

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU  
DI MTs AL-KHAIRIYAH KAMPUNG BARU**

**SKRIPSI**

**SALSA FITRI AULIA  
NPM. 1811030422**



**Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1445 H/ 2023 M**

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU  
DI MTs AL-KHAIRIYAH KAMPUNG BARU**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
(S.Pd) Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

**Oleh :**

**SALSA FITRI AULIA  
NPM.1811030422**

**PEMBIMBING I : Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd**

**PEMBIMBING II : Prof. Dr. H. Subandi, MM**

**Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
2022/ 2023 M**

## ABSTRAK

Kepala Sekolah sebagai pengelola institusi pendidikan, tentu saja mempunyai peran yang teramat penting, karena ia sebagai desainer, pengorganisasi, pelaksana, pengelola tenaga kependidikan, dan pengawas program pendidikan di sekolah atau madrasah, Peran Kepala Sekolah yang efektif tentu akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru menjadi bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini disebabkan guru merasa mendapat perhatian, rasa aman, dan pengakuan atas prestasi kerjanya.

Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah MTs Al-Khairiyah Kampung Baru dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi, selanjutnya penyajian data menggunakan pendekatan deskriptif, berupa kata-kata, tulisan, atau lisan dari subyek yang diamati yaitu, Kepala sekolah dan Guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan strategi kepala sekolah pada aspek kinerja guru yang mencakup, pembinaan kinerja guru, pengawasan kinerja guru, pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, pemberian penghargaan, sudah berjalan dengan baik, hanya saja belum maksimal, kinerja guru yang mencakup penyusunan perangkat pembelajaran, evaluasi hasil proses belajar, dan tindak lanjut hasil pembelajaran dikategorikan sudah baik, hanya saja dalam hal pelaksanaan pembelajaran yaitu pada penggunaan metode dan media belajar masih kurang efektif.

Kata Kunci : Strategi Kepala madrasah, Kinerja Guru

## ABSTRACT

The principal as the manager of an educational institution, of course, has a very important role, because he is a designer, organizer, implementer, manager of educational staff, and supervisor of educational programs in schools or madrasas. The role of an effective principal will certainly affect teacher performance, so that teachers be enthusiastic about doing their job. This is because the teacher feels that he is getting attention, a sense of security, and recognition for his performance achievements.

This research is a study to find out the strategies used by the principal of MTs Al-Khairiyah Kampung Baru in Improving Teacher Performance. This study used a qualitative approach with data collection techniques, namely observation, interviews, and documentation. Furthermore, the presentation of data used a descriptive approach, in the form of words, writing, or verbally from the subjects observed, namely, the principal and teacher.

The results of this study indicate that the implementation of the principal's strategy on aspects of teacher performance which includes teacher performance coaching, teacher performance monitoring, coaching discipline of education staff, giving motivation, giving awards, has gone well, it's just not optimal, teacher performance includes preparation learning sets, evaluation of learning process results, and follow-up of learning outcomes are categorized as good, it's just that in terms of the implementation of learning, namely the use of learning methods and media is still less effective.

**Keywords:** Madrasa Principal Strategy, Teacher Performance

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Salsa Fitri Aulia  
NPM : 1811030422  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul: **STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS AL-KHAIRIYAH KAMPUNG BARU** sepenuhnya adalah karya saya sendiri, benar-benar merupakan hasil karya penyusunan karya sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya iini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 10 Agustus 2022  
Yang membuat pernyataan



**Salsa Fitri Aulia**  
NPM. 1811030422



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

Alamat : Jl. Letkol.H. Endro Suratmin, Sukarame 1 Bandar Lampung, telp. (0721) 703260

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS  
AL-KHAIRIYAH KAMPUNG BARU**

**Nama : Salsa Fitri Aulia**

**NPM : 1811030422**

**Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam**

**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

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

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

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

  
**Prof. Dr. H. Subandi, MM**  
**NIP. 19630808 199312 1 002**

**Mengetahui,  
Kepala Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

  
**Dr. Hj. Yetri, M.Pd**  
**NIP. 19651215 199403 2 001**



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

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp (0721)704030

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru”**.  
Disusun oleh **Salsa Fitri Aulia, NPM: 1811030422**, Program studi **Manajemen Pendidikan Islam**, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Kamis, 29 Desember 2022** pada pukul **11.30 s.d 12.30 WIB**.

