau/musola, di rumah, dan sebagainya.

---

<sup>20</sup> Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta: Pranadamedia Group, 2013), h. 212-213

<sup>21</sup> Undang-Undang Republik Indonesia, No 14 Tahun. 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

Guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat. Kewibawaanlah yang menyebabkan guru dihormati, sehingga masyarakat tidak meragukan figure guru. Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak didik mereka agar menjadi orang yang berkepribadian mulia.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal, disekolah maupun di luar sekolah.<sup>22</sup>

Dalam konteks proses pendidikan disekolah guru memiliki tugas untuk mendidik, mengajar, dan melatih.

- a. Mendidik berarti menanamkan, meneruskan, dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik (nilai-nilai agama dan budaya)
- b. Melatih berarti membekali anak didik agar memiliki keterampilan sebagai bekal dalam kehidupannya.
- c. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Tugas guru tersebut merupakan bagian dari fungsi guru yang harus dilaksanakan dalam kegiatan pendidikan disekolah. Ada beberapa fungsi guru untuk menjalankan tugas guru, yaitu guru sebagai perancang pembelajaran, guru sebagai pengelola pembelajaran, guru sebagai pengarah pembelajaran, guru sebagai pelaksana kurikulum, dan guru sebagai evaluator.

---

<sup>22</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), h. 26

1. Guru sebagai perancang pembelajaran. Guru dapat merancang dan mempersiapkan semua komponen pembelajaran agar proses belajar mengajar berjalan efektif dan efisien. Guru dituntut untuk berperan aktif dalam merencanakan berbagai komponen dalam sistem pembelajaran yang meliputi:
  - a) Membuat dan merumuskan tujuan pembelajaran.
  - b) Menyiapkan materi yang relevan dengan tujuan, waktu, fasilitas perkembangan ilmu, kebutuhan, dan kemampuan siswa-siswi.
  - c) Merancang metode yang sesuai dengan situasi dan kondisi siswa-siswi
  - d) Menyediakan sumber belajar, dalam hal ini guru berperan sebagai fasilitator dalam pengajaran.
  - e) Media, dalam hal ini guru berperan sebagai mediator dengan memperhatikan relevansi (seperti juga materi), efektif dan efisien, sesuai dengan metode serta pertimbangan praktis.
2. Guru sebagai pengelola pembelajaran. Pengelolaan pembelajaran dapat bermakna pengelolaan kelas juga pengelolaan peserta didik. Dalam tujuan umum pengelolaan kelas, yaitu menyediakan dan menggunakan fasilitas dalam kegiatan belajar mengajar, sedangkan tujuan khususnya yaitu mengembangkan kemampuan siswa-siswi dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi yang

memungkinkan peserta didik bekerja dan belajar, serta membantu siswa untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

3. Guru sebagai pengarah pembelajaran. Untuk menjadi pengarah pembelajaran, yaitu dengan pendekatan pribadi, yang berarti guru dapat mengenal dan memahami peserta didik secara lebih mendalam hingga dapat membantu dalam keseluruhan proses belajar mengajar, atau dengan kata lain guru berfungsi sebagai pembimbing.
4. Guru sebagai pelaksana kurikulum. Dalam hal ini guru menjadi penjabar dari materi dalam kurikulum, sehingga menjadi menarik untuk disajikan kepada peserta didik dalam proses pembelajaran berlangsung. Dengan kata lain, guru dituntut untuk mencari gagasan baru demi penyempurnaan proses pendidikan dan pembelajaran.
5. Guru sebagai evaluator. Dalam menjalankan fungsinya sebagai penilai hasil belajar peserta didik, guru hendaknya secara terus menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai peserta didik dari waktu ke waktu. Informasi yang diperoleh dari evaluasi ini akan menjadi umpan balik terhadap proses pembelajaran. Umpan balik yang diperoleh lewat penilaian akan dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan pembelajaran selanjutnya.

Dengan demikian, proses pembelajaran akan terus-menerus ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang optimal.<sup>23</sup>

### 3. Kriteria Kinerja Guru

Keberhasilan seorang guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah tercapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dan serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, Pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu:

- a. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa,

---

<sup>23</sup> Jejen Musfah, *Redesain Pendidikan Guru*, (Jakarta: Kencana, 2015), h. 52-55



berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.

- c. Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua atau wali peserta didik, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.<sup>24</sup>

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran

---

<sup>24</sup> Eny Winaryati Evaluasi Supervisi Pembelajaran, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h.

siswa. Guru di masa mendatang tidak lagi menjadi satusatunya orang yang paling *well informed* terhadap berbagai informasi dan pengetahuan yang sedang berkembang dan berinteraksi dengan manusia di jagad raya ini.<sup>25</sup>

#### 4. Mengukur Kinerja Guru

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Untuk keperluan penilaian kinerja guru diperlukan adanya informasi yang juga diharapkan berkualitas dan *valid*, artinya mampu menggambarkan kinerja guru secara baik. Di samping itu, diperlukan perencanaan yang lebih mantap untuk karier bagi mereka masing-masing.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi pendidikan secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi guru dan aspek kinerja. Dengan demikian, tujuan dan kontribusi dan hasil penilaian yang diharapkan dapat tercapai. Menurut Fattah guru yang bermutu dapat diukur dengan lima faktor utama, yaitu:

- a. Kemampuan profesional (*professional capacity*), kemampuan intelegensi, sikap dan prestasi dalam bekerja
- b. Upaya profesional (*professional efforts*), guru mentransformasikan kemampuan profesional ke dalam proses belajar mengajar.

---

<sup>25</sup> Yusnidar, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh', *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14.2 (2014), h. 334-335

- c. Kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, intensitas waktu seorang guru untuk tugas profesionalnya.
- d. Kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional (*link and match*), guru yang mendukung proses belajar mengajar sampai tuntas dan benar
- e. Kesejahteraan yang memadai.

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan berbagai cara. Bila hal tersebut dapat dilakukan tidak menutup kemungkinan mutu para guru akan meningkat dan profesionalisme guru semakin baik.<sup>26</sup>

## 5. Kompetensi Kinerja Guru

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan perilaku) yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi guru di Indonesia telah dikembangkan oleh Proyek Pembinaan Pendidikan Guru (P3G) Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Pada dasarnya kompetensi guru menurut P3G bertolak dari analisis tugas-tugas seorang guru, baik sebagai pengajar, pembimbing, maupun sebagai administrator kelas. Ada sepuluh kompetensi guru menurut P3G, yakni:

- a) Menguasai bahan
- b) Mengelola program belajar-mengajar

---

<sup>26</sup> *Ibid*, h. 336-337

- c) Mengelola kelas
- d) Menggunakan media/sumber belajar
- e) Menguasai landasan kependidikan
- f) Mengelola interaksi belajar-mengajar
- g) Menilai prestasi belajar
- h) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan
- i) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan
- j) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.<sup>27</sup>

Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kompetensi kinerja guru. Minimal memiliki empat kemampuan, yakni kemampuan

#### 1) Merencanakan Proses Belajar Mengajar

Untuk dapat membuat perencanaan belajar mengajar, guru terlebih dahulu harus mengetahui arti dan tujuan perencanaan tersebut, serta menguasai secara teoritis dan praktis unsur-unsur yang terdapat didalamnya. Oleh karena itu, kemampuan merencanakan program belajar mengajar merupakan muara dari segala pengetahuan teori, keterampilan dasar, dan pemahaman yang mendalam tentang objek belajar dan situasi pengajaran. Makna atau arti perencanaan atau program belajar mengajar tidak

---

<sup>27</sup> Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) h. 75-76

lain adalah suatu proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pengajaran itu berlangsung.

## 2) Melaksanakan /Mengelola Proses Belajar Mengajar

Melaksanakan atau mengelola kegiatan belajar mengajar merupakan tahap pelaksanaan dari program yang telah dibuat. Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar kemampuan yang dituntut adalah kreativitas guru dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam perencanaan. Guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan belajar mengajar dihentikan, ataukah diubah metodenya, apakah mengulang dulu pelajaran yang lalu, manakala siswa belum dapat mencapai tujuan-tujuan pengajaran.

Untuk itu tidak cukup dengan menguasai landasan teori mengenai belajar dan mengajar, tetapi yang sangat penting adalah pengalaman praktik yang intensif. Disinilah pentingnya pengalaman praktik lapangan bagi para calon guru. Kemampuan mengelola proses belajar mengajar tidak mungkin diperoleh tanpa mengalaminya secara langsung.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> *Ibid*, h. 78-79

### 3) Menilai Proses Belajar Mengajar

Setiap guru harus dapat melakukan penilaian tentang kemajuan yang telah dicapai oleh siswa, baik secara iluminatif-observatif maupun secara struktural-objektif. Penilaian secara iluminatif-observatif dilakukan dengan pengamatan yang terus menerus tentang perubahan dan kemajuan yang telah dicapai oleh siswa. Penilaian secara struktural-objektif berhubungan dengan pemberian skor, angka atau nilai, yang biasa dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar siswa. Masih banyak kekurangan dan kelemahan, penilaian cara yang kedua telah biasa digunakan oleh guru. Namun, penilaian cara yang pertama masih belum biasa digunakan oleh guru disebabkan kemampuan dan kesadaran akan pentingnya penilaiannya tersebut belum membudaya.

### 4) Menguasai Bahan Pelajaran

Guru yang profesional mutlak harus menguasai bahan yang akan diajarkannya. Adanya buku pelajaran yang dapat dibaca oleh siswa, tidak mengandung arti bahwa guru tak perlu menguasai bahan. Sungguh ironis jika terjadi siswa lebih dahulu mengetahui tentang suatu daripada guru. Memang guru tidak mungkin serba tahu, tetapi setiap guru dituntut untuk memiliki pengetahuan umum yang luas dan mendalami keahliannya atau mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Penguasaan guru akan bahan pelajarannya sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa.

Banyak pendapat yang mengatakan bahwa proses dan hasil belajar siswa tergantung pada penguasaan pelajaran oleh guru atau keterampilan mengajarnya.<sup>29</sup>

### **C. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Salah satu kekuatan dalam pengelolaan sekolah yang berperan penting dalam menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala madrasah, yaitu perilaku kepala madrasah yang mampu memprakarsai pemikiran baru dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, input, proses, output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.<sup>30</sup>

Sedangkan menurut Supardi, Kepala madrasah dalam kepemimpinannya memiliki tanggung jawab sebagai berikut: mengorganisir dan membina guru yang mencakup: Memotivasi semangat kerja, memberikan penghargaan, mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok, penataran dan belajar lebih lanjut, memberi konsultasi, melalui mendengarkan masalah, membantu pemecahan masalah, dan memberi contoh perilaku seperti yang dituntut dalam supervisinya seperti terampil mengajar menguasai teknik supervisi seperti kunjungan kelas, observasi, rapat.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> *Ibid*, h. 80

<sup>30</sup> Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h.

<sup>31</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 102

## 1. Memberikan Motivasi

Motivasi menurut Sumadi Suryabrata motivasi merupakan keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Motivasi merupakan suatu kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan (kebutuhan).<sup>32</sup>

Menurut Mc. Donald, Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. motivasi mengandung 3 elemen penting diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi manusia.
- b) Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa "*feeling*", afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
- c) Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yakni tujuan. motivasi memang muncul dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur

---

<sup>32</sup> Djaali, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 101



lain, dalam hal ini adalah tujuan. tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.<sup>33</sup>

## 2. Memberikan penghargaan

Bentuk-bentuk penghargaan kepada guru berprestasi dapat berupa materiil, seperti hadiah, dan nonmaterial, seperti pemberian sertifikat penghargaan dan lencana. Penghargaan nonmaterial dapat pula diberikan dalam bentuk nominasi guru terbaik secara berkala (misalnya, mingguan, bulanan, semesteran, atau tahunan) serta diumumkan secara luas disekolah. Bentuk-bentuk penghargaan ini dengan sendirinya membangkitkan dan menularkan semangat kerja dan meningkatkan etos kerja bagi guru.<sup>34</sup>

## 3. Memberikan pelatihan

Upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kineja guru adalah mengikutsertakan guru-guru dalam penataran atau pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar kejenjang pendidikan yang lebih tinggi. Misalnya memberikan kesempatan bagi para guru yang belum mencapai jenjang sarjana untuk mengikuti kuliah di universitas terdekat dengan sekolah, yang pelaksanaannya tidak mengganggu kegiatan pebelajaran.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Sadirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 73-74

<sup>34</sup> E Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 78

<sup>35</sup> Sumardi, 'Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja guru', *Manajer Pendidikan*, volume 9, Nomor 6, November 2015, h. 803

#### 4. Memberikan konsultasi

Kepala madrasah memiliki gambaran yang detil tentang semua perencanaan dan kegiatan di institusinya. Posisi ini memungkinkan kepala madrasah untuk kontribusi yang berharga pada program-program bimbingan dan konseling sekolah dengan cara bertindak sebagai penasehat dan konsultan berkenaan dengan kebutuhan-kebutuhan sekolah yang dapat dan perlu dilayani melalui program bimbingan dan konseling. Masalah tentang kebutuhan konsultasi guru, dapat berasal beberapa hal, seperti: masalah kesiswaan, masalah pembelajaran.

Kepala madrasah selalu terbuka untuk selalu meluangkan waktu dalam mendengarkan keluhan-keluhan yang dirasakan bawahan. Hal ini merupakan salah satu bentuk perhatian kepala madrasah kepada bawahannya, sehingga bawahan merasa tidak sia-sia jika menyampaikan keluhan-keluhan mengenai masalah pekerjaan kepada kepala madrasah.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Yuli Triana dan St Aisyah, 'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA di Banjarmasin', *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 6 (2016), h. 1059

## 5. Melakukan Kegiatan kunjungan kelas

Kegiatan kunjungan kelas dipakai untuk mengumpulkan data lebih banyak dan lebih objektif, sebagai latihan, untuk membina kemampuan dan keterampilan guru, sebagai evaluasi untuk melihat sampai dimana kemajuan yang telah diproses guru.<sup>37</sup>

Ngalim purwanto menyebutkan bahwa pengawasan mengacu pada kegiatan supervisi yang dilakukan untuk meningkatkan proses belajar mengajar dan kualitas pembelajaran. Pengawasan dikategorikan menjadi dua jenis yaitu:

- a. Supervisi akademik untuk meningkatkan proses belajar mengajar.
- b. Supervisi manajerial untuk membimbing dan memantau kegiatan kelembagaan seperti tenaga kependidikan, program kurikulum, pembinaan siswa, dan fasilitas pendidikan.

Tanggung jawab kepala madrasah dalam supervisi akademik meliputi: membimbing guru dalam menjalankan tugasnya, dan memantau hasil belajar guru dalam merencanakan, bertindak, dan mengevaluasi hasil belajar.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Suto Prabowo Dan Dyah Satya Yoga, "Supervisi Kunjungan Kelas Sebagai Upaya Membina Profesional Guru SLTP/SLTA", *Jurnal Sosial Humaniora*, Vol 9 No.1, Juni 2016, h. 102,

<sup>38</sup> Subandi, 'Kontribusi Supervisi Akademik dalam Manajemen Mutu : Studi Kasus Manajemen Mutu Pembelajaran Melalui Implementasi Supervisi di Madrasah Aliyah Darul A'mal Kota Metro', *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 1, No 3, Juni 2015, h. 452-453

#### **D. Penelitian Yang Relevan**

Penelitian yang sebelumnya berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti, di antaranya sebagai berikut :

1. Ummayatun Vauza dalam penelitiannya yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat Tahun Pelajaran 2015/2016*. Dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa, kepala madrasah sebagai pemimpin sudah melaksanakan kemampuannya dalam mengorganisir dan membantu staf dalam merumuskan perbaikan pengajaran disekolah dalam program yang lengkap, Memberikan fasilitasi pengembangan sarana dan prasarana, penyebarluasan dan pelaksana visi pembelajaran yang dikomunikasikan dengan baik dan didukung oleh komunikasi madrasah, Melaksanakan program pengajaran yang kondusif bagi peserta didik dan pertumbuhan profesional guru dan staff, kepala madrasah Menjamin bahwa manajemen organisasi dan pengoprasian sumber daya sekolah digunakan untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman dan sehat, kepala madrasah bekerja sama dengan pendidik, orang tua siswa dan anggota masyarakat dalam menanggapi kepentingan dan keutuhan sekolah dan memberdayakan sumber daya masyarakat untuk mencapai tujuan yang diharapkan, Kemampuan kepala madrasah dalam membangkitkan dan memupuk kepercayaan

pada diri diri pendidik dan staff madrasah, kemampuan kepala madrasah dalam membina kerja sama dalam memajukan dan melaksanakan program-program supervisi, Kemampuan kepala madrasah dalam mendorong para pendidik serta staff madrasah agar penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara efektif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan madrasah dengan sebaik-baiknya.<sup>39</sup>

2. Dini Pradila Sandi dalam penelitiannya yang Berjudul Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran. Dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru sudah baik, karena dari 8 indikator sudah terlaksana 7 indikator yaitu, pemberian motivasi, pembinaan kedisiplinan, kegiatan kunjungan kelas, pemberian konsultasi, menciptakan kerja kreatif dan aktif, sikap dan perilaku teladan, dan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Adapun 1 indikator yang belum terlaksana dengan maksimal adalah pemberian penghargaan. Sedangkan untuk kinerja guru belum cukup baik, karena dari 6 indikator sudah 3 indikator terlaksana dengan baik yaitu adalah, pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), mengelola pelaksanaan pembelajaran, dan menciptakan hubungan kekeluargaan. Sedangkan 3 indikator yang belum berjalan dengan baik adalah, pengelolaan dan penilaian hasil

---

<sup>39</sup> SKRIPSI: Ummayatun Vauza, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat Tahun Pelajaran 2015/2016 Skripsi', *Dk*, 53.9 (2015), 1689-99 .

belajar pesert didik, pelaksanaan evaluasi penilaian peserta didik, dan penguasaan materi pembelajaran<sup>40</sup>

3. Tia Aziza dalam penelitiannya yang Berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTS NEGERI 2 Bandar Lampung. Dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa, pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.<sup>41</sup>

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah sangatlah berperan penting dalam dalam meningkatkan kinerja guru, karena semakin baik kepemimpinan kepala madrasah maka akan mempengaruhi kinerja para guru agar terciptanya mutu pengajaran yang baik. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Hidayatul Mubtadiin, Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan”.

Adapun penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu pada rumusan masalah yang membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara pemberian

---

<sup>40</sup> SKRIPSI: Dini Pradila Sandi, ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran’, *Problem Set 2*, 23.3 (2019), 2019.

<sup>41</sup> SKRIPSI: Tia Aziza, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru DI MTs Negeri 2 Bandar Lampung’, *Duke Law Journal*, 1.1 (2019), 1–13 <<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>>.

motivasi, pemberian penghargaan, pemberian pelatihan, pemberian konsultasi, dan kegiatan kunjungan kelas.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Alben, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015
- Amirudin, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru', *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7.2 (2017)
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Baharun, Hasan, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru', *Edudeena*, 1.2 (2017)
- Bahri, Djamarah Syaiful, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta : Rineka Cipta, 2010
- Djaali, *Psikologi Pendidikan* , Jakarta: Bumi Aksara, 2013
- Fauzan, Ahmad, 'Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kesiswaan', *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 6, No 1 (2016)
- Gaol, Nasib Tua Lumban, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Anterior Jurnal*, 18.1 (2018), 13–22
- Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Az-Ziyadah
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012
- Mudlofir, Ali, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidik Di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013
- Mulyasa, E, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi



Aksara, 2015

Musfah, Jejen, *Redesain Pendidikan Guru*, Jakarta: Kencana, 2015

Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun. 2005 Tentang Guru Dan Dosen

Permadi, K, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, 2010

Pramesti, Diana, and Muhyadi, 'FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SMA', 5.1 (2018), 3–8

Purwanto, Ngalim, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Rosda, 2012

Rivai, Vaithzal, and Sylviana Murni, *Education Mangement: Analisis Teori Dan Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012

Sadirman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016

Samrowi, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Imam Puro Kutoarjo, Purworejo', *Journal Ar-Rihlah Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam Volume*, 4.1 (2019)

Subandi, 'Kontribusi Supervisi Akademik dalam Manajemen Mutu : Studi Kasus Manajemen Mutu Pembelajaran Melalui Implementasi Supervisi di Madrasah Aliyah Darul A'mal Kota Metro', *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 1, No 3, Juni 2015

SKRIPSI: Aziza, Tia, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTS Negeri 2 Bandar Lampung'

SKRIPSI Dini Pradila Sandi, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam

Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran’

SKRIPSI Ummayatun Vauza, ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat Tahun Pelajaran 2015/2016

Sodiqin, Hasan, Diding Nurdin, and Universitas Pendidikan Indonesia, ‘Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Dan Kinerja Mengajar Guru Dalam Mutu Pendidikan’, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23.2 (2016)

Sudarwan Danim, dan Suparno, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011

Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2014

Suto, Prabowo, dan Dyah yoga Satya, “Supervisi Kunjungan Kelas Sebagai Upaya Membina Profesional Guru SLTP/SLTA”, *Jurnal Sosial Humaniora*, Vol 9 No.1, Juni 2016

Triana, Yuli, dan St Aisyah, ‘GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SMA DI BANJARMASIN’, 6 (2016), 1055–62

Uha, Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*, Jakarta: Pranadamedia Group, 2013

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik Dan Permasalahannya*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2013

Winaryati, Eny, *Evaluasi Supervisi Pembelajaran*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014

Yusnidar, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Pada Man Model Banda Aceh', *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14.2 (2014)

