

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
GURU DI MTs N 2 BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**M. RISKY RANOSA  
NPM. 1711030036**



**Program Studi: Manajemern Pendidikan Islam**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H / 2021 M**

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
GURU DI MTs N 2 BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar  
S1 Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

**Oleh :**

**M. RISKY RANOSA  
NPM 1711030036**

**Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Dr. Yetri, M.Pd**

**Pembimbing II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd**

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

## ABSTRAK

Kepemimpinan kepala madrasah adalah dasar sekaligus pendorong yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena kepemimpinan kepala madrasah memimpin secara keseluruhan sumber daya manusia termasuk yang paling penting adalah guru atau pendidik yang mana dalam hal ini adalah kinerja guru. Untuk itu, kepala madrasah harus menjadi contoh dan menjalankan tanggungjawabnya terhadap apa yang seharusnya dilakukan terhadap guru, sebab guru adalah orang yang berhadapan langsung dengan peserta didik sehingga perlu memiliki kemampuan-kemampuan atau kompetensi-kompetensi, yakni kemampuan pedagogik, kemampuan kepribadian, kemampuan profesional dan kemampuan sosial sehingga nantinya akan mampu untuk melahirkan generasi-generasi peserta didik yang berprestasi sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Adapun rumusan penelitian ini adalah Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts N 2 Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah tsanawiyah Negeri (Mts N) 2 Bandar Lampung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan teknik dokumentasi. Fokus informasi pada penelitian ini berasal dari kepala madrasah dan guru (pendidik), dan juga informasi yang berasal dari tenaga pendidik, keamanan madrasah, serta seorang kebersihan madrasah. Informan yang paling utama dalam penelitian ini ialah kepala madrasah sebab kepala madrasah terlibat langsung dengan guru atau pendidik di Mts N 2 Bandar Lampung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala madrasah yaitu 1) Mempengaruhi dalam mengelola pembelajaran peserta didik dengan cara memantau membuat RPP serta melakukan kegiatan-kegiatan yang bersifat pelatihan terutama mengenai pembelajaran secara daring, 2) Menggerakkan yakni menjadi teladan atau contoh bagi masyarakat madrasah terutama guru, contohnya saja kepala madrasah tidak sungkan untuk mengambil sampah ketika guru atau petugas kebersihan tidak ada, berpakaian rapih, tepat waktu, tegas dan lain sebagainya sehingga secara tidak langsung menjadi contoh tersendiri bagi warga madrasah, 3) Memotivasi dengan cara mewajibkan setiap guru yang memiliki kepentingan dengan peserta didik harus dilakukan di madrasah guna menjaga keprofesionalan guru itu sendiri, dan terakhir 4) Membina yang dalam prosesnya dengan cara melakukan pembebasan kepada guru menggunakan metode pembelajaran yang bagaimana serta memberikan teguran atau sanksi pada guru yang kurang disiplin.

**Kata Kunci: Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kemampuan Guru atau Pendidik**

## SURAT PERYATAAN

Saya yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : M. Risky Ranosa  
NPM : 1711030036  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan Bahwa Skripsi yang berjudul "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts N 2 Bandar Lampung" Adalah benar-benra merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saudaraan dari karya ilmiah orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *Footnote* atau *daftar pustaka*. Apabila dilain waktu terdapat penyimpangan dalam karya ilmiah ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.



Bandar Lampung, April 2021  
Penulis

M. Risky Ranosa  
NPM. 1711030036





**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp. (0721)703260**

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA  
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU DI MTS N 2 BANDAR  
LAMPUNG**  
**Nama : M. Risky Ranosa**  
**NPM : 1711030036**  
**Prodi : Manajemen Pendidikan Islam**  
**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

**Untuk dimunaqsahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqasah  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

**Pembimbing I**

**Dr. Hj. Yetri, M.Pd**  
**NIP.196512151994032001**

**Pembimbing II**

**Dr. Oki Dermawan, M.Pd**  
**NIP.197610302005011001**

**Mengetahui**

**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam,**

**Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd**  
**NIP.1976407111991032003**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp. (0721)703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS N 2 BANDAR LAMPUNG** disusun oleh **M. Risky Ranosa, NPM : 1711030036**, Program studi **Manajemen Pendidikan Islam**, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqasah di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Senin, 12 April 2021.**

**Tim Penguji**

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

(.....)

Sekretaris Sidang : Indarto, M.Sc.

(.....)

Penguji Utama : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag.

(.....)

Penguji Pendamping I : Dr. Hj. Yetri M.Pd.

(.....)

Penguji Pendamping II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd.

(.....)

**Mengetahui**  
**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan,**

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

**NIP. 19640828198803 2 002**

## MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ  
إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

(Quran An-Nisa ayat 59)<sup>1</sup>




---

<sup>1</sup> Q.S An-Nisa:45

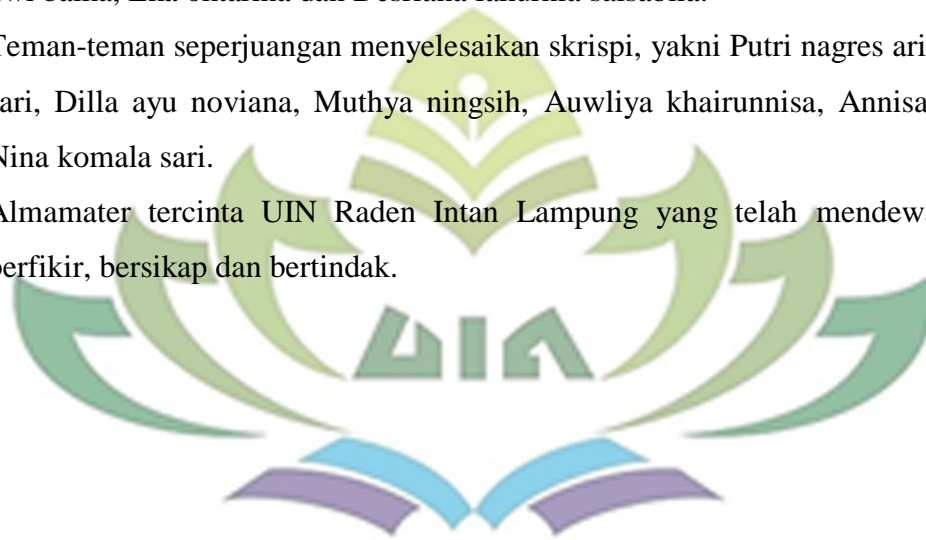
## PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, saya persembahkan karyaku ini untuk orang-orang tercinta:

1. Ubak ku Joni dan Umak ku Darlena tercinta, yang selalu menjadi contoh dan dasar Kekuatan dari setiap kekuatan yang aku miliki sehingga aku mampu menyelesaikan studi ku sampai saat ini. terimakasih telah mendo'akan dan senantiasa memberikan semangat, kasih sayang, dorongan serta motivasi dalam hidupku. Terima kasih yang tak terhingga aku ucapkan untuk ayahanda dan Ibunda yang telah melakukan banyak pengorbanan, baik waktu maupun materi dan do'a dalam setiap sujud yang selalu dipanjatkan dalam setiap waktu untukku. Terimakasih atas kesabaran dalam mendidikku sehingga aku bisa menjadi menyelesaikan Studi S1 ku ini, sekali lagi aku ucapkan terimakasih yang tak terhingga untuk ubak dan umak tercinta.
2. Kakak Laki-laki tercinta M. Aksai Akbar, Adik Perempuan tercinta Putri Febriani dan ombai serta akas tersayang Beserta keluarga besar yang selalu memberikan motivasi dalam hidupku.
3. Bibi Midia dan Om Amiruddin yang menjadi wali ku ketika proses perkuliahan di UIN Raden Intan Lampung.
4. Dosen dan Staff Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang tak lelah dan tak habisnya memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Sahabat dari kecil sampai saat ini M. Rizki Syaputra dan Satria yang selalu memberikan masukan baik fisik maupun non fisik, materi atau pun non materi dalam keadaan susah maupun keadaan senang.
6. Teman-teman seperjuangan MPI A terimakasih atas semuanya yang di muai dari tawa, canda, serta kekeluargaan yang luar biasa sehingga ketika ku kuliah membuat hari-hari ku penuh dengan semangat.
7. Keluarga Besar Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah membuat saya berpikir dan belajar lebih luas memahami seluruh lini kehidupan ketika menjadi mahasiswa UIN Raden Intan Lampung.
8. Keluarga Besar Organisasi Kedaerahan, Ikatan Mahasiswa OKU Timur (IKAM OKUT) yang telah membuat saya belajar dan sadar tentang betapa pentingnya rasa kekeluargaan ditengah-tengah perjuangan perantauan.
9. Keluarga Besar Resimen Mahasiswa Batalyon 202/Harimu Sumatra yang telah mengajarkan betapa pentingnya kedisiplinan dalam semua proses kehidupan.



10. Keluarga Besar DEMA Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Tahun 2019/2020 yang telah membuat saya belajar dan mengetahui terutama terkait antropologi kampus UIN Raden Intan Lampung.
11. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Tahun 2017-2018 yang telah mengajarkan pembelajaran mengenai jurusan dan mengawal dari awal perkuliahan sampai dengan proses perkuliahan.
12. Teman-Teman dari awal perkuliahan berasal dari daerah (Kabupaten OKU Timur ) dan sudah penulis anggap seperti saudara sendiri yang telah menjadi patner berjuang penulis selama menyelesaikan skripsi ini, yaitu Muhammad salman arrosyid, Muhammad abdul muin, Khasiyati, Filian yunita sari, Septiana Tanti Nurlisa, Umi wasillatul jannah, Febta dwi baika, Eka oktarina dan Desriana fakurnia salsabila.
13. Teman-teman seperjuangan menyelesaikan skripsi, yakni Putri nagres ari m, Indah juwita sari, Dilla ayu noviana, Muthya ningsih, Auwliya khairunnisa, Annisa nurhuda r, dan Nina komala sari.
14. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah mendewasakanku dalam berfikir, bersikap dan bertindak.



## RIWAYAT HIDUP

M. Risky Ranosa dilahirkan di Gumawang, Belitang Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatra Selatan pada Tanggal 17 November 1999. Penulis Merupakan anak Kedua dari Tiga bersaudara, Putra dari pasangan Bapak Joni Riyanto dan Ibu Darlena, Riwayat Penulis sebagai berikut:

1. TK Pertiwi Gumawang Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatra Selatan Tahun 2003 – 2005.
2. Sekolah Dasar Negeri 2 Gumawang Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatra Selatan Tahun 2005 – 2011.
3. Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Belitang Kecamatan Belitang Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatra Selatan Tahun 2011 – 2014.
4. Madrasah Aliyah Negeri 1 OKU Timur Kabupaten OKU Timur provinsi Sumatra Selatan Tahun 2014 – 2017.
5. Pada Tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan formal di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Prodi Manajemen Pendidikan Islam.

Selama menjadi mahasiswa, aktif di berbagai kegiatan intra maupun ekstra Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, April 2021

Yang Membuat,

M. Risky Ranosa

NPM 1711030036

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayahnya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts N 2 Bandar Lampung", dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) UIN Raden Intan Lampung. Sholawat teriring salam selalu terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya, yang selalu kami nantikan syafa'atnya di hari akhir nanti, Aamiin ya rabbal alamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi masih banyak kekeliruan dan kekurangan, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Dalam kesempatan ini penulis, ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini, terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M. Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung..
3. Dr. Hj. Eti Hadiati, M. Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
4. Ibu Dr. Yetri, M.Pd Selaku pembimbing I dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Oki Darmawan, M.Pd Selaku pembimbing II dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahannya terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, khususnya Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
7. Kepala Madrasah dan keluarga besar Mts N 2 Bandar Lampung.
8. Kedua Orang Tua dan Saudara Sekandungku yang mana telah memotivasi penulis sampai saat ini.
9. Sahabat-sahabatku yang mana telah memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis

10. Teman-teman Manajemen pendidikan islam angkatan 2017 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
11. Teman-teman PPL kelompok 66 MTs N 2 Bandar Lampung tahun 2020 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
12. Karyawan Seperjuangan Kehidupan, yaitu Karyawan Teropong Kota Bandar Lampung yang telah banyak membantu saya baik materi maupun fisik serta berbagi pengalaman kehidupan yang belum tentu saya dapatkan di sekitar kampus atau dunia perkuliahan yang tak bisa saya sebutkan satu persatu.

Kepada pembaca jika terdapat kekurangan atau kekeliruan dalam skripsi ini, penuulis mohon maaf, karena penulis sendiri dalam tahap belajar. Dengan demikian, tak lupa penulis ucapkan terimakasih, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan serta wawaasan bagi kita semua.



Bandar Lampung, April

2021

Penulis

M. Risky Ranosa

NPM 1711030036



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Fokus Dan Sub-Fokus Penelitian.....	9
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	11
H. Metode Penelitian.....	16
1) Pengertian Metode Penelitian .....	16
2) Jenis Penelitian .....	17
3) Sumber Data Penelitian .....	18
4) Metode Pengumpulan Data.....	19
5) Analisis Data .....	21
6) Teknik Keabsahan Data .....	22
I. Sistematika Pembahasan .....	23

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	25
1. Pengertian Kepemimpinan .....	25
2. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan .....	26

3. Tipe-Tipe Kepemimpinan .....	28
4. Kepala Madrasah .....	32
5. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	39
B. Kinerja Guru .....	41
1. Pengertian Kinerja Guru .....	41
2. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.....	45
C. Kerangka Berpikir.....	58

**BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN ..... 59**

A. Gambaran Umum Objek .....	59
1. Sejarah MTs N 2 Bandar Lampung .....	59
2. Visi, Misi, dan Tujuan MTs N 2 Bandar Lampung.....	60
3. Program dan Target .....	60
4. Strategi .....	61
5. Kurikulum .....	61
6. Data Siswa,Guru dan Pegawai MTs N 2 Bandar Lampung.....	62
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian .....	71

**BAB IV ANALISIS PENELITIAN**

A. Analisis Data Penelitian .....	73
B. Temuan Penelitian.....	83

**BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	87
B. Rekomendasi.....	88

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RUJUKAN LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Indikator Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 2 Bandar Lampung

Tabel 1.2 Kerangka Berpikir

Tabel 1.3 Nama dan periode kepemimpinan Kepala MTs Negeri 2 Bandar Lampung

Tabel 1.4 Data Siswa Antar Tahun

Tabel 1.5 Data Guru atau Pendidik

Tabel 1.6 Data Pegawai Tata Usaha

Tabel 1.7 Data Sarana dan Prasarana

Tabel 1.8 Data Fasilitas Pendukung



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Lembar Observasi

Lampiran 3 Lembar Keterangan Hasil Turnitin

Lampiran 4 Lembar Dokumentasi

Lampiran 5 Lembar Izin Melaksanakan Pra Penelitian

Lampiran 6 Lembar Balasan Pra Penelitian

Lampiran 7 Lembar Permohonan Mengadakan Penelitian

Lampiran 8 Lembar Izin Penelitian

Lampiran 9 Lembar Telah Melaksanakan Penelitian

Lampiran 10 Lembar Nota Dinas

Lampiran 11 Lembar Pengesahan Seminar Proposal

Lampiran 12 Prestasi Khusus Kepala Madrasah

Lampiran 13 Lembar Prestasi Plus Madrasah





## BAB I PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Identifikasi atau penjelasan istilah ini dimaksudkan agar tidak terjadi salah pengertian dalam pembahasan penelitian. Sebelum penulis membahas lebih jauh mengenai judul skripsi yaitu mengenai **Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs N 2 Bandar Lampung**, maka penulis menjelaskan istilah-istilah yang terdapat didalamnya, adapun istilah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### 1. Peran

Peran adalah suatu bentuk perilaku penyesuaian diri dari sebuah proses yang dijalankan tentang apa yang dilakukannya dalam suatu masyarakat.

Peran yang dimaksud oleh penulis ialah suatu bentuk usaha (tingkah atau perilaku menyesuaikan dengan lingkungan sekolah) secara maksimal untuk tujuan meningkatkan kinerja guru.

#### 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah mencapai target (goal) organisasi yang telah ditentukan.

#### 3. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah adalah seorang guru yang ditugaskan di madrasah (Lembaga dinaungi oleh Kementerian Agama) yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu lembaga pendidikan sehingga terjadi suatu interaksi antara guru dan peserta didik pada saat proses belajar dan pembelajaran.

#### 4. Meningkatkan

Meningkatkan adalah suatu cara atau proses untuk mempertinggi taraf.<sup>2</sup> Meningkatkan yang dimaksud dalam penelitian ini ialah tahapan seorang kepala sekolah madrasah yang berusaha dan berupaya meningkatkan kinerja guru agar menjadi lebih baik kedepannya sesuai dengan visi misi sekolah itu sendiri.

#### 5. Kinerja

Kinerja adalah suatu bentuk hasil sebuah proses pekerjaan tertentu kemampuan sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas atau pekerjaannya.

#### 6. Guru

Guru atau pendidik ialah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Guru yang dimaksud penulis dalam penelitian ini adalah seseorang pengajar suatu ilmu di madrasah atau pendidikan formal Agama dan memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi.

#### 7. MTs N 2 Bandar Lampung

MTs N 2 Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga pendidikan formal atau Madrasah Tsanawiyah yang berada di provinsi Lampung, Bandar Lampung dengan Akreditasi A.

Berdasarkan dari uraian diatas, tergambarlah bahwa yang penulis maksud dari judul skripsi penelitian ini adalah “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 2 Bandar Lampung”.

---

<sup>2</sup> Meity Taqdie Qadratilah, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2011), h.560

## B. Latar Belakang Masalah

Pengertian pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau untuk kemajuan lebih baik.<sup>3</sup> Visi dari pendidikan nasional adalah menyediakan suatu sistem pendidikan yang berkualitas yang menyediakan kesempatan bagi seluruh peserta didik untuk mencapai hasil belajar dan mencapai potensi yang dimilikinya. Salah satu faktor penting dalam mencapai visi pendidikan tersebut adalah peran dan kemampuan kepemimpinan, terutama kepala sekolah.<sup>4</sup>

Pada saat ini banyak sekali perubahan-perubahan serta kemajuan- kemajuan pendidikan yang terjadi sesuai perkembangan zaman dan teknologi. Adanya pendidikan maka akan membawa perubahan pada pemikiran manusia, yang awalnya tidak tahu menjadi tahu, yang awalnya tidak paham menjadi paham, sebab pendidikan menjadi hal yang harus dipenuhi dan mutlak dalam usaha meningkatkan derajat manusia, agama terkhusus bagi bangsa Indonesia agar tidak tertinggal dengan bangsa-bangsa yang lainnya.<sup>5</sup> Setiap pendidikan disebuah madrasah tentu memiliki tujuan serta visi misi yang jelas, oleh sebab itu pendidikan yang berada di sebuah madrasah harus memiliki seseorang pemimpin kepala madrasah yang baik dan berwibawa. Pemimpin yang berwibawa, sesungguhnya ia sendiri tidak menyadarinya, namun bisa dirasakan dari perilaku bawahannya yang tanpa emosional dan menjaga sikap. Para bawahan tetap menjalankan tugas sukarela tanpa diawasi ataupun mengawasi.<sup>6</sup>

Faktor penentu terwujudnya proses pendidikan yang bermutu adalah keefektifan kepemimpinan kepala madrasah, partisipasi dan rasa tanggung jawab guru, staf dan pegawai lainnya dilingkungan sekolah, prestasi guru, prestasi siswa, kinerja madrasah secara umum, peran manajemen layanan, pelayanan administrasi, dan kedisiplinan guru tinggi, sehingga terciptanya guru yang profesional dan berkualitas serta mampu membuat peserta didik berprestasi. Peserta didik yang berprestasi atau Prestasi siswa adalah serangkaian dari kegiatan jiwa dan raga yang telah dilakukan oleh seseorang dari suatu hasil yang telah dicapai sebagai perubahan dari tingkah laku yang dilalui dengan pengalaman serta wawasan untuk bisa berinteraksi dengan lingkungan yang menyangkut ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik yang telah dinyatakan dalam hasil akhir atau rapor.<sup>7</sup>

Kepala madrasah menjadi kunci utama dan merupakan salah satu faktor strategi yang paling penting dalam mengembangkan madrasah yang bermutu tersebut, terutama dalam perannya sebagai nahkoda yang menentukan arah dan tujuan yang akan dicapai oleh madrasah itu sendiri sehingga kualitas pelayanan juga menjadi lebih baik. Dengan demikian, kualitas pelayanan dapat didefinisikan seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan pelanggan atas layanan yang mereka terima.<sup>8</sup> Untuk itu pula penting mengetahui faktor dimensi pokok kualitas pelayanan, yaitu penampilan fisik. Hal ini sesuai dengan penampilan fisik dimaksudkan bahwa penampilan sarana fisik dan perlengkapan, peralatan, penampilan personalia dan komunikasi yang dapat diandalkan merupakan bukti nyata pelayanan administrasi yang diberikan.<sup>9</sup> Bentuk kepemimpinan atau menjadi pemimpin senantiasa penuh tantangan dan kejutan, meskipun beberapa pemimpin seakan-akan dapat mengelola tanpa susah payah. Kepemimpinan bukan suatu hal yang mudah, pekerjaan pemimpin bukanlah

<sup>3</sup> Mas Wedan, "Pengertian Pendidikan Dan Tujuan Pendidikan Secara Umum," Silabus, 2016.

<sup>4</sup> Yahya Sudarya and Tatang Suratno, "Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah," Universitas Pendidikan Indonesia, 2009.

<sup>5</sup> Yogi Irfan Rosyadi, Pardjono, Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol 3, No 1, April 2015.

<sup>6</sup> Fitriyani, dan Saiful Akhyar Lubis, Siti Zubaidah. Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Kompetensi Guru Di MDA Bani Al-Kautsar Medan Maimun, *Edu Religia: Vol.2 No.3*, Juli-September 2018.

<sup>7</sup> Ahmad Syafi'i, Tri Marfiyanto, Siti Kholidatur Rodiyah. Studi Tentang Prestasi Belajar Siswa Dalam Berbagai Aspek Dan Faktor Yang Mempengaruhi, *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, Vol.2 No.2, Juli 2018.

<sup>8</sup> Amirudin, Kinerja Tata Usaha Dengan Mutu Layanan Administrasi di Madrasah, *Jurnal Al-Idarah*, Vol 7 No.1 (juni 2017) h.6

<sup>9</sup> Aniek Indrawati, Pengaruh Kualitas Layanan Lembaga Pendidikan Terhadap Kepuasan Pelanggan, *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Cvol 16, No.1, Maret 2011, h. 25-27

memecahkan persoalan seorang diri, melainkan mereka yang dipimpinya untuk memecahkan persoalan.<sup>10</sup>

Seperti penjelasan di dalam Al-Qur'an. Al- Baqarah ayat 30:  
 وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ  
 وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmuberfirman kepada para malaikat, "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Mereka berkata, "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuatkerusakan padanya danmenumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau!" Tuhan berfirman, "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kalian ketahui."

Berdasarkan ayat tersebut, bahwa setiap manusia yang lahir, ia memiliki tugas sebagai pemimpin di bumi. Tugas kepemimpinan itu tidak hanya ditunjukkan pada Nabi Muhammad Saw, melainkan untuk manusia secara umum yang diberikan tugas memimpin golongannya. Adapun tugas kepemimpinan manusia ini mencakup seluruh aspek kehidupan termasuk didalamnya masalah pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 04 Desember 2020 dengan kepala Madrasah MTs 2 Bandar Lampung beliau berkata: Kepemimpinan kepala madrasah sebagai pemimpin tentu banyak sekali maksud dan pengertiannya serta ruang lingkup lembaga mana saja.

Sebab setiap pimpinan atau kepemimpinan yang membedakannya hanya dari pribadi pimpinan madrasah atau sekolah itu sendiri, bagaimana mengelola madrasah, atas kinerja guru sehingga melahirkan peserta didik yang berprestasi yang sesuai dengan moto MTs N 2 Bandar Lampung yaitu salah satunya Berkompetensi meraih prestasi. Kemudian yang membedakannya yaitu kembali lagi pada diri pribadi masing-masing. Salah satu dari hal tersebut Pemimpin itu harus bisa memberi Teladan atau contoh yang baik bagi warga sekolah baik itu guru, tenaga pendidik, maupun peserta didik, dapat membina dan mengelola guru dan tenaga pendidik serta peserta didik, pandai berkomunikasi baik ekstern maupun intern, Pemimpin juga harus tahu mana yang menjadi tugas fungsi serta tanggungjawabnya, mengerti agama dan teguh pendirian yang tegas, guru memahami bahwa tugasnya bukan hanya sebagai memberi materi dan menilai saja (memahami peserta didik, menjadi orang tua seperti orang tua kandungnya), namun hal yang paling penting pada diri seorang kepala madrasah dalam hal ini kepemimpinan itu mampu manajemen atau mengelola dengan melakukan fungsi-fungsi manajemen yang tepat. Dengan menerapkan itu semua insyallah, madrasah yang kita kelola akan menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan serta visi misi madrasah itu sendiri.<sup>11</sup>

QS. As-Sajdah Ayat 24

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً 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."