**TIM MUNAQASYAH**

**Ketua : Dr. Hj. Yetri, M. Pd**

(.....)

**Sekretaris : Ilhami, M.Pd**

(.....)

**Penguji Utama : Dr. Junaidah, M.A**

(.....)

**Penguji Pendamping I : Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd**

(.....)

**Penguji Pendamping II : Prof. Dr. H. Subandi, MM**

(.....)

**Mengetahui  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



**Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd**  
NIP. 19640831988032002

## MOTTO

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ  
لِيَبْلُوكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

Dan Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia mengangkat (derajat) sebagian kamu di atas yang lain, untuk mengujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu sangat cepat memberi hukuman dan sungguh, Dia Maha Pengampun, Maha Penyanggah.

**Q.S AL-AN'AM : 165**





## PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan hidayah-Nya serta pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar, kemudian skripsi ini penulis persembahkan kepada :


1. Kedua orangtua ku, Ayahanda Edi Saprudin dan Ibu Ma'ajah yang amat sangat ku sayangi, terimakasih telah mengasuh dan mendidikku dengan penuh kasih sayang dan keiklasan, memberikan segalanya untuk penulis, baik itu motivasi, arahan, dorongan, doa yang tulus hingganya segala urusan penulis dipermudah dan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tak ada kata yang dapat mewakili betapa besarnya perjuangan ayah dan ibu selama ini demi kesuksesan ku.
2. Adikku, Ma'arif Fadlika, Sepupu-sepupuku, serta keluargaku yang selama ini telah mendukung, menemani, membantu, memotivasi untuk penulis agar dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu. Mereka merupakan semangat untuk penulis hingganya penulis selalu berusaha menjadi orang yang terbaik.
3. Teman-teman seperjuanganku,
4. Almamaterku tercinta, UIN Raden Intan Lampung yang selalu ku banggakan tempat penulis menimba ilmu.

## RIWAYAT HIDUP

Salsa Fitri Aulia di lahirkan di Desa Tanjung Heran, Kecamatan Penengahan, Kabupaten Lampung Selatan. Anak Pertama dari Dua bersaudara dari pasangan Bapak Edi Saprudin dan Ibu Ma'ajah.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis adalah pendidikan Sekolah Dasar Negeri (SDN) Tanjung Heran Kecamatan Penengahan, Kabupaten Lampung Selatan dimulai pada tahun 2006 dan diselesaikan pada tahun 2011. Selanjutnya, penulis melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah (MTS) Al-Khairiyah Kampung Baru, Kecamatan Penengahan, Kabupaten Lampung Selatan dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2014. Penulis juga melanjutkan pendidikan jenjang selanjutnya, yaitu ke Sekolah Madrasah Aliyah (MA) Al-furqan Rawi dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017.

Kemudian pada tahun 2018 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Pada bulan Juni 2021 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Bangun Rejo, Kecamatan Ketapang, Kabupaten Lampung Selatan. Pada bulan November 2021 penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMK SMTI Bandar Lampung.



Bandar Lampung, Agustus 2022  
Penulis,

Salsa Fitri Aulia  
NPM. 1811030422

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Kata pertama yang dapat penulis haturkan adalah Alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang mana telah melimpahkan serta mencurahkan hidayah dan rahmatNya kepada penulis, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini di waktu yang tepat. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Baginda Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang senantiasa menjalankan sunnahnya, dan semoga kita semua mendapat syafaatnya di yaumul qiyamah kelak, *amiin ya rabbal alamin*.

Skripsi ini merupakan salah satu anugerah dari banyak nikmat yang diberikan oleh Allah SWT kepada penulis, yang mana akhirnya skripsi ini kelak akan menjadi salah satu sumber informasi bagi para pengelola lembaga pendidikan khususnya madrasah, para guru, para peneliti dan para pemegang kebijakan untuk mengkaji secara ilmiah yang lebih mendalam mengenai “**Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru**”, yang tentu dapat diberdayakan secara optimal sekaligus memperkaya khazanah Ilmu Pendidikan Islam. Penulis dengan penuh kesadaran yang mendalam menyadari bahwasannya karya tulis ini tidak akan terwujud menjadi sebuah skripsi tanpa adanya campur tangan, bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Tidak ada untaian kata yang pantas di curahkan , kepada mereka seluruh pihak diucapkan Jazakumullah ahsanal jaza’, terima kasih penulis ucapkan kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku pembimbing I. Di tengah kesibukannya, beliau selalu meluangkan waktunya dan menyempatkan diri untuk memberikan bimbingan, motivasi, arahan, masukan-masukan serta nasihat-nasihat yang berarti bagi

penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

4. Prof. Dr. H. Subandi, M.M selaku Pembimbing II. Di tengah kesibukannya, beliau dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan kepada penulis, serta memberikan saran, pendapat, motivasi agar penulis dapat cepat menyelesaikan skripsi ini. Selain daripada itu masukan-masukan yang beliau berikan membuat wawasan penulis berkembang.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di UIN Raden Intan Lampung khususnya pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
6. Pihak Perpustakaan Pusat dan Fakultas Tarbiyah Keguruan yang mana selama ini telah memberikan pelayanan peminjaman buku kepada penulis untuk menunjang proses pembelajaran penulis selama perkuliahan di UIN Raden Intan Lampung.
7. Kepala Madrasah, Bapak, Ibu guru serta staf tata usaha MTs Al-Khairiyah Kampung Baru, Penengahan, Lampung Selatan yang mana telah memberikan izin untuk penelitian dan berkenan memberikan bantuan selama peneliti melakukan penelitian.
8. Sahabat-sahabat ku tercinta, Cici Purnama Sari, Lutfi Nurhayati, Reni Tirta Juhana, dan Dewi Stiawati, serta Anita Lestari Ningsih yang selama ini selalu memberikan dukungan, membantu baik moril maupun materil, bersedia menjadi tempat mencurahkan keluh kesah penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan semua orang-orang terdekat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
9. Keluarga keduaku, MPI A 2018 yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu dan untuk seluruh kawan-kawan MPI angkatan 2018 yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang selalu memberikan bantuan dan dukungannya terhadap penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Teman-teman seperjuangan KKN-DR yang tidak dapat disebutkan satu persatu khususnya KKN-DR Desa Bangun Rejo kec. Ketapang Kab. Lampung Selatan yang selalu kompak bekerja

sama menyelesaikan program-program kegiatan selama masa KKN-DR.

11. Teman-teman seperjuangan PPL SMK SMTI Bandar Lampung yang memberikan bantuan, berbagi pengetahuan serta pengalaman yang mana sangat berguna sekali bagi penulis
12. Semua pihak yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Tak ada yang dapat penulis berikan kepada mereka selain iringan do'a yang tulus dan ikhlas semoga segala sesuatu yang telah mereka berikan menjadi amal baik dan mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis sadar bahwa masih banyak kekurangan dan kekeliruan. Penulis telah berusaha sebaik mungkin dalam penyusunan skripsi ini, jika pada akhirnya masih terdapat banyak sekali kekurangan penulis mengharapkan kritik dan saran guna perbaikan di masa yang akan datang. Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi seluruh pembaca. Semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisinya-Nya, Amin.

Bandar Lampung, Agustus 2022  
Penulis,

Salsa Fitri Aulia  
NPM. 1811030422

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang .....	2
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian .....	12
D. Rumusan Penelitian .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	13
F. Manfaat Penelitian .....	14
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	15
H. Metode Penelitian .....	19
1. Jenis Penelitian .....	19
2. Sumber Data Penelitian .....	19
3. Lokasi dan Keterlibatan Penelitian .....	20
4. Teknik Pengumpulan Data .....	22
5. Metode Analisis Data .....	23
6. Keabsahan Data (Triangulasi) .....	23
I. Sistematika Pembahasan .....	24
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Strategi Kepala Madrasah .....	27
1. Pengertian Strategi Kepala Madrasah .....	27
2. Fungsi Kepala Madrasah .....	30

3. Peranan Kepala Sekolah .....	33
4. Indikator Kepala Madrasah .....	34
B. Kinerja Guru .....	36
1. Pengertian Kinerja Guru .....	36
2. Indikaor Kinerja Guru .....	38
3. Peran dan Tugas Guru .....	41
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	45
C. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru .....	50
<b>BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek .....	61
1. Sejarah Mts Al-Khairiyah Kampung Baru .....	61
2. Visi Dan Misi Mts Al-Khairiyah Kampung Baru .....	62
3. Tujuan Mts Al-Khairiyah Kampung Baru .....	62
4. Struktur Organisasi Mts Al-Khairiyah Kampung Baru .....	63
5. Keadaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Mts Al- Khairiyah Kampung Baru .....	64
6. Keadaan Peserta Didik Mts Al-Khairiyah Kampung Baru .....	67
7. Kegiatan Ekstrakurikuler Dan Keagamaan Mts Al- Khairiyah Kampung Baru .....	67
8. Keadaan Sarana Dan Prasarana Mts Al-Khairiyah Kampung Baru .....	68
B. Penyajian Fakta Dan Data Penelitian .....	69
<b>BAB IV ANALISIS PENELITIAN</b>	
A. Analisis Data Penelitian .....	91
B. Temuan Penelitian .....	105
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	115
B. Rekomendasi .....	116
<b>DAFTAR RUJUKAN</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

1.1 Strategi Kepala Sekolah di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru .....	8
1.2 Hasil Kinerja Guru di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru ....	9
1.3 Nilai Prestasi Belajar Siswa di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru .....	11
1.4 Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru .....	12
1.4 Kinerja Guru .....	13
2.1 Struktur Organisasi MTs Al-Khairiyah Kampung Baru .....	64
2.2 Data Kepala Madrasah MTs Al-Khairiyah Kampung Baru 3 Tahun Terakhir .....	65
2.3 Data Tenaga Pendidik di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru .....	67
2.4 Data Peserta Didik di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru 3 Tahun Sebelumnya .....	68
2.5 Data Kegiatan Ekstrakurikuler dan Keagamaan di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru .....	68
2.6 Sarana Sarana dan Prasarana Yang ada Saat Ini di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru .....	69
4.1 Rencana Program Peningkatan Kinerja Guru MTs Al-Khairiyah Kampung Baru .....	70



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Tema penelitian yang akan penulis ambil dalam penelitian ini ialah **“Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru”**.

Penulis ingin meneliti usaha atau strategi apa yang dilaksanakan oleh kepala madrasah di MTs Al-Khairiyah ini untuk meningkatkan atau memajukan kinerja guru-guru nya.

Agar lebih jelas lagi dalam memahami judul ini maka penulis akan menjelaskan lagi arti dari judul tersebut :

#### a. Strategi

Kata strategi ialah berasal dari gabungan dua kata yaitu stratos (tentara) dan ego (pemimpin). Strategi juga mempunyai dasar untuk mencapai sesuatu yang ditujukan. Jadi strategi disebut juga alat untuk mencapai suatu tujuan. Strategi adalah suatu seni menggunakan keterampilan dan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuannya melalui hubungannya yang berhasil dengan kondisi yang paling menguntungkan.<sup>1</sup>

#### b. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah ialah seseorang tenaga pendidik yang memiliki tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana terjadinya interaksi antar guru yang akan memberikan pelajaran kepada peserta didik. Dalam suatu madrasah, kepala madrasah juga mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta pengelolaan tenaga kependidikannya. Madrasah bisa dikatakan efektif apabila pemimpin madrasah tersebut bertanggung jawab serta

---

<sup>1</sup>Sesra Budio. *Strategi Manajemen Sekolah*. Jurnal Menata Volume 2, Nomor 2, 2019.

ketepatan dalam menjalankan sebuah tujuan dari madrasah tersebut.<sup>2</sup>

c. Kinerja Guru

Kinerja guru bisa disebut juga dengan *Performance* yang diartikan menjadi kinerja, yang berarti prestasi kerja. Dengan itu kinerja ialah penampilan atau tingkah laku kerja yang ditandai dengan keuletan gerak, ritme dan rangkaian kerja yang sesuai dengan tatacara sehingga memperoleh hasil yang mencangkup syarat kualitas, kecepatan dan jumlah.<sup>3</sup>

Kinerja guru juga mengutamakan suatu sistem manajemen kinerja yang dibuat untuk menghubungkan tujuan suatu lembaga dengan tujuan dalam proses pembelajaran.

d. MTs Al-Khairiyah Kampung Baru

Madrasah Tsanawiyah Al-Khairiyah Kampung Baru merupakan salah satu institusi pendidikan yang berlokasi di Desa Kampung Baru Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan yang dimana penulis melakukan penelitian.

## B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah suatu faktor yang memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Dengan adanya pendidikan diharapkan generasi muda pada saat ini menjadi penerus bangsa yang memiliki kualitas yang baik, berakhlak mulia teladan, dan mampu memunculkan perubahan-perubahan dunia kearah yang lebih baik.

Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu :

---

<sup>2</sup>Murni, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Lembaga Pendidikan Islam*, Jurnal MUDARRISUNA Volume 10, Nomor 3, Juli-September 2020, hal 7.

<sup>3</sup>Asep Habib Idrus Alawi, *Kinerja Guru Dan Hubungannya Dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah*, Journal Of Islamic Education, hal 1-2.

Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>4</sup>

Pendidikan juga tentunya memiliki beberapa fungsi. Fungsi tersebut yaitu :

Fungsi pendidikan itu sendiri ialah meningkatkan kemampuan yang dimiliki siswa dan membentuk sikap dan meningkatkan kebudayaan bangsa yang akan bermanfaat dalam rangka meningkatkan dan mencerdaskan kehidupan bangsa dan juga bertujuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh siswa-siswi agar menjadi manusia yang bertakwa dan beriman hanya kepada Allah SWT. tentu juga berakhlak mulia, cerdas, cakap, tanggap, mandiri, berjiwa kreatif, dan tentu menjadi warga negara yang bertanggung jawab dalam berperilaku.

Lembaga pendidikan yang bersifat formal atau non formal adalah tempat bagi siswa-siswi untuk melakukan pembelajaran serta melakukan kegiatan yang memberikan ilmu pengetahuan. Di tempat tersebut para murid diminta agar menguasai bagaimana cerita ataupun tradisi yang bisa digunakan dalam aktivitas yang mereka hadapi dan menyiapkan diri mereka jika suatu saat mereka mendapatkan tantangan serta tuntutan di dalam kehidupan mereka. Dengan begitu, maka wawasan serta adat kerapkali diharuskan untuk digabungkan sebab terdapatnya akibat era mengenai pengetahuan bisa ditingkatkan lebih lagi.

Hax juga mengungkapkan bahwa strategi merupakan format maupun agenda yang menyatukan sasaran utama, prosedur, dan aksi yang berurutan dari sebuah lembaga menjadi sebuah kesatuan yang lengkap. Pengertian secara luas manajemen merupakan aktivitas seseorang untuk menyelesaikan suatu

---

<sup>4</sup>Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

maksud yang harus ditetapkan sebelumnya dengan memanfaatkan pihak lain.<sup>5</sup>

Untuk mewujudkan sekolah yang bermutu atau sekolah yang baik serta siswa-siswi yang berprestasi, guru juga membutuhkan strategi belajar yang baik, strategi justru sangat penting untuk meningkat prestasi siswa di sekolah karena kalau tidak ada strategi entah apa yang akan terjadi di sekolah entah itu sekolah tersebut tidak akan maju atau berkembang.

Dalam menyusun suatu strategi tentu harus memperhatikan tujuan serta sasaran yang akan dicapai pada waktu yang sudah ditetapkan, selain harus memperhatikan tujuan tentu juga harus melakukan interaksi dengan lingkungan sekitar atau dalam lingkungan yang akan dilaksanakannya strategi yang sudah ditentukan tadi. sehingga strategi yang sudah ditentukan tidak berdampak buruk bagi lingkungan tetapi harus berjalan dengan searah sesuai dengan apa yang telah direncanakannya. Oleh sebab itu, strategi ialah untuk menunjang keberhasilan misi untuk mempertemukan suatu organisasi dn lingkungannya. strategi juga biasanya ditingkatkan untuk mengalihkan isu strategis, dimana strategi mengemukakan reaksi suatu organisasi dengan pilihan kebijakan pokoknya. strategi secara keseluruhan tidak akan berhasil, pada saat organisasi tidak mempunyai konsisten dengan apa yang sedang diusahakan dan apa yang sedang dilaksanakan.

Kepala Madrasah adalah seseorang tenaga pendidik yang memiliki tugas untuk memimpin suatu madrasah yang dimana dimadrasah tersebut terjadinya interaksi antar guru yang akan membantu peserta didik memahami pelajaran. Dalam suatu madrasah, kepala madrasah juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta pengelolaan tenaga kependidikannya. Madrasah bisa dikatakan efektif apabila pemimpin madrasah tersebut bertanggung jawab serta ketepatan dalam menjalankan sebuah tujuan dari madrasah tersebut.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Saladin. 1990. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung : Mandar Madju, hal 12.

<sup>6</sup>Murni, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Lembaga Pendidikan Islam*, Jurnal MUDARRISUNA Volume 10, Nomor 3, Juli-September 2020.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin di suatu lembaga pendidikan dan mempunyai suatu kewajiban memberikan pembinaan kepada guru-guru dan melaksanakan pengawasan pada kinerja guru. Dalam hal ini pendidik juga harus patuh dan taat pada kebijakan serta peraturan yang dibuat oleh pemimpin di sekolah atau kepala madrasah tersebut, agar proses suatu pengajaran bisa untuk mencapai suatu tujuan pendidikan dan dapat tercapai sesuai dengan apa yangtelah di rencanakannya. <sup>7</sup>

Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT. dalam surat An-Nisa ayat 59, yang berbunyi :

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

Yang artinya :

*“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.” {Q.S An-Nisa: 59}*

Kepala madrasah juga harus mempunyai kemampuan kinerja yang berkualitas agar dapat memajukan performa pendidik, melalui pemantapan sumber daya manusia. Jika kinerja pendidik suatu sekolah baik maka dapat terwujudnya performa belajar peserta didik yang maksimal dan cocok dengan apa yang diinginkan dan diharapkan orang tua para siswa.

---

<sup>7</sup>Titi Suryani, *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Desa Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Lampung Selatan*, Jurnal Muhtadiin, Volume 7, Nomor 02 Juli-Desember 2021.

Strategi kepala madrasah adalah suatu usaha yang dilaksanakan untuk mengembangkan kinerja pendidik dalam melakukan suatu proses pembelajaran. Strategi kepala madrasah ialah faktor yang cukup penting untuk menetapkan suatu kesuksesan dalam meningkatkan mutu di madrasah tersebut. Strategi yang dilakukan kepala madrasah merupakan langkah-langkah atau usaha yang sudah ditentukan oleh kepala madrasah itu sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Tanpa dilakukannya penyusunan strategi maka strategi yang sudah ditetapkan sekolah tersebut tidak akan bisa berjalan dengan semestinya, dan ada juga peranan yang harus kepala sekolah kembangkan dalam kompetisi untuk menerapkan strategi yaitu seorang edukator, supervisor, administrator, pemimpin, pemberi motivasi, dan inovator. Strategi kepala madrasah juga bisa dijadikan alat untuk bisa mendorong madrasah tersebut untuk melaksanakan visi, misi, tujuan, serta sasaran madrasah melalui kegiatan-kegiatan yang dijalankan secara terencana dan bertahap.

Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja guru ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pendidik atau pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, sama saja halnya dengan yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan yang berarti kinerja atau potensi kerja ialah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang telah diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kerja, dan kesungguhan waktu bekerjanya.

Guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang berbeda-beda sesuai dengan tiga fungsi yaitu: pendidik, pengajar, dan pembimbing siswa. Secara umum tugas dari guru atau pendidik tersebut ialah mendewasakan peserta didik, dan sebagai pengajar adalah melaksanakan pembelajaran di sekolah, serta pembimbing adalah menyeimbangkan perkembangan peserta didik atau siswa. Konsep pendidik mencakup seluruh proses hidup dan membentuk interaksi antar peserta didik dengan lingkungan sekitarnya, baik secara formal maupun secara nonformal, dan

informal, untuk mewujudkan dengan tahapan sesuai dengan tugas dan perkembangannya secara optimal, sehingga guru atau pendidik bisa mencapai suatu tahapan tertentu.<sup>8</sup>

Sebagai seorang pengajar guru juga hendaknya memiliki perencanaan atau *Planning* pengajaran yang cukup, perencanaan tersebut juga meliputi tujuan pengajaran, bahan pengajaran, kegiatan belajar, metode mengajar, dan evaluasi hasil belajar. Kemampuan guru dalam merencanakan serta melaksanakan proses belajar mengajar merupakan faktor utama dalam mencapai suatu tujuan pengajaran.<sup>9</sup>

Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah melakukan pembinaan kepada guru, bukan hanya pembinaan yang dilakukan tetapi kepala madrasah juga memberikan pengawasan dan pengendalian terhadap suatu kinerja guru. hal ini bertujuan agar mengetahui perkembangan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungnya sebagai pendidik serta mengetahui juga kekurangan-kekurangan apa saja yang dimiliki para guru. Pembinaan kepada guru juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dalam melakukan pengajaran kepada peserta didik dan mengembangkan potensinya, dan untuk mengetahui kekurangan dalam mengajar jika ada kekurangan guru bisa memperbaikinya sendiri. Maka dari itu sekolah juga perlu melakukan peningkatan kinerja guru dengan menerapