

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI  
MTS AL-KHAIRIYAH SIDOMULYO  
LAMPUNG SELATAN**

**Skripsi**

**Oleh :  
DINDA AZZAHRA  
NPM : 1811030410**



**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H /2023 M**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI  
MTS AL-KHAIRIYAH SIDOMULYO  
LAMPUNG SELATAN**

**Skripsi**

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

Oleh :

**DINDA AZZAHRA  
NPM: 1811030410**



Pembimbing I : Prof Dr. H. Subandi. MM  
Pembimbing II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah M.Ag

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H /2023 M**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Penegasan judul yang dimaksud pada skripsi ini ialah untuk menghindari agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam memahami judul skripsi ini, maka penulis secara singkat terlebih dahulu menjelaskan dari istilah-istilah judul pada skripsi ini. Adapun judul skripsi yang akan penulis bahas yaitu : Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan.

#### 1. Kepemimpinan

Menurut Achmad Sanusi dan Sobry Sutikno kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna memengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan. Definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>1</sup>

#### 2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan pimpinan dan sekaligus manajer pada suatu institusi pendidikan. kepala madrasah adalah seorang yang diangkat khusus untuk menduduki jabatan tertentu yang dimiliki tugas pokok tagung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Oleh karena itu kepala madrasah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik kemampuan, keterkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, dan produktif.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Sobry Sutikno, '*Pemimpin Dan Kepemimpinan*', (Lombok: Holistica, 2014), 45-46.

<sup>2</sup> Ngalim Purwanto, '*Administrasi Dan Supervisi Pendidikan, Cet. Ke-2*', (Bandung: PT Remaja, 2010). 101

### 3. Kinerja Guru

Kinerja merupakan sesuatu yang di capai.<sup>3</sup> Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>4</sup> Maka kinerja guru ialah hasil kerja guru yang dapat dicapai oleh seseorang guru di lembaga pendidikan atau sekolah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

### 4. MTS Al-Khairiyah Sidomulyo

merupakan salah satu yayasan lembaga pendidikan swasta di Sidomulyo Lampung Selatan. Yaitu tempat penulis mengadakan penelitian atau objek penelitian tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan. Dengan kata lain yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan ini adalah untuk mencapai suatu target dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikannya dengan cara menggerakkan, mengarahkan, membimbing, membina, memberi dorongan, dan memberi bantuan kepala guru-guru yang ada di madrasah untuk meningkatkan kinerja gurunya.

## B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau untuk kemajuan yang lebih baik. Visi dari pendidikan nasional adalah menyediakan suatu system pendidikan yang berkualitas yang menyediakan kesempatan bagi seluruh peserta didik untuk mencapai hasil belajar dan mencapai potensi yang dimilikinya. Salah satu faktor

---

<sup>3</sup> Suharso dan Retnoningsih, 'Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux, Cet- 1', (Semarang:Widya Karya, 2010), 201

<sup>4</sup> Republik Indonesia, 'Undang-Undang Guru Dan Dosen', *Cet. III*, 2012.. 3

penting dalam mencapai visi pendidikan tersebut adalah peran dan kemampuan pemimpin, terutama kepala madrasah.<sup>5</sup>

Setiap pendidikan di setiap madrasah tentu memiliki tujuan serta visi misi yang jelas, oleh sebab itu pendidikan yang berada di sebuah madrasah harus memiliki seseorang pemimpin atau *leader* kepala madrasah yang baik dan berwibawa.<sup>6</sup> Kepala madrasah menjadi kunci utama dan merupakan salah satu faktor strategi yang paling penting dalam mengembangkan madrasah yang bermutu, 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>7</sup>

Faktor penentu terwujudnya proses pendidikan yang bermutu adalah keefektifan kepemimpinan kepala madrasah, partisipasi dan rasa tanggung jawab guru, staf dan pegawai lainnya di lingkungan 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.<sup>8</sup>

Kepemimpinan atau *leadership* adalah suatu proses atau sejumlah aksi dimana satu orang atau lebih menggunakan pengaruh, wewenang, dan kekuasaan terhadap orang lain dalam

---

<sup>5</sup> Yahya Sudarya dan Tatang Sutarno, *Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Universitas pendidikan Indonesia, 2009) 56

<sup>6</sup> Fitriyani dan Syaifl Akhyar Lubis, Siti Zubaidah. *“Pelaksanaan dan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan kompetensi guru di MDA Bani Al-Kautsar Medan Mimun”*, Edu Religia: Vol.2 No. 3, juli-September 2018.

<sup>7</sup> AMIRUDIN, ‘Kinerja Pegawai Tata Usaha Dengan Mutu Layanan Administrasi Di Madrasah’, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7.1 (2017), 126–45.

<sup>8</sup> Ahmad Syafi’i, Tri Marfiyanto, and Siti Kholidatur Rodiyah, ‘Studi Tentang Prestasi Belajar Siswa Dalam Berbagai Aspek Dan Faktor Yang Mempengaruhi’, *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 2.2 (2018), 115–23.

menggerakkan mereka guna mencapai tujuan. Dalam lingkup pendidikan kepemimpinan ada ditangan kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai pengelola dan eksekutif dimadrasah yang menunjukkan dirinya sebagai pelaksanaan teknis manajerial yang memiliki keterampilan-keterampilan untuk menjalankan madrasah.<sup>9</sup>

Menurut Irham Fahmi kepemimpinan merupakan ilmu yang mempelajari secara kompherensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain atau bawahan dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan perintah atau sesuatu hal yang sudah direncanakan sebelumnya.<sup>10</sup> Sedangkan menurut mammo kepemimpinan ialah proses dalam suatu penggerakkan, mempenaruhi, memberikan motivasi, serta memberikan pengarahan kepada seseorang dalam suatu organisasi ataupun lembaga pendidikan tertentu dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan ataupun dibuat sebelumnya.<sup>11</sup>

Dari beberapa pegertian kepemimpinan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu karakter yang khas yang diperlukan dalam keadaan karna kepemimpinan ini merupakan ilmu yang bisa megarahkan, yang bisa mempengaruhi serta mengawasi orang lain dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan aturan yang sudah direncanakan sebelumnya. Sebagaimana yang dijelaskan dalam firman allah SWT, dalam surat As-Sajadah ayat 24 yang berbunyi :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا

يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

---

<sup>9</sup> H Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Revisi) STO Mohon Banyak Disebar Di Lampung* (Elex Media Komputindo, 2017). 50

<sup>10</sup> Irham Fahmi, *'Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi, Cetakan Ke-4'*, (Bandung: Alfabeta, 2017). 15

<sup>11</sup> Mamo, *'Islam Management and Leadership'*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016). 53

*Artinya: “Dan kami jadikanlah diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberikan prtunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka menyakini ayat kami”. (As-Sajadah:24)<sup>12</sup>*

Kepala madrasah merupakan pemimpin atau *leader* dilembaga pendidikan, keberhasilan dari tujuan pendidikan itu disertai dari ujung tombak kepala madrasah. Maka segala sesuatu didalam kegiatan sehari-hari itu perlu adanya arahan dan bimbingan dari kepala madrasah, baik tentang kegiata belajar mengajar maupun kependidikan.<sup>13</sup>

Berdasarkan pengertian dari ayat dan teori diatas dapat disimpulkan bahwasanya kepala madrasah adalah seorang yang yang menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing orang dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yag ada disekolah. Kepala madrasah merupakan pemimpin dilembaga pendidikan, keberhasilan dari tujuan pendidikan itu disertai dari kepala madrasah. Kepala madrasah juga menekankan pentingnya pengawasan atau control dalam menghadapi semua tingkat kematangan pendidik.<sup>14</sup>

Kepala madrasah merupakan pemimpin atau *leader* di lembaga pendidikan, keberhasilan dari tujuan pendidikan itu di sertai dari ujung tombak kepala madrasah. Maka segala sesuatu di dalam kegiatan sehari-hari itu perlu adanya arahan dan bimbingan dari kepala madrasah, baik tentang kegiatan belajar mengajar maupun kependidikan.<sup>15</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya kepala madrasah adalah suatu proses menggerakkan,

---

<sup>12</sup> Muhammad Shohib, ‘Departemen Agama RI, Al-Qur’an Dan Terjemahnya’, *Bogor: Syaamil Quran*, 2007. 417

<sup>13</sup> Melayu Hasibuan, ‘*manajemen dasar, pengertian madrasah*’, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 43

<sup>14</sup> Subandi, Hamidan, R. Amirudin ‘GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH DI SDN 2 PERUMNAS WAY KANDIS’, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 7.01 (2022), 7–13.

<sup>15</sup> Melayu Hasibuan, ‘*Manajemen Dasar, Pengertian Madrasah*’, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), 43



mempengaruhi dan membimbing orang dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala Madrasah merupakan pemimpin di lembaga pendidikan, keberhasilan dari tujuan pendidikan itu di sertai dari kepala madrasah.

Menurut Mulyasa kepala madrasah sebagai *leader*, memiliki kemampuan dalam mewujudkan kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan pengambilan keputusan dan kemampuan berdemokrasi. Dari penjelasan diatas sebagai leader. Maka seorang kepala madrasah harus menerapkan perilaku kepemimpinan ketika berinteraksi sehingga dapat memberikan arahan dan pengaruh kepada semua anggotanya dalam instansi pendidikan.

