

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MTs PELITA GEDONG TATAAN**

Skripsi

**FATIA KHAIRUNNISA
NPM : 1711030097**



**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERIRADEN INTAN
LAMPUNG
1442 H/ 2021**

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs PELITA GEDONG TATAAN

Skripsi

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

Oleh:

Fatia Khairunnisa
NPM : 1711030097

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. H. Subandi, MM
Pembimbing II: Dr. Oki Dermawan, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEPENDIDIKAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/ 2021 M**

ABSTRAK

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs PELITA GEDONG TATAAN

Oleh:
FATIA KHAIRUNNISA
NPM: 1711030097

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan keberhasilan kepala madrasah dalam memimpin lembaga pendidikannya, dengan hal ini peneliti melakukan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Pelita Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

Kepala madrasah merupakan jabatan tertinggi di madrasah, dengan demikian dapat berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana. Kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah dengan tugas serta tanggung jawabnya. Penelitian yang dilakukan ini bersifat kualitatif deskriptif, dengan alat pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi, dan observasi. Adapun informan dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, waka kurikulum dan juga tenaga pendidik.

Dari hasil penelitian bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sudah terlaksana, hal ini terlihat dari 5 indikator yang ada dan sudah terlaksana. Indikator yang sudah terlaksana ialah; 1) kepala madrasah dalam memberikan motivasi, sudah terlaksana dengan kepala madrasah dalam memberikan motivasi biasanya dengan mengadakan pertemuan lalu memberikan pengarahan kepada guru untuk meningkatkan pembelajaran dan memberikan pujian kepada guru yang berprestasi. 2) kepala madrasah dalam memberikan penghargaan, sudah terlaksana dengan kepala madrasah memberikan piagam penghargaan atau reward kepada guru yang berprestasi dan juga memberikan uang pembinaan sejumlah 500ribu. 3) dari segi pemberian pelatihan kepala madrasah mengirimkan guru dalam pelatihan maupun workshop yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, selain itu diadakan pelatihan guru di madrasah yang diadakan 6 bulan sekali. 4) kepala madrasah dalam memberikan konsultasi, sudah terlaksana dengan kepala madrasah mendengarkan keluhan-keluhan yang dirasakan oleh guru sehingga kepala madrasah dapat memberikan solusi untuk dapat mengatasinya. 5) kepala madrasah melaksanakan supervisi akademik yakni dengan melakukan kunjungan kelas pada saat proses pembelajaran berlangsung hal ini dilakukan kepala madrasah untuk mengetahui keefektifan proses belajar mengajar. Dengan demikian bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sangat berperan penting terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan yang lebih baik.

Kata kunci: kepala madrasah, kinerja guru



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

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

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Pelita Gedong Tataan**

Nama : **Fatia Khairunnisa**

NPM : **1711030097**

Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**

Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

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

Pembimbing I

Dr. H. Subandi, MM

NIP.196308081993121002

Pembimbing II

Dr. Oki Dermawan, M.Pd

NIP.197610302005011001

Mengetahui,

Ketua Jurusan MPI

Dr. H. Ed Haddati, M.Pd

NIP.196407111991032003



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

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **"KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs PELITA GEDONG TATAAN"**. Disusun oleh **FATIA KHAIRUNNISA, NPM : 1711030097**. Program studi : **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**, telah di ujian dalam Sidang Munaqasyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal : **Senin, 29 Maret 2021 pada pukul 14.30-16.30 WIB** di Ruang Sidang.

TIM MUNAQASYAH

Ketua : **Dr. H. Amirudin, M.Pd.I**
Sekertaris : **Sri Purwanti Nasution, M.Pd**
Penguji Utama : **Dr. H. Erjati Abas, M.Ag**
Penguji Pendamping I: **Dr. H. Subandi, MM**
Penguji Pendamping II: **Dr. Okl Dermawan, M.Pd**

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan


Prof. Dr. H. Nurva Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002

MOTTO

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

Artinya :” Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sadar. Dan mereka menyakini ayat-ayat kami.¹(Qs. As-Sajdah:24)

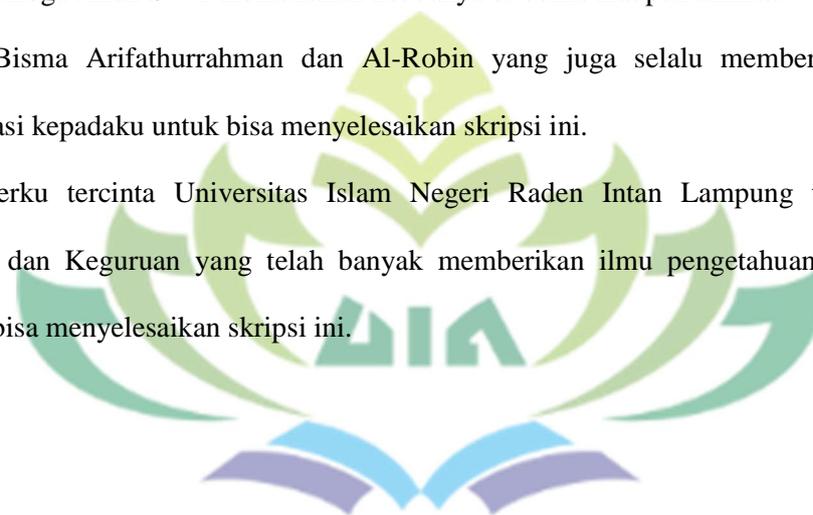


¹Dapartemen Agama RI, *Al-Qura'an Dan Terjemahannya* (Bandung: CV. Penerbit Diponorogo, 2012).h.417

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur ku panjatkan kepada Allah SWT yang memberikan rahmat dan hidayah kepadaku, sehingga Alhamdulillah skripsi ini dapat terselesaikan. Sebagai tanda bakti dan rasa hormat serta syukur, kupersembahkan karya ini untuk orang yang aku kasihi dan aku sayangi yang selalu memberiku support tiada henti dan selalu memberiku nasehat yang mampu membangkitkan rasa semangatku untuk menyelesaikan kuliahku dan merai gelarku. Kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta bapak Hasiruddin dan Ibu Hayana yang telah membesarkan ku dengan penuh kasih sayang dan kesabaran yang luar biasa dalam mendidikku sampai saat ini, membimbing, membiayai pendidikan, mensupportku, selalu menyemangatiku dalam segala keinginanku dan tidak lupa untuk selalu mendo'akan ku demi keberhasilan agar terwujudnya cita-citaku. Semoga Allah SWT memuliakan keduanya di dunia maupun akhirat.
2. Adikku Bisma Arifathurrahman dan Al-Robin yang juga selalu memberiku semangat dan memotivasi kepadaku untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung terkhusus Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan serta pengalaman untukku bisa menyelesaikan skripsi ini.

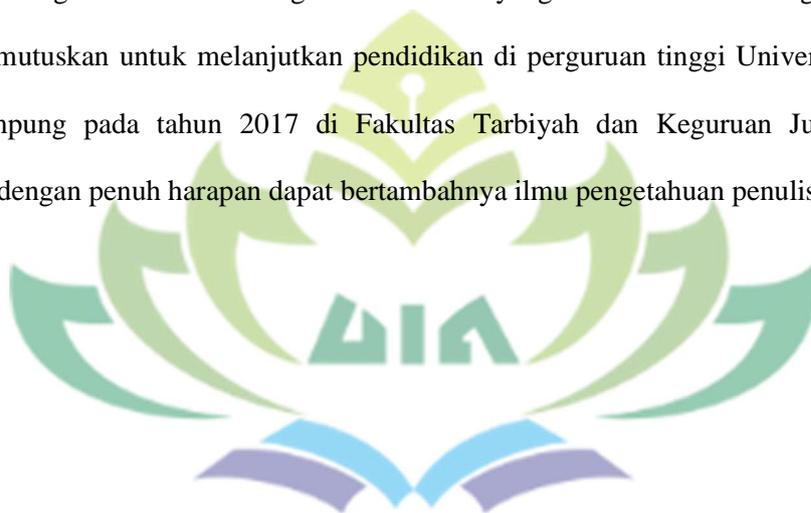


RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Fatia Khairunnisa lahir di Padang Manis 17 Maret 1999 adalah anak pertama dari tiga bersaudara dengan nama orang tua Ayah Hasiruddin dan Ibu Hayana. Penulis mempunyai dua adik laki-laki yang bernama Bisma Arifathurrahman dan Al-Robin.

Penulis mulai menempuh pendidikan di TK Ikatan Kekeluargaan Istri PTP.Nusantara VII di Wilayah Way Sekampung Unit Way Lima yang diselesaikan pada tahun 2005. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SDN 1 Padang manis yang diselsaikan pada tahun 2011. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di MTs Pelita Gedong tataan dan menyelsaikan pendidikan pada tahun 2014.Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMK Pelita Gedong Tataan Pesawaran dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2017.

Dengan dukungan dari kedua orang tua serta tekad yang kuat dan selalu mengharap Ridho Allah SWT, penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2017 di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan penuh harapan dapat bertambahnya ilmu pengetahuan penulis.



KATA PENGHANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

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

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

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

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Hj. Eti Hardiati, M.Pd dan Bapak Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku ketua dan sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Bapak Dr. H. Subandi, M.Pd selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
6. Bapak dan Ibu dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepda penulis selama menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
7. Kepada perpustakaan pusat dan perpustakaan tarbiyah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan fasilitas sumber rujukan penulisan skripsi ini.

8. Bapak Marliyanto, S.Pd.I selaku kepala madrasah MTs Pelita Gedong Tataan dan juga guru-guru MTs Pelita Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran
9. Teman-teman seperjuangan keluarga besar MPI/D yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT sellau memberikan kemudahan dan kelancaran dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini.
10. Kakaku tercinta Anggun Ulandari yang selalu memberiku dukungan, motivasi, dan selalu menyemangati ku dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat seperjuangan yang selalu memberikan motivasi dan semangat tiada hentinya Annisa Al-Kadia, Caca, Sindi Mareta, Euis Suciana Dewi, Yuni Kartika.
12. Teman-Teman KKN Kel. 272, Teman-teman PPL Kel.45 di SMP Negeri 3 Bandar Lampung, dan teman-teman lain yang yang selalu mengisi hari-hariku dengan canda tawa bersama yang selalu memberi nasehat, support dan juga inspirasi.
13. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Tidak ada penulis berikan kepada semuanya, kecuali kata terimakasih dan untaian doa, semoganya semua selalu dalam Rahmat, Ridho dan perlindungan Allah SWT. Dan semoga segala amal kebaikan semua diterima dan dilipat gandakan oleh Allah SWT. Aamiin Yarobal' alamin

Wassalamua'laikum wr.wb

Bandar Lampung, Maret 2021
Penulis

Fatia Khairunnisa
NPM. 1711030097

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
SURAT PERSETUJUAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGHANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	1
C. Fokus Dan Subfokus Penelitian	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	9
H. Metode Penelitian.....	11
I. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	15
1. Pengertian Kepemimpinan	15
a. Fungsi Kepemimpinan.....	16
b. Ciri-Ciri Kepemimpinan.....	17
c. Gaya-Gaya Kepemimpinan.....	17
d. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan.....	18
2. Pengertian Kepala Madrasah.....	19
a. Kompetensi Kepala Madrasah	21
b. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	21
c. Syarat-Syarat Kompetensi Sebagai Kepala Madrasah	23
d. Tugas Dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah	23
e. Fungsi Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Madrasah	24
B. Kinerja Guru.....	24
1. Pengertian Kinerja Guru.....	24
2. Penilaian Kinerja Guru	26
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	27
C. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	27
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek.....	30
1. Sejarah Singkat MTs Pelita Gedong Tataan	30
2. Visi, Misi, Tujuan MTs Pelita Gedong Tataan	32
3. Identitas Sekolah	32
4. Struktur Organisasi MTs Pelita Gedong Tataan	33
B. Penyajian Data Dan Fakta Penelitian	34
BAB IV ANALISIS PENELITIAN	
A. Analisis Data Penelitian.....	38
B. Temuan Penelitian	40

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	42
B. Rekomendasi	42

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Indikator kepala madrasah.....	8
Tabel 2 Data Jumlah Siswa MTs Pelita Tahun 2020/2021	33
Tabel 3 Sarana Dan Prasarana MTs Pelita Gedung Tataan	33



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi MTs Pelita Gedong Tataan.....	34
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kisi kisi Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 Pedoman wawancara kepala madrasah
- Lampiran 3 pedoman wawancara dengan wakil kepala madrasah
- Lampiran 4 Pedoman wawancara kepada guru
- Lampiran 5 Lembar hasil observasi
- Lampiran 6 tampak depan MTs Pelita Gedong Tataan
- Lampiran 7 Kantor MTs Pelita Gedong Tataan
- Lampiran 8 Wawancara dengan Kepala Madrasah
- Lampiran 9 Wawancara dengan wakil kepala madrasah
- Lampiran 10 Wawancara dengan guru pendidikan agama islam
- Lampiran 11 Wawancara dengan guru seni budaya
- Lampiran 12 Wawancara dengan guru bahasa inggris
- Lampiran 13 Prestasi MTs Pelita Gedong Tataan
- Lampiran 14 Perpustakaan MTs Pelita Gedong Tataan
- Lampiran 15 Ruang kelas MTs Pelita Gedong Tataan
- Lampiran 16 Surat permohonan penelitian
- Lampiran 17 Surat balasan penelitian
- Lampiran 18 surat keterangan hasil turnitin
- Lampiran 19 lembar keterangan validasi
- Lampiran 20 lembar pengesahan seminar proposal



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menguraikan lebih lanjut tentang judul skripsi ini, maka penulis akan membahas atau menjelaskan mengenai judul skripsi ini. Judul sendiri ini merupakan istilah dari inti persoalan suatu karya ilmiah, maka dari itu hal ini memudahkan untuk menafsirkan, oleh sebab itu judul suatu karya ilmiah harus dijelaskan secara cermat. Adapun judul skripsi ialah tentang **“Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Pelita Gedong Tataan”** untuk menjelaskan mengenai pokok bahasan pada judul skripsi ini adalah :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan dimana terdapat usaha untuk menyusun serta mencapai tujuan untuk memengaruhi, membimbing, serta dapat mengarahkan orang lain untuk meningkatkan kualitas organisasi yang sesuai dengan tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan. Selain itu juga, kepemimpinan merupakan *leader* yang mampu mengarahkan dan mendengar apa yang menjadi kebutuhan bawahannya serta semua yang memiliki kepentingan terhadap lembaga ataupun organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan memberikan motivasi serta menjalin komunikasi yang harmonis.²

1. Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan pemimpin pada suatu lembaga pendidikan yang ditetapkan langsung oleh yayasan ataupun pemerintah. Dalam menjalankan tugasnya, kepala madrasah harus mempunyai komitmen yang dapat dijabarkan melalui bentuk etika jabatan ataupun etika kepemimpinan kepala madrasah tersebut. Hal ini bertujuan untuk jabatan serta perilaku standar kepala madrasah untuk menjalankan tugas kepemimpinannya. Kepala madrasah ini merupakan jabatan tertinggi di sekolah serta pola kepemimpinan seorang kepala madrasah ini sangat berpengaruh penting dalam menentukan kemajuan madrasah. Maka dari itu, di dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala madrasah merupakan jabatan yang sangat strategis untuk mencapai tujuan pendidikan.³

2. Kinerja guru

Kinerja merupakan sesuatu hal yang telah tercapai, dan guru merupakan seorang tenaga pendidik yang profesional yang mempunyai tugas utama yakni mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai serta mengevaluasi peserta didik baik itu pendidikan formal, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah. Oleh karena itu kinerja guru merupakan hasil kerja oleh seseorang guru di suatu lembaga pendidikan atau disekolah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.⁴

B. Latar Belakang Masalah

Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan tujuan ideal untuk di realisasikan melalui sistem pendidikan nasional. Dalam pembukaan Undang- Undang Dasar Tahun 1945 dijelaskan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia ialah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah dan untuk memajukan kesahjateraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan

²Hidayat, *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan* (Banten: Yayasan Pendidikan Dan Sosial Indonesia Maju, 2019).H.5

³Amirudin, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru,” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 7, No. 2 (2017): 23–37.

⁴Supadi, “Kinerja Guru,” *Ijrm* 2, No. 2 (2019): 22.

ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan serta perdamaian abadi dan keadilan sosial.⁵

Pendidikan merupakan suatu proses yang dilakukan secara langsung atau tidak langsung oleh seseorang atau golongan yang dilakukan di dalam ruangan terbuka maupun tertutup dengan bertujuan untuk menambah pengetahuan atau wawasan kepada seseorang yang belum mengetahui wawasan tersebut. Pendidikan juga berarti hal yang sangat diperlukan dalam mencetak generasi penerus bangsa, karna tolak ukur bangsa yang berkualitas ditentukan dengan sejauhmana keberhasilan pendidikan yang di capai atau yang sudah terlaksana dengan baik.⁶

Pendidikan juga merupakan usaha sadar dan terencana dalam mewujudkan suasana belajar ataupun kegiatan pembelajaran agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan kemampuan ataupun potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keahlian yang diperlukan baik untuk dirinya, masyarakat maupun bangsa dan negara.⁷

Pendidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan , pengendalian diri dalam diri, kecerdasan, akhlaq mulia , serta keterampilan yang di perlukan , masyarakat bangsa, dan negara.⁸

Pendidikan nasional di Indonesia dilaksanakan melalui 2 jalur, yakni pendidikan secara formal (Madrasah) ataupun pendidikan secara non formal yakni (di luar madrasah). Menurut Pasal 14 Undang- Undang No. 20 Tahun 2003 tentang system Pendidikan Nasional bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, serta pendidikan tinggi.⁹ Pelaksanaan pendidikan dasar jalur formal menurut pasal 17 ayat 2 Undang- Undang No 20 Tahun 2003 adalah pendidikan yang berbentuk Madrasah Dasar(SD) , Dan Madrasah Ibtidaiyah(MI) dan Madrasah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah(MTs) atau bentuk sederajat lainnya.

Dalam pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan berperan penting dalam upaya membentuk watak bangsa melalui perkembangan kepribadian serta nilai-nilai yang akan dicapai. Dengan ini, tenaga kependidikan yang dimaksud ialah kepala madrasah atau pendidik maupun bawahannya, kepala madrasah merupakan pimpinan bagi seorang pendidik dan juga anak didiknya dimadrasah, dengan adanya kepala madrasah yang berkualitas maka kepala madrasah harus mampu dalam mendorong bawahan tau pendidik untuk lebih profesionalisme guna untuk mencapai suatu keberhasilan pada madrasah agar bsisa lebih unggul dalam mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas dan juga mampu dalam menyesuaikan diri dalam hidup bermasyarakat berbangsa dan bernegara.

Kepemimpinan atau *leadership* ialah yang berarti seni ataupun keterampilan seseorang dalam memanfaatkan hak kekuasaan sebagai perantara dalam mempengaruhi orang lain untuk dapat melaksanakan aktivitas tertentu yang diajarkan pada tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan juga merupakan salah satu sifat dari seorang pemimpin untuk dapat menjalankan tugas serta kewajiban dan juga tanggung jawabnya secara moral dan formal atas segala keseluruhan pelaksanaan

⁵Kemenristekdikti, "Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945," *Resntra Kemenristekdikti 2015-2019*, no. 2 (2015): 1–4,

⁶Wahyudin Nur Nasution, "Kepemimpinan Pendidikan Di Madrasah," *Jurnal Tarbiyah* 22, No. 1 (2015): 66–86.

⁷ Undang- Undang RI No. 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003)h.3

⁸Sistem Pendidikan Nasional, "Undang-Undang No.20 Tahun 2003Sistem Pendidikan Nasional. (2003). Undang-Undang No.20 Tahun 2003. Departemen Pendidikan Nasional.," *Departemen Pendidikan Nasional*, 2003.

⁹Undang-undang No 20, "Sistem Pendidikan Nasional," *Republik Indonesia*, 2003, 159–70.

wewenangannya terhadap orang yang dipimpnnya.Oleh sebab itu, setiap seorang pemimpin harus memiliki sifat manajerial skill yang sangat berpengaruh terhadap kekuasaan yang dimilikinya.¹⁰

Menurut Irham Fahmi Kepemimpinan merupakan ilmu yang mempelajari secara komperhensif tentang bagaimana mengarahakan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain atau bawahan dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan perintah atau sesuatu hal yang sudah direncanakan sebelumnya. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan , dan jiwa kepemimpinan seorang pemimpin tersebut tidak bisa di dapatkan secara instan tetapi melalui suatu proses yang cukup lama yang terbentuk dari waktu ke waktu sampai akhirnya membentuk dalam sebuah karakteristik. Dalam hal ini, seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan dalam usahanya yang gigih mampu membentuk lahirnya penegasan sikap kepemimpinan pada dirinya tersebut.¹¹

Menurut kartono, kepemimpinan merupakan karakter yang khas dan spesifik yang diperlukan untuk situasi tertentu karna sebagian kelompok melakukan kegiatan tertentu yang memiliki tujuan.Pemimpin kelompok dengan fitur karakteristik ialah fungsi dari situasi tertentu.¹²

Menurut marno kepemimpinan ialah proses dalam suatu penggerakan , mempengaruhi, memberikan motivasi, serta memberinkan pengarahannya kepada seseorang dalam suatu organisasi ataupun lembaga pendidikan tertentu dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan ataupun dibuat sebelumnya.¹³

Dari beberapa pengertian kepemimpinan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu karakter yang khas yang diperlukan dalam keadaan karna kepemimpinan ini merupakan ilmu yang bisa mengarahkan, yang bisa memengaruhi serta mengawasi orang lain dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan aturan yang sudah di rencanakan sebelumnya. Seperti yang dijelaskan pada surat An-nisaa ayat 59 yang berbunyi :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ؕ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ

إِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ؕ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: "Hai orang-orang Beriman, taatilah Allah dan taatilah Rosul (Nya) dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasol (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari Kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya"¹⁴. (Qs. An-Nisaa:59)

Pada ayat diatas tersebut dijelaskan bahwa kaum muslimin taat dan patuh kepada-Nya, Rasul-Nya dan kepada orang yang memegang kekuasaan atau pemimpin dalam melaksanakan amanat dan hokum dengan sebaik-baiknya dan adil seadilnya.Kepala Madrasah sangat memberi pengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah. Dan kepala madrasah juga memiliki peran sangat penting karna kepala madrasah ini merupakan roda penggerak, artinya kepala madrasah ini sebagai penentu arah kebijakan menuju madrasah dan pendidika secara luas. Keberhasilan suatu lembгаа pendidikan tergantung dengan kepemimpinan kepala madrasah. Karna kepala madrasah merupakan pimpinan di lembaganya, maka dengan hal itu kepala madrasah harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan

¹⁰ Amirudin, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 7 No. 2 (2017), H. 25

¹¹ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2017).h.15-16

¹² Kartini Kartono, "Kepemimpinan Dan Kepemimpinan," *Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*, 2006.

¹³ Marno, *Islam By Management And Leadership* (Malang: Lintas Pustaka, 2007). h.53

¹⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qura'an Dan Terjemahannya* (Jakarta, 2007).(Bandung: CV Penerbit Diponoro, 2012)h.417

,kepala madrasah harus mampu melihat keadaan perubahan serta melihat masa depan yang lebih baik lagi.¹⁵

Dan sebagaimana dalam firman Allah Qs. As-Sajdah ayat 24 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya : “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar . Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami”.¹⁶ (Qs. As-Sajdah:24)

Ayat diatas menjelaskan bahwa umat islam membutuhkan pemimpin yang dapat memberikan petunjuk dan arahan, sehingga pemimpin tersebut menjadi penggerak, pengelolaan dan rahmat bagi umat yang di pimpin atau di kelolanya bersikap sabardala menerima arahan dan petunjuk pemimpinnya.

Kepala madrasah sebagai manager yang bertugas sebagai pelaksanaan kurikulum, pengatur personil, fasilitas keuangan, serta hubungan sekolah dengan masyarakat.¹⁷

Kepala madrasah juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang pendidik maupun kinerja pada bawahannya, dan pendidik juga memberikan pengaruh terhadap anak didiknya. Kepala madrasah juga merupakan jabatan yang sangat tinggi dalam suatu lembaga pendidikan terhadap tercapainya program pendidikan.

Kepala madrasah juga sebagai komponen penting yang berperan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah merupakan pemimpin tertinggi di madrasah, cara kepemimpinannya sangat berpengaruh dalam menentukan terhadap kemajuan madrasah. Sebagai seorang pemimpin kepala madrasah harus sadar bahwa keberhasilannya tergantung pada orang lain seperti pendidik dan tenaga kependidikannya. oleh sebab itu, karakteristik pribadi sekolah memainkan peran sangat penting dalam kemajuan ataupun kegagalan madrasah. Seperti yang dijelaskan pada surat(QS. Al-Anbiya :73) yang berbunyi:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ

وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

Artinya : “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah”¹⁸(QS. Al-Anbiya:73)

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa kepemimpinan ini merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan karna kepemimpinan ini merupakan sebagai penggerak artinya seorang kepala madrasah harus mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sehingga target atau perencanaan dapat terlaksana dengan baik.

¹⁵Makmur, *Manajemen Pendidikan Berbasis Madrasah* (Makassar: Aksara Timur, 2018). h.50

¹⁶Dapartemen Agama RI, *Al-Qura'an Dan Terjemahannya* (Bandung : CV. Penerbit Diponorogo, 2012).h.417.

¹⁷Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Cet I : Bandung : PT Rafika Aditama, 2008), h.14

¹⁸Dapartemen Agama RI, *Al-Qura'an Dan Terjemahannya* (Bandung : CV. Penerbit Diponorogo, 2007).h.417

Sebagaimana yang sudah kita ketahui bahwa , kepala madrasah merupakan seorang pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan ditingkat operasional serta memiliki yang sentral, artinya dapat membawa keberhasilan bagi suatu lembaga pendidikan. Gaya kepemimpinan pada kepala madrasah sangat mempengaruhi terwujudnya madrasah yang menghasilkan manusia-manusia yang bertakwa, berbudi pekerti serta seseorang yang dapat menguasai teknologi informasi. Kepala madrasah sangat berperan penting dalam memandu, memberikan arahan, membimbing, memberikan motivasi , dapat menjalin suatu hubungan komunikasi yang baik terhadap pendidik serta memberikan pengawasan serta supervisi dalam ketentuan waktu dan juga perencanaan didalam sebuah lembaga pendidikan.¹⁹

Seorang kepala madrasah harus mempunyai kemampuan untuk mengelola madrasah secara profesional, kepala madrasah dituntut memiliki serangkaian keahlian. Keahlian kepala madrasah menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Madrasah ialah :

1. Keahlian kepemimpinan

Sebagai seorang pemimpin kepala madrasah harus mampu memimpin dirinya sendiri dan juga orang lain. Seseorang yang memiliki jiwa pemimpin artinya memiliki mental yang tangguh, tidak mudah menyerah serta dapat memegang prinsip dan tanggung jawab.

2. Keahlian mendidik

Pada dasarnya, seorang kepala madrasah juga pernah menjadi tenaga pendidik. Artinya, kepala madrasah dapat menghayati tugas, fungsi sebagai seorang pendidik. Oleh sebab itu, kepala madrasah dapat membimbing serta mengarahkan tenaga pendidik dan pendidik dalam hal mendidik.

3. Keahlian manajemen

Keberhasilan kepala madrasah terletak pada kemampuan perencanaan, dengan melalui perencanaan kepala madrasah, tenaga pendidik dan semua pihak dapat memahami target yang akan dicapai.

4. Keahlian administrasi

Dalam keahlian administrasi, kepala madrasah mampu memonitoring keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu madrasah.

5. Sebagai seorang manajer

Kepala madrasah sebagai seorang manajer harus mampu dalam melakukan suatu pengawasan terhadap cara kerja bawahannya.

6. Keahlian motivasi

Kepala madrasah sebagai seorang motivator harus mampu memberikan motivasi serta memberikan semangat kepada tenaga pendidik, tenaga kependidikan agar mampu mendukung tercapainya tujuan pada suatu madrasah tersebut.²⁰

Menurut Supardi terdapat beberapa indikator mengenai kepemimpinan, yakni

1. Kepala madrasah memberikan motivasi dan semangat kerja kepada guru
2. Kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru
3. Kepala madrasah memberikan konsultasi atau jalan keluar dengan mendengarkan permasalahan lalu memberikan solusi yang baik

¹⁹Nur Isna Indah Kurniawati, "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Huda Desa Mojoduwur Kecamatan Ngetos Kabupaten Nganjuk," *Intelektual, Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman* 8, no. 2 (2018):261–76,

²⁰ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015) h. 95

4. Kepala madrasah dapat mengembangkan profesi seorang guru melalui beberapa program seperti halnya dengan penataran serta belajar lebih lanjut
5. Kepala madrasah memberikan contoh yang baik kepada guru seperti halnya dalam supervisi manajerial bahwa kepala madrasah harus terampil dalam mengajar serta menguasai teknik supervisi seperti melakukan kunjungan kelas, mengadakan rapat.²¹

Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu dalam pendidikan yakni keefektifan kerja guru. Keefektifan kerja guru dapat dicapai apabila guru memiliki semangat kerja yang tinggi. Jika seorang guru memiliki semangat yang tinggi maka hal itu akan berdampak positif dalam proses pembelajaran dan peserta didik, para peserta didik akan lebih mudah dalam pencapaian hasil kerja yang optimal.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 menyatakan bahwa “ guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama dalam mendidik, memberi pengajaran, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai serta dapat mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, formal maupun pendidikan menengah.

Kinerja merupakan *performance* (unujuk kerja). Kinerja dapat kita artikan sebagai prestasi kerja ataupun pelaksanaan kerja atau hasil kerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja merupakan kualitas serta kuantitas dalam pencapaian hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya.²²

Menurut Samsudin bahwa kinerja merupakan suatu tingkatan dalam pelaksanaan tugas yang dicapai seseorang berdasarkan kemampuan yang ada dan batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.²³

Berdasarkan pengertian menurut beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang sudah dicapai oleh seseorang untuk melaksanakan tugasnya ataupun pekerjaan yang sesuai dengan standar kriteria yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan dan untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai seseorang dalam suatu organisasi perlu diadakannya suatu penilaian kerja.

Menurut Uno Hamzah bahwa guru merupakan orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar serta membimbing peserta didik. Guru juga bisa dikatakan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan dalam merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas sehingga peserta didik mampu dapat belajar dan pada akhirnya mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.²⁴

Menurut Safitri guru merupakan suatu sebutan bagi jabatan, posisi dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara sistematis. Guru juga merupakan seseorang yang mengabdikan dirinya untuk mengajarkan suatu ilmu, mendidik, mengarahkan, dan melatih peserta didik agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkan tersebut.²⁵

Dari beberapa pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa guru merupakan tenaga pendidik profesional yang mempunyai tugas serta tanggung jawab dalam mendidik peserta didik agar dapat menciptakan generasi penerus yang berkualitas baik secara intelektual serta akhlak mulia.

Berdasarkan pengertian di atas mengenai kinerja dan guru, penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tanggung jawab serta tugas dalam suatu pekerjaannya. Kinerja seorang guru dapat dikatakan baik

²¹Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014).h.100

²²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2002), H.67

²³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, (Bandung : Pustaka Setia, 2006) h. 22

²⁴ Hamzah Uno, *Profesi Kependidikan : Problem, Solusi Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara , 2009)h. 55

²⁵Dewi Safitri, *Menjadi Guru Profesional* (Riau : PT Indragiri Dot Com, 2019) H.5

apabila sudah mencapai tujuan yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Baik tidaknya kinerja seorang guru dapat kita lihat dalam pelaksanaannya dalam menjalankan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guruselain dari kualifikasi akademiknya. Dengan hal ini guru harus menunjukkan kinerja secara optimal agar keberhasilan suatu proses pembelajaran dapat tercapai. Sebagaimana telah dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam surat Q.S Az-Zummar ayat 39 yang berbunyi :

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَا كُنْتُمْ اِنۡىۡ عَمِلۡۙ فَسَوْفَ تَعْلَمُوۡنَ ﴿٣٩﴾

Artinya: Katakanlah “ Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula) maka kelak kamu akan mengetahui (Q.S Az-Zumar:39)

Pada ayat diatas, dijelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada hambanya untuk bekerja sesuai dengan potensi atau kemampuan yang dimilikinya. Maka dari itu sikap professional harus dimiliki kepada setiap muslim dalam bekerja.

Dalam proses pendidikan, keberhasilan peserta didik sangat dipengaruhi oleh kinerja seorang guru yang maksimal. Menurut E. Mulyasa terdapat beberapa indikator dari kinerja guru, yakni :

- a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- c. Pengelolaan kelas
- d. Menggunakan media dan sumber pembelajaran
- e. Menggunakan metode pembelajaran
- f. Evaluasi/ penilaian pembelajaran²⁶

Dalam melakukan peningkatan kinerja guru kepala madrasah yang merupakan seorang pemimpin harus mampu memacu guru untuk dapat meningkatkan kinerja guru dengan bersungguh-sungguh sesuai dengan tugas yang diberikan. MTs Pelita Gedong Tataan merupakan sebuah lembaga madrasah swasta yang terakreditasi B, madrasah ini terletak di Desa Penengahan Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan pada tanggal 21 november 2020, wawancara dilakukan langsung oleh wakil kepala madrasah yakni bapak Heri Suyanto, S.Pd.I sesuai dengan indikator yang telah disebutkan diatas, beliau menjelaskan bahwa kepemimpinan seorang kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala madrasah pelita selalu memberikan motivasi kepada guru sehingga guru lebih bersemangat dalam mengajar, memberikan *reward* atau penghargaan kepada guru, memberikan pelatihan kepada guru untuk mngembangkan pengetahuan pengajaran, memberikan konsultasi ataupun kepala madrasah bisa memberi solusi dan sebelum meberikan solusi tentunya kepala madrasah harus mengetahui permasalahan dan mendengarkan pendapat dari setiap guru, kemudian yang terakhir yakni kepala madrasah selalau melakukan kegiatan kunjungan kelas hal ini dilkauan agar kepala madrasah dapat memantau langsung proses kegiatan pembelajaran dan member contoh yang baik untuk para guru yang ada di madrasah. Dari hasil pra penelitian yang dilakukan, maka peneliti membuat tabel mengenai kepemimpinan kepala madrasah di mts pelita gedong tataan sesuai dengan indikator kepemimpinan menurut Supardi sebagai berikut :

²⁶E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006)h.95

Tabel 1.1
Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Pelita Gedong Tataan

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

Sumber: wawancara dengan guru di MTs Pelita Gedong Tataan yang dilakukan pada pra penelitian tanggal 21 november 2020. Indikator ini berdasarkan pendapat Supardi

Berdasarkan kelima indikator diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di mts pelita gedong tataan sudah terlaksana dalam meberikan motivasi dan semangat kerja guru, memberikan penghargaan, memberikan pelatihan, memberikan konsultasi, dan yang terakhir melakukan kunjungan kelas.

Berdasarkan tabel tersebut diatas secara umum telah melaksanakan unsur kepemimpinan. Oleh karna itu, data tersebut dijadikan sebagai subfokus penelitian berdasarkan teori kepemimpinan supardi. Maka fokus dan sub fokus penelitiannya adalah :

C. Fokus Dan Sub-Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas sesuai dengan latar belakang maka peneliti akan memfokuskan pada Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Pelita Gedong Tataan.

2. Sub Fokus Penelitian

Adapun sub fokus berdasarkan indikator dari teori Supardi penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kepala madrasah dalam memberikan motivasi
- b. Kepala madrasah dalam memberikan penghargaan
- c. Kepala madrasah dalam memberikan pelatihan
- d. Kepala madrasah dalam memberikan konsultasi
- e. Kepala madrasah dalam melakukan kegiatan kunjungan kelas

D. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana kepala madrasah dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru di mts pelita gedong tataan?
2. Bagaimana kepala madrasah dalam memberikan penghargaan untuk meningkatkan kinerja guru di mts pelita gedong tataan?
3. Bagaimana kepala madrasah dalam memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru di mts pelita gedong tataan?
4. Bagaimana kepala madrasah dalam memberikan konsultasi untuk meningkatkan kinerja guru di mts pelita gedong tataan?
5. Bagaimana kepala madrasah dalam melakukan kunjungan kelas untuk meningkatkan kinerja guru di mts pelita gedong tataan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, maka yang menjadi tujuan daam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepala madrasah dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru di mts pelita gedong tataan
2. Untuk mengetahui kepala madrasah dalam memberikan penghargaan untuk meningkatkan kinerja guru di mts pelita gedong tataan
3. Untuk mengetahui kepala madrasah dalam memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru di mts pelita gedong tataan
4. Untuk mengetahui kepala madrasah dalam memberikan konsultasi untuk meningkatkan kinerja guru di mts pelita gedong tataan
5. Untuk mengetahui kepala madrasah dalam melakukan kunjungan kelas untuk meningkatkan kinerja guru di mts pelita gedong tataan

F. Manfaat Penelitian

Dengan ini penelitian ini dilakukan dengan harapan peneliti mampu dalam memberikan manfaat bagi pembaca yakni:

1. Secara Teoris

Dari hasil penelitian ini secara teoritis menharapkan kepada pembaca untuk menjadikan informasi serta wawasan bahwa kepemimpinan Madrasah ini sangat penting dalam kemajuan atau peningkatan madrasah
2. Secara Praktik
 - a. Penulis menhrapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan untuk semua pihak yang berkepentingan terkait kepemimpinan kepala madrasah
 - b. Untuk penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu serta wawasan untuk memenuhi syarat akademik dalam mencapai gelar sarjana, dan juga bagi peneliti diharapkan ini bisa menjadikan pengalaman agar kedepannya dapat diterapkan pada saat jika menjadi staf ataupun kepala madrasah sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdahulu dapat diketahui data yang relevan terkait dengan "*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*" adalah sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu dalam jurnal yang ditulis oleh Hidayati yang berjudul "*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 67 Sungai Raya*". Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yakni dengan melaksanakan penialain kinerja guru serta menjalankan supervisi akademik pembelajaran.²⁷
2. Penelitian terdahulu dalam jurnal yang ditulis oleh Yusnidar yang berjudul "*Kepepmimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh*". Pada hadil penelitian imi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen kerja melalui pemberdayaan guna binan sesuai bidangnya, evaluasi supervisi kelas dan rutin internal madrasah, memberikan reward kepada guru berprestasi, kepepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja melalui pembinaan professional kerja, mengevaluasi program belajar guru, kepemimpinan kepala madrasah juga melalui penerapa kedisiplinan waktu serta kerja sama internal dengan kepala madrasah dan juga guru, kemudian

²⁷Hidayati, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri 67 Sungai Raya," *Jurnal Pendiidkan Dan Pembelajaran Khatulistiwa* 5, no. 5 (2016).Dikutip pada tanggal 20 february 2021

hambatan yang dialami kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adanya keterbatasan waktu dalam melaksanakan supervisi kelas, pembinaan evaluasi guru dan evaluasi PBM guru, serta alokasi dana yang terbatas pada MAN Model Banda Aceh.²⁸

3. Penelitian dalam jurnal yang ditulis oleh Hasan Baharun yang berjudul “Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah”. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran yang strategis dalam menentukan maju tidaknya suatu organisasi. Sebagai pemimpin tertinggi kepala madrasah memiliki tugas dan peran vital dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia didalamnya. Untuk menciptakan sumberdaya manusia yang profesional, kepala madrasah harus memiliki strategi; supervisi pendidikan, pendidikan dan pelatihan, pemberian motivasi secara terus menerus, perubahan budaya kerja, agar kompetensi guru sebagai elemen dasar pendidikan dapat terwujud, kompetensi tersebut meliputi; kompetensi pedagogic, kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.²⁹
4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitroh Amalia yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs PSM Nitikan Plasoan Magetan”. Dari hasil penelitian ini dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kepemimpinan demokratis, terbukti dari hasil penelitian bahwa kepala MTs PSM Nitikan Plasoan Magetan sangat menghargai hak individu dari pendidik maupun tenaga kependidikan serta memberikan kesempatan kepada seluruh sumber daya yang ada di madrasah agar dapat terus berkembang.³⁰
5. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri Dini Mulyani yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN 2 Bandar Lampung”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru selalu memberikan motivasi dan pengawasan terkait dengan tugas dan tanggung jawab, kemudian kepala madrasah berupaya memberikan dukungan, pandangan dan arahan untuk mencapai sasaran kinerja guru, dan juga kepala madrasah memberikan kesempatan untuk mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) serta memberikan pengawasan atau supervisi kepada guru terkait perangkat pembelajaran.³¹

Perbedaan peneliti terdahulu yakni seperti pada penelitian jurnal yang pertama (1) Perbedaan pada penelitian terdahulu ini terletak pada indikator yakni di penelitian terdahulu ini hanya membahas dua indikator, sedangkan penelitian saat ini membahas 5 indikator.(2) Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yakni pada teori indikator yang berbeda. (3)perbedaan pada penelitian yang relevan ketiga yakni terletak pada fokus penelitian (4) perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah pada fokus dimana penelitian terdahulu hanya membahas pengaruh kepemimpinan sedangkan penelitian saat ini berfokus tentang bagaimana kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. (5) perbedaan penelitian yang terakhir yakni terletak pada indikator yang digunakan dan menggunakan teori indikator yang berbeda dalam kinerja guru yakni; pembinaan kinerja guru, pengawasan terhadap kinerja guru, pemberian motivasi, melakukan evaluasi dan kinerja guru, kemampuan melaksanakan program remedial. Sedangkan pada

²⁸Yusnidar, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh,” *Jurnal Ilmiah Didaktika* 14, no. 2 (2014): 320–49. Dikutip pada tanggal 20 februari 2021

²⁹Hasan Baharun, “Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah,” *Jurnal Ilmu Tarbiyah* 6, no. 1 (2017): 26. Dikutip pada tanggal 20 februari 2021

³⁰Fitroh Amalia, Skripsi, “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs PSM Plasoan Magetan” (Ponorogo : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo, 2014). Dikutip pada tanggal 20 februari 2021

³¹Fitri Dini Mulyani, Skripsi, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN 2 Bandar Lampung” (Bandar Lampung : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2014). Dikutip pada tanggal 20 februari 2021

peneliti yang sekarang ini terdapat;perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, pengelolaan kelas.menggunakan media dan sumber pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran, evaluasi/ penilaian pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang relevan yang sudah di paparkan diatas, meskipun terdapat persamaan dan perbedaan diantara peneliti terdahulu, namun disini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di karna ingin mengetahui bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Pelita Gedong Tataan.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan sebuah data dengan kegunaan ataupun tujuan tertentu. Dalam metode penelitian ini ada 4 kata kunci yang harus kita ketahui yakni menggunakan cara ilmiah, data yang didapat, tujuan, serta kegunaannya. Dalam cara ilmiah harus didasarkan dengan cirri-ciri keilmuan yakni secara rasional,empiris dan juga sistematis. Rasional merupakan suatu kegiatan dari peneliti dengan cara yang masuk akal agar dapat terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris merupakan cara yang diamati oleh indra manusia. Sistematis merupakan suatu proses yang tersusun dengan berurutan dan menggunakan langkah yang bersifat logis.

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di Mts Pelita Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran

2. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode merupakan suatu cara yang digunakan dalam penelitian seperti survey, wawancara dan observasi. Menurut Prasetya Irawan metode adalah sebuah cara yang dilakukan dalam suatu proses penelitian, dan penelitian juga merupakan suatu proses dari rumusan masalah atau penemuan dari pertanyaan yang diajukan. Dalam bahasa yang filosofis, penelitian merupakan proses yang dilakukan manusia untuk mencari kebenaran atau jawaban dari sebuah pertanyaan.³²

Menurut Albi Anggito Penelitian dalam bahasa Inggris disebut dengan *research*.Terdiri dari dua suku kata, yakni *re* yang berarti melakukan kembali atau bisa dikatakan sebagai pengulangan sedangkan *search* yang berarti melihat, mengamati atau mencari. Sehingga *research* dapat diartikan sebagai susunan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan pemahaman baru yang lebih jelas dan lebih mendetail, dan lebih komperhensif dari suatu hal yang di teliti³³.

Menurut Sugiyono metode penelitian merupakan suatu cara yang ilmiah untuk mendapatkan suatu data sesuai dengan tujuan yang dituju atau tujuan tertentu.³⁴

Jadi menurut beberapa ahli diatas mengenai pengertian metode penelitian dapat di simpulkan bahwa metode penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang terencana, dan sistematis dalam mencari suatu jawaban dari pokok permasalahan.Metode penelitian dilakukan melalui bebrapa tahap, yakni penentuan topic permasalahan lalu kemudian mencari data yang sesuai atau pengumpulan data sehingga kita dapat memperoleh pemahaman dari suatu topik permasalahan yang kita cari tersebut.

Maka dari itu, penulis menggunakan pendekatan deskriptif. Artinya penulis harus mendeskripsikan suatu fenomena, objek, yang akan di tuangkan dalam tulisan naratif dan berisi kutipan data yang diungkap dilapangan untuk memberikan kejelasan pada laporan yang disajikan.

³²Prasetya Irawan, *Logika Dan Prosedur Penelitian* (Jakarta: STIA-LAN Press, 2019). h.2

³³Albi Anggito, *Meteologi Penelitian Kualitatif* (Jawa Barat: CV Jejak, 2018).h.55

³⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D cet.26* (Bandung: Alfabeta, 2007).h.2

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ialah suatu subyek atau pokok permasalahan mengenai tujuan subyek darimana data tersebut diperoleh. Data dapat diartikan sebagai sebuah fakta yang di kumpulkan untuk menjadi sebuah data, data dalam penggunaan sehari-hari yakni suatu pernyataan yang berdasarkan hasil survey kemudian dilakukan pengamatan dan berupa dokumen yang penting.

Sumber data terbagi menjadi dua yakni sumber data primer dan sumber data skunder.³⁵

a. Sumber Data Primer

Sumber Data Primer yakni data yang diperoleh secara langsung. Sumber data ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan terjun langsung ke lapangan. Dan data data tersebut diperoleh dari hasil wawancara terhadap Kepala Madrasah dan juga Pendidik yang ada di Madrasah tersebut.

b. Sumber Data Skunder

Sumber Data Skunder yakni data yang diperoleh peneliti dari sumber data yang sudah ada. Data skunder ini diperoleh dari hasil membaca dan juga percakapan dengan pihak madrasah mengenai judul yang di teliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah-langkah atau prosedur yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan. Pada saat pengumpulan data kita bisa melakukan pengumpulan data tersebut dengan berbagai cara, sumber maupun *setting*. Dalam suatu penelitian tentunya ada beberapa langkah yang dilakukan peneliti pada saat melakukan penelitian. Dalam langkah-langkah tersebut salah satunya yakni pengumpulan data. Jadi pengumpulan data ini mempunyai peran yang sangat penting dalam proses penelitian.

Dalam mengumpulkan data mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Pelita Gedong Tataan Pesawaran peneliti menggunakan metode Observasi, Wawancara, Dokumentasi dan Triangulasi.

a. Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan suatu tindakan atau proses pengambilan informasi melalui media pengamatan. Dalam observasi ini peneliti di haruskan untuk terjun langsung ke lapangan guna untuk mengamati sebuah subyek yang diteliti.

Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik observasi yang bersifat partisipatif artinya melakukan secara langsung dalam proses pengamatan keadaan sebagai sumber data. Pada teknik observasi atau pengamatan ini peneliti mengumpulkan data yang mengenai kepemimpinan kepala madrasah di MTs Pelita Gedong Tataan pesawaran.

Observasi yang dilakukan peneliti ini adalah dengan melakukan pengamatan dengan berupa mengamati, mencatat, menganalisis serta membuat kesimpulan mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Pelita Gedong Tataan Pesawaran.

b. Wawancara (Interview)

Wawancara merupakan pertemuan yang dilakukan secara langsung dan telah di rencanakan oleh pewawancara dengan yang di wawancarai guna untuk mendapatkan informasi tertentu. Wawancara juga bisa kita sebagai cara dalam melakukan studi pendahuluan dalam menemukan permasalahan yang harus diteliti.

Wawancara/*interview* ini biasanya bermaksud untuk memperoleh suatu informasi yang diperlukan dari seseorang yang biasanya di sebut *responden* dengan berbicara langsung dengan orang yang dituju. Wawancara juga merupakan pertanyaan yang dilakukan secara verbal kepada orang-orang yang dianggap dapat memberikan informasi atau penjelasan yang

³⁵Mukhtazar, *Prosedur Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Absolute Media, 2020).h.159

diperlukan. Wawancara bisa dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan bisa dilakukan melalui tatap muka maupun dengan telepon.

Ada beberapa bentuk wawancara :

- a. Wawancara Terstruktur : Apabila pewawancara sudah menyiapkan bahan untuk pertanyaan terlebih dahulu. Dalam melakukan wawancara terstruktur ini setiap pewawancara atau responden diberikan pertanyaan yang sama dan pengumpul data mencatatnya.
- b. Wawancara tidak terstruktur : Wawancara tidak terstruktur yakni apabila pengambilan topik bahasan diambil oleh orang yang di wawancarai. Atau bisa disebut juga sebagai wawancara yang bebas, artinya dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun yang secara sistematis dan lengkap dalam pengumpulan data tersebut.
- c. Wawancara semi terstruktur : Wawancara yang sudah di persiapkan akan tetapi memberikan keluasaan kepada responden untuk menerangkan agak panjang mungkin tidak langsung ke inti bahasan atau pertanyaan, tetapi mengajukan topik bahasan sendiri selama wawancara berlangsung.

Wawancara yang dilakukan peneliti pada saat penelitian yakni dengan menggunakan wawancara terstruktur artinya peneliti menyiapkan bahan untuk pertanyaan terlebih dahulu. Dalam melakukan wawancara terstruktur ini setiap pewawancara atau responden diberikan pertanyaan yang sama.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan penting yang berupa buku, surat kabar, transkrip, dan sebagainya. Dokumentasi ini di gunakan sebagai hal terpenting dalam mendapatkan data yang relevan dalam penelitian ini yang berbentuk tulisan, gambar, catatan harian, kebijakan madrasah ataupun peraturan yang ada di Madrasah tersebut.

5. Analisis Data

Analisis data yang dimaksud disini ialah penganalisaan terhadap data yang sudah terolah guna untuk menarik kesimpulan.

Ada beberapa langkah yang dilakukan peneliti dalam penganalisaan sebuah data yakni :

- a. Reduksi data
Data yang di reduksi akan memberikan bagi peneliti dalam melakukan penelitian yang kemudian peneliti akan memberikan tentang gambaran yang jelas, sehingga akan bisa lebih memudahkan peneliti dalam menggunakan data selanjutnya.
- b. Penyajian data
Penyajian data ini merupakan sekumpulan dari beberapa informasi yang sudah tersusun yang kemudian dapat kita ambil kesimpulan dan memiliki arti tertentu yang disajikan dalam bentuk bagan, teks, naratif yang bertujuan sebagai jalan untuk memudahkan dalam menarik sebuah kesimpulan.
- c. Verifikasi Data dan menarik kesimpulan
Dalam verifikasi ini yang merupakan bagian yang ketiga dalam analisis yang peneliti telah di jelaskan atau di paparkan. Verifikasi ini dilakukan bertujuan untuk memberikan sebuah makna dalam hasil analisis secara berurutan. Maka dari itu data yang dibuat dengan menggunakan bahasa yang mudah untuk di pahami tidak berarti analisis data yang telah selesai akan tetapi masih perlu di verifikasi dan ditarik kesimpulan.

6. Uji Keabsahan Data (Triangulasi)

Triangulasi ini merupakan pengumpulan data dan sumber data yang telah ada, tujuannya yakni meningkatkan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah di temukan. Menurut Nasution

triangulasi ini bersifat reflektif dan berguna untuk menyelidiki validitas peneliti sesuai dengan data yang sudah ada.³⁶

Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan triangulasi sumber sebagai bahan untuk pengumpulan data. Triangulasi sumber ini berdasarkan hasil pengumpulan data dari responden yang berbeda namun tetap menggunakan teknik pengumpulan data yang sama.

I. Sistematika Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini akan di sistematika menjadi lima bab yang saling berkaitan satu sama lain, sebelum memauski bab pertama akan didahului dengan; halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman motto, halam persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel dan abstrak.

Pada BAB I. Pendahuluan berisi sub bab yaitu; penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub fokus penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Pada BAB II. Landasan teori, memuat urauaian tentang teori Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru diMTs Pelita Gedong Tataan. Pada bab kedua ini akan membahas tiga point penting yakni; (1) kepemimpinan kepala madrasah, dalam point pertama ini berisikan tentang pengertian kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, cirri-ciri kepemimpinan, gaya-gaya kepemimpinan, prinsip-prinsip kepemimpinan, kemudian membahas pengertian kepala madrasah, kompetensi kepala madrasah, indikator kepala madrasah, (2) kinerja guru, dalam point kedua ini membahas mengenai pengertian kinerja guru, penilaian kinerja guru, serta faktor yang memperngaruhi kinerja guru, kemudian point yang terakhir yakni membahas mengenai (3) kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Pada BAB III. Deskripsi Objek Penelitian yang berisi sub bab yakni; (a) gambaran umum objek yang didalamnya membahas tentang sejarah singkat, visi, misi dan tujuan, identitas sekolah, struktur organisasi yang dijadikan objek penelitian yaitu MTs Pelita Gedong Tataan dan penyajian fakta dan data penelitian yang di dalamnya membahas secara rinci tentang fakta-fakta yang di dapatkan dilapangan. Pada bab ini juga menjelaskan deskripsi objek penelitian sekaligus penyakian fakta dan data penelitian agar mampu menggambarkan objek yang sedang diteliti sesuai dengan fakta yang ada.

Pada BAB IV. Analisis penelitian yang berisi sub fokus; analisa penelitian dan temuan penelitian. Analisis data penelitian dan temuan penelitian diletakkan pada bab empat dikarnakan agar analisis peneliti sesuai dengan temuan penelitian dan sinkron pada bab sebelumnya.

Pada BAB V. Penutup, pada akhir bab ini berisi simpulan dan rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh temuan penelitian ada hubungannya dengan masalah penelitian, simpulan diperoleh berasarkan hasil analisis dan interprestasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Rekomendasi dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi urauain mengenai langkah apa yang diperlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.

³⁶Nasution, *Metode Penelitian Naturalistic Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 2003).h.155

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi memerlukan seseorang untuk menempati posisi sebagai pemimpin (leader). Seseorang menduduki pemimpin dalam suatu organisasi mengembang tugas melaksanakan kepemimpinan. Dengan kata lain pemimpin adalah orangnya dan kepemimpinan (*leadership*) merupakan kegiatannya.³⁷

Kepemimpinan merupakan kekuatan penting dalam melakukan pengelolaan, maka dari itu kemampuan memimpin yang secara efektif merupakan kunci dalam menjadi seorang manajer yang efektif. Kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai kemauman dari orang lain untuk mengikuti keinginan pimpinan. Oleh sebab itu pemimpin tidak akan bisa terbentuk jika tidak ada bawahannya.³⁸

Secara Etimologi kepemimpinan akar katanya adalah pemimpin. Selanjutnya pemimpin berarti orang yang melakukan pekerjaan memimpin. Pekerjaan pemimpin mengandung arti adanya objek yang dipimpin. Objek yang dipimpin itu dinamakan pengikut (*followers*). Jadi dimana ada kepemimpinan disitu terdapat *Followership*.

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu *leadership* yang bermakna dari kata *Leader* artinya pemimpin. Sedangkan menurut istilah Kepemimpinan merupakan sebagai bentuk kegiatan dalam mempengaruhi kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan bersama dalam lembaga yang bersangkutan.³⁹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pemimpin (pe-mim-pin) artinya orang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan (ke-pe-mim-pin-an) artinya, perihal pemimpin dan cara memimpin, dengan demikian kepemimpinan merupakan seni, teknik, dan metode memimpin untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari manajemen yang dominan, krusial, dan kritical dalam urusan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada individual, kelompok, maupun pada institusi, lembaga atau organisasi.

Secara bahasa, kepemimpinan itu adalah kekuatan atau kualitas seorang pemimpin dalam mengarahkan apa yang di pimpinnya untuk mencapai tujuan.

Menurut Oteng Sutisna dalam Sudarwan Danim menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerjasama terhadap tercapainya kerja sama kearah tercapainya tujuan.⁴⁰

Menurut Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas tugas dengan yakin dan semangat.⁴¹

Menuru Muslihat mendefinisikan kepemimpinan ialah suatu kelompok fungsi yang terjadi hanya proses dua orang atau lebih yang berintraksi. Dan bermaksud member pengaruh terhadap orang lain.⁴²

³⁷Ramayulis, *Manajemen & Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2017).h.183

³⁸Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teorik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).h.100

³⁹Soekarto Indrafahrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah / Madrasah Yang Efektif* (Malang: Ghalia Indonesia, 2006).h.34

⁴⁰Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Depok: Prenada Media Grub, 2016).h.5

⁴¹E Mulyasa, "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah," *PT Bumi Aksara*, 2013, 160.

⁴²Muslihat, *Kepala Madrasah Pada PKKM (Penilaian Kerja Kepala Madrasah)* (Jakarta: CV Budi Utama, 2020).h.17

Menurut Feska Ajepri kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau member contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi atau mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi, member inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang di harapkan.⁴³

Adapun menurut Kartini Kartono dalam bukunya pemimpin dan kepemimpinan mengemukakan definisi kepemimpinan dari berbagai ahli antara lain:

1. Menurut George R. Terry menyatakan kepemimpinan merupakan kegiatan memengaruhi orang-orang agar mereka berusaha mencapai tujuan kelompok.
2. Menurut Ordway Tead mengemukakan kepemimpinan adalah kegiatan memengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. T. Hany Handoko menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai sasaran.⁴⁴

Dari beberapa pengertian diatas mengenai kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi ataupun lembaga pendidikan, artinya seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan dalam suatu bidang, sehingga mampu mmeberikan pengaruh terhadap orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama. Selain itu juga, pemimpin juga dapat didefinisikan sebgai orang yang mendapat amanah serta memiliki sifat, sikap, dan gaya yang baik untuk menpendidiks ataupun mengatur oranglain.

Sebagaimana dijelaskan dalam surat As-Sajdah ayat:24 yang berbunyi :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِغَايَتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya : Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar . Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.⁴⁵ (Qs. As-Sajdah:24)

Dari ayat diatas, dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan arahan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai.

a. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi utama pemimpin ialah memiliki visi misi kepemimpinan yang jelas terhadap suatu institusi. Memastikan kebutuhan pelanggan menjadi pusat kebijakan dan praktik institusi, mengarahkan perkembangan oraganisasi, berhati- hati untuk tidak menyalahkan orang lain, mampu memimpin inovasi dalam institusi, memiliki komitmen untuk menghilangkan rintangan, serta mengembangkan mekanisme yang tepat untuk mengawasi dan mengevaluasi kesuksesan.⁴⁶

Fungsi dari kepemimpinan ini sangat berhubungan secara langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan di luar situasi ini. Seorang pemimpin harus berupaya dalam menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok/oragnisasinya. Fungsi Kepemimpinan memiliki dua dimensi sebagai berikut:

⁴³Feska Ajepri, "Kepemimpinan Efektif Dalam Manajemen Berbasis Madrasah," *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 6, No. 1 (2016).

⁴⁴Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004).H.49

⁴⁵Departemen Agama RI, *Alqur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta, 2001).H.333

⁴⁶Edward Sallis, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Bangun Tapan, 2012).h.73

- a) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan atau tidak dalam aktivitas pemimpin yang terlihat dalam tanggapan orang-orang yang dipimpinnya.
- b) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan orang dalam tugas kelompok.
Viethzal Rivai bahwa merupakan gejala sosial karena harus diwujudkan dalam intraksi antar individu didalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Secara operasional fungsi pokok kepemimpinan yaitu :
 - a) Fungsi instruksi artinya bersifat komunikasi satu arah dan pemimpin bertindak sebagai komunikator
 - b) Fungsi Konsultasi artinya pemimpin ini bersifat dua arah antara pemimpin dan bawahannya
 - c) Fungsi Partisipasi artinya pemimpin berusaha untuk mengaktifkan orang-orang yang di pimpinnya, baik itu dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaan.
 - d) Fungsi Delegasi artinya pelimpahan wewenang atau menetapkan keputusan terhadap orang kepercayaannya atau bawahannya
 - e) Fungsi Pengendalian artinya seorang pemimpin bersifat bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.⁴⁷

b. Ciri-Ciri Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan mungkin hanya bisa terbentuk dalam suatu lingkungan yang secara dinamis melibatkan hubungan diantara sejumlah orang. Pada kenyataannya, seseorang yang hanya mengklaim dirinya sebagai seorang pemimpin jika ia memiliki sejumlah pengikut. Selanjutnya antara pemimpin dan bawahannya terjalin sebuah emosional dan rasional yang kesamaan nilai serta kesamaan tujuan yang ingin dicapai. Dalam kepemimpinannya terdapat beberapa unsur yang sangat berpengaruh dalam menentukan pencapaian tujuan pada sebuah organisasi. Ada empat elemen utama dalam kepemimpinan yang saling berkaitan satu sama lain yaitu kepemimpinan yang menampilkan kepribadian pemimpin, kelompok, pengikut yang muncul dengan berbagai kebutuhan, sikap dan juga masalah- masalah, dan keadaan yang meliputi keadaan fisik dan tugas kelompok.

c. Gaya-Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutikno mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan luas dikenal dan diakui keberadaannya sebagai berikut:

1. Tipe Otokratik
Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin) sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif
2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (*Laissez Faire*)
Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.
3. Tipe Paternalistik
Persepsi seorang pemimpin yang paternalistic tentang peranan dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud

⁴⁷Viethzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006).h.53

keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahan.⁴⁸

Menurut Ngalim Purwanto yang mengutip pendapat siagan bahwa gaya kepemimpinan itu mempunyai lima gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis
Seorang pemimpin yang otokratis mengaggap organisasi yang di pimpinnya sebagai milik pribadi. Mengaggap bawahan sebagai alat semata-mata. Tidak mau menerima saran kritik dari bawahannya. terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya.
2. Gaya Kepemimpinan *Militeristis*
Seorang pemimpin yang militeristis memiliki sifat-sifat dalam menggerakkan bawahannya sering menggunakan cara perintah
3. Gaya Kepemimpinan Paternalistis
Seorang pemimpin yang Paternalistis mengaggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa. Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan
4. Gaya Kepemimpinan *Krismatis*
Ciri- ciri pemimpin yang krismatis yaitu mempunyai gaya penarik yang sangat besar, karna itu mempunyai pengikut yang besar jumlahnya. Dia seolah-olah memiliki kekuasaan gaib.
5. Gaya Kepemimpinan Demokratis
Pemimpin yang demokratis memiliki sifat-sifat dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat manusia itu makhluk termulia di dunia. Selalu berusaha untuk menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan tujuan kepribadian bawahannya. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan. Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan. Memberikan kebebasan seluas seluasnya kepada bawahan dan membimbingnya.⁴⁹

Berdasarkan gaya-gaya kepemimpinan yang sudah dijelaskan menurut beberapa ahli bahwa disini menurut peneliti gaya kepemimpinan yang paling tepat ialah gaya kepemimpinan demokratis karena gaya kepemimpinan demokratis ini lebih mengutamakan kepentingan bawahannya untuk memberikan keputusan dan gaya kepemimpinan demokratis ini sangat tepat dalam dunia pendidikan.

Kepemimpinan yang ada di MTs Pelita Gedong Tataan ini menggunakan tipe kepemimpinan yang bersifat demokratis, artinya selalu berlandaskan pada pemikiran bahwa aktifitas dan organisasi akan dapat berjalan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan jika berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama yang memimpin maupun yang dipimpin. Dan juga bawahan selalu diminta saran dalam pengambilan keputusan dan kebijakan serta mendiskusikan dengan bawahannya.

d. Prinsip- Prinsip Kepemimpinan

Prinsip kepemimpinan yang dikemukakan oleh Toman Sony Tambuhan mengemukakan bahwa prinsip kepemimpinan terdapat beberapa hal yakni :

1. Prinsip Pelayanan
Dalam prinsip ini kepemimpinan harus menerapkan unsure-unsur pelayanan dalam kegiatan operasionalnya. Dengan prinsip pelayanan ini seorang pemimpin akan lebih mengutamakan kepentingan orang-orang yang dipimpinnya dibandingkan mementingkan pribadinya.

⁴⁸Sobry Sutikno, "Pemimpin Dan Kepemimpinan," *Pemimpin Dan Kepemimpinan* 10, no. 9 (2014): h.16.

⁴⁹M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005).h.52-55

2. Membuat keputusan

Dalam prinsip ini seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang tepat. Karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan yang ingin dibuat atau ditetapkan, harus diawali dengan sebuah keputusan strategis yang diambil oleh pemimpin tersebut. Dalam menjalankan peran kepemimpinannya, membuat keputusan merupakan kemampuan yang harus diupayakan oleh seorang pemimpin untuk dikembangkan. Dan seorang pemimpin juga harus bisa melakukan penyelesaian masalah dan memberikan keputusan yang tepat.

3. Keteladanan

Dalam kepemimpinan di sebuah lembaga pendidikan atau organisasi, pemimpin itu dinilai dari apa yang sudah dilakukan dan diberikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin yang menunjukkan pengaruh yang baik akan mampu menjadikan teladan dan contoh yang baik bagi orang-orang yang dipimpinnya. Dalam keteladanan seorang pemimpin ditunjukkan dalam sikap memberikan bimbingan, inspirasi, masukan, bekerja secara jujur dan ikhlas serta memiliki perhatian dan kepedulian. Seorang pemimpin harus menjadi panutan yang baik untuk dicontoh oleh orang-orang yang dipimpinnya.

4. Bertanggung Jawab

Menjadi seorang pemimpin merupakan tanggung jawab yang paling besar yang harus dilakukan sebagai bentuk dari amanah dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin. Agar pemimpin ini diharapkan bisa memberikan perubahan yang baik dari keadaan sebelumnya.⁵⁰

5. Bekerja Sama

Menjadi seorang pemimpin harus mampu menciptakan kerja sama dengan bawahannya sebagai suatu cara dalam mencapai tujuan bersama. Dengan terciptanya kerja sama yang baik, maka seluruh pekerjaan akan terselesaikan tepat waktu serta tujuan yang diinginkan akan tercapai kemudian para anggota organisasi akan bekerja dengan senang hati

6. Menciptakan Perubahan

Seorang pemimpin harus mencari inovasi-inovasi terbaru sehingga menciptakan suatu perubahan atau pembaharuan fundamental baik di tubuh organisasi, produk atau jasa, maupun orang-orang yang dipimpinnya.

Pemimpin yang memiliki inovatif dan kreatifitas akan menghindari pola kerja yang bersifat rutinitas atau bisa disebut juga menonton, sehingga tidak memberikan arah perkembangan yang baik bagi yang dipimpinnya.⁵¹

2. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala Madrasah merupakan pendidik yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu proses pendidikan atau madrasah, yang diselenggarakan dengan adanya proses belajar mengajar antar peserta didik dan tenaga pendidik. Tugas utama kepala madrasah ialah mengatur situasi, mengendalikn kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya terutama untuk memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala madrasah dituntut untuk berperan ganda.⁵²

Maka dari itu, selain menjadi pemimpin madrasah, kepala madrasah juga dituntut untuk berperan untuk menyakinkan oranglain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik, mengingatkan tujuan akhir dari perubahan, membantu kelancara proses perubahan khususnya menyelesaikan dan membeina hubungan antar pihak yang terkait.

⁵⁰Toman Sony Tambuhan, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Jogjakarta: Graha Ilmu, 2015).45

⁵¹Saripedia, "Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan," Saripedia, 2011.

⁵²Husaini Usman, "Peranan Dan Fungsi Kepala Madrasah/Madrasah," *Jurnal Ptk Dikmen* 3, no. 1 (2014).

Kepala madrasah hakekatnya sumber semangat bagi pra pendidik, staf dan peserta didik. Oleh sebab itu kepala madrasah harus selalu membangkitkan semangat pendidik, staf dan peserta didik.⁵³

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kepala Madrasah yang terdiri dari dua kata yakni “Kepala” dan “Madrasah”. kata “Kepala” diartikan sebagai “Ketua atau Pemimpin” dalam suatu lembaga organisasi ataupun lembaga pendidikan. Sedangkan “Madrasah” merupakan sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan member pelajaran. Jadi secara umum kepala madrasah dapat diartikan sebagai pemimpin madrasah atau suatu lembaga di tempat menerima dan member pelajaran.⁵⁴

Menurut Wahjosumidjo kepala madrasah adalah sebagai seorang tenaga profesional pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses “pembelajaran” atau “tempat dimana terjadi intraksi antara pendidik yang member pelajaran dan urid yang menerima pelajaran.⁵⁵

Berbicara mengenai kepala madrasah sebagai pemimpin, hal ini sejalan dengan firman Allah SWT. Yang berbunyi :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ ۗ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا



Artinya: “Hai orang-orang yang beriman taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya dan ulil amri diantaranya kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (Sunnah-Nya) jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”⁵⁶. (Q.S An-Nisa’ ayat 59).

Ayat diatas menjelaskan bahwa allah akan menjadikn Khalifah dimuka bumi ini sehingga kita para jama’ah atau para pengikutnya harus wajib menaati selagi berada dijalan yang benar. Hal ini sesuai dengan pembahan kali ini, bahwasanya seorang kepala madrasah sebagai pemimpin harus menjalankan kewajibannya sesuai dengan perintah ayat Al-Qur’an yang telah ditegaskan diatas.

Dari beberapa pengertian diatas mengenai pengetian kepala madrasah, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala madrasah merupakan seseorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu madrasah dimana didalam madrasah diselenggarakan proses belajar mengajar. Dalam menjalankan tugasnya, kepala madrasah bertanggung jawab dalam menjalankan kualitas sumber daya manusia yang ada.

Hal ini bertujuan agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka. Selain itu seorang kepala madrasah juga bertanggung jawab tercapainya pendidikan. Ini dilakukan dengan menggerakkan bawahan kearah tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

⁵³Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam* (Bandung: Alfabeta, 2015).h.135-136

⁵⁴Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Grafindo Persada, 2002).h.266

⁵⁵Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah (Tinjauan Teorik Dan Permasalahannya)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005).h.54

⁵⁶Departemen Agama RI, *Al-Qura’an Dan Terjemahannya* (Bandung: CV. Penerbit Diponorogo, Jakarta, 2007).h.417

a. Kompetensi Kepala Madrasah

Keahlian kepala madrasah menurut Pemendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah ialah :

- 1) Keahlian Kepemimpinan (*leadership*)
Kepala madrasah harus mampu memimpin diri sendiri dan orang lain. Seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan biasanya memiliki mental yang tangguh, memegang prinsip serta tidak mudah menyerah
- 2) Keahlian Mendidik (*Edukatif*)
Kepala madrasah berasal dari guru, artinya orang yang sudah mempunyai pengalaman pendidikan atau pekerjaan pengajar atau pendidik. Oleh sebab itu kepala madrasah dapat membimbing serta dapat mengarahkan guru dan juga siswa dalam konteks mendidik. Maka dari itu seorang kepala madrasah dituntut mampu berperan sebagai pendidik.
- 3) Keahlian Manajemen
Sebagai seorang kepala madrasah dituntut harus mampu dalam mengelola seluruh program, asset, tenaga, dan keuangan sekolah agar mampu menghantarkan target kerja secara efektif. Kunci keberhasilan kepala madrasah dalam keahlian manajemen yakni dalam kemampuan perencanaan, karena dengan melalui keahlian perencanaan kepala madrasah, guru dan semua pihak memahami target kerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
- 4) Keahlian Administrasi
Dalam keahlian administrasi seorang kepala madrasah harus mampu memonitor keberhasilan dan kegagalan, peningkatan atau penurunan kinerja, keuntungan maupun kerugian
- 5) Sebagai Seorang Manajer
Sebagai seorang kepala madrasah, kepala madrasah sangat dituntut dalam menguasai administrasi pembeajaran. Sebagai manajer pelaksana, kepala madrasah harus mampu melakukan pengawasan hingga control supervisi terhadap cara kerja dan hasil kerja bawahannya.
- 6) Keahlian Memberi Motivasi
Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah harus menjai pribadi yang motivatif, artinya kepala madrasah harus mampu berperan aktif sebagai motivator yang memberi semangat kepada guru, pegawai maupun kepada siswa agar bisa mendukung tercapainya tujuan sekolah. Maka dari itu kepala madrasah harus bisa selalu berfikir positif baik itu terhadap dirinya maupun orang lain.⁵⁷

b. Indikator kepemimpinan Kepala Madrasah

Sebagai seorang kepala madrasah tentunya harus efektif setidaknya harus mengetahui dan memahami tiga hal : yakni yang pertama, mengapa pendidikan yang berkualitas itu harus diperlukan adanya sekolah. Kemudian yang kedua, apa yang harus kepala sekolah dalam meningkatkan mutu serta produktifitas sekolah. Dan yang ketiga yakni bagaimana kepala sekolah mengelola sekolah secara efektif agar bisa mencapai suatu prestasi yang tinggi. Menurut supardi, indikator kepala madrasah dalam kepemimpinannya yang memiliki tanggung jawab dalam mengorganisir serta dapat membina guru yakni sebagai berikut:

- 1) Kepala madrasah memberikan motivasi dan semangat kerja kepada guru
- 2) Kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru
- 3) Kepala madrasah memberikan konsultasi atau jalan keluar dengan mendengarkan permasalahan lalu memberikan solusi yang baik

⁵⁷M.Pd Dr. Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015).h.90

- 4) Kepala madrasah dapat mengembangkan profesi seorang guru melalui beberapa program seperti halnya dengan penataran serta belajar lebih lanjut
- 5) Kepala madrasah memberikan contoh yang baik kepada guru seperti halnya dalam supervisi manajerial bahwa kepala madrasah harus terampil dalam mengajar serta menguasai teknik supervisi seperti melakukan kunjungan kelas, mengadakan rapat.⁵⁸

Menurut Greenfield, indikator kepala madrasah yang efektif secara umum dapat diperhatikan melalui tiga hal pokok yakni diantaranya:

- 1) Dapat berkomitmen terhadap visi misi sekolah dalam menjalankan tugas dan juga fungsinya
- 2) Visi sekolah dijadikan sebagai pedoman dalam mengelola ataupun memimpin sekolah
- 3) Kepala madrasah senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pelajaran dan juga kinerja guru di kelas.

Terdapat beberapa indikator kepemimpinan kepala madrasah yang efektif sebagai berikut :

- 1) Dapat menerapkan pendekatan yang bersifat partisipatif dalam melakukan pengambilan keputusan
- 2) Kepala madrasah memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis dan terbuka
- 3) Kepala madrasah menyiapkan waktu kepada para guru untuk dapat berkomunikasi secara terbuka
- 4) Kepala madrasah juga harus menekankan seluruh warga sekolahnya untuk dapat memenuhi norma pembelajaran secara disiplin.
- 5) Kepala madrasah dapat memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru secara sering yang berdasarkan prestasi belajar
- 6) Kepala madrasah dapat menyelenggarakan pertemuan secara aktif serta berkesinambungan dengan komite sekolah, guru mengenai topic yang perlu diperhatikan
- 7) Kepala madrasah dapat membimbing serta mengarahkan guru dalam memecahkan masalah pada kerjanya dan kepala madrasah bersedia memberi bantuan secara profesional.
- 8) Kepala madrasah melakukan kunjungan untuk mengamati pembelajaran secara langsung
- 9) Kepala madrasah dapat memberikan dukungan kepada guru untuk dapat disiplin dalam bekerja
- 10) Kepala madrasah menunjukkan sikap serta perilaku yang teladan agar bisa menjadi contoh atau panutan bagi guru dan seluruh warga sekolah.⁵⁹

Menurut E.Mulyasa kepemimpinan dalam proses peningkatan kinerja diantaranya adalah :

- 1) Pembinaan disiplin yakni dengan: a) latihan keefektifan pemimpin yakni menghilangkan metode represif dan kekuasaan, contohnya memberikan hukuman melalui model komunikasi tertentu. b) memberikan konsekuensi yang logis yakni dengan menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah dan memanfaatkan akibat dari perilaku yang salah.
- 2) Pambangkitan motivasi yakni dengan menggunakan teori *maslow* diantaranya : a) kebutuhan akan harga diri seperti contohnya hasrat untuk memperoleh kekuatan pribadi serta penghargaan atas apa yang dilakukan. b) dapat bekerja dengan suasana yang menyenangkan atau bersahabat
- 3) Penghargaan (*reward*) hal ini dikaitkan dengan prestasi pegawai secara terbuka sehingga setiap pegawai memiliki peluang untuk dapat meraihnya.⁶⁰

⁵⁸Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014).h.100

⁵⁹Mulyasa.E, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002).h.22

⁶⁰E Mulyasa, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007).h.118

c. Syarat-Syarat Kompetensi Sebagai Kepala Madrasah

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

- 1) Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah
- 2) Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama disekolah yang sejenis dengan sekolah yang di pimpinnya.
- 3) Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- 4) Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang di perlukan bagi madrasah yang dipimpinnya.
- 5) Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.

d. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah

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

1. Kepada atasan

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

- a) Wajib loyal dan melaksanakan apa yang di gariskan oleh atasan
- b) Wajib berkonsultasi atau memberikan laporan mengenai pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- c) Wajib selalu memelihara hubungan yang bersifat hinarki antara kepala sekolah dan atasan

2. Kepada sesama rekan kepala sekolah atau instansi terkait

- a) Wajib memelihara hubungan kerja sama yang baik dengan kepala sekolah yang lain
- b) Wajib memelihara hubungan kerja sama yang sebaik-baiknya dengan lingkungan baik dengan instansi maupun dengan tokoh-tokoh masyarakat

3. Kepala bawahan

Kepala sekolah berkewajiban menciptakan hubungan sebaik-baiknya dengan para guru, staf, dan siswa sebab esensi kepemimpinan adalah kepengikut.

a. Peranan Hubungan Antarperseorangan

Pernana ini timbul akibat otoritas formal dari seseorang manajer, meliputi *figurehead* berarti lambing, dalam pengertian sebagai lambing kepala sekolah mempunyai kedudukan yang selalu melekat dengan sekolah. Kepemimpinan, peranana sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk mnggerakkan seluruh sumberdaya yang ada disekolah. Penghubung, dalam fungsi ini kepala sekoa berperan menjadi penghubung antara kepentingan sekolah dengan lingkungan di luar sekolah.

b. Peranan Informasional

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

kepala sekolah menyebarluaskan informasi kepada lingkungan yang dianggap tidak perlu.

c. Sebagai Pengambilan Keputusan

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

e. **Fungsi Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Madrasah**

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

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

1. Perencanaan (*Planning*)

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

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

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

3. Pengarahan (*actuating*)

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

4. Pengkoordinasian (*coordinating*)

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

5. Pengawasan (*Controlling*)

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

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu tingkat dari pencapaian dalam proses pelaksanaan mengenai tugas pegawai yang berdasarkan tanggung jawab dan wewenangnya. Dalam mencapai suatu kinerja yang baik tentulah itu bukan hal yang mudah, maka dari itu hal ini berpengaruh terhadap beberapa aspek dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru yang professional sangat didasarkan dari pengetahuan dalam bidangnya masing-masing, hal ini berkaitan dalam ayat Al-Qur'an pada surat Al-Isra' ayat ke 36 sebagai berikut :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya : Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuannya tentangnya. Sesungguhnya, pendengaran, penglihatan dan hati semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya. (Q.S Al-Isra ':36)⁶¹

Menurut Muhammad Busro kinerja merupakan unjuk kerja, penampilan kerja, yang secara kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh guru, baik itu secara individu kelompok untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada suatu institusi ataupun lembaga tertentu.⁶²

Menurut Rivai bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang terhadap tugas atau pekerjaan yang dijalankannya sesuai dengan standar kriteria yang sudah ditetapkan dalam suatu pekerjaan tersebut.⁶³

Berdasarkan pengertian menurut beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang sudah dicapai oleh seseorang untuk melaksanakan tugasnya ataupun pekerjaan yang sesuai dengan standar kriteria yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan dan untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai seseorang dalam suatu organisasi perlu diadakannya suatu penilaian kerja.

Guru merupakan profesi seseorang yang ditugaskan dalam hal mengajar, mendidik, serta melatih peserta didik dalam pendidikan formal. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Qs. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan katakanlah: “ Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS At-Taubah:105)⁶⁴

Ayat diatas menjelaskan bahwa guru dalam menjalankan tugasnya semata-mata karena Allah, maka dari itu seluruh kegiatan yang dikerjakan akan terasa mudah lancar serta menyenangkan. Menurut safitri guru merupakan sebutan bagi jabatan, posisi dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara sistematis. Guru juga merupakan seseorang yang mengabdikan dirinya untuk mengajarkan suatu ilmu, mendidik, mengarahkan, dan melatih peserta didik agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkan tersebut.⁶⁵

Menurut Syaiful Bahri bahwa guru merupakan seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan terhadap peserta didik, guru dalam pandangan masyarakat orang yang melaksanakan pendidikan ditempat tertentu dan tidak mesti dilembaga formal.⁶⁶

Berdasarkan pengertian guru menurut beberapa ahli yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa guru merupakan seseorang yang memiliki profesi mengajar, dapat mendidik, serta dapat memberikan pengajaran serta dapat mengarahkan peserta didik agar dapat memahami suatu ilmu yang diberikannya.

⁶¹Dapartemen Agama RI, Jakarta : *Al-Qur'an Dan Terjemahan*, 2006, H.389

⁶²Muhammad Busro, *Teori-Teori Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia, 2018)h.87

⁶³ Veithzal Rivai, *Performance Appraisal, System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011)H.17

⁶⁴Dapertemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta, 2007)h.203

⁶⁵Dewi safitri, *Menjadi Guru Professional* (Riau : PT Indragiri Dot Com, 2019) H.5

⁶⁶Syaiful Bahri, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2005)H.31

Jadi, dapat kita simpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tanggung jawab serta tugas dalam suatu pekerjaannya. Kinerja seorang guru dapat dikatakan baik apabila sudah mencapai tujuan yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Baik tidaknya kinerja seorang guru dapat kita lihat dalam pelaksanaannya dalam menjalankan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guruselain dari kualifikasi akademiknya. Dengan hal ini guru harus menunjukkan kinerja secara optimal agar keberhasilan suatu proses pembelajaran dapat tercapai.

2. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu penilaian yang dilakukan pada setiap tugas utama guru dalam proses pembinaan karir, kepangkatan serta jabatannya. Dalam pelaksanaan tugas guru tidak dapat dipisahkan terhadap kemampuan seorang guru dalam penguasaan serta penerapan kompetensi yang dimiliki guru.⁶⁷

Tujuan dari penilaian kinerja guru ialah :

- a. Untuk dapat meningkatkan kompetensi seorang guru
- b. Untuk dapat meningkatkan efektifitas kinerja guru yang ada di madrasah
- c. Untuk dapat menyajikan landasan dalam mengambil keputusan dalam mekanisme pada penetapan suatu efektifnya kinerja guru
- d. Untuk dapat menyediakan landasan serta program pengembangan bagi tenaga pendidik
- e. Untuk dapat menjamin bahwa tenaga pendidik telah melaksanakan tugas serta tanggung jawab dalam hal mendukung proses pembelajaran peserta didik dalam mencapai prestasi
- f. Agar dapat menyediakan dasar dalam system peningkatan karir seorang guru serta dalam bentuk penghargaan.⁶⁸

Dalam memperoleh hasil penilaian yang sesuai dan tepat, maka kinerja guru harus memenuhi beberapa persyaratan, yakni :

- a. Valid
Artinya dalam suatu system penilaian kinerja yang dikatakan valid apabila aspek yang dinilai benar-benar mengukur suatu komponen tenaga pendidik dalam menjalankan proses pembelajaran, bimbingan dengan fungsi suatu madrasah.
- b. Reliabel
Pada system penilaian yang reliable ini mempunyai tingkat kepercayaan yang sangat tinggi jika proses yang dilakukan dapat memberikan hasil yang sama untuk seorang guru dalam penilaian kinerjanya oleh siapapun.
- c. Praktis
Pada system penilaian dikatakan praktis apabila telah dilakukan oleh siapapun dengan relative mudah, dengan tingkat validitas dan realibilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan.⁶⁹
Maka indikator penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan tiga kegiatan pembelajaran, yakni sebagai berikut :
 1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran
Pada tahap ini, tenaga pendidik mampu menguasai bahan untuk mengajar, dalam hal ini kemampuan dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru

⁶⁷ Daryanto, *Guru Professional* (Yogyakarta: Gava Media, 2013)H.197

⁶⁸ Ibid, h. 199

⁶⁹ Ibid, h.201

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas merupakan inti dari penyelenggaraan pendidikan dengan ditandai adanya pengelolaan kelas, pengaturan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran.

 - a. Pengelolaan kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif dikelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam melakukan pengelolaan kelas
 - b. Penggunaan media dan sumber belajar

Kemampuan lainnya adalah pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru disamping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar
 - c. Penggunaan metode pembelajaran

Guru diharapkan dapat memilih dan menggunakan metode pembelajaran dengan materi yang akan disampaikan
3. Evaluasi/ penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar merupakan kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang dilakukan.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak faktor yang memengaruhi terbangunnya suatu kinerja guru professional, termasuk kinerja guru yang di dalamnya berkaitan dengan faktor yang memengaruhinya, internal maupun eksternal. Faktor internal yang memengaruhi misalnya system kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. Faktor ini sangat berpengaruh besar yang ditimbulkan bahkan yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya. Meskipun dalam realitasnya etos kerja seseorang tidak semata-mata tergantung pada nilai agama atau system kepercayaan dianutnya, tetapi pengaruh pendidikan, informasi, dan komunikasi juga bertanggung jawab bagi pembentukan suatu kinerja.

Selanjutnya faktor eksternal kinerja guru yakni:

- 1) Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang
- 2) Susunan kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- 3) Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan
- 4) Penghargaan terhadap yang berprestasi
- 5) Sarana yang menunjang⁷⁰

C. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Hal terpenting dalam melakukan pengelolaan madrasah yakni perilaku kepala madrasah yang mampu memperkrakarsai pemikiran yang baru dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, input, proses hingga output dari suatu madrasah yang sesuai dengan tuntutan perkembangan.

Menurut supardi, kepala madrasah dalam kepemimpinannya memiliki tanggung jawab untuk mengorganisir serta membina guru yang mencakup memberi motivasi semnagta kerja, memberikan penghargaan, mengembangkan profesi guru melalui penatarandan belajar lebih lanjut, memberikan konsultasi dengan mendengarkan masalah serta memberikan solusi untuk dapat membantu memecahkan masalah, kemudian kepala madrasah memberikan contoh perilaku seperti yang

⁷⁰Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, Dan Implementasinya* (Jakarta: Prenada Media, 2016)H.73

dituntut dalam supervisinya seperti terampil mengajar menguasai teknik kunjungan kelas, observasi, rapat⁷¹

1. Kepala madrasah memberikan motivasi

Menurut Sumadi motivasi merupakan keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk dapat melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Pandji, motivasi merupakan dorongan untuk menggerakkan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dengan segala upaya secara efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karena motivasi dapat memicu seseorang dalam melakukan pekerjaannya secara maksimal.⁷²

Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi kepala madrasah sangat berpengaruh penting terhadap peningkatan kinerja guru, oleh karena itu kepala madrasah harus memiliki motivasi yang tinggi sehingga diharapkan mampu menjadi orang terdepan dalam memberikan semangat bagi para guru bagi peningkatan profesionalisme kinerja mereka masing-masing. Kepala madrasah yang memiliki motivasi rendah bisa dipastikan akan berdampak buruk aan rendahnya motivasi kinerja guru, rendahnya motivasi kinerja guru akan memperngaruhi juga terhadap rendahnya motivasi belajar peserta didik, jika hal ini terjadi dalam suat lembaga pendidikan maka mustahil lembaga pendidikan tersebut berhasil dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

2. Kepala madrasah dalam memberikan penghargaan

Dalam bentuk penghargaan kepada guru berprestasi dapat bisa berupa material seperti hadiah dan nonmaterial yakni seperti pemberian sertifikat penghargaan kepada guru. Bentuk dari penghargaan tersebut diharapkan bisa membangkitkan serta dapat menularkan semnagta kerja sehingga meningkatkan etos kerja bagi guru. Kepala madrasah dalam memberikan penghargaan merupakan suatu bentuk usaha yang dilakukan kepala madrasah untuk dapat meningkatkan kinerja guru. Dalam memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi yakni bisa berupa materiil seperti hadiah dan nonmaterial yakni seperti pemberian sertifikat penghargaan kepada guru. Pemberian penghargaan nonmarerial juga dapat diberikan kepada guru yang termasuk dalam nominasi guru terbaik secara berkala misalnya dalam mingguan, bulanan ataupun saat semseteran. Dalam memberikan bentuk penghargaan ini, kepala madrasah berharap agar bisa membangkitkan serta semngat kerja dan meningkatkan kinerja bagi guru.⁷³

3. Kepala madrasah dalam memberikan pelatihan

Menurut Barmawi program pelatihan ini dilakukan untuk menangani rendahnya kemampuan guru. Program pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan. Dengan kata lain jenis pelatihan yang di programkan harus sesuai dengan kemampuan apa saja yang masih rendah. Pelatihan akan berlangsung optimal jika dirancang sesuai dengan kebutuhan, metode dan waktu yang tepat. Pelatihan sanagt cocok untuk tenaga pendidik yang memeilki potensi tinggi tetapi masih lemah dalam pengetahuan dan keterampilannya.⁷⁴

Usaha kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yakni dnegan adanya pelatihan dalam penataran untuk dapat menambah pengetahuan dan keterampilan seorang guru dengan belajar kejenjang pendidikan yang elbih tinggi. Seperti contohnya memberikan peluang besar untuk

⁷¹Supardi, *Kinerja Guru*. (Jakarta: PT Rosdikarya, 2017).h.56

⁷²Pandji, *Psikologi Kerja* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2016).h.34

⁷³E Mulyasa, "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah," (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013)h. 160.

⁷⁴Barmawi, *Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: PT Rineka Cipta, 2014).h.56

dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi terdekat, hal tersebut dilakukan agar tidak mengganggu kegiatan pembelajaran.

4. Kepala madrasah dalam memberikan konsultasi

Kepala madrasah memiliki gambaran yang sangat detail mengenai semua perencanaan serta kegiatan di madrasah. Hal ini diharapkan kepala madrasah untuk dapat berkontribusi yang berharga pada program pembimbingan dan konseling dengan cara bertindak sebagai penasehat serta konsultan berkenaan mengenai kebutuhan madrasah yang dapat serta perlu untuk dilayani melalui program bimbingan konseling.

Menurut Prayitno layanan konsultasi merupakan layanan konseling kepala madrasah terhadap guru yang memungkinkan konsultasi memperoleh wawasan, pemahaman serta cara yang dilaksanakan untuk menangani suatu masalah dalam pekerjaan.⁷⁵

Kepala madrasah selalu bersifat terbuka agar bisa meluangkan waktu dalam mendengarkan keluhan yang dirasakan oleh bawahannya. Hal ini merupakan salah satu bentuk perhatian kepala madrasah kepada tenaga pendidik, tenaga kependidikan di sekolah. Sehingga tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak merasa sia-sia dalam menyampaikan keluhan yang mereka rasakan pada pekerjaan mereka.

5. Kepala madrasah dalam melakukan kunjungan kelas

Dalam melakukan kunjungan kelas, hal ini dapat dilakukan sebagai pengumpulan data lebih banyak dan lebih efektif dan juga sebagai pembinaan terhadap kemampuan dan keterampilan guru sebagai evaluasi atau penilaian dalam kemajuan yang telah diperoleh guru.

Menurut Suhertian supervisi akademik ialah kegiatan pengawasan yang ditunjukkan untuk memperbaiki kondisi-kondisi dalam upaya meningkatkan kualitas produk didik dengan cara melakukan kunjungan kelas. Terdapat beberapa jenis kunjungan kelas, yakni

- a. Melakukan kunjungan kelas tanpa diberitahu (*unannounced visitation*) yakni seorang kepala madrasah melakukan secara tiba-tiba datang ke kelas tanpa memberitahu terlebih dahulu sedangkan guru sedang melakukan proses pengajaran
- b. Melakukan kunjungan kelas dengan memberitahu terlebih dahulu (*unannounced visitation*) yakni sebelum mengadakan kunjungan kelas kepala madrasah memberi tahu terlebih dahulu bahwa akan mengunjungi kelas pada waktu yang telah ditetapkan.
- c. Kunjungan atas undangan (*visit upon invitation*) pada kunjungan atas undangan ini, guru lah yang mengundang kepala madrasah untuk menguji kelas pada saat ia mengajar dengan prinsip ingin dibantu untuk meningkatkan kualitas diri dalam situasi belajar mengajar.⁷⁶

Menurut Ngalim Purwanto bahwa pengawasan mengacu pada kegiatan supervisi yang dilakukan untuk meningkatkan proses belajar mengajar dan kualitas pembelajaran. Supervisi dikategorikan menjadi dua jenis yakni:

- a. Supervisi akademik dilakukan untuk meningkatkan proses belajar mengajar. Serta tanggung jawab kepala madrasah pada supervisi ini adalah membimbing guru dalam menjalankan tugasnya, memantau hasil belajar guru dalam merencanakan, menjalankan serta mengevaluasi hasil belajar
- b. Supervisi manajerial dilakukan untuk membimbing serta memantau kegiatan kelembagaan seperti tenaga kependidikan, kurikulum, pembinaan siswa, serta fasilitas pendidikan.

⁷⁵Prayitno, *Layanan Bimbingan Konseling Kelompok Dan Konseling Kelompok* (Jakarta: Pustaka Setia, 2016).h.35

⁷⁶Suhertian, *Konsep Dasar & Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cendika, 2008).h.77

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Fitroh. "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Psm Plasooan Magetan." Ponorogo : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Iain Ponorogo, 2014.
- Ambarita, Alben. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Amirudin. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 7, No. 2. 2017
- Anggito, Albi. *Meteorologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: Cv Jejak, 2018.
- Baharun, Hasan. "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah." *Jurnal Ilmu Tarbiyah* 6, No. 1. 2017.
- Barmawi. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Pt Rineka Cipta, 2014.
- Daryanto. *Standar Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Pt Rineka Cipta, 2013.
- Departemen Agama Ri. *Alqur'an Dan Terjemahannya*. Jakarta, 2001.
- Dini, Fitri Mulyani. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Man 2 Bandar Lampung." Bandar Lampung : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2014.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Feska, Ajepri. "Kepemimpinan Efektif Dalam Manajemen Berbasis Sekolah." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 6, No. 1. 2016.
- Hidayat. *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*. Banten: Yayasan Pendidikan Dan Sosial Indonesia Maju, 2019.
- Hidayati. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Sd Negeri 67 Sungai Raya." *Jurnal Pendiidkan Dan Pembelajaran Khatulistiwa* 5, No. 5. 2016.
- Husaini, Usman. "Peranan Dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah." *Jurnal Ptk Dikmen* 3, No. 1. 2014.
- Indrafahrudi, Soekarto. *Bagaimana Memimpin Sekolah / Madrasah Yang Efektif*. Malang: Ghalia Indonesia, 2006.
- Irawan, Prasetya. *Logika Dan Prosedur Penelitian*. Jakarta: Stia-Lan Press, 2019.
- Kartono, Kartini. "Kepemimpinan Dan Kepemimpinan." *Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada*, 2006.
- . *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2004.
- Kemenristekdikti. "Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945." *Resntra Kemenristekdikti 2015-2019*, No. 2. 2015.
- Kurniawati, Nur Isna Indah. "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Huda Desa Mojoduwur Kecamatan Ngetos Kabupaten Nganjuk." *Intelektual, Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman* 8, No. 2. 2018.
- Makmur. *Manajemen Pendidikan Berbasis Madrasah*. Makassar: Aksara Timur, 2018.
- Marno. *Islam By Management And Leadership*. Malang: Lintas Pustaka, 2007.
- Mukhtazar. *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Absolute Media, 2020.
- Mulyasa.E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Mulyasa, E. "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Pt Bumi Aksara*, 2013, 160.
- Mulyasa, E. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2007.
- Muslihat. *Kepala Madrasah Pada Pkk (Penilaian Kerja Kepala Madrasah)*. Jakarta: Cv Budi Utama, 2020.
- Nasution. *Metode Penelitian Naturalistic Kualitatif*. Bandung: Tarsito, 2003.
- Ngalim, M. Purwanto. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2005.
- Nur, Wahyudin Nasution. "Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah." *Jurnal Tarbiyah* 22, No. 1. 2015
- Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Pt Rineka Cipta, 2016.
- Patimah, Siti. *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Prayitno. *Layanan Bimbingan Konseling Kelompok Dan Konseling Kelompok*. Jakarta: Pustaka Setia,

2016.

- Ramayulis. *Manajemen & Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2017.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2006.
- Sagala, Syaiful. *Supervisi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sallis, Edward. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Bangun Tapan, 2012.
- Saripedia. "Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan." Saripedia, 2011.
- Sistem Pendidikan Nasional. "Undang-Undang No.20 Tahun 2003 sistem Pendidikan Nasional. (2003). Undang-Undang No.20 Tahun 2003. Departemen Pendidikan Nasional." *Departemen Pendidikan Nasional*, 2003.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D Cet.26*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Suhertian. *Konsep Dasar & Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cendika, 2008.
- Supadi. "Kinerja Guru." *Ijrm* 2, No. 2. 2019.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2014.
- Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Depok: Prenada Media Grub, 2016.
- Sutikno, Sobry. "Pemimpin Dan Kepemimpinan." *Pemimpin Dan Kepemimpinan* 10, No. 9. 2014
- Tambuhan, Toman Sony. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jogjakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Trianan, Yuli. "Gaya Kepemimpinan Sma Di Banjarmasin." *Jurnal Pendidik Kewarganegaraan* 6, No. 2. 2016.
- Undang-Undang No 20. "Sistem Pendidikan Nasional." *Republik Indonesia*. 2003.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teorik Dan Permasalahannya)*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2005.
- Wahyosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Grafindo Persada, 2002.
- . *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teorik Dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Yusnidar. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh." *Jurnal Ilmiah Didaktika* 14, No. 2. 2014.