Yang dimaksud dengan ayat diatas ialah pemimpin-pemimpin yang sabar dalam menegakkan kebenaran.

Dan sebuah hadits,

<sup>10</sup> Farid Firmansyah, Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Tadris*: Volume 1. Nomor 2. 2006.

<sup>11</sup> Tarmadi, Kepala MTs N 2 Bandar Lampung, *Wawancara*, pada hari Jum'at Tanggal 04 Desember di Kantor Ruang Kepala Madrasah.

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya : *Dari Ibn Umar r.a. Sesungguhnya Rasulullah Saw. Berkata : “Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, dan akan diimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya, Pelayan adalah pemimpin dalam mengeloa harta tuannya, dan akan diminntai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.”*

Hadits diatas menjelaskan dan menegaskan bahwa setiap manusia (kalian) ialah Seorang khalifah atau pemimpin yang diciptakan untuk mengatur semua proses yang ada di dunia ini dan pada akhirnya kepemimpinan atas apa yang dipimpinnya akan dipertanggungjawabkan suatu saat nanti. Strategi dalam peningkatan mutu suatu pendidikan dibutuhkan dalam rangka memecahkan persoalan, salah satunya adalah kurang berdaya dan kurangnya pengoptimalan seluruh sumber daya yang ada di madrasah.

Jadi menurut pribadi penulis dapat dipahami bahwa yang terpenting dalam membangun madrasah berprestasi atau tidak berprestasi adalah kepemimpinan seorang penggerak yaitu kepemimpinan kepala madrasah itu sendiri, oleh sebab itu seorang pemimpin kepala madrasah harus memiliki kemampuan-kemampuan, diantaranya ialah mempengaruhi, menggerakkan, menetapkan, memotivasi serta membina sasarannya, sasaran yang dimaksud ialah guru atau tenaga pendidik mulai dari prestasi guru, prestasi siswa, kinerja madrasah secara umum, peran manajemenya layanan, pelayanan administrasi serta kedisiplinan guru tinggi sehingga terciptanya guru atau tenaga pendidik yang berkualitas dan profesional yang pada akhirnya memunculkan peserta didik yang berprestasi terutama dalam bidang akademik. Sasaran menurut kodiran dalam jurnalnya,yaitu bersifat smart,yakni bersifat khusus, masuk akal, bisa diukur, dapat dicapai, dan mempunyai jadwal, serta waktu yang hanya sebentar, contohnya bisa berbulan-bulan bahkan bertahun-tahun.<sup>12</sup>

Motivasi internal dari diri kepala madrasah juga merupakan kunci dari terwujudnya kinerja guru yang baik, tanpa adanya motivasi dan kesadaran internal dari kepala sekolah, serta semangat untuk mengabdikan, yang akan melahirkan visi sekolah maupun kemampuan konseptual yang jelas dari kepala sekolah.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Kodiran, Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah/Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.8 No.2, Desember 2018.

<sup>13</sup> Ardhana Januar Mahardhani, “Kepemimpinan Ideal Kepala Sekolah,” *Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2015.



**Tabel 1.1**  
**Indikator Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 2 Bandar Lampung**

No.	Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah	Tidak Terlaksana	Terlaksana
1.	Mempengaruhi		✓
2.	Menggerakkan		✓
3.	Memotivasi		✓
4.	Membina		✓

**Sumber: Observasi dengan Kepala Madrasah Di MTs N 2 Bandar Lampung 04 Desember 2020.**<sup>14</sup>

Berdasarkan hasil pra penelitian atau pengamatan yang dilakukannya di MTs N 2 Bandar Lampung, kepala madrasah sudah melakukan tugas tanggung jawabnya dengan cukup baik dan sudah terlaksana sepenuhnya. Hal ini tidak terlepas dari kepemimpinan kepala madrasah dalam hal mempengaruhi yakni pengarahan, koordinasi dan komunikasi dengan konsep fungsi-fungsi manajemen yaitu POACE (planning, organizing, actuating, controlling, kemudian evaluasi), menggerakkan, memotivasi, dan membina sehingga menghasilkan guru atau pendidik yang berkualitas dan profesional.

### C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

#### 1. Fokus Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, maka fokus penelitian ini adalah Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 2 Bandar Lampung. Fokus penelitian tersebut kemudian dijabarkan dengan sub fokus penelitian.

#### 2. Sub Fokus Penelitian

Kepemimpinan Kepala Madrasah

- a. Mempengaruhi
- b. Menggerakkan
- c. Memotivasi
- d. Membina

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut: Bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah di MTs N 2 Bandar Lampung?

### E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas maka tujuan penulis dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah di MTs N 2 Bandar Lampung.

### F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

#### 1. Manfaat Teoritis

- a. Dijadikan sebagai dasar pertimbangan dan pemberi sumbangan teori minimal menguji teori-teori yang ada berkaitan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, serta sebagai tindak lanjut ketika menentukan kebijakan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Memberikan masukan-masukan yang positif bagi pengembangan pengetahuan serta keilmuan, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru atau pendidik.

<sup>14</sup> Hasil wawancara dengan kepala madrasah dan beberapa guru di MTs N 2 Bandar Lampung

## 2. Manfaat Praktis

Bagi Kepala Madrasah, dapat lebih memahami dalam pengembangan peningkatan kinerja guru serta wawasan pertimbangan ketika sebelum menentukan kebijakan dimadrasah khususnya yang bersangkutan dalam meningkatkan kinerja guru.

- a. Bagi Guru, mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai kinerja guru yang berkualitas dan profesional serta menjadikan sebagai bahan pertimbangan diri sendiri dalam menjadikan kinerjanya lebih optimal dan terarah, Sehingga guru lebih disiplin dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya serta memunculkan prestasi-prestasi yang ada.
- b. Bagi Madrasah, mendapatkan bahan masukan dengan tujuan meningkatkan kualitas madrasah, terkhusus peran kepemimpinan kepala madrasah atas kinerja guru atau tenaga pendidik.
- c. Bagi peneliti, menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman mengenai bidang pendidikan khususnya terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sehingga menjadi guru yang berkualitas dan profesional yang mampu membuat prestasi-prestasi peserta didik, serta menjadi bekal acuan, petunjuk, arahan dan pertimbangan bagi penulis ketika nanti menjadi kepala madrasah atau guna untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berdasarkan telah pustaka dan kajian penulis, ditemukan penelitian yang relevan, yaitu:

1. Mulyatun Nikmah, Dedi Irawan, Aidil Azhar Jl. Raya Wonokriyo Gading Rejo Pringsewu dengan judul “Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru di SDN 2 Kalirejo Pesawaran” menyimpulkan bahwa Motivasi Kinerja digunakan untuk Menangani rendahnya Semangat dan Gairah Kinerja. Motivasi Kinerja merupakan Upaya untuk Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru di SDN 2 Kalirejo.

Dua Faktor Pendukung Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru di SDN 2 Kalirejo :

- a. Faktor pemuas kinerja yang bersumber dari dalam diri seseorang antara lain:
  - 1). prestasi Kinerja guru SDN 2 Kalirejo yang diraih,
  - 2). pengakuan para Dewan Guru,
  - 3). tanggung jawab,
  - 4). Peluang untuk Maju,
  - 5). Kepuasan Kerja itu Sendiri,
  - 6). Kemungkinan Pengembangan Kinerja Guru.
- b. Faktor Pemelihara yang Merupakan tempat Pemenuhan Kebutuhan Tingkat Rendah dikualifikasikan kedalam Faktor ekstrinsik, Meliputi
  - 1) Kompensasi untuk Guru,
  - 2) Keamanan dan Keselamatan,
  - 3) Kondisi Kinerja,
  - 4) status,
  - 5) Prosedur Peraturan Sekolah,
  - 6) Mutu dari Supervisi Kepala Sekolah serta Pengawas dan hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan guru. Meliputi (1) Kompensasi untuk Guru, (2) Keamanan dan Keselamatan, (3) Kondisi Kinerja, (4) status, (5) Prosedur

- Peraturan Sekolah, (6) Mutu dari Supervisi Kepala Sekolah serta Pengawas dan hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan guru.<sup>15</sup>
2. Abdi Setiawan, Tajudin Noor, Sayan Suryana Universitas Singaperbangsa Karawang dengan judul “ Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru” menyimpulkan bahwa Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan kinerja menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, karena pembuatan keputusan akhir adalah kepala madrasah setelah menerima masukan dan rekomendasi atau keputusan bersama dengan guru maupun tenaga kependidikan. Sebelum melakukan perencanaan, kepala madrasah melakukan analisis pekerjaan dan analisis jabatan bagi guru dan tenaga kependidikan. Dengan analisis, kepala madrasah dapat menempatkan guru sesuai dengan kemampuan dalam meningkatkan kinerja guru meliputi perencanaan kepala madrasah yaitu membuat perencanaan program madrasah. Dan Pelaksanaan melalui pembinaan dan pengembangan guru, yaitu mengikuti penataran atau seminar bagi guru, *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman) dan disiplin guru madrasah. Dalam Hubungan gaya kepemimpinan kepala madrasah dan perencanaan maupun pelaksanaan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru berupa hubungan kausal yang bersifat sebab akibat yang mempengaruhi lima indikator peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yang telah peneliti tanyakan kepada kepala madrasah dan guru telah melaksanakan lima indikator dengan baik sesuai dengan teori peningkatan kinerja guru.<sup>16</sup>
  3. Dwi Rohmadi Mustofa, Ide Lia Marzuki, Ihsan Mustofa Jl. Raya Wonokriyo Gadingrejo Pringsewu dengan judul “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Pengawasan Satuan Pendidikan dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (Studi Kasus Pada SMA Ma’arif Nu 5 Probolinggo Kabupaten Lampung Timur)” menyimpulkan bahwa pada intinya sebagai berikut:
    - a.) Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi pengawas satuan pendidikan terhadap kinerja guru pada SMA Ma’arif NU 5 Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur.
    - b.) Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
    - c.) Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi pengawas satuan pendidikan dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.<sup>17</sup>
  4. Ruly Nadian Sari, Muhtarom, Abdul Hamid Jl. Raya Wonokriyo Gadingrejo Pringsewu dengan judul “Kontribusi Kemampuan Manajerial Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru” menyimpulkan bahwa sebagai berikut:
    - a). Hasil uji secara parsial antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai p value =  $0.000 < 0.05$ . Nilai p value tersebut kurang atau lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Kotabumi Utara diterima dengan besarnya pengaruh sebesar 49.4%
    - b). Hasil uji secara parsial antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh p value  $0.000 < 0.05$  yang berarti hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima dengan besarnya pengaruh sebesar 58.9%.
    - c). Berdasarkan uji simultan atau uji F terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama diperoleh hasil nilai R sebesar 0.776a dan R square sebesar 0.602 dengan hasil nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan

<sup>15</sup> Mulyatun Nikmah, Dedi Irawan, Aidil Azhar, Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru di SDN 2 Kalirejo Pesawaran, Al-Idarah: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (1), 15-21, 2017

<sup>16</sup> Abdi Setiawan, Tajudin Noor, Sayan Suryana, Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Al-Idarah: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6 (1), 1-7, 2021

<sup>17</sup> Dwi Rohmadi Mustofa, Ide Lia Marzuki, Ihsan Mustofa, Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Pengawasan Satuan Pendidikan dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Al-Idarah: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (1), 1-8, 2017

besarnya pengaruh adalah sebesar 60.2% artinya antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan pengaruh dan dukungan terhadap kinerja guru dalam mengajar dengan signifikan. Sedangkan sisanya 39.8% dipengaruhi oleh faktor lain dari kinerja guru seperti faktor, usia, tingkat kepuasan, masa kerja maupun pengalaman serta pendidikan guru. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru, sehingga diperlukan tindakan-tindakan yang tepat agar kemampuan manajerial dan gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi maksimal dalam meningkatkan kinerja guru.<sup>18</sup>

5. Yuliana, Yasir Arafat, Mulyadi SMP Negeri 3 Prabumulih Universitas PGRI Palembang dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru” dengan menyimpulkan bahwa sebagai berikut:
  - a.) Ada pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Artinya, semakin tinggi Supervisi Kepala Sekolah guru, maka kinerja guru akan semakin meningkat;
  - b.) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Guru. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja guru akan semakin meningkat; dan
  - c.) Ada pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja guru dengan kontribusi 80,5% sedangkan sisanya 19,5% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.<sup>19</sup>

Berdasarkan penelitian relevan terdahulu diatas maka bedanya dengan penelitian peneliti, yaitu sebagai berikut:

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif, dan didukung dengan metode wawancara, observasi serta dokumentasi. Yang mana dalam hal ini tentang peran kepemimpinan kepala madrasah yang dikaitkan dengan beberapa kemampuan dari kinerja guru, yakni Peran kepemimpinan kepala madrasah mempengaruhi kinerja guru dalam kemampuan pedagogik yakni mengelola pembelajaran peserta didik mulai dari perencanaan sampai bagian evaluasi, menggerakkan guru dalam kemampuan kepribadian yakni menjadi teladan bagi orang-orang sekitar sehingga dijadikan contoh atau suri tauladan bagi diri sendiri setiap warga madrasah, memotivasi kinerja guru dalam kemampuan profesional yakni menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam sehingga terjadinya konten pembelajaran penggunaan teknologi yang ada, dan membina guru dalam kemampuan sosial yakni dalam berkomunikasi bergaul secara efektif dengan seluruh warga masyarakat dan masyarakat sekitar sekolah sudah cukup baik. sehingga menciptakan madrasah yang memiliki peserta didik yang berprestasi.

## H. Metode Penelitian

### 1. Pengertian Metode Penelitian

Metode Merupakan suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian, sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian penyelidikan, dan percobaan secara alamiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan pengertian baru menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.<sup>20</sup>

<sup>18</sup> Ruly Nadian Sari, Abdul Hamid, Kontribusi Kemampuan Manajerial Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, Al-Idarah: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1 (2), 10-16, 2016

<sup>19</sup> Yuliana Yuliana, Yasir Arafat, Mulyadi, Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Pendidikan Tambusai* 4 (2), 1552-1560, 2020.

<sup>20</sup> Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* ( Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004) h.1



Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu<sup>21</sup>

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa metode penelitian adalah pencarian penyelidikan atau cara dan tekhnis ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

## 2. Jenis Penelitian

Terkait jenis penelitian, penelitian dengan judul Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 2 Bandar Lampung ini merupakan penelitian pendekatan Kualitatif (lapangan), yang mana penelitian ini berkaitan dengan menganalisis, mendeskripsikan, kegiatan sosial dan pemikiran seseorang baik individu atau kelompok.<sup>22</sup>

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowbaal, teknik pengumpulan dengan trialungasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.<sup>23</sup> metode penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang mendeskripsikan dan menganalisis pemikiran seseorang serta menekankan makna dari pada generalisasi terhadap prilaku yang diamati.

Jadi penulis menyimpulkan bahwa penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang dibuat dan dirancang guna memperoleh informasi berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka yang menggambarkan kondisi yang ada di lapangan sesuai kenyataan atau fakta di MTs N 2 Bandar Lampung. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey sehingga penelitian deskriptif dapat disebut dengan penelitian survey.<sup>24</sup>

## 3. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian merupakan subjek dari mana data tersebut diperoleh atau didapatkan. Sumber data yang utama dalam penelitian kualitatif berupa kata-kata atau tindakan,selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

### a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah proses pengumpulan data secara langsung dan data diberikan kepada pengumpul data.<sup>25</sup> Pengumpulan data secara langsung didapatkan dengan menggunakan metode pengamatan secara langsung disekolah serta wawancara dengan warga sekolah dalam hal ini kepala sekolah, beberapa guru dan staf di MTs N 2 Bandar Lampung baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

### b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber atau jenis data yang berasal dari sumber dokumen atau sumber-sumber lainnya.

Sumber data sekunder yang didapatkan penulis adalah data yang didapatkan langsung dari orang-orang yang ada kaitannya dengan data-data madrasah serta literatur yang masih sejalan dengan pembahasan.

Data Sekunder yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari hasil dokumentasi dan data arsip MTs N 2 Bandar Lampung.

## 4. Metode Pengumpulan Data

Berikut ialah beberapa metode dalam pengumpulan data, yakni:

### a. Metode Wawancara (Interview)

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016)

<sup>22</sup> Ariesto Hadi Sutopo, Adrianus Arief, *Terampil Mengolah Data Kualitatif Dengan Nvivo*, (Jakarta: Kencana Prenasa Media Group,2010), h.1.

<sup>23</sup> Sugiyono,h.15.

<sup>24</sup> Rukaesih A. Maolani, Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 72.

<sup>25</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 225.



Metode wawancara adalah suatu metode percakapan dua orang atau lebih yang sebelumnya telah dipersiapkan atau pun belum dipersiapkan baik secara tulisan ataupun lisan ketika proses memberikan pertanyaan dan jawaban.

Menurut Lincoln dan Guba, wawancara yang dimaksud ialah membangun perihal pihak yang terkait, organisasi, kejadian, kegiatan, motivasi, tuntutan, dan kepedulian, merekonstruksi kebulatan-kebulatan harapan pada masa yang akan datang dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.<sup>26</sup>

Jadi, wawancara adalah suatu proses bentuk komunikasi atau percakapan tanya jawab antara dua orang atau lebih yang memiliki maksud dan tujuan (interviewer/ yang mengajukan pertanyaan) dan (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan.

Melihat dari pelaksanaannya, jenis wawancara dari judul Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts N 2 Bandar Lampung adalah wawancara atau model interview bebas terpimpin (wawancara bebas terpimpin) yang merupakan kombinasi antara interview bebas dan interview terpimpin dengan tujuan untuk menemukan permasalahan secara terbuka, dimana narasumber atau pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, sudut pandang serta ide-ide yang ada (nara sumber Kepala Sekolah dan Guru atau tenaga pendidik).

#### **b. Metode observasi**

Metode observasi adalah aktivitas untuk mengetahui fenomena-fenomena yang didasari pada pengetahuan dan gagasan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dan fenomena yang diteliti (informasi bersifat objektif, nyata, dan dapat dipertanggungjawabkan). Teknik pengumpulan data observasi cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam.<sup>27</sup>

Jadi observasi yang dilakukan oleh peneliti ialah melakukan observasi dengan pengamatan secara langsung kepada kepala sekolah dan guru Mts N 2 Bandar Lampung, dengan tidak menggunakan pedoman observasi, sehingga peneliti mengembangkan berdasarkan apa yang terjadi dilapangan.

#### **c. Metode Dokumentasi**

Dokumentasi adalah suatu proses salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan menemukan atau menganalisis dokumen yang dibuat oleh subyek sendiri atau oleh orang lain tentang subyek. Contohnya kebijakan, biografi sketsa, foto, catatan harian, peraturan atau sejarah kehidupan.

Jadi, penelitian ini menggunakan metode dokumentasi, yang memiliki tujuan bahwa untuk memperoleh data tentang profil MTs N 2 Bandar Lampung, yang dimulai dari sejarah singkat, visi-misi dan tujuan, daftar peserta didik, sarana dan prasarana, beberapa prestasi sekolah, dan yang erat kaitannya dengan penelitian yakni terkait peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 2 Bandar Lampung.

### **5. Analisis Data**

Analisis Data adalah sebuah cara atau proses pemilihan data atau pemodelan data dengan tujuan mendapatkan informasi secara detail guna mendukung sebuah kebijakan.

Langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan analisis atau menganalisa data yakni reduksi data, penyajian atau paparan data, dan penarikan kesimpulan.

#### **a. Reduksi data**

Reduksi data adalah sebuah bentuk analisis yang mengarahkan dan menggolongkan serta membuang yang tidak perlu dan mengolah data sehingga pada akhirnya dapat menarik sebuah kesimpulan.

<sup>26</sup> Basrowi, Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h.127.

<sup>27</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, cet ke 20 (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 27.

Berikut tahapan-tahapan dalam mereduksi data, yakni:

- 1.) Penyajian data
- 2.) Memverifikasi data
- 3.) Mengambil kesimpulan

Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melaksanakan pengumpulan data berikutnya, dan mencarinya bila diperlukan.<sup>28</sup> Oleh sebab itu, pentingnya mereduksi data bagi peneliti akan menjadi gambaran yang lebih jelas sekaligus mengetahui dan paham proses apa yang akan dilakukan selanjutnya.

Reduksi data dalam penelitian ini ialah peneliti mencari dan mengumpulkan data dari berbagai cara atau metode, seperti mengobservasi, melakukan wawancara, dan dokumentasi kepada kepala sekolah serta guru. Ketika proses penelitian terdapat wawancara yang jawabannya tidak sesuai maka jawaban itu tidak digunakan, dan jika jawaban itu terlalu panjang dan luas maka peneliti mengambil inti atau kesimpulannya saja dari jawaban itu.

#### **b. Penyajian data**

Penyajian data pada penelitian kualitatif dilakukan dalam banyak cara atau bentuk, yaitu uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Dalam penyajian data kualitatif teks yang bersifat naratif adalah yang paling sering digunakan.

Maka dari itu penelitian ini dalam penyajian data menggunakan teks naratif, teks naratif adalah teks yang memiliki sifat penyusunan kata yang terstruktur sehingganya mudah dipahami oleh pembaca, khususnya peneliti.

#### **c. Verifikasi dan penarikan kesimpulan**

Selanjutnya Verifikasi dan penarikan kesimpulan yang merupakan kegiatan ke tiga dari kegiatan analisis data. Kesimpulan dituangkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai tema penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.<sup>29</sup>

Berdasarkan uraian dari penjelasan ke tiga dari kegiatan yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti menyimpulkan bahwa verifikasi dan penarikan kesimpulan adalah sebuah proses analisis data yang berdasarkan data yang telah terkumpul dan nantinya mudah untuk dipahami.

### **6. Teknik keabsahan Data**

Triangulasi adalah suatu proses pepaduan dari berbagai sumber yang ada, teori yang ada, metode yang ada sehingga nantinya bisa untuk mudah dipahami lebih jelas.

Triangulasi adalah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.<sup>30</sup> Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat refleksi.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian dengan judul Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts N 2 Bandar Lampung peneliti menggunakan triangulasi data, yang mana dimaksud disini adalah triangulasi tehnik.

#### **I. Sistematika Pembahasan**

<sup>28</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cet ke 20 (Bandung:Alfabeta, 2014), h. 247.

<sup>29</sup> Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), Cet, h. 103.

<sup>30</sup> Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik* (Bandung: Tarsito, 2003). h. 115.

Sistematika pembahasan merupakan struktur atau urutan pembahasan pada penelitian yang akan dilakukan sehingga dapat diketahui logika penyusunan dan koherensi antara satu bagian dan bagian yang lain (bab I sampai V). Untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan, maka sistematika pembahasan dalam skripsi ini dibagi menjadi beberapa bab, yakni:

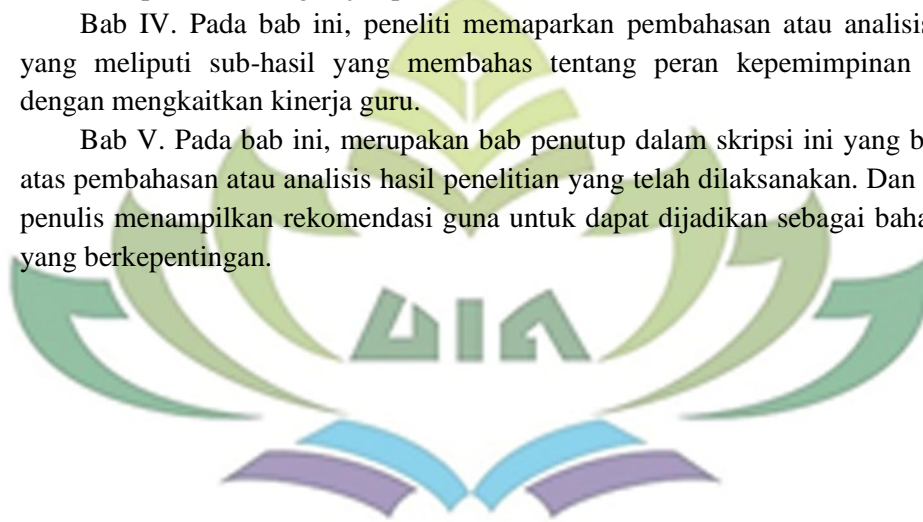
Bab I. Berisi gambaran umum dalam penulisan skripsi, yang dimulai dari penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan sistematika pembahasan. Pada bab I ini, peneliti mendeskripsikan masalah yang melatarbelakangi adanya penelitian ini untuk dilakukan yang berkaitan dengan peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Bab II. Pada bab ini, peneliti mendeskripsikan beberapa konsep untuk dipergunakan sebagai landasan teori pada skripsi ini. Konsep yang dikemukakan pada bab II ini ialah berfokus kepada kepemimpinan seorang kepala madrasah, namun dikaitkan juga dengan konsep kinerja guru.

Bab III. Pada bab ini, peneliti berusaha untuk menemukan pandangan mengenai peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan peneliti mendeskripsikan tentang objek penelitian.

Bab IV. Pada bab ini, peneliti memaparkan pembahasan atau analisis hasil penelitian, yang meliputi sub-hasil yang membahas tentang peran kepemimpinan kepala madrasah dengan mengkaitkan kinerja guru.

Bab V. Pada bab ini, merupakan bab penutup dalam skripsi ini yang berisikan simpulan atas pembahasan atau analisis hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Dan pada bab ini juga, penulis menampilkan rekomendasi guna untuk dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran bagi yang berkepentingan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

##### 1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya, mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara umum.<sup>31</sup>

Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (*directing*) dan mempengaruhi (*influencing*) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>32</sup>

Menurut Burhanuddin, Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk memengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>33</sup>

Berikut ayat Al-Quran yang membahas tentang pemimpin, yaitu:  
 وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ  
 الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

*“Ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat, sesungguhnya aku hendak menjadi seorang khilafah di muka bumi. Mereka berkata, mengapa engkau hendak menjadi (khilafah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dan memuji engkau?” Tuhan berfirman, sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (QS. Al-Baqarah/2:30)*

Dari penjelasan ayat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan itu bersifat universal yang artinya bahwa pemimpin itu selalu ada dan senantiasa memiliki hubungan sesama manusia dalam setiap lembaga ataupun organisasi.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli dan ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa semua orang adalah pemimpin, dan kepemimpinan itu sendiri adalah suatu proses seni dan keterampilan seseorang atau sifat dari pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi serta memotivasi orang-orang yang dipimpinnya agar bisa bekerja sama dan mau melaksanakan semua tugas dan tanggungjawabnya dalam tujuan yang telah ditetapkan.

##### 2. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Fungsi-fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

###### 1.) Fungsi Pengambilan Keputusan

Fungsi pengambilan keputusan sebagai strategi kepemimpinan sangat penting peranannya, karena tanpa kemampuan dan keberanian tersebut pemimpin tidak mungkin menggerakkan anggota organisasinya. Dengan kata lain tanpa keberanian mengambil keputusan seorang pemimpin tidak mungkin mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan

<sup>31</sup> Amirudin, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru,” t.t., 25.

<sup>32</sup> Ismail Solihin. Pengantar Manajemen, ( Jakarta: Erlangga, 2009), h.131.

<sup>33</sup> Moch Idochi Anwar, *Pengantar Manajemen Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), h. 91.

prilaku anggota organisasinya. Keberanian mengambil keputusan bagi anggota organisasi berarti pemimpinnya mengetahui cara mencapai tujuan organisasi yang akan memberikan manfaat pada semua anggota organisasi pada tahap berikutnya pemimpin harus mampu mengkomunikasikan keputusan yang telah ditetapkannya pada anggota organisasi untuk dilaksanakan.

Kemampuan melaksanakan fungsi pengambilan keputusan seperti di uraikan diatas sebagai strategi kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, mengharuskan seorang pemimpin tidak saja memiliki kecerdasan intelektual, namun memerlukan juga kecerdasan emosional dan kecedasan sosial yang prima.

#### 2) Fungsi Instruktif

Fungsi instruktif tidak harus dijalankan dengan otoriter, yang dapat berdampak pemimpin kehilangan kewibawaan karena instruksi di tantang atau ditolak dan tidak dilaksanakan oleh anggota organisasinya. Kekuasaan atau wewenang tidak perlu mendorong seorang pemimpin bertindak sebagai penguasa yang tidak boleh dibantah instruksinya dalam pelaksanaan keputusan atau kegiatan lain yang telah ditetapkan.

Marah dan menghukum atau menjatuhkan sanksi terhadap anggota yang salah atau keliru dalam melaksanakan perintah memang wewenang seorang pemimpin, namun cenderung tidak menyelesaikan masalah dan sebaiknya dihindari. Marah dan menghukum akan bermanfaat dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, apabila pemimpin meyakini bahwa anggota yang melakukan kekeliruan dalam melaksanakan pemerintah, masih potensial dan memiliki motivasi untuk memperbaiki diri. Dengan demikian marah dan menjatuhkan sanksi atau hukuman harus dilakukan secara bijaksana oleh seorang pemimpin yang efektif, dalam arti dilakukan secara bijaksana oleh seorang pemimpin yang efektif, dalam arti dilakukan secara wajar dan manusiawi serta dalam batas-batas untuk memperbaiki kesalahan, dan bukan untuk balas dendam.

#### 3) Fungsi Konsultatif

Kepemimpinan fungsi konsultatif tidak sekedar berarti memberikan kesempatan pada anggota organisasi, untuk menyampaikan masalah-masalah pekerjaan atau masalah pribadi, yang diharapkan akan dibantu pimpinan dalam menyelesaikannya. Fungsi konsultatif dapat juga berarti bahwa anggota organisasi diberikan kesempatan menyampaikan kritik, saran, informasi dan pendapat yang berhubungan dengan pekerjaan dan organisasi. Pelaksanaan fungsi konsultatif seperti itu penting bagi pimpinan, karena dapat digunakan juga untuk menghimpun informasi-informasi terbaru atau umpan balik yang berguna untuk melakukan perbaikan kepemimpinannya, terutama untuk pengambilan keputusan-keputusan baru dimasa yang akan datang, dalam rangka meningkatkan kepemimpinan dalam mengefektifkan organisasi.

#### 4) Fungsi Partisipatif

Diterima atau tidak pimpinan oleh bawahannya sangat tergantung pada sikap dan prilakunya pada bawahan. Pemimpin harus mampu membina dan berorientasi pada hubungan dengan bawahannya sebagai teman kerja melalui sikap positif yang kuat pada bawahannya.

### 3. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Berbicara mengenai tipe-tipe kepemimpinan maka peneliti akan menjelaskan tipe-tipe kepemimpinan sesuai dengan apa yang menjadi tema dari judul skripsi penulis. Berikut contoh atau tipe kepemimpinan menurut beberapa tokoh, yaitu:

Berikut beberapa gaya atau tipe kepemimpinan yang secara umum dikenal, yaitu:

#### a.) Kepemimpinan otkokratis

Kepemimpinan ini memusatkan kuasa dan pengambilan kepuasan bagi dirinya sendiri. Kelebihan dari Gaya kepemimpinan ini ialah sering memuaskan pemimpin, memungkinkan pengambilan keputusan secara cepat, memungkinkan pendayagunaan pegawai yang kurang



kompeten, dan menyediakan rasa aman dan keteraturan bagi para pegawai. Kelemahannya ialah orang-orang tidak menyukainya, terutama apabila mencapai suatu titik yang menimbulkan rasa takut dan keputusan.

b.) Kepemimpinan Militeris

Sifat-sifat yang dimiliki kepemimpinan ini ialah pemberian perintah dalam menggerakkan bawahannya, bangga akan pangkat atau jabatannya serta kekuasaan yang dimilikinya, mengaitkan kekuasaan dalam mengambil tindakan menggerakkan bawahannya, memandang bawahannya adalah sesuatu yang paling rendah dan tidak ada apa-apanya, suka pada formalitas yang berlebihan, memiliki rasa solidaritas terhadap kelompok.

c.) Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik ialah pemimpin yang lebih mengutamakan kepentingan, sifat dari kepemimpinan ini ialah sering menanggapi bahwa melalui kepemimpinannya akan memberikan harapan kepada para pengikutnya, yang nantinya pemimpin ini menjadi tempat bersandar, berlindung, bertanya, serta memperoleh nasehat dan memberikan kepedulian terhadap kebutuhan para pengikutnya.

d.) Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan ini kepemimpinan yang sering atau cenderung melibatkan orang lain (karyawan) untuk mengambil sebuah keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.

e.) Kepemimpinan Laissez Faire

Gaya kepemimpinan ini umumnya memberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai, kepemimpinan ini ialah pemimpin yang beranggapan bahwa kehidupan organisasi akan berjalan dengan sendirinya melalui peran, tugas dan tanggungjawab para anggota organisasi.

f.) Kepemimpinan Partisipatif

Inti kepemimpinan ini adalah kepemimpinan untuk melibatkan, mengikutsertakan, memberdayakan semua anggota organisasi didalam mendukung peran dan tanggungjawab seorang pemimpin.

g.) Kepemimpinan Bebas Kendali

Kepemimpinan bebas kendali yakni pemimpin yang menghindari kuasa dan tanggungjawab, pemimpin yang sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri, dan seorang pemimpin yang hanya memainkan peran kecil. Gaya atau tipe kepemimpinan ini kurang efektif didalam menjalankan organisasi yang menghadapi persaingan.<sup>34</sup>

h.) Kepemimpinan Karismatik

Adapun tipe kepemimpinan yang kharismatik, dalam tipe ini seorang pemimpin mempunyai karakteristiknya yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya yang kadangkadang sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut diagumi.<sup>35</sup>

Untuk menjalankan fungsi kepemimpinannya seseorang harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut:

- a. Memiliki kecerdasan atau inteligensi yang cukup baik.
- b. Percaya diri sendiri dan bersifat membership
- c. Cakap bergaul dan ramah tamah

<sup>34</sup> Toman Sony Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h. 47 - 52.

<sup>35</sup> Sondang P Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), h. 37

- d. Kreatif, penuh inisiatif dan memiliki hasrat atau kemauan untuk maju dan berkembang.
- e. Organisatoris yang berpengaruh dan berwibawa
- f. Memiliki keahlian atau keterampilan dalam bidangnya
- g. Suka menolong, memberi petunjuk dan dapat menghukum secara konsekuen dan bijaksana
- h. Memiliki keseimbangan atau kestabilan emosional dan bersifat sabar
- i. Memiliki semangat pengabdian dan kesetiaan yang tinggi
- j. Berani mengambil keputusan dan bertanggungjawab
- k. Jujur, rendah hati, sederhana, dan dapat dipercaya
- l. Bijaksana dan selalu berlaku adil
- m. Disiplin
- n. Berpengetahuan dan berpandangan luas
- o. Sehat jasmani dan rohani.<sup>36</sup>

Syarat pemimpin yang harus memiliki kelebihan, yakni:

- a.) Kapasitas meliputi: kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara dan kemampuan menilai
- b.) Ilmu pengetahuan yang luas
- c.) Tanggungjawab, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan punya hasrat untuk unggul
- d.) Partisipasi aktif, memiliki sosialitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif atau mudah bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor
- e.) Status meliputi kedudukan sosial ekonomi yang sangat tinggi, populer, tenar.<sup>37</sup>

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat dipahami bahwa agar pemimpin tidak mendapatkan kesulitan menjalankan sebuah lembaga maka wajib memiliki semua syarat-syarat yang telah ditulis dan dijelaskan diatas untuk mendorong tercapainya tujuan dari lembaga itu sendiri.

#### 4. Kepala Madrasah

Menurut Peraturan menteri pendidikan nasional (PERMENDIKNAS) no. 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah menjelaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan social.<sup>38</sup>

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala madrasah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel.<sup>39</sup>

Kepemimpinan Kepala madrasah berfungsi sebagai inovator, motivator, leader, manajer dan administrator .

##### a. Kepala madrasah sebagai inovator

Kepala madrasah sebagai inovator yaitu kepala sekolah yang memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pembinaan pendidik dan karyawan.
- 2) Melakukan pembaharuan di bidang KBM, BK, ekstrakurikuler, dan pengadaan.
- 3) Melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya di komite sekolah dan masyarakat.<sup>40</sup>

Maka dari itu, kepala madrasah di haruskan memiliki konsep yang benar dan tepat hingganya komunikasi hubungan antar warga sekolah menjadi harmonis, memantau setiap pelaksanaan, memberi contoh teladan yang baik, menggerakkan guru mengembangkan

<sup>36</sup> Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2016), h. 84-90.

<sup>37</sup> Kartini, Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 38.

<sup>38</sup> Tim Penyusun, *Undang-undang SISDIKNAS*, (Jakarta: Redaksi Sinar Grafika, 2011), h. 221

<sup>39</sup> E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), h. 17.

<sup>40</sup> Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: alfabeta, 2015), h 131.

konsep-konsep belajar yang baik, serta membina guru-guru yang memang semestinya perlu pembinaan.

b. Kepala madrasah sebagai motivator

Kepala madrasah sebagai motivator yaitu kepala sekolah yang memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Mengatur ruang kantor yang kondusif untuk KBM atau BK
- 2) Mengatur ruang kantor yang kondusif untuk bekerja
- 3) Mengatur ruang laboratorium yang kondusif untuk praktikum
- 4) Mengatur halaman dan lingkungan sekolah yang sejuk dan teratur
- 5) Menciptakkan hubungan kerja yang harmonis sesama antar sekolah dan lingkungan
- 6) Menciptakkan hubungan kerja yang harmonis sesama pendidik dan tenaga pendidik
- 7) Mengatur ruang perpustakaan yang kondusif untuk belajar
- 8) Menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.<sup>41</sup>

Jadi kepala madrasah yang dikatakan sebagai pemberi motivasi adalah kepala madrasah yang harus memiliki strategi berkenaan dengan motivasi ke seluruh warga madrasah, baik dari guru, tenaga pendidik, peserta didik dan lain sebagainya.

c. Kepala madrasah sebagai leader

Kepala madrasah sebagai leader adalah kepala madrasah yang memiliki tugas, sebagai berikut:

- 1) Memiliki visi dan memahami misi sekolah
- 2) Membuat, mencari dan memilih gagasan baru
- 3) Dapat dipercaya, jujur, dan bertanggungjawab
- 4) Memahami kondisi pndidik, karyawan, dan peserta didik
- 5) Mengambil keputusan intern (dalam) dan ekstern (luar) sekolah.<sup>42</sup>

Jadi kepala madrasah yang bisa dikatakan leader ialah mengerti dan paham bahwasannya dia tidak bisa berdiri sendiri, namun ada kekuatan-kekuatan yang dapat memberi dorongan, bimbingan mengarahkan dan menuntun sehingga tercapainya tujuan serta visi misi sekolah tersebut.

d. Kepala madrasah sebagai manajer

Kepala madrasah sebagai manajer memiliki beberapa tugas, yakni sebagai berikut:

- 1) Menyusun perencanaan
- 2) Mengorganisasikan kegiatan
- 3) Mengarahkan kegiatan
- 4) Melakukan evaluasi terhadap kegiatan
- 5) Mengatur proses belajar mengajar

Jadi kepala madrasah yang dikatakan sebagai manajer ialah kepala madrasah yang dapat melakukan serta melaksanakan guna memberdayakan guru atau pendidik melalui kerja sama sesuai dengan tugas dan tanggungjawab serta profesinya sehingga tercapainya tujuan serta visi dan misi madrasah.

e. Kepala sekolah sebagai administrator

---

<sup>41</sup> E. Mulyasa, h. 128-131.

<sup>42</sup> E. Mulyasa, h. 130.

Yang dikatakan kepala sekolah sebagai administrator ialah kepala sekolah yang mampu dan memiliki fungsi atau tugas sebagai berikut:

- 1) Membuat program tahunan yang meliputi program pengajaran, kesiswaan, atau kepegawaian, dan sarana prasarana
- 2) Menyusun organisasi sekolah yang memperhatikan prinsip-prinsip pengorganisasian yang baik yang didalam pelaksanaannya diperlukan koordinasi serta pengarahan.
- 3) Pengelolaan kepegawaian yang dalam ilmu administrasi adalah manajemen, dan merupakan tugas kepala madrasah yang sangat penting sebab manajemen merupakan inti dari sebuah kegiatan administrasi. Seluruh kegiatan dari fungsi-fungsi Manajemen (POACV), kepala madrasah harus selalu mengikutsertakan seluruh tenaga pendidik dan karyawan dalam merencanakan, melaksanakan dengan baik dan bertanggung jawab dengan menggunakan system demokratis dalam proses kepemimpinannya.<sup>43</sup>

Untuk menjadi seorang kepala sekolah, kepala sekolah wajib memenuhi standar kepala sekolah atau madrasah yang berlaku secara nasional. Oleh sebab itu, Standar kepala sekolah yang dimaksud menurut peraturan menteri (PERMENDIKNAS) di atas, yang meliputi Standar Kualifikasi dan Standar Kompetensi sebagai berikut.

a. Standar Kualifikasi

Standar kualifikasi yang dimaksud yaitu:

- 1) Kualifikasi umum
  - a) Pendidikan minimum sarjana (S-1) atau Diploma IV
  - b) Berusia setinggi-tingginya 56 tahun saat diangkat sebagai kepala sekolah
  - c) Pengalaman mengajar minimal III/c bagi PNS.
- 2) Kualifikasi khusus
  - a) Berstatus sebagai guru sesuai jenjang mana akan menjadi kepala sekolah, kalau kepala sekolah SMA berarti harus guru SMA
  - b) Mempunyai sertifikasi pendidikan sebagai guru sesuai jenjangnya
  - c) Mempunyai sertifikat kepala sekolah sesuai jenjangnya yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.

b. Standar Kompetensi

Standar Kompetensi yang dimaksud yaitu sebagai berikut:

- 1) Dimensi Kompetensi Kepribadian
  - a) Berahlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi ahlak mulia, dan menjadi ahlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah
  - b) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin
  - c) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah
  - d) Bersikap terbuka dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi
  - e) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
- 2). Dimensi Kompetensi Manajerial
  - a). Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan
  - b). Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan
  - c). Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sekolah/madrasah secara optimal
  - d). Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif

<sup>43</sup> Siti Nurhidayatul Hasanah, Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru, *Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 4, No. 2 November 2016

- e).Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik
  - f).Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya secara optimal
  - g).Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan fasilitas secara optimal
  - h).Mengelola hubungan sekolah/madrasah dengan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide/gagasan, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah
  - i).Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan serta pengembangan peserta didik
  - j).Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan
  - k).Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien
  - l).Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah
  - m).Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah
  - n).Mengelola system informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan dan pengambilan keputusan
  - o).Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah
  - p).Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjut.
- 3.) Dimensi kompetensi Kewirausahaan
- a) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah,
  - b).Bekerja keras untk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif,
  - c) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses melaksanakan tugas pokok dan fungsinya,
  - d) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi yang terbaik dalam memecahkan masalah/kendala yang dihadapi oleh sekolah/madrasah,
  - e).Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
- 4.) Dimensi Kompetensi Supervisi
- a) Merencanakan program supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervise yang tepat
  - b) Melaksanakan supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
  - c) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan professional guru
- 5) Dimensi Kompetensi Sosial
- a) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah. Berpartisipasi dalam kegiatan social kemasyarakatan
  - b) Memiliki kesepakatan social terhadap orang lain atau kelompok lain.<sup>44</sup>
- dari penjelasan diatas yakni uraian syarat-syarat kepemimpinan menjelaskan bahwa dasar untuk seseorang yang menjadi pemimpin efektif apabila pemimpin atau orang itu mempunyai sifat, sikap dan kemampuan yang lebih dari pada orang-orng yang dipimpinya serta

---

<sup>44</sup> Mukhtar, Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*,(Jakarts: Referensi, 2013), h.97



melaksanakan tugas sesuai fungsi tanggungjawabnya sebab baik-buruknya tetapi juga metode/cara kepala sekolah dalam melaksanakan proses kepemimpinannya sendiri.

## 5. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Tujuan kepemimpinan merupakan kerangka ideal /filosofis yang dapat memberikan pedoman bagi setiap kegiatan pemimpin, sekaligus menjadi patokan yang harus dicapai.<sup>45</sup>

Untuk mencapai tujuan seorang pemimpin, seorang pemimpin harus melakukan fungsi kepemimpinannya. Menurut yang dikemukakan oleh E. Mulyasa bahwa fungsi kepala sekolah dalam pendidikan, yaitu Sebagai Educator (pendidik), yang dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, *mengadakan program akselerasi (acceleration)* bagi peserta didik yang cerdas di atas normal Sebagai educator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.<sup>46</sup>

Dalam al-Qur'an surat Al-Imran ayat 159 ditegaskan yang berbunyi:  
 فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah Lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

Ayat ini menegaskan bahwa teknik atau pendekatan yang dapat di lakukan oleh Kepala Madrasah dalam menjalankan tugas sangat memperhatikan situasi dan kondisi guru, dengan berlaku lemah lembut tidak otoriter memberikan kesempatan menyampaikan segala keluh kesah dan permasalahannya, bermusyawarah dan bekerja sama, semua itu diarahkan hanya untuk tercapainya kinerja guru yang baik. Sebagai motivator atau pemberi motivasi kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.<sup>47</sup>

## B. Kinerja Guru

### 1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Supardi, pengertian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>48</sup> Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam

<sup>45</sup> Burhanuddin, h. 65.

<sup>46</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), h. 98.

<sup>47</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h.120.

<sup>48</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h.45.

mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan dan memandu siswa nya agar supaya yang belum tahu menjadi tahu, yang sudah tahu menjadi paham dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya dengan tujuan pembentukan sumber daya manusia yang potensial serta visi dan misi sekolah itu sendiri.

Guru adalah seseorang atau pendidik yang membantu peserta didik agar supaya yang belum tahu menjadi tahu, yang sudah tahu menjadi paham dengan tujuan agar peserta didik memiliki wawasan atau pengetahuan sesuai dengan apa yang menjadi cita-cita peserta didik itu sendiri serta mencapai tujuan visi misi sekolah itu sendiri. Hal ini dapat dipahami dari beberapa pengertian dibawah ini,yakni:

- 1.) Guru adalah salah satu komponen manusia dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan.<sup>49</sup>
- 2.) Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru<sup>50</sup>
- 3.) Guru adalah seorang yang mampu melaksanakan tindakan pendidikan dalam situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan atau seorang dewasa jujur, sehat jasmani dan rohani, susila, ahli, terampil, terbuka, adil dan kasih sayang.<sup>51</sup>
- 4.) Tenaga pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mengajar.<sup>52</sup>

Yang bagaimana dikatakan Rusman dalam bukunya “setiap guru pada satuan pendidikan berkewajiban menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) secara lengkap dan sistematis.<sup>53</sup>

para guru harus mempunyai kemampuan yang memadai dalam proses pembelajaran, membimbing dalam proses pembelajaran, membimbing dalam menyiapkan perangkat pembelajaran, dan melakukan pembinaan proses pembelajaran sebagaimana yang telah direncanakan.<sup>54</sup>

## 2. Standar Kinerja Guru atau Pendidik

Guru atau tenaga pendidik adalah salah satu faktor dari tercapainya peserta didik yang berkualitas serta cerminan atau dasar tercapainya tujuan serta visi misi disuatu lembaga pendidikan atau sekolah. Maka oleh sebab itu adanya standar pada kinerja guru atau pendidik, standar guru atau pendidik yang dimaksud ialah pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani, dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.<sup>55</sup>

Tugas dan tanggung jawab seorang guru harus dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.. Tanggung jawab seorang guru terhadap amanatnya, seharusnya diwujudkan dalam upaya mengembangkan profesionalitas terhadap kinerjanya. Untuk itu diharapkan dan diharuskan untuk setiap guru agar meningkatkan kemampuan diri baik belajar sendiri melalui buku-buku, mengikuti seminar, penataran, ataupun melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi lagi karena dengan meningkatkan kinerjanya berarti guru tersebut berupaya menunaikan amanatnya dengan sebaik-baiknya.

<sup>49</sup> Sardiman AM, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar Pedoman Bagi Guru Dan Calon Guru* (Jakarta: Rajawali Cet k V, 2005), h. 125.

<sup>50</sup> Roestiyah NK, *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan* (Jakarta: Bina Aksara, Cet k IV, 2001), h. 175.

<sup>51</sup> Muhammad Uzer Usman, *Menjadi Guru Yang Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h.1.

<sup>52</sup> M. Yusuf Seknun, *Kedudukan Guru Sebagai Pendidik, Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, Vol 15, No 1 (2012).

<sup>53</sup> Rusman, (2011). *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.h.5

<sup>54</sup> Mukhtar. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar, *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala*, Vol 3, No 1, Agustus 2015.

<sup>55</sup> Riyuzen Praja Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*, (Bandar Lampung:Lintang Rasi Aksara Books, 2018), h.112-112.

sebagaimana dijelaskan dalam surat Al- Insyirah ayat 7:

فَأَنْصَبْ فَرَعْتَ فَإِذَا

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”. ( Al-Insyirah:7)

Al-Quran juga menjelaskan bahwa tercapainya tujuan yang optimal dan diinginkan bergantung pada kinerja guru atau orang itu sendiri, bukan bergantung pada orang lain.

sebagaimana dijelaskan dalam surat An-Najm ayat 39

سَعَىٰ مَا إِلَّا لِلْإِنْسَانِ لَيْسَ وَأَنْ

Aritinya: “dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya,

Pendidik profesional harus mempunyai kemampuan-kemampuan antara lain, pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.<sup>56</sup> Sesuai dengan pernyataan dibawah ini.

Menurut E. Mulyasa kompetensi dibagi menjadi 4 macam, yaitu:

#### 1.) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik ialah kemampuan peserta didik yang berkaitan dengan pengelolaan pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran evaluasi belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>57</sup>

##### a. Kemampuan mengelola pembelajaran

Secara operasional, kemampuan mengelola pembelajaran menyangkut tiga fungsi manajerial,yaitu:

- 1) Perencanaan menyangkut penetapan tujuan, dan kompetensi, serta memperkirakan cara mencapainya.
- 2) Pelaksanaan atau implementasi adalah proses yang memberikan kepastian bahwa proses belajar mengajar telah memiliki sumber daya manusia dan sarana prasarana yang diperlukan, sehingga dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan yang diinginkan.
- 3) Pengendalian atau evaluasi bertujuan menjamin kinerja yang dicapai sesuai dengan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan. Agar proses pembelajaran dapat terlaksana seara efektif dan efisien serta mencapai hasil yang diharapkan maka diperlukan kegiatan manajemen sistem pembelajaran, sebagai keseluruhan proses untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran.

##### b. Pemahaman terhadap peserta didik

Ada empat hal yang harus dipahami guru dari peserta didiknya, yakni:

1. Tingkat kecerdasan,
2. Kreativitas,
3. Cacat fisik,dan
4. Perkembangan kognitif.

##### c. Perancangan pembelajaran

Perancangan pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogis yang harus dimiliki guru, yang akan bermuara pada pelaksanaan pembelajaran yang mencakup tiga kegiatan,yaitu:

- 1) Identifikasi kebutuhan

<sup>56</sup> M. Yusuf Seknun, Kedudukan Guru Sebagai Pendidik, *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, Vol 15, No 1 (2012).

<sup>57</sup> Nursalim, *Profesional Guru*, *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, Vol 20 No.n2 Desember 2017.

Kebutuhan merupakan kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan kondisi yang sebenarnya. Pada tahap ini, bagusnya guru melibatkan peserta didik untuk mengenali, menyatakan dan merumuskan kebutuhan belajar, sumber-sumber yang tersedia dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan belajar.

2) Identifikasi kompetensi

Kompetensi merupakan sesuatu yang ingin dimiliki oleh peserta didik, dan merupakan komponen utama yang harus dirumuskan dalam pembelajaran, yang memiliki peran penting dan menentukan arah pembelajaran.

3) Penyusunan program pembelajaran

Penyusunan program pembelajaran akan bermuara pada rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), sebagai produk program pembelajaran jangka pendek, yang mencakup komponen program kegiatan belajar dan proses pelaksanaan program. Komponen program mencakup kompetensi dasar, materi standar, metode dan teknik, media dan sumber belajar, waktu belajar, dan daya dukung lainnya.

d. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis

Pembelajaran yang mendidik dan dialogis merupakan respon terhadap praktek pendidikan anti realitas, yang menurut Freiere (2003) harus diarahkan pada proses masalah. Titik tolak penyusunan program pendidikan atau politik harus beranjak dari kekinian, eksistensial, dan konkrit yang mencerminkan aspirasi-aspirasi masyarakat.

Umumnya pelaksanaan pembelajaran mencakup tiga hal, yakni:

1.) Pre Tes (tes awal)

Fungsi dari pre tes, yaitu:

- a) Untuk menyiapkan peserta didik dalam proses belajar dan pembelajaran.
- b) Untuk mengetahui tingkat kemampuan peserta didik
- c) Untuk mengetahui kemampuan awal yang telah dimiliki peserta didik mengenai kompetensi dasar yang akan menjadi topik dalam proses pembelajaran
- d) Untuk mengetahui dari mana seharusnya proses pembelajaran dimulai, kompetensi dasar mana yang telah dimiliki peserta didik dan tujuan-tujuan mana yang perlu mendapat penekanan dan perhatian khusus.

2). Proses

Proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi dikatakan efektif bila seluruh peserta didik terlibat secara aktif, baik mental, fisik maupun sosial.

Kualitas pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik dapat dilihat dari segi proses dan hasil. Dari segi proses, pembelajaran dan pembentukan kompetensi dikatakan berhasil dan berkualitas apabila seluruhnya atau setidaknya sebagian besar (75%) peserta didik terlibat secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Sedangkan dari segi hasil, proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi dikatakan berhasil apabila terjadi perubahan kompetensi dan perilaku yang positif pada diri peserta seluruhnya atau setidaknya sebagian besar (75%).

3). Post Test

Fungsi post test antara lain, yaitu:

- a.) Untuk mengetahui tingkat penguasaan peserta didik terhadap kompetensi yang telah ditentukan dan untuk membandingkan hasil pre tes dan post test.



- b.) Untuk mengetahui kompetensi dasar dan tujuan-tujuan yang dapat dikuasai oleh peserta didik, serta kompetensi dasar dan tujuan-tujuan yang belum dikuasai.
- c.) Untuk mengetahui peserta didik yang perlu mengikuti kegiatan remedial dan yang perlu mengikuti kegiatan pengayaan, serta untuk mengetahui tingkat kesulitan belajar.
- d.) Sebagai bahan acuan untuk melakukan perbaikan terhadap proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik yang telah dilaksanakan baik perencanaan dan evaluasi.
- e. Pemanfaatan teknologi pembelajaran

Pada abad ini guru dituntut untuk memiliki kompetensi dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran yang dimaksudkan untuk memudahkan atau mengefektifkan kegiatan pembelajaran, terutama internet (e-learning), agar dia mampu memanfaatkan berbagai pengetahuan, teknologi, dan informasi dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar dan membentuk kompetensi peserta didik. Fasilitas pendidikan pada umumnya mencakup sumber belajar, sarana dan prasarana penunjang lainnya, sehingga peningkatan fasilitas pendidikan harus ditekankan pada peningkatan sumber-sumber belajar, baik kuantitas maupun kualitasnya, sejalan dengan perkembangan teknologi pendidikan dewasa ini.

- f. Evaluasi hasil belajar

Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi peserta didik, yang dapat dilakukan dengan penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi, serta penilaian program.

- 2.) Penilaian kelas

Penilaian kelas dilakukan dengan ulangan harian, ulangan umum, dan ujian akhir. Ulangan harian dilakukan setiap selesai proses pembelajaran dalam satuan bahasa atau kompetensi tertentu, Ulangan umum dilaksanakan setiap akhir semester, Ujian akhir dilakukn pada akhir pendidikan.

- 3.) Tes kemampuan dasar

Tes ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan membaca, menulis, dan berhitung yang diperlukan dalam rangka memperbaiki program pembelajaran yang biasa dilakukan pada setiap tahun akhir kelas III.

- 4.) Penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi

Untuk keperluan sertifikasi, kinerja, dan hasil belajar nantinya dicantumkan dalam Surat Tnada Tamat Belajar tidak semata-mata didasarkan atas hasil penilaian pada akhir jenjang sekolah.

- 5.) Penilaian program

Penilaian program dilakukan oleh Departemen Pendidikan Nasional dan Dinas Pendidikan secara kontinue dan berkesinambungan yang bertujuan untuk mengetahui kesesuaian kurikulum dengan dasar, fungsi, dan tujuan pendidikan nasional, serta kesesuaiannya dengan tuntutan perkembangan masyarakat, dn kemajuan zaman.

- g. Pengembangan peserta didik

Pengembangan peserta didik merupakan bagian dari kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru, untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh peserta didik, dengan cara:

- 1) Kegiatan ekstra kurikuler

Eskul atau kegiatan ekstra kurikuler merupakan kegiatan tambahan disuatu lembaga pendidikan, yang dilaksanakan diluar kegiatan kurikuler. Disamping menegembangkan bakat dan keterampilan, eskul juga dapat membentuk watak dan



kepribadian peserta didik, sebab dalam kegiatan ini biasanya ditanamkan disiplin, kebersihan, cinta lingkungan, dan lain-lain yang sangat erat kaitannya dengan pembentukan pribadi peserta didik.

## 2) Pengayaan dan remedial

Program ini merupakan pelengkap dan penjabaran dari program mingguan dan harian. Sekolah harus memberikan perlakuan khusus terhadap peserta didik yang mendapat kesulitan belajar melalui kegiatan remedial. Peserta didik yang cemerlang diberikan kesempatan untuk tetap mempertahankan kecepatan belajarnya melalui kegiatan pengayaan. Kedua program itu dilakukan oleh sekolah karena lebih mengetahui dan memahami kemajuan belajar setiap peserta didik.

## 2.) Kompetensi Kepribadian

Pentingnya kompetensi kepribadian ini memiliki fungsi dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara dan bangsa pada umumnya.

### a) Keperibadian yang mantap, stabil, dan dewasa

Ujian berat bagi guru dalam hal kepribadian ini adalah rangsangan yang sering memancing emosi, untuk itu perlu upaya dalam bentuk latihan mental akan sangat berguna. Guru yang mudah marah akan membuat peserta didik takut, dan ketakutan itu mengakibatkan kurangnya kurangnya minat untuk mengikuti pembelajaran serta rendahnya konsentrasi, karena ketakutan menimbulkan kekuatiran untuk dimarahi dan hal ini membelokkan konsentrasi peserta didik. Stabilitas dan kematangan emosi guru akan berkembang sejalan dengan pengalamannya. Jadi tidak sekedar jumlah umur atau masa kerjanya yang bertambah melainkan bertambahnya kemampuan memecahkan masalah atas dasar pengalaman masa lalu.

### b) Disiplin, arif, dan berwibawa

Dalam pendidikan, mendisiplinkan peserta didik harus dimulai dengan pribadi guru yang disiplin, arif, berwibawa, kita tidak bisa berharap banyak akan terbentuknya peserta didik yang disiplin dari pribadi guru yang kurang disiplin, kurang arif, kurang berwibawa. Oleh karena itu, sekaranglah saatnya kita membina disiplin peserta didik dengan menjadi pribadi guru yang disiplin, arif dan berwibawa. Dalam hal ini disiplin harus ditunjukkan untuk membantu peserta didik menemukan diri; mengatasi, mencegah timbulnya masalah disiplin, dan berusaha menciptakan situasi yang menyenangkan bagi kegiatan pembelajaran, sehingga mereka mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

### c) Menjadi teladan bagi peserta didik dan

Guru merupakan teladan bagi para peserta didik dan semua orang yang menganggap dia sebagai guru. Terdapat kecenderungan yang besar untuk menganggap bahwa peran ini tidak mudah untuk ditentang, apalagi ditolak.

Sebagai teladan, tentu saja pribadi dan apa yang dilakukan guru akan mendapat sorotan peserta didik serta orang disekitar lingkungannya yang menganggap atau mengakuinya sebagai guru. Dengan kata lain, guru yang baik adalah guru yang sadar diri, menyadari kelebihan dan kekurangannya.

### d) Berakhlak mulia.

Guru harus berakhlak mulia, karena ia adalah seorang penasihat bagi peserta didik, bahkan bagi orang tua, meskipun mereka tidak memiliki latihan khusus sebagai penasihat dan dalam beberapa hal tidak dapat berharap untuk menasihati orang. Agar guru dapat menyadari perannya sebagai orang kepercayaan, dan penasihat secara lebih mendalam, ia harus memahami psikologi kepribadian dan ilmu kesehatan mental, serta berakhlak mulia.

### 3.) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional ialah suatu kemampuan guru atau pendidik dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang secara konseptual menaungi dengan program pendidikan, mata pelajaran, atau kelompok mata pelajaran yang akan diampunya.<sup>58</sup>

Dalam standar nasional pendidikan, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

#### a. Ruang lingkup kompetensi profesional

Secara khusus kompetensi profesional guru, yaitu:

- 1.) Memahami Standar Nasional Pendidikan
- 2.) Mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan
- 3.) Menguasai materi standar
- 4.) Mengelola program pembelajaran
- 5.) Mengelola kelas
- 6.) Menggunakan media dan sumber pembelajaran
- 7.) Menguasai landasan-landasan pendidikan
- 8.) Memahami dan melaksanakan pengembangan peserta didik
- 9.) Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- 10.) Memahami penelitian dalam pembelajaran
- 11.) Menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran
- 12.) Mengembangkan teori dan konsep dasar pendidikan
- 13.) Memahami dan melaksanakan konsep pembelajaran individual

#### b. Memahami jenis-jenis materi pembelajaran

Seorang guru harus memahami jenis-jenis materi pembelajaran. Beberapa hal penting yang harus dimiliki guru adalah kemampuan menjabarkan materi standar dalam kurikulum. Untuk kepentingan tersebut, guru harus mampu menentukan secara tepat materi yang relevan dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik.

#### c. Mengurutkan materi pembelajaran

Materi pembelajaran di urutkan sedemikian rupa, serta dijelaskan mengenai batasan dan ruang lingkungannya. Hal ini dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut.

- 1.) Menyusun standar kompetensi dan kompetensi dasar (SKKD) Sebagai konsensus nasional
- 2.) Menjabarkan SKKD kedalam indikator, sebagai langkah awal untuk mengembangkan materi standar
- 3.) Mengembangkan ruang lingkup dan urutan setiap kompetensi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan membentuk kompetensi dasar diperlukan materi pembelajaran.

#### d. Mengorganisasikan materi pembelajaran

Seorang guru dituntut untuk menjadi ahli penyebar informasi yang baik, karena tugas utamanya antara lain menyampaikan informasi kepada peserta didik. Disamping itu guru juga berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penilai materi pembelajaran.

#### e. Mendayagunakan sumber pembelajaran

Dalam pembelajaran disuatu lembaga pendidikan atau sekolah, untuk memperoleh hasil yang optimal guru dituntut tidak hanya mengandalkan terhadap apa yang ada di dalam kelas, tetapi harus mampu dan mau menelusuri berbagai sumber pembelajaran.

<sup>58</sup> Nursalim, *Profesional Guru*, Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Vol 20 No. 2 Desember 2017.

Berbagai sumber yang didayagunakan dalam pembelajaran,yaitu:

- 1.) Manusia yaitu orang yang menyampaikan pesan pembelajaran secara langsung
  - 2.) Bahan (material) yaitu sesuatu yang mengandung pesan pembelajaran
  - 3.) Lingkungan (setting) yaitu ruang dan tempat kerja ketika sumber-sumber dapat berinstraksi dengan para peserta didik
  - 4.) Alat dan peralatan, yaitu sumber pembelajaran untuk produksi
  - 5.) Aktivitas yaitu sumber pembelajaran yang merupakan kombinasi antara suatu tehnik dengan sumber lain dengan tujuan memudahkan belajar dan pembelajaran.
- f. Memilih dan menentukan materi pembelajaran

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam memilih dan menentukan materi pembelajaran,yakni:

- 1.) Lingkungan pembelajaran

Materi yang dikembangkan berdasarkan strategi pembelajaran harus disesuaikan dengan lingkungan.

- 2.) Tingkat ketergantungan guru

Materi pembelajaran akan membawa tingkat ketergantungan kepada guru yang berbeda-beda.

- 3.) Ketersediaan materi

Aspek-aspek yang bisa dievaluasi meliputi, yaitu:

- a. Ketersediaan materi yang memadai,
- b. Isi yang cukup baik
- c. urutan yang benar
- d. Adanya semua informasi yang dibutuhkan
- e. Terdapat materi latihan
- f. Adanya balikan yang memadai
- g. Tersedianya alat tes yang cukup baik
- h. Adanya tindak lanjut yang jelas
- i. Petunjuk peserta didik yang memadai.

- 4.) Cakupan pembelajaran

Tinjauan umum, pengulangan, dan ringkasan merupakan bahan pertimbangan penting, sama halnya dengan testing dan tindak lanjut yang mungkin dilaksanakan untuk kompetensi dasar, pembelajaran, maupun keseluruhan rencana pelaksanaan pengajaran.

- 5.) Individual atau kelompok

Jika merancang pembelajaran untuk setting yang tidak diketahui, cara terbaik adalah merancang pembelajaran individual yang bebas dari ketergantungan pada guru.

Meskipun materi pembelajaran dalam silabus sudah dipilih dan ditentukan sesuai dalam proses pembelajaran, gurutetap harus menyesuaikan dengan kondisi dan situasi pembelajaran yang sebenarnya.

- 4.) Kompetensi Sosial

Pentingnya kompetensi sosial ialah karena guru atau pendidik sering menjadi panutan oleh masyarakat, olehkarena itu guru harus mengenal nilai-nilai yang dianut (sosial) dan berkembang dimasyarakat tempat melaksanakan tugas (sekolah) maupun diluar melaksanakan tugas (tempat tinggal).

Dalam Standar Nasional Pendidikan, kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkoomunikasi dan bergaul secara efektif, dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Guru adalah makhluk sosial yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya, oleh karena itu guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran disekolah tetapi juga pada pendidikan yang terjadi dan berlangsung dimasyarakat.<sup>59</sup>

Jadi Berbicara tentang kepala madrasah, Kepala madrasah adalah tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana adanya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya suatu interaksi antara pendidik dan peserta didik.<sup>60</sup>

Kepemimpinan kepala madrasah adalah berbicara tentang betapa pentingnya dan berpengaruh besar terhadap kinerja guru yang ada. Kepala sekolah adalah unsur pimpinan tunggal yang mana mempunyai tanggung jawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah.<sup>61</sup>

Menurut Ani Setiani dan Donni Juni Priansa, juga ada 4 kompetensi guru, yakni:

#### 1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir a).

#### 2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia (Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir b).

#### 3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

#### 4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan terintegrasikannya konten pembelajaran dengan penggunaan TIK dan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir c).<sup>62</sup>

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 menyatakan, “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Jadi tenaga pendidik atau guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan.<sup>63</sup>

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif antara lain dapat dianalisis dalam kriteria sebagai berikut ini: Mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar, dan produktif

a. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan tepat sasaran.

<sup>59</sup> E. Mulyasa, h.79 - 174.

<sup>60</sup> Sri Purwanti, Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 6, No 1 (2016)

<sup>61</sup> Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 181.

<sup>62</sup> Ani Setiani dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Peserta Didik dan Model Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 15.

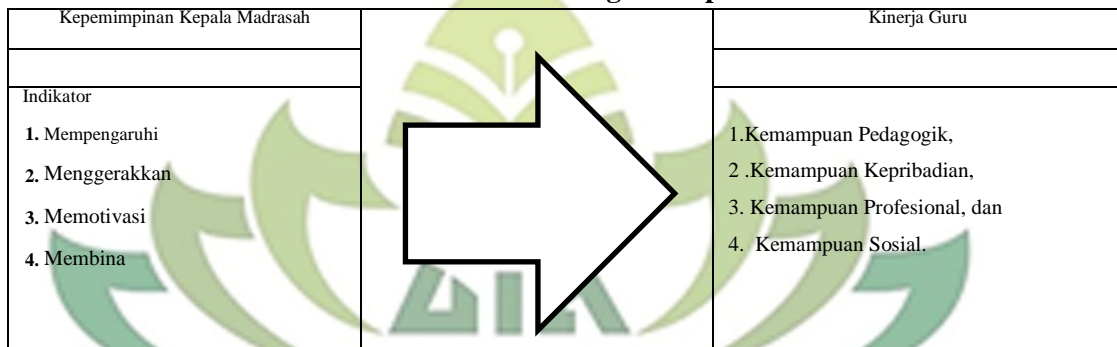
<sup>63</sup> Dedi Lazwardi, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 6 No 2 (2016).

- b. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan.
- c. Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan disekolah.
- d. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim dan manajemen sekolah.
- e. Dapat mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

### C. Kerangka Berpikir

Pada Penelitian ini, Peneliti fokus pada Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam hal Mempengaruhi, Menggerakkan, Memotivasi, dan Membina yang nantinya dikaitkan dengan kualitas kinerja guru, prestasi siswa, kinerja madrasah secara umum yakni peran manajemen layanan, pelayanan administrasi, dan kedisiplinan guru tinggi.

**Tabel 1.2**  
**Kerangka Berpikir**



Penelitian : Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru, *Al Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*
- . Kinerja Tata Usaha Dalam Administrasi Pendidikan, *Al-idarah, Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 7, No.1 (Juni 2017).
- Alquran Karim
- Anwar, Moch Idochi. *Pengantar Manajemen Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Ani Setiani dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Peserta Didik dan Model Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- AM, Sardiman. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar Pedoman Bagi Guru Dan Calon Guru*, Jakarta: Rajawali Cet k V, 2005.
- Basrowi dan Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Fitriyani, dan Saiful Akhyar Lubis, Siti Zubaidah. Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Kompetensi Guru Di MDA Bani Al-Kautsar Medan Maimun, *Edu Religia: Vol.2 No.3*, Juli-September 2018.
- Farid Firmansyah, Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Tadris: Volume 1. Nomor 2*. 2006.
- Hasanah, Siti Nurhidayatul. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru, *Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam* Vo. 4, No.2, November 2016
- Indrawati, Anik. Pengaruh Kualitas Layanan Lembaga Pendidikan Terhadap Kepuasan Pelanggan, *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol 16, No.1, maret 2011
- Irfan Rosyadi, Yogi dan Pardjono. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol 3, No 1, April 2015.
- Kartini dan Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Kodiran, Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah/Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.8 No.2, Desember 2018.
- Lazwardi, Dedi. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.6 No.2, 2016.
- Mukhtar. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar, *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala*, Vol.3 No.1, Agustus 2015.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Mukhtar. *Desain Pembelajaran di Era Reformasi*. Jakarta: Misaka Galiza, 2003.
- Maolani, Rukaesih A. dan Ucu Cahyana. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

- Mahardhani, Ardhana Januar. *Kepemimpinan Ideal Kepala Sekolah*. Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran, 2015.
- Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.
- . *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- . *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mukhtar dan Iskandar. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Referensi, 2013.
- Mustofa, Dwi Rohmadi. dkk. Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Pengawasan Satuan Pendidikan dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Al-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 2 (1), 1-8, 2017.
- Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik*, Bandung: Tarsito, 2003.
- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2016.
- NK, Roestiyah. *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan*, Jakarta: Bina Aksara, Cet k IV, 2001.
- Nursalim. Profesional Guru dan Lentera Pendidikan, *Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, Vol 20 No.n2 Desember 2017.
- Nikmah, Mulyatun. Dkk. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru di SDN 2 Kalirejo Pesawaran, Al-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 2 (1), 15-21, 2017.
- Patimah, Siti. *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Bandung: alfabeta, 2015.
- Purwanti, Sri. Peranan Kepala Madrasah, Terhadap Kinerja Guru, *Al Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.6 No.1, 2016.
- Qadratilah, Meity Taqdie. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2011.
- Siagian, Sondang P. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Surya, Mohammad dkk. *Landasan Pendidikan: Menjadi Guru Yang Baik*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Syafi'i, Ahmad dan Tri Marfiyanto, Siti Kholidatur Rodiyah. Studi Tentang Prestasi Belajar Siswa Dalam Berbagai Aspek Dan Faktor Yang Mempengaruhi, *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, Vol.2 No.2, Juli 2018.
- Setiawan, Abdi. dkk. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Al-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 6 (1), 1-7, 2021.
- Seknun, M. Yusuf. Kedudukan Guru Sebagai Pendidik, *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, Vol 15, No 1 2012.

- Sutopo, Ariesto Hadi dan Adrianus Arief. *Terampil Mengolah Data Kualitatif Dengan Nvivo*, Jakarta: Kencana Prenasa Media Group, 2010.
- Sudarya, Yahya and Tatang Suratno. *Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Universitas Pendidikan Indonesia, 2009.
- Supardi. *kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Solihin, Ismail. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Sari, Ruly Nadian dan Abdul Hamid. Kontribusi Kemampuan Manajerial Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1 (2), 10-16, 2016.
- Tarmadi. Kepala Sekolah Madrasah MTs N 2 Bandar Lampung, *Wawancara*, pada Hari Jum'at Tanggal 04 Desember di Kantor Ruang Kepala Madrasah.
- Tambunan, Toman Sony. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Tim Penyusun. *Undang-undang SISDIKNAS*, Jakarta: Redaksi Sinar Grafika, 2011.
- Tuala, Riyuzen Praja. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*, Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018.
- Usman, Muhammad Uzer. *Menjadi Guru Yang Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Wedan, Mas. *Pengertian Pendidikan Dan Tujuan Pendidikan Secara Umum*. Silabus, 2016.
- Yuliana. dkk. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Pendidikan Tambusai* 4 (2), 1552-1560, 2020.