Menurut Wahjosumidjo dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah* bahwasanya indikator leader adalah sebagai berikut<sup>16</sup>:

1. Menggerakkan
2. Mengarahkan
3. Membimbing
4. Membina
5. Memberi dorongan
6. Memberi bantuan.

Dalam menjalankan kepemimpinan kepala madrasah, kepala madrasah tidak dapat bekerja sendiri, kepala madrasah harus bekerja sama dengan para pendidik dan tenaga kependidikan yang di pimpinnya di suatu lembaga madrasah, dengan orang tua murid, atau degan pihak pemerintah setempat.<sup>17</sup>

Kepala madrasah juga sebagai komponen penting yang berperan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, kepala madrasah merupakan pemimpin tertinggi dimadrasah, cara

---

<sup>16</sup> Wahjo Sumidjo, '*Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*', (PT Grafindo Persada. Jakarta, 2013), 89.

<sup>17</sup> Sri Purwanti, '*Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*', AL-IDARAH: Jurnal Kependidikan Islam, 6.1 (2016).



kepemimpinannya sangat berpengaruh dalam menentukan terhadap kemajuan madrasah. Sebagaimana seorang pemimpin kepala madrasah harus sadar bahwa keberhasilannya tergantung pada orang lain seperti pendidikan dan tenaga kependidikannya. Oleh sebab itu karakteristik pribadi sekolah memainkan peran sangat penting dalam kemajuan ataupun kegagalan madrasah.

Pada kompleks kepemimpinan, bahwasanya perintah pemimpin berhak ditaati kepada bawahannya allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 59 :

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

*Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah rasulnya, dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-qur'an) dan (Sunnahnya). jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya" (Q.S An-Nisa:59)<sup>18</sup>*

Menurut Prof Dr. Ibrahim bafadal sesungguhnya tidak ada murid yang bodoh yang ada adalah guru yang tidak dapat memberlajarkan. Tidak ada guru yang tidak bias membelajarkan yang ada adalah kepala madrasah kepala madrasah yang tidak bias memimpin. Sementara itu, setiap manusia memiliki potensi dan kecerdasan yang berbeda-beda. Ada yang mempunyai kecerdasan di atas rata-rata yaitu 125-130 dan ada pula yang IQ nya dibawah rata-rata yaitu kurang dari 90. Akan tetapi pada dasarnya tidak ada anak yang bodoh, hanya saja anak yang IQnya kurang dari 90 atau

<sup>18</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahnya', Bogor: Syaamil Quran, 2007.

dibawah rata-rata agak lambat dalam mencapai suatu tujuan pendidikan. Sedangkan pada anak yang IQ nya sedang yaitu antara 90-120, ia akan terus bias mengikuti proses pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditargetkan. Untuk anak-anak yang IQ nya di atas rata-rata biasanya akan lebih cepat menangkap dalam proses pembelajaran.<sup>19</sup>

Dalam hal ini, maka kepemimpinan kepala madrasah harus mampu mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa menghargai dan penuh rasa tanggung jawab agar terciptanya tujuan pendidikan yang diinginkan. Sebab kepala madrasah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggrakan manajemen sekolah agar dapat sesuai dengan berbagai tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman, khussunya dalam kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya dan seni. Dengan demikian tenaga pendidik yang kometen dan professional dibidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi keberlangsungan atau kemajuan sebuah madrasah.

Kinerja atau *performance* diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang di dasari oleh kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dengan kata lain, kinerja di artikan sebagai suatu pencapain persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya.<sup>20</sup> Menurut Samsudin memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksana tugas yang dapat dicapai seseorang dengan

---

<sup>19</sup> Ibrahim Bafadal, 'Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar: Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi', Jakarta: Bumi Aksara, 2003. 55

<sup>20</sup> H Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Revisi) STO Mohon Banyak Disebar Di Lampung* (Elex Media Komputindo, 2017). 53

menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang boleh ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasinya.<sup>21</sup>

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangunegara, kinerja merupakan kualitas serta kuantitas dalam mencapai hasil kerja seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya.<sup>22</sup> Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang sudah dicapai oleh seseorang untuk melaksanakan tugasnya ataupun pekerjaan yang sesuai dengan standar kriteria yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan dan untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai seseorang dalam suatu organisasi perlu diadakannya suatu penilaian kinerja.

Menurut B Uno Hamzah Guru merupakan orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, serta membimbing peserta didik.<sup>23</sup> Sedangkan menurut safitri guru merupakan suatu sebutan jabatan, posisi dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara sistematis.<sup>24</sup> Dari pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa guru merupakan tenaga pendidik profesional yang mempunyai tugas serta tanggung jawab dalam mendidik peserta didik agar dapat menciptakan generasi penerus yang berkualitas baik secara intelektual serta berakhlak mulia.

Kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tanggung jawab serta tugas

---

<sup>21</sup> Yudi Ardian Rahman, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4.2 (2020). 23

<sup>22</sup> Anwar Prabu Mangkunegara and Anwar Prabu, 'Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia', (PT Refika Aditama), 2006. 22

<sup>23</sup> Hamzah B Uno and others, *Profesi Kependidikan, problem solusi, dan reformasi pendidikan indonesia 'Cet. IV'*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2009. 45

<sup>24</sup> Dewi Safitri and S Sos, *Menjadi Guru Profesional* (PT. Indragiri Dot Com, 2019). 320

dalam suatu pekerjaannya. Kinerja seorang guru dapat dikatakan baik apabila sudah mencapai tujuan yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Baik tidaknya kinerja seorang guru dapat dilihat dalam pelaksanaannya dalam menjalankan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru selain dari kualifikasi akademiknya. Kinerja guru tampak dari rasa tanggung jawabnya menjalankan tugas atau amanah profesi yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya di kelas dan tugas kependidikannya diluar kelas.

Guru merupakan jabatan profesi didasarkan pada UU nomer 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 7. Disamping itu juga, UU Nomor 74 tahun 2008 tentang guru pasal 2 yang mempersyaratkan bagi guru profesional memperngaruhi standard kualikasi, kopetensi, dan sertifikasi akademik dan kopetensi guru, standard kopetensi guru dikembangkan secara utuh kedalam empat kopetensi, meliputi kopetensi padagogik, kopetensi kepribadian, kopetensi social, dan kopetensi profesional.<sup>25</sup>

Sebagai seorang tenaga pendidik atau (guru) harus terus bekerja dengan baik sebagai firman allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

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

*Artinya : "Dan katakanlah bekerjalah kamu, maka allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasulnya dan orang-orang mukmin dan katakanlah kepada allah yang mengetahui*

---

<sup>25</sup> Rusman, *manajemen kurikulum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), 2011, 320

*yanggaib dan yang yata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Q.S At-Taubah:105)*

Keberhasilan kinerja guru juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. Ini menjelaskan bahwa keberhasilan kinerja juga ditentukan oleh berbagai factor. Salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam memimpin mitra kerjanya, baik itu guru maupun pegawai-pegawai lainnya. Oleh karena itu, tanpa adanya dukungan yang memadai dari kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru, maka guru tidak akan pernah melaksanakan tugasnya, yaitu mendidik, melatih membimbing dan mengembangkan potensi setiap siswa, dengan maksimal. Dengan demikian, untuk memperbaiki kualitas kinerja guru, maka peran kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan perlu dikembangkan lebih lagi supaya terjadi peningkatan kinerja guru.<sup>26</sup>

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 januari 2022 dengan kepala madrasah MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan yakni Bapak Syaipuddin S.Pd.I Beliau mengatakan bahwa :<sup>27</sup> Kepemimpinan kepala madrasah sebagai pemimpin atau *leader* tentu banyak sekali maksud dan pengertiannya. Sebab setiap pemimpin atau kepemimpinan yang membedakannya hanya dari pribadi pimpinan madrasah atau sekolah itu sendiri, bagaimana mengelola madrasah, atau kinerja gurunya sehingga melahirkan peserta didik yang berprestasi.

Terlihat bahwa Kepemimpinan Kepala madrasah MTS Al-Khairiyah Sidomulyo dalam meningkatkan kinerja guru terlihat bahwa pemimpin itu harus bisa memberi teladan atau contoh yang baik bagi warga sekolah baik itu guru, tenaga

---

<sup>26</sup> Nasib Tua Lumban Gaol and Paningkat Siburian, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5.1 (2018), 66–73.

<sup>27</sup> Syaifudiin, Kepada Kepala Madrasah MTS Al-Khairiyah Sidomulyo lampung selatan, wawancara, Agustus 22, 2022

pendidik, maupun peserta didik, dapat membina dan mengelola guru dan tenaga pendidik serta peserta didik, pandai berkomunikasi baik internal maupun eksternal, pemimpin juga harus tau mana yang menjadi tugas, fungsi serta tanggung jawabnya, mengerti agama dan teguh pendirian yang tegas, guru memahami bahwa tugasnya bukan hanya sebagai memberi materi dan menilai saja tapi 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. Dari hasil pra penelitian yang dilakukan, maka peneliti membuat table mengenai kepemimpinan kepala madrasah sebagai *leader* di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung selatan sesuai dengan indikator kepala madrasah sebagai *leader* menurut Wahjosumidjo dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai berikut :

**Table 1**

**Indikator Kepala Madrasah Sebagai Leader dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan**

No	Indikator <i>leader</i>	Kegiatan	Pra survei	
			Terlaksana	Tidak terlaksana
1	Menggerakkan	Menggerakkan guru untuk melaksanakan visi dan misi sekolah	✓	
2	Mengarahkan	Membantu guru dalam KBM	✓	
3	Membimbing	Membantu guru dalam pelatihan	✓	



4	Membina	Membina guru dalam kegiatan yang ada di sekolah	✓	
5	Memberi dorongan	Memotivasi dan memberikan penghargaan	✓	
6	Memberi bantuan	Membantu guru saat mengalami kesulitan, serta bantuan berupa sarana maupun prasarana sebagai alat pelengkap pembelajaran	✓	

*Sumber: wawancara dan observasi dengan kepala madrasah di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo, Lampung Selatan 11 januari 2022. Indikator kepala sekolah sebagai leader sebagaimana pendapat dari Wahjosumidjo dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah.<sup>28</sup>*

Tabel diatas menggambarkan bahwa kepala madrasah MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan telah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang harus dilaksanakan oleh seorang kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai *leader*. Secara langsung kepala madrasah telah membantu kegiatan yang bersifat teknis untuk membantu serta mendukung kinerja guru di madrasah dalam menjalankan tugas-tugas sekolah. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan.

### C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

#### 1. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis menetapkan fokus penelitian ini adalah kepemimpinan

---

<sup>28</sup> Wahjo Sumidjo, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya', (PT Grafindo Persada. Jakarta), 2013. 89.



kepala madrasah dalam Meningkatkan kinerja guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan.

## 2. Sub Fokus Penelitian

Sub fokus penelitian ini adalah kepala madrasah sebagai *leader* Menurut Wahjosumido dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah* yang terdiri dari :

1. Meggerakkan
2. Mengarahkan
3. Membimbing
4. Membina
5. Memberi Dorongan
6. Memberi Bantuan.<sup>29</sup>

## D. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian dan sub fokus penelitian diatas, maka permasalahan yang penulis rumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepala Madrasah Menggerakkan Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan?
2. Bagaimana Kepala Madrasah Mengarahkan Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan?
3. Bagaimana Kepala Madrasah Membimbing Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan?
4. Bagaimana Kepala Madrasah Membina Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan?
5. Bagaimana Kepala Madrasah Memberi Dorongan Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan?

---

<sup>29</sup> Wahjo Sumidjo, '*Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*',(PT Grafindo Persada. Jakarta), 2013. 89.

6. Bagaimana Kepala Madrasah Memberi Bantuan Kepada Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Kepala Madrasah Menggerakkan Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Kepala Madrasah Mengarahkan Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan.
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Kepala Madrasah Membimbing Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan.
4. Untuk Mengetahui Bagaimana Kepala Madrasah Membina Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan.
5. Untuk Mengetahui Bagaimana Kepala Madrasah Memberi Dorongan Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan.
6. Untuk Mengetahui Bagaimana Kepala Madrasah Memberi Bantuan Kepada Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka signifikansi atau manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis  
Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat memperkuat hasil-hasil penelitian terdahulu terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Mts Al-Khairiyah Siodmulyo Lampung Selatan.

2. Manfaat praktis
  - a. Sebagai bahan masukan guna meningkatkan kinerja guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo.
  - b. Sebagai bahan informasi bahwa pentingnya kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pendidikan.
  - c. Sebagai bahan informasi dalam mengembangkan lembaga manajemen pendidikan.

### **G. Kajian penelitian terdahulu yang relevan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu dapat diketahui data yang relevan terkait kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairudin, Baiq Hannah “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah As-Sholihiyah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah dalam kepemimpinannya yang sesuai dalam rangka mempengaruhi, mengarahkan, membimbing kepada bawahannya dengan cara memperkuat keyakinan, dukungan, dorongan dan kerja sama dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan lembaga pendidikan.<sup>30</sup> Persamaan antara penelitian Khairudin, dan Baiq Hannah dengan penelitian ini adalah sama-sama memperkuat keyakinan, dukungan, dorongan dan kerja sama dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan lembaga pendidikan sedangkan Pebedaannya dari penelitian Khairudin, dan Baiq Hannah yaitu terletak pada focus penelitian dimana pada penelitian ini membahas tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai kepala madrasah educator atau pendidik, kepala madrasah

---

<sup>30</sup> Khairudin, Baiq Hanah, ‘Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah As-Sholihiyah’, Al-Kamal : Jurnal Manajemen dan Budaya, 1.2 (2021)

sebagai supervisor, kepala madrasah sebagai leader, kepala madrasah sebagai manajer, kepala madrasah sebagai administrator, kepala madrasah sebagai motivator, dan kepala madrasah sebagai inovator.

2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhtamilatur, Rohmah dan Pujiono “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kompetensi Manajerial di MI AL-MA’ARIF 03 Langkang Singosari”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1.Strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kompetensi manajerial antara lain : melakukan evaluasi terhadap guru, melakukan kegiatan rapat, mengikutsertakan guru dalam pelatihat (workshop, KKG dan webinar) 2.Untuk tercapainya kinerja guru yang optimal maka dibutuhkan beberapa komponen pendukung seperti : metode pembelajaran yang sesuai, penilaian k13.<sup>31</sup>. Persamaan antara penelitian Muhtamilatur Rohmah dan Pujiono dengan penelitian ini adalah dalam menentukan strategi kepala madrasah meningkatkan kinerja gurunya dengan melakukan: evaluasi terhadap guru, melakukan kegiatan rapat, mengikutsertakan guru dalam pelatihat (workshop, KKG dan webinar) Perbedaan pada penelitian ini terletak pada judul dimana judul penelitian ini kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sedangkan penelitian Muhtamilatur Rohmah dan Pujiono Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kompetensi Manajerial di MI AL-MA’ARIF 03 Langkang Singosari.
3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anisa Marpaung, Abdillah, Makmur Syukri “Strategi Kepala Madrasah

---

<sup>31</sup> Muhtamilatur, Rohmah and Pujiono Pujiono, ‘Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kompetensi Manajerial di MI AL-MA’ARIF 03 LANGLANG SINGOSARI’, *An-Nahdliyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1.1 (2022), 83–135

Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS PAB 1 Helvetia”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan strategi kepala madrasah pada aspek kinerja guru yang mencakup pembinaan kinerja guru, pengawasan kinerja guru, pembinaan disiplin kinerja guru dengan melakukan kepala madrasah beragkat lebih awal agar dapat memberi contoh kepada guru-guru yang lain dan strategi yang terakhir adalah pemberian motivasi dan menjalin keakraban dengan para guru.<sup>32</sup> Persamaan antara penelitian Anisa Marpaung, Abdillah Makmur Syukri dengan penelitian ini adalah kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja gurunya dengan melakukan pembinaa kinerja guru, pemberian motivasi. Perbedaanya dari pelitian Anisa Marpaung, Abdillah Makmur Syukri yaitu terletak pada penelitian ini membahas tentang Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, strategi mencakup pembinaan, pengawasan, pembinaan disiplin kinerja guru.

4. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusnidar “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Menigkatkan Kinerja Guru Pada MAN MODEL Banda Aceh”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana.<sup>33</sup> Persamaan antara penelitian Yusnidar dengan penelitian ini adalah faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan

---

<sup>32</sup> Anisa Mrpaung, Abdillah Mkmur Syukri dan Makmur Syukri, 'Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS PAB 1 Helveta', *Jurnal Islami: Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora*, 1.3 (2021)

<sup>33</sup> Yusnidar, Yusnidar, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh', *JURNAL ILMIAH DIDAKTIKA: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 14.2 (2014)

visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana. Perbedaannya dari penelitian Yusnidar yaitu terletak focus penelitian dimana focus penelitiannya yaitu: Kepala madrasah meningkatkan komitmen kerja melalui pemberdayaan guru binaan, Kepala madrasah meningkatkan motivasi kerja melalui, pengevaluasian program belajar guru, kesepakatan kerja melalui kedisiplinan waktu, Kepala madrasah meningkatkan disiplin guru melalui penerapan disiplin diri kepala madrasah sendiri.

5. Hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Alang Khairun Nizar “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Pemulihan Kinerja Guru Pasca Covid-19 di MTS BU GUPPI Kota Tebing tinggi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan menurunnya kinerja guru di MTS BU GUPPI selama masa covid-19 yang berimbas kepada penurunan prestasi siswa. Oleh karena itu evaluasi kepala madrasah menunjuk TIM Evaluasi yang terdiri dari kepala madrasah, dan staf-staf lainnya yang ada di madrasah. Adapun tahapannya yaitu menganalisa atau menilai dan penilaian, program perencanaan yang dibuat kepala madrasah berdasarkan hasil evaluasi untuk meningkatkan kinerja gurunya kepala madrasah melakukan kegiatan MGMP, Worksof untuk meningkatkan peningkatan kompetensi dan refelasi kinerja, motivasi melalui bimbingan secara langsung dan pembekalan penelitian pelatihan pengembangan kompetensi guru serta menstimulus guru dengan peningkatan tunjangan guru.<sup>34</sup> Persamaan antara penelitian M. Alang

---

<sup>34</sup> Muhammmad Alang Khairun Nizar, ‘Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Pemulihan Kinerja Guru Pasca Covid-19 Di Madrasah Tsanawiyah’, *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4.1 (2022), 1510–18



Khairun Nizar dengan penelitian ini adalah dalam meningkatkan kinerja guru kepala madrasah melakukan kegiatan MGMP, Worksof, motivasi melalui bimbingan, pelatihan pengembangan kompetensi guru, serta menstimulus guru. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada dimana penelitian ini membahas tentang peran kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya pemulihan kinerja guru pasca covid-19 di MTS BU GUPPI Kota Terbagi Tinggi.

## H. Metode penelitian

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang akan penulis lakukan adalah menggunakan deskriptif kualitatif. Menurut Sugiono Pendekatan kualitatif adalah pendekatan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data-data tertulis atau lisan dan orang-orang dan pelaku yang dapat diamati. Metode penelitian kualitatif berlandaskan atas filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data tringgulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dipada generalisasi.<sup>35</sup>

Berdasarkan tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan, maka ditinjau dari segi tempat penelitian, Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research). Karena peneliti langsung terjun kelapangan yakni di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan. Sedangkan jenis

---

<sup>35</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2015). 15



pendekatan penelitian menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Yang merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap dari masalah social atau kemanusiaan.<sup>36</sup>

## 2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian ini diperoleh dari sebuah tindakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi terhadap pihak-pihak yang berkaitan. Seperti kepala madrasah, waka kesiswaan dan perwakilan guru yang ada di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan.

### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer yakni data pokok yang diperoleh secara langsung. Sumber data ini diperoleh melalui wawancara, observasi atau pengamatan langsung ke lapangan. Data tersebut diperoleh dari hasil wawancara terhadap kepala madrasah, waka kurikulum dan perwakilan guru yang ada di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan.

### b. Sumber Data Skunder

Sumber data skunder yakni data penunjang yang di peroleh peneliti dari sumber data yang sudah ada. Data skunder diperoleh dari hasil dokumen, audio atau foto mengenai judul yang di teliti.

## 3. Lokasi dan Waktu Penelitian

### a. Lokasi Penelitian

Penempatan lokasi penelitian sangat penting dalam rangka mempertanggungjawabkan data yang di peroleh. Dalam penelitian ini, penulis mengambil lokasi di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Jl Soekarno-hatta Gg. Merdeka No. 5 Sidodai Kecamatan Sidomulyo Lampung Selatan.

---

<sup>36</sup> W Creswell, 'John. 2013', *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013). 110

Peneliti mengambil lokasi penelitian di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lamapung Selatan karna berdasarkan permasalahan yang peneliti angkat dari rumusan masalah tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja gurunya, apa saja kiat-kiat atau dorongan yang kepala madrasah berikan kepada guru sehingga kinerja gurunya bagus.

b. Waktu Penelitian

Pra Penelitian dilakukan pada tanggal 22 Agustus 2022 yang sebelumnya sudah mengajukan surat pra penelitian yang telah di setujui oleh dosen pembimbing yang berwenang dan kemudian surat Penelitian diserahkan ke lokasi sekolah yang akan di teliti oleh peneliti.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting pada (kondisi alamiah). Sumber data primer dan teknik Pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (participant observation), wawancara mendalam (in depth interview) dan dokumentasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi.

a. Wawancara (*interview*)

Menurut S. Nasution, wawancara atau interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal, jadi semacam percakapa yang bertujuan memperoleh informasi. Peneliti menggunakan jenis wawancara terstruktur artinya seorang peneliti menyiapkan bahan untuk pertanyaan terlebih dahulu, dalam melakukan

wawancara terstruktur ini setiap pewawancara atau responden diberikan pertanyaan yang sama.<sup>37</sup>

Dalam kegiatan wawancara ini yang akan di jadikan narasumber atau responden adalah Bapak Syaipuddin S.Pd.I selaku kepala madrasah, Bapak Masrip S.Pd selaku waka kurikulum dan Ibu Zahrona S.Pd.I selaku perwakilan guru mata pelajaran seni rupa. Dalam penelitian kualitatif ini sumber data yang digunakan ialah data primer yang digunakan secara langsung saat melakukan penelitian.

#### b. Observasi

Teknik observasi merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.<sup>38</sup> Menurut Rohmad observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik pengumpulan data/fakta yang cukup efektif untuk mempelajari suatu sistem. Observasi adalah pengamatan langsung para pembuat keputusan berikut lingkungan fisiknya dan atau pengamatan langsung suatu kegiatan yang sedang berjalan.<sup>39</sup>

Adapun beberapa macam observasi yaitu, observasi partisipatif, , dan observasi non participant.<sup>40</sup> Metode ini digunakan untuk melihat dan megamati secara langsung keadaan ditempat sehingga dapat memperoleh informasi berdasarkan uraian masalah peneliti yang lebih detail.

---

<sup>37</sup> S. Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*, Cet ke-3, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000,). 11

<sup>38</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT. Rosdakarya, 2012). 220

<sup>39</sup> Rohmad and Supriyanto, *Pengantar Statiska (Panduan Praktis Bagi Pengajar Dan Mahasiswa)* (Yogyakarta: Kalimedia, 2015). 31

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018),. 227

Observasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu observasi Non-participant, dimana penulis tidak terlibat langsung dalam kegiatan, tetapi hanya sebagai pengamat independen. Adapun observasi dilakukan terhadap Kepala Madrasah.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini ditunjukkan untuk memperoleh secara langsung dari penelitian meliputi data-data yang relevan peraturan-peraturan, dan foto-foto. penulis gunakan metode dokumentasi untuk memperoleh data mengenai keadaan guru, karyawan, siswa, struktur organisasi, letak geografis, sejarah berdirinya serta keadaan sarana dan prasarana di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan.

## 5. Uji Keabsahan Data

Hasil penelitian akan dipertanggung jawabkan keabsahannya, oleh karena itu dikembangkan tata acara untuk mengujinya. Dalam penelitian kualitatif terdapat beberapa cara pengujian kredibilitas atau membandingkan data atau kepercayaan terhadap hasil penelitian, salah satunya yaitu dengan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu.

Triangulasi pada pengujian kredibilitas ada 3 macam

yakni :

- 1) Triangulasi sumber adalah menggali kebenaran informasi data melalui teknik yang sama dari sumber yang berbeda-beda.
- 2) Triangulasi teknik adalah menguji kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara mengecek data kepala sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

- 3) Triangulasi waktu adalah menguji kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan atau wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu situasi yang berbeda.

Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber yaitu mengecek data dari berbagai sumber dengan menggunakan metode yang sama.

## 6. Analisis data

Setelah penulis mendapatkan data yang diperoleh dalam penelitian, langkah selanjutnya adalah menganalisis data, penulis menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu menjabarkan dan menganalisis secara kritis segala fenomena yang ditemukan di lapangan sehingga menghasilkan kesimpulan penelitian yang objektif. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan prosedur sebagai berikut:

### a. Reduksi data

Yang dimaksud reduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan hal-hal yang penting, kemudian dicari tema serta polanya dan membuang data yang tidak perlu, agar data yang tersaji dapat memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah penelitian.<sup>41</sup>

### b. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Kalau dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pie chart, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Ibid. 338

<sup>42</sup> Ibid. 341

- c. Verifikasi data dan memberikan kesimpulan  
Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan yang diambil diharapkan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum ada dan dapat menggambarkan hasil penelitian yang ada.

## **I. Sistematika Pembahasan**

Dalam pembahasan skripsi ini akan memuat dalam V (lima) BAB, yaitu :

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Pada BAB 1, terdiri dari : Sampul Depan (Cover), penegasan judul, latar belakang masalah, focus penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, kajian penelitian yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

### **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Pada BAB II, akan dijelaskan tentang apa saja yang menjadi landasan teori dalam penyusunan skripsi ini.

### **3. BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

Pada BAB III, akan dijelaskan secara rinci tentang profil madrasah yang akan menjadi objek penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

### **4. BAB IV ANALISIS PENELITIAN**

Pada BAB IV, akan dijelaskan mengenai apa saja yang ditemui oleh peneliti yang berkaitan dengan penelitian di MTS Al-Khairiyah Sidmulyo Lampung Selatan.

### **5. BAB V PENUTUP**

Pada BAB V, akan berisi kesimpulan atas apa yang diteliti oleh peneliti di MTS Al-Khairiyah Sidomulyo Lampung Selatan. Dan juga akan memuat rekomendasi atau saran dari peneliti bagi madrasah yang menjadi objek penelitian agar madrasah tersebut dapat lebih meingkatkan lagi sektor apa saja yang perlu dibenahi.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

##### 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin (*Leader*)

Kepemimpinan atau 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 mengarahkan seluruh kemampuannya baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>43</sup>

Menurut Burhanuddin, Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan seluruh orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>44</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli dapat dijelaskan 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 bias bekerja sama dan mau melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala madrasah sebagai pemimpin atau lader ialah yang bertugas menggerakkan (mempengaruhi, mendorong, membimbing dan mengarahkan) guru, staff siswa, orangtua siswa dan pihak lainnya yang terkait, untuk bekerja / berperan

---

<sup>43</sup> Ismail Solihin, '*Pengantar Manajemen*', (Jakarta: JI', H. Baping Raya: Erlangga, 2009). 131

<sup>44</sup> Moch Idochi Anwar, '*Pengantar Manajemen Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*'. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013). 366



serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, singkatnya membantu orang lain untuk mengarahkan dalam mencapai tujuan. Memimpin sekolah atau madrasah adalah upaya menggerakkan seluruh sumber daya yang ada disekolah atau madrasah dan sumber daya terkait untuk menuju perubahan kearah positif dalam rangka mencapai visi misi kepala madrasah berperan sebagai kompas (penunjuk arah) membuat orang lain (pengikut) bermimpi lebih, belajar lebih berbuat lebih dan akhirnya membuat pengikut untuk menjalankan lebih baik. Seorang pemimpin adalah orang-orang yang mampu meginspirasi orang lain atau pengikutnya untuk menjadi lebih baik. Kepala madrasah menjadi penentu arah kebijakan dan kualitas sekolah karena posisinya sebagai pemimpin tertinggi dan struktur manajemen madrasah<sup>45</sup>.

Sedangkan Menurut wahjosumidjo bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan komunikasi dua arah.<sup>46</sup>

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Kepala madrasah sebagai *leader* ialah upaya untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan. Kepala madrasah sebagai *leader* juga harus mampu memberikan arahan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan dan harus memiliki karakter khusus yang

---

<sup>45</sup> A.Y. Soegeng Ysh dan Gufron Abdullah, '*Kepala Sekolah, Teacher, Leader dan Manajer*', (Yogyakarta : magnum pustaka utama, 2018), 366

<sup>46</sup> Abdul Rahmat, '*Kepemimpinan Pendidikan*', (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020), 30

mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional.<sup>47</sup>

Sebagaimana firman allah dalam surat An-Nisa ayat 48 yang berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ لَا يَغْفِرُ أَنْ يُشْرَكَ بِهِ وَيَغْفِرُ مَا دُونَ ذَلِكَ لِمَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُشْرِكْ بِاللَّهِ فَقَدْ افْتَرَىٰ إِثْمًا عَظِيمًا ﴿٤٨﴾

Artinya : “*Sesungguhnya, allah tidak akan mengampuni dosa karan mempersekutkannya,(syirik) dan dia mengampuni apa (dosa) yang selain (syirik) itu bagi siapa yang dia kehendaki. Barangsiapa mempersekutukan allah, maka sungguh, dia telah berbuat dosa yang besar”. (Q.s An-Nisa : 48).<sup>48</sup>*

Sebagai pemimpin (*leader*) organisasi pendidikan di sekolah, kepala madrasah harus dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Tiap-tiap persyaratan saling berkaitan antara satu dengan lainnya. Adapun beberapa persyaratan sebagai kepala madrasah diantaranya adalah:

- 1) Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- 2) Mempunyai pengalaman kerja yang cukup terutama di sekolah yang sejenis dengan sekolah yang di pimpinnya.
- 3) Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- 4) Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan

<sup>47</sup> Hamruni, “*Potret Pendidikan Dan Guru Di Masa Pandemic Covid-19*”, (Tasikmalaya:Edu Publisher,2021), 84

<sup>48</sup> Departemen agama RI, “*Al-Qur’an da terjemah*”, (Jakarta, 2001),

pekerjaan yang diperlukan bagi madrasah yang dipimpinnya.

- 5) Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.<sup>49</sup>

Mujamil menjelaskan bahwa untuk mencapai tujuan yang ingin di capai oleh seseorang pemimpin atau *leader* dan anggotanya, seorang *leader* setidaknya memiliki tujuh sifat atau karakteristik kepemimpinan profektif sebagai berikut :<sup>50</sup>

- 1) Memiliki karakter *shidiq* (jujur)
- 2) Memiliki karakter amanah
- 3) Memiliki karakter *tablig*
- 4) Memiliki karakter *fathanah* (cerdas)
- 5) Memiliki karakter *istikamah* (teguh pendirian)
- 6) Memiliki karakter *mahabah* (cinta dan kasih sayang)
- 7) Memiliki krakter saleh/*makruf*

## 2. Fungsi Dan Tugas Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin (*Leader*)

Menurut wahjosumidjo Terdapat empat macam fungsi penting seorang pemimpin (*leader*), yaitu sebagai berikut :<sup>51</sup>

- 1) Mendefinisikan misi dan peranan organisasi  
Misi dan peranan organisasi hanya dapat dirumuskan atau didefinisikan dengan sebaik-baiknya, apabila seorang pemimpin (*leader*) memahami struktur sebuah organisasi.
- 2) Fungsi kedua seorang pemimpin (*leader*) adalah merupakan pengejawantahan tujuan organisasi

---

<sup>49</sup> Rusdi Ananda, '*Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*', (Medan : LPPPI, 2018), 55

<sup>50</sup> Bulhayat dkk, '*Pengantar Manajemen Pendidikan Islam*', (Malang : CV Literasi Nusantara Abadi, 2022), 27

<sup>51</sup> Wahjo Sumidjo, '*Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*', PT Grafindo Persada. Jakarta, 2013. 66

Dalam fungsi ini pemimpin (*leader*) harus menciptakan kebijaksanaan kedalam tatanan atau keputusan terhadap sarana untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Tujuan suatu organisasi adalah untuk menghasilkan suatu analisis barang atau pelayanan. Fungsi pengejawantahan tujuan organisasi berarti seorang pemimpin disamping paham tujuan dibentuknya organisasi juga memahami ciri-ciri organisasi sebagai system terbuka.

3) Mempertahankan keutuhan organisasi

Pemimpin mewakili organisasi kepala umum dan kepala para stafnya, seperti halnya mencoba untuk mengajak para bawahannya mengikuti keputusannya agar fungsi tersebut dapat dilaksanakan, terdapat beberapa asumsi pokok yang perlu dipahami oleh setiap pemimpin yaitu :

1. Organisasi diadakan untuk membantu kebutuhan kemansiaan dan manusia ada bukan untuk membantu keperluan organisasi.
  2. Organisasi dan manusia saling memerlukan
  3. Apabila keadaan yang sesuai yang diharapkan antara individu dan organisasi, adalah tidak baik satu diantara akan menderita
  4. Apabila terjadi kecocokan keadan antara individu dan organisasi baik, kedua-duanya akan memperoleh keuntungan.
- 4) Seorang pemimpin adalah mengendalikan konflik internal yang terjadi di dalam organisasi
- Dalam organisasi modern, konflik tidak bisa dihindarkan. Organisasi yang didefinisikan sebagai hal yang bersifat kolektif dibentuk untuk mencapai sasaran yang spesifik. Disamping sifat-sifat yang spesifik, organisasi juga memiliki berbagai macam

fungsi antara lain: organisasi sebagai alat perubahan. Sedangkan kepala madrasah sebagai seorang pemimpin atau *leader* pun harus melakukan tugas-tugasnya dengan baik yaitu sebagai berikut :<sup>52</sup>

1. Memotivasi guru agar bekerja dengan penuh semangat dan profesional
2. Menyediakan fasilitas pembelajaran yang diperlukan guru untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik
3. Memberikan bimbingan dan arahan pada guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang optimal
4. Mengadakan kunjungan observasi pada kegiatan pembelajaran guru
5. Membina hubungan kerjasama yang harmonis dengan guru.

Sedangkan tugas Kepala madrasah sebagai pemimpin harus melakukan tugas-tugas dengan baik, sebagai manajer, administrator pengawasan dan pelayanan dalam mengajar. Dengan pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan demikian kepala madrasah akan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis. Menurut Husaini Usman tugas kepala sekolah adalah sebagai berikut :<sup>53</sup>

1. Menjabarkan misi kedalam target
2. membuat rancangan kerja strategis
3. Merumuskan tujuan dan target mutu yang akan di capai
4. Berkomunikasi untuk menciptakan dukungan intensif dari orang tua peserta didik dan masyarakat

---

<sup>52</sup> H Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Revisi) STO Mohon Banyak Disebar Di Lampung* (Elex Media Komputindo, 2017). 99

<sup>53</sup> M Zainul Hafizi and others, *Kepemimpinan Pendidikan* (Penerbit Tahta Media Group, 2021). 187

5. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga profesi dan kedudukan yang telah diberikan kepadanya
6. Menjaga dan memotivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikannya
7. Membantu membina dan mempertahankan lingkungan sekolah dan program pembelajaran yang kondusif bagi proses belajar peserta didik dan pertumbuhan profesional para guru dan tenaga kependidikan.
8. Menjalin kerjasama dengan orang tua peserta didik masyarakat dan komite sekolah menanggapi kepentingan dan kebutuhan komunitas yang beragam memobilisasi SDM
9. Memberi teladan dan tanggung jawab.

Sedangkan menurut Ngalim purwanto tugas dan tanggung jawab kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinannya adalah :

1. Mengadakan kunjungan kelas
2. Mengadakan pertemuan atau rapat
3. Mengadakan diskusi kelompok
4. Mengadakan penataran-penataran
5. Mengadakan kunjungan obsevasi
6. Membimbing guru dalam hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum di madrasah

### 3. Peran Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin (*Leader*)

Peran merupakan aktifitas yang diperankan oleh seseorang dalam organisasi yang juga dapat diartikan sebagai kedudukan seseorang dalam organisasi.<sup>54</sup> Kepala madrasah merupakan pejabat formal, dalam hal ini seorang kepala madrasah melaksanakan perannya untuk mencapai

---

<sup>54</sup> Torang Syamsir, '*Organisasi Dan Manajemen*', (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013). 88



suatu tujuan. Kepala madrasah mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkup sekolah yang dipimpinnya dengan Pancasila dan bertujuan untuk:

- 1) Meningkatkan ketaqwaan terhadap tuhan yang maha esa
- 2) Meningkatkan kecerdasan dan kepribadian
- 3) Mempertingg budi pekerti
- 4) Memperkuat kepribadian
- 5) Mempertebal semangat kerja sama<sup>55</sup>

Sangat menarik jika kepala madrasah sebagai pejabat formal dikaitkan dengan teori Harry Mintzberg yang secara jelas mengungkapkan adanya tiga indikator peran kepala sekolah sebagai *leader*, yaitu *interpersonal* (peranan hubungan antar personal *informational* (peranan informational), dan *desicional rols* (sebagai pengambil keputusan).

Berbicara tentang kepala madrasah sebagai pemimpin, hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam surat shad ayat 26 yang berbunyi:

يٰۤاٰدٰمُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰمُرُكَ بِالنَّاسِ بِالْحَقِّ  
وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ

سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya : " hai daud, sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) dimuka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kau mnegikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT akan

---

<sup>55</sup> Torang Daryanto, 'Organisasi Dan Manajemen', (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013). 66



*mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (Q.S Shad ayat 26).*<sup>56</sup>

Tiga macam peranan pemimpin dilihat dari otoritas dan status formal seorang *leader*. Ketiga peran tersebut apabila dikaitkan atau diintegrasikan kedalam status formal kepemimpinan kepala sekolah, secara singkat dapat dijelaskan sebagai berikut :<sup>57</sup>

1) Peranan hubungan antar perseorangan (*interpersonal roles*)

Peranan ini timbul karena akibat otoritas formal dari seorang manajer, meliputi *figurehead*, *leadership* dan *liason*.

1. *Figurehead* berarti (lambang). Dalam pengertian sebagai lambang kepala madrasah mempunyai kedudukan yang selalu melekat dengan sekolah. Kepala sekolah dianggap sebagai lambang sekolah. Oleh sebab itu, seorang kepala madrasah harus selalu dapat memelihara integrasi diri agar perannya sebagai lambang tidak menodai nama baik sekolah.

2. *Leadership* (kepemimpinan) perannya sebagai pemimpin mencerminkan tanggungjawab kepala madrasah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada disekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktifitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini amat penting sebab disamping berperan sebagai penggerak juga berperan untuk melakukan control segala aktivitas guru, staf dan siswa sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

---

<sup>56</sup> Departemen agama RI, Al-Quran dan terjemah, (CV Diponorogo, 2012). 485

<sup>57</sup> M Zainul Hafizi and others, *Kepemimpinan Pendidikan* (Penerbit Tahta Media Group, 2021). 45

3. *Liasio* (penghubung) dalam fungsi ini kepala madrasah berperan menjadi penghubung antara kepentingan sekolah dengan lingkungan di luar sekolah. Sedangkan secara internal fungsi liaison kepala madrasah menjadi alat antara wakil-wakil para guru, staf dan siswa dalam menyelesaikan kepentingan mereka, dengan tujuan untuk memperoleh informasi dari berbagai pihak untuk keberhasilan kepala madrasah.

2) Peranan informasi (*informasional roles*)

Kepala madrasah berperan untuk menerima dan menyebar luaskan atau meneruskan informasi kepada guru, staf, siswa dan orang tua siswa. Dalam fungsi informasi inilah kepala madrasah berperan sebagai pusat urat syaraf (*nerve center*) sekolah. Ada tiga macam peran kepala madrasah sebagai pusat urat syaraf yaitu :

1. Sebagai (*monitor*) kepala madrasah selalu mengadakan Pengamatan terhadap lingkungan, kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap penampilan sekolah.
  2. Sebagai (*disseminator*) kepala madrasah bertanggung jawab untuk menyebarluaskan dan membagi informasi-informasi kepada guru, staf, siswa dan orang tua siswa.
  3. Sebagai (*Spokesman*) kepala madrasah menyebarkan informasi kepada lingkungan di luar yang dianggap perlu. Dalam fungsi ini kepala madrasah berperan sebagai wakil resmi sekolah.
- 3) Sebagai pengambil keputusan (*desicional roles*)  
Peranan sebagai pengambil keputusan merupakan peran yang paling penting dari kedua peran

sebelumnya. Terdapat empat macam peran kepala madrasah sebagai pengambil keputusan yaitu :

1. (*Enterpreuner*) dalam peran ini kepala madrasah selalu berusaha untuk memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru, serta melakukan survey untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.
2. (*Disturbance handler*) Orang yang memperhatikan gangguan. Gangguan yang timbul pada suatu sekolah tidak hanya diakibatkan kepala madrasah yang tidak memperhatikan situasi, tetapi bisa juga akibat kepala madrasah yang tidak mampu mengantisipasi semua akibat pengambil keputusan yang telah diambil.
3. (*Aresoureallocater*) Orang yang menyediakan segala sumber kepala madrasah bertanggung jawab untuk menentukan siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang dimaksud meliputi SDM, dana, peralatan, dan berbagai kekayaan sekolah yang lain.
4. (*A negotiator roles*) dalam fungsi ini kepala madrasah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar. Untuk menjalin dan memenuhi kebutuha baik untuk sekolah maupun dunia usaha. Dalam kerja sama ini meliputi penempatan lulusan, penyesuaian kurikulum, tempat praktik tenaga pengajar dan sebagainya. Fungsi negotiator akan lebih banyak dilakukan oleh sekolah-sekolah kejuruan, khususnya dengan pihak dunia usaha dan industry.

#### 4. Kompetensi Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin (*Leader*)

Ada beberapa kompetensi yang dituntut untuk dimiliki oleh setiap kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*) pendidikan. Menurut syafaruddin, kompetensi yang perlukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*) adalah sebagai berikut :

1. Visi yaitu : (1) kemampuan menentukan tujuan dan sasaran sesuai kegiatan sekolah. (2) kemampuan untuk melaksanakan kebutuhan sementara dalam situasi tertentu. (3) kemampuan memprediksi kebutuhan sesuai tugas. (4) menghasilkan keaslian, mengungkapkan imajinasi untuk mengidentifikasi tugas.(5) dan kemampuan mendemostrasikan suatu kesadaran tentang dimensi nilai dan kesiapan tentang tantangan asumsi.
2. Kemampuan perencanaan yaitu : (1) kemampuan merencanakan pencapaian target. (2) kemampuan menilai urutan alternative strategis sebelum pelaksanaan suatu rencana. (3) kemampuan menyadari jadwal yang sesuai. (4) kemampuan menentukan prioritas. (5) kemampuan menganalisis elemen penting. (6) kemamuan mengembangkan secara deail dan urutan logis rencana untuk mencapai sasaran.
3. Berfikir kritis yaitu : (1) kemampuan berfikir analitis dan kritis. (2) kemampuan menerapkan konsep dan prinsip. (3) kemampuan membedakan berfikir rutin dan berfikir analisis.
4. Keteguhan hati yaitu : (1) kesiapan untuk membuat suatu urutan stratrgi untuk mencapai solusi masalah.(2) kemampuan untuk mendemostrasikan suatu komitmen terhadap tugas.(3) kemampuan untuk mengenali kapan iklim yang di perlukan memberikan respon yang fleksibel.

5. Keterampilan kepemimpinan yaitu: (1) menstruktur interaksi untuk tujuan.(2) kemampuan mengarahkan tindakan dari semua orang menuju sasaran yang disepakati.(3) kemampuan untuk bertindak secara menyakinkan dala situasi yang sesuai. (4) memimpin penyebaran secara efektif semua sumber daya.(5) menstruktur interaksi untuk menangkap tujuan.<sup>58</sup>

## 5. Indikator Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin (*Leader*)

Menurut Wahjosumidjo dalam bukunya kepemimpinan Kepala Sekolah bahwasanya indikator kepala sekolah sebagai *leader* adalah sebagai berikut<sup>59</sup>:

- 1) Menggerakkan kepala sekolah sebagai motor penggerak program sekolah penentu arah kebijakan menunjukan sekolah dan pendidikan secara luas. kepala sekolah adalah salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk visi misi tujuan dan sasaran sekolah, melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap dalam mengarahkan visi dan misi.
- 2) Mengarahkan Peran kepala madrasah memberi arahan kegiatan kepada guru, staff serta warga sekolah adalah berdasarkan tugas yang telah diamanahkan serta mengikut sertakan dalam setiap kegiatan dan pengambilan keputusan serta mampu membawa anggotanya kearah tujuan atau cita-cita yang telah ditetapkan

---

<sup>58</sup> Ahmad Dini, "*Supervise Kepala Madrasah*", (Jakarta: Kراسي Cendikia Pustaka, 2019). 16

<sup>59</sup> Wahjo Sumidjo, '*Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*',(PT Grafindo Persada. Jakarta, 2013. 89.

## 3) Membimbing

Kepala madrasah melaksanakan perannya dalam membimbing guru dalam praktik pelatihan guna menambah wawasan serta membantu guru yang mengalami kesulitan.

## 4) Membina

Kepala madrasah memiliki peran yakni dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat merangsang anggota, seperti kegiatan upacara dimana kepala sekolah membina jalannya upacara dan memberikan pembinaan berupa ajakan atau perintah.

## 5) Memberi dorongan

Dalam setiap kegiatan maupun tugas setiap anggota memilih bekerja dengan keadaan yang menarik dan menyenangkan. Motivasi merupakan suatu hal yang mudah dan harus diberikan sebagai asupan bagi anggota, selain itu pemberian penghargaan atau *reward* kepada anggota yang memiliki prestasi diperlukan. Oleh sebab itu kepala sekolah berusaha memberikan penghargaan atau *reward* secara tepat, untuk menghindari dampak yang ditimbulkan.

## 6) Memberi bantuan

Kepala sekolah memberikan bantuan berupa kepada guru maupun staff yang kesulitan dalam pembelajaran, serta melengkapi sarana dan prasarana yang memiliki kekurangan sehingga dapat menghambat suatu kegiatan yang dilakukan dilingkungan sekolah.

## B. Kinerja Guru

### 1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut “performance” yang memiliki arti prestasi atau hasil kerja seseorang. Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Supardi, pengertian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan,



menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>60</sup>

Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja guru adalah seluruh aktifitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu siswanya agar supaya yang belum tahu menjadi tahu, yang sudah tahu menjadi faham dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya dengan tujuan pembentukan sumber daya manusia yang potensial serta visi dan misi sekolah itu sendiri.<sup>61</sup>

Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan katakanlah bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasulnya dan orang-orang mukmi, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S At-Taubah:105).<sup>62</sup>

Ayat diatas menjelaskan bahwa guru dalam menjalankan tugasnya semata-mata karena Allah, maka dari itu seluruh kegiatan dikerjakan akan terasa mudah lancar serta menyenangkan.

Menurut Syaiful Bahri bahwa guru merupakan seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan terhadap

<sup>60</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2014),

45

<sup>61</sup> Supardi Supardi, ‘Kontribusi Supervisi Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Dan Pemahaman Kurikulum Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah’, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 20.1 (2014), 59–73.

<sup>62</sup> Departemen Agama RI. “*Al-Qur’an dan terjemah*”, (CV Diponegoro, 2012), 203

peserta didik, guru dalam pandangan masyarakat orang yang melaksanakan pendidikannya ditempat tertentu dan tidak mesti dilembaga formal.<sup>63</sup> Sedangkan menurut Muhibbin guru adalah yang mengarahkan segala kemampuan keguruan sebagai sumber utama pendapatan dalam hidup.<sup>64</sup>

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

## 2. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Tugas dan tanggung jawab guru itu amanat yang diterima oleh guru atas dasar pilihannya untuk memangku jabatan guru. Amanat tersebut wajib dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Allah swt, menjelaskan dalam firmanNya yaitu di surat Al-Baqarah ayat 44 yang berbunyi :

﴿ أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ ۚ

أَفَلَا تَعْقِلُونَ ﴿٤٤﴾

*Artinya : mengapa amu suruh orang lain (mengerjakan) kebaktian, sedangkan kamu melupakan diri*

<sup>63</sup> Bahri Syaiful, 'Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif' (Rineka Cipta, 2014). 55

<sup>64</sup> Halid Hanafi, *Profesionalisme Guru Dalam Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran Di Sekolah* (deepublish, 2018). 35

*(kewajiban) mu sendiri, padahal kamu membaca Al-Kitab (taurat)? Maka tidaklah kamu berfikir? (QS Al-Baqarah:44).*<sup>65</sup>

Tanggung jawab seorang guru terhadap amanatnya, seharusnya diwujudkan dalam upaya mengembangkan profesionalitasnya, yaitu mengembangkan mutu, kualitas dan tidak tanduknya. Untuk itu diharapkan dan diharuskan agar setiap guru meningkatkan kemampuan diri baik dengan belajar sendiri melalui buku-buku, mengikti seminar, penataran ataupun melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Karena dengan meningkatkan profesionalitas diri berarti guru tersebut berupaya menunaikan amanatnya dengan sebaik-baiknya. Menurut Suparta, tugas dan tanggung jawab guru adalah :

1. Mengajar : menyelenggarakan proses pembelajaran, meliputi : menguasai bahan pelajaran, merencanakan program pembelajaran, melaksanakan, memimpin dan mengelola proses pembelajaran dan menilai kegiatan pembelajaran.
2. Membimbing : memberi bimbingan kepada peserta didik dalam memecahkan masalah yang dihadapinya baik bersifat akademis maupun nonakademis.
3. Administrator : mengelola sekolah dan kelas, memanfaatkan prosedur dan mekanisme pengeolaan tersebut untuk melancarkan tugasnya, serta bertindak sesuai dengan etika jabatan.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Semarang : Karya Toha, 2007), 449

<sup>66</sup> Suparta Dan Herry Noer Aly, "*Metodelogi Pengajaran Agama Islam*", (Jakarta: Amisco, 2005), 22

Adapun tugas dan tanggung jawab profesionalitas guru menurut Wina Sanjaya adalah <sup>67</sup>:

1. Mengajar bukan hanya menyampaikan materi pembelajaran, tetapi merupakan pekerjaan yang bertujuan dan bersifat kompleks, untuk itu guru profesional harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai.
2. Tugas seorang guru mengantarkan peserta didiknya ke arah tujuan yang diinginkan.
3. Agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, diperlukan tingkat keahlian yang memadai.
4. Tugas guru adalah mempersiapkan generasi manusia yang dapat hidup dan berperan aktif di masyarakat.
5. Guru dituntut harus sesuai dan menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

### 3. Penilaian Kinerja Guru

Permenneg PAN dan RB Nomer 16 Tahun 2009 mendefinisikan penilaian kinerja guru adalah penilaian dari setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Penilaian ini dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan. Pemantauan merupakan suatu proses pengumpulan data kinerja guru yang dilakukan terhadap kegiatan guru selain pelaksanaan pembelajaran/ pembimbingan misalnya kehadiran guru di kelas, laporan layanan dan bimbingan konseling terkini dan disampaikan tepat waktu bagi guru BK, kehadiran guru di sekolah, pelayanan terhadap orang tua peserta didik dan lain-lain.

Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan

---

<sup>67</sup> Wina Sanjaya, 'Kurikulum Dan Pembelajaran Teori Dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)', 2008. 56

pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik profesional. Hal tersebut merupakan wujud dari kompetensi yang dibutuhkan sebagaimana telah diatur dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi guru sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik dan pelaksanaan tugas tambahan dan tugas lain yang relevan sesuai dengan fungsi sekolah/ madrasah.

Penilaian kinerja guru merupakan system penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas utamanya melalui pengukuran terhadap penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi yaitu: (1) digunakan sebagai dasar pembuatan perencanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) guru sebagai guru pembelajar, dan (2) digunakan untuk pemenuhan angka kredit guru dalam kenaikan pangkat dan jabatan. Pada dasarnya penilaian kinerja guru bertujuan untuk<sup>68</sup>:

1. Menentukan tingkat kompetensi seorang guru
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah
3. Menyediakan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif dan kurang efektifnya kinerja guru
4. Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru
5. Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mempertahankan sikap-

---

<sup>68</sup> Departemen Pendidikan and Kebudayaan Republik Indonesia, 'Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru', *Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 2012. 79

sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik

6. Menyediakan dasar dalam system peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembinaan kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, social dan kepribadian.<sup>69</sup>

#### 4. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru adalah perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, penggunaan metode pembelajaran dan evaluasi dalam kegiatan. Sedangkan menurut Supardi konsep mengenai indikator kinerja guru dapat dibuat sintesa teori yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator sebagai berikut<sup>70</sup> :

##### 1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran

Meyusun rencana pembelajaran merupakan suatu aktivitas-aktifitas yang akan dilaksanakan sebelum pembelajaran itu sendiri dilaksanakan. Kemampuan merencanakan pembelajaran meliputi tujuh hal, yaitu :

1. Memahami tujuan pembelajaran, mengidentifikasi topik-topik pembelajaran, dan menetapkan tujuan umum untuk setiap topik pembelajaran.

---

<sup>69</sup> Setyo Hartono, Sodik Purwanto, *“Modul Pelatihan Penguatan Supervisi Dan Penilaian Kinerja Guru MPPKS-PKG*, (Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan, 2019), 44

<sup>70</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2014), 59–73.



2. Mengetahui karakteristik utama peserta didik.
3. Membuat tujuan pembelajaran menjadi spesifik dalam bentuk tingkah laku peserta didik sehingga memungkinkan untuk pengukuran secara langsung.
4. Mengetahui subjek dan isi setiap materi hingga mendukung lagi pencapaian tujuan.
5. Mengembangkan alat ukur awal guna mengetahui latar belakang peserta didik serta pengetahuannya mengenai topik yang diajar.
6. Menjaring kegiatan-kegiatan pembelajaran beserta sumber-sumbernya hingga peserta didik dapat mencapai tujuan.
7. Menggerakkan layanan-layanan yang mampu mendukung (dana, alat) dan mengembangkan alat-alat evaluasi.

## **2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran**

Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi RPP. Pelaksanaan pembelajaran menurut standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah meliputi :

- 1) kegiatan pendahuluan.
- 2) kegiatan inti
- 3) kegiatan penutup.

## **3. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar**

Pada awal pembelajaran penilaian dapat dilakukan melalui tes dan apresiasi. Penilaian pada proses pembelajaran dapat dilakukan melalui observasi, tanya jawab, dan diskusi. Dan penilaian pada akhir kegiatan proses pembelajaran dapat dilakukan melalui tes, pemberian tugas, dan sebagainya. Penilaian yang dilakukan meliputi hasil belajar dan prestasi belajar siswa.

Sedangkan penilaian hasil belajar terhadap peserta didik dilakukan secara berkesinambungan, bertujuan untuk memantau proses dan kemajuan

pembelajaran peserta didik serta untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pembelajaran. Penilaian tersebut meliputi kegiatan :

- 1) Menginformasikan silabus mata pelajaran yang didalamnya memuat rancangan dan kriteria penilaian pada awal semester.
- 2) Mengembangkan indicator pencapaian KD dan memilih teknis penilaian yang sesuai pada saat menyusun silabus mata pembelajaran.
- 3) Mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar dan kesulitan belajar peserta didik.
- 4) Memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran
- 5) Melaporkan hasil penilaian mata pelajaran pada setiap akhir semester kepada pimpinan suatu pendidikan dalam bentuk satu nilai prestasi belajar peserta didik disertai deskripsi singkat sebagai cerminan kompetensi utuh.
- 6) Melaporkan hasil penilaian akhir kepada guru mata pembelajaran.

#### **4. Kemampuan melaksanakan pengayaan**

Program pengayaan merupakan program belajar belajar yang diberikan kepada peserta didik yang cepat dalam menguasai kompetensi dan materi pokok bahan pembelajaran. Pemberian pengayaan dimaksud untuk memberikan kesempatan kepada peserta didik yang memiliki kecepatan dalam belajar dapat lebih ditingkatkan lagi hasil belajarnya serta memperoleh kesempatan berkembang secara optimal.

Ada beberapa bentuk atau cara yang ditempuh dalam program pengayaan yang meliputi :

- 1) Menugaskan peserta didik membaca materi pokok yang terdapat dalam kompetensi dasar berikutnya yang merupakan bagian atau

perluasan dari kompetensi dasar atau materi pokok bahan pelajaran sebelumnya.

- 2) Menugaskan dan memfasilitasi peserta didik untuk melakukan unjuk kerja praktik atau melakukan percobaan-percobaan.
- 3) Menugaskan peserta didik untuk mengerjakan soal-soal latihan.
- 4) Pemberian bahan bacaan tambahan untuk didiskusikan dengan tujuan memperluas wawasan bagi kompetensi dasar tertentu.
- 5) Pemberian tugas untuk menganalisis gambar, model, grafik, bacaan/ aragraf dan sebagainya.
- 6) Membantu guru membimbing teman-temannya yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum.

#### **5. Kemampuan melakukan remedial**

Program pembelajaran perbaikan atau remedial merupakan bentuk pembelajaran khusus yang diberikan guru kepada seseorang atau sekelompok peserta didik yang memiliki masalah dan kelambanan dalam belajar. Disebut pengajaran khusus karena peserta didik yang memiliki masalah dalam belajar (kurang atau tidak menguasai indikator/ kompetensi dasar/ materi pokok, kesalahan memahami konsep, dan sebagainya), sehingga diperlukan strategi, metode dan media pembelajaran yang khusus disesuaikan dengan permasalahan belajar yang dialami peserta didik.

Program pembelajaran remedial atau perbaikan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Pemberian bimbingan secara khusus dan individu bagi peserta didik yang kesulitan atau belum menguasai kompetensi dasar tertentu yang dipersyaratkan dalam standar kelulusan.
- 2) Pemberian tugas secara khusus yang sifatnya penyederhanaan dari penyelenggaraan

pembelajaran yang dilaksanakan secara reguler. Penyederhanaan dapat dilakukan dalam bentuk.

- 3) Penyederhanaan materi pokok untuk kompetensi dasar tertentu.
- 4) Penyederhanaan cara penyajian (dengan menggunakan bantuan model, gambar, skema, grafik atau membuat rangkuman sederhana).
- 5) Penyederhanaan soal atau pertanyaan-pertanyaan yang disajikan.

## **5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan lingkup sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Dalam menentynkan tingkat kinerja atau baik buruknya kinerja dari seseorang harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Martinis Yamin dan Maisah, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut :

1. Faktor personal/individu, meliputi unsur penelitian, keterampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek manager dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
4. Faktor system, meliputi system kerja, fasilitas kerja, yang diberikan oleh pemimpin madrasah,

proses organisasi madrasah dan kultur kerja dalam organisasi madrasah.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari berbagai faktor diatas masing-masing memiliki kelebihan tersendiri. Akan tetapi faktor utama dalam mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor kepemimpinan. Karena faktor ini sangat penting bagi keberhasilan kinerja guru. Dengan tidak adanya dorongan dari kepemimpinan, akan berdampak pada kualitas kinerja guru. Maka dari itu kualitas kepemimpinan harus diutamakan dalam menjalankan program madrasah agar dapat mewujudkan visi dan misi yang telah disusun sebelumnya.







## DAFTAR RUJUKAN

- Abas, H Erjati, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Revisi) STO Mohon Banyak Disebar Di Lampung* (Elex Media Komputindo, 2017)
- AMIRUDIN, AMIRUDIN, 'Kinerja Pegawai Tata Usaha Dengan Mutu Layanan Administrasi Di Madrasah', *Al-Idarah: Jurnal Pendidikan Islam*, 7.1 (2017)
- A.Y. Soegeng Ysh dan Gufron Abdullah, *Kepala Sekolah, Teacher, Leader dan Manajer*, (Yogyakarta : magnum pustaka utama, 2018)
- Bafadal, Ibrahim, 'Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar: Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi', *Jakarta: Bumi Aksara*, 2003
- Bulhayat dkk, "*Pengantar Manajemen Pendidikan Islam*", (Malang : CV Literasi Nusantara Abadi, 2022)
- Creswell, W, 'John. 2013', *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013
- Bulhayat dkk, "*Pengantar Manajemen Pendidikan Islam*", (Malang : CV Literasi Nusantara Abadi, 2022)
- Daryanto, "*Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin pembelajaran*" ,(Yogyakarta: Gava media, 2011)
- Fahmi, Irham, 'Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi (Cetakan Ke-4)', *Bandung: Alfabeta*, 2017
- Gaol, Nasib Tua Lumban, and Paningkat Siburian, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5.1 (2018)
- Hafizi, M Zainul, Tasdin Tahrim, C PS, C IBST, C Mt, C HTc, and others, *Kepemimpinan Pendidikan* (Penerbit Tahta Media Group, 2021)
- Halid Hanafi, Muzakkir, "*Profesionalisme Guru Dalam Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran Di Sekolah*", (Yogyakarta:CV Budi utama, 2019)
- Hamidan, Ridho, 'GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH DI SDN 2 PERUMNAS WAY KANDIS', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 7.01 (2022)

Hamruni, “Potret Pendidikan Dan Guru Di Masa Pandemic Covid-19”, (Tasikmalaya:Edu Publisher,2021)

Hanafi, Halid, *Profesionalisme Guru Dalam Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran Di Sekolah* (deepublish, 2018)

Horstmann, Alexander, ‘The Inculturation of a Transnational Islamic Missionary Movement: Tablighi Jamaat Al-Dawa and Muslim Society in Southern Thailand’, *Sojourn: Journal of Social Issues in Southeast Asia*, 22.1 (2007)

Indonesia, Republik, ‘Undang-Undang Guru Dan Dosen’, *Cet. III*, 2012

Ismail sholihin, pengantar manajemen (Jakarta: erlangga, 2009)

Mangkunegara, Anwar Prabu, and Anwar Prabu, ‘Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia’, *PT Refika Aditama*, 2006

Khairudin, Baiq Hanah, ‘Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah As-Sholihyah’, *Al-Kamal : Jurnal Manajemen dan Budaya*, 1.2 (2021)

Masrip, “Waka Kurikulum, MTS Al-Khairiyah Sidomulyo, Lampung Selatan”, *Wawancara*

Marpaung, Anisa, Abdillah Abdillah, and Makmur Syukri, ‘Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs PAB 1 Helvetia’, *Jurnal Islami: Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora*, 1.3 (2021)

Muhammmad Alang Khairun Nizar, ‘Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Pemulihan Kinerja Guru Pasca Covid-19 Di Madrasah Tsanawiyah’, *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4.1 (2022)

Mamo, “*Islam Managemen And Leadership*”,(Malang: Lintas Pustaka, 2007)

Moch Idochi Anwar, “Pengantar Manajemen Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan”, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2013)

Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Program Sarjana S1 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022

- Pendidikan, Departemen, and Kebudayaan Republik Indonesia, 'Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru', *Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 2012
- Purwanti, Sri, 'Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru', *AL-IDARAH: Jurnal Kependidikan Islam*, 6.1 (2016)
- Purwanto, Ngalim, 'Administrasi Dan Supervisi Pendidikan, Cet. Ke-2, Bandung: PT' (Remaja, 2010)
- Rahman, Yudi Ardian, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4.2 (2020)
- Rohmah, Muhtamilatur, and Pujiono Pujiono, 'PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MELALUI KOMPETENSI MANAJERIAL DI MI AL-MA'ARIF 03 LANGLANG SINGOSARI', *An-Nahdliyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1.1 (2022)
- Rusman, manajemen kurikulum, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011, Media, 2016)
- Safitri, Dewi, and S Sos, *Menjadi Guru Profesional* (PT. Indragiri Dot Com, 2019)
- Salidi Samsudin, "*Manajemen Sumber Daya*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006)
- Sanjaya, Wina, 'Kurikulum Dan Pembelajaran Teori Dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)', 2008
- Santika, Filma Eka, 'Pendekatan Normatif Dalam Studi Islam'
- Shohib, Muhammad, 'Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahnya', *Bogor: Syaamil Quran*, 2007
- Siti Zahrona, tenaga pendidik mata seni rupa, MTS Al-Khairiyah Sidomulyo, Lampung Selatan, Wawancara
- Solihin, Ismail, 'Pengantar Manajemen, Penerbit Erlangga, Jl', *H. Baping Raya*, 100, 2009
- Sumidjo, Wahjo, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya', *PT Grafindo Persada. Jakarta*, 2002

- Supardi, Supardi, 'Kontribusi Supervisi Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Dan Pemahaman Kurikulum Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah', *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 20.1 (2014)
- Sutikno, Sobry, 'Pemimpin Dan Kepemimpinan', *Lombok: Holistica*, 2014
- Syafi'i, Ahmad, Tri Marfiyanto, and Siti Kholidatur Rodiyah, 'Studi Tentang Prestasi Belajar Siswa Dalam Berbagai Aspek Dan Faktor Yang Mempengaruhi', *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 2.2 (2018)
- Syaiful, Bahri, 'Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif' (Rineka Cipta, 2014)
- Syaipudin, Kepala Madrasah MTS Al-Khairiyah Sidomulyo, Lampung Selatan, Wawancara
- Syamsir, Torang, 'Organisasi Dan Manajemen', *Bandung: Penerbit Alfabeta*, 2013
- Uno, Hamzah B. Profesi Kependidikan, Solusi Problema, and Reformasi Pendidikan di Indonesia, 'Cet. IV', *Jakarta: Bumi Aksara*, 2009
- Yusnidar, Yusnidar, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh', *JURNAL ILMIAH DIDAKTIKA: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 14.2 (2014)
- Yusuf, A Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Prenada : Jakarta, 2018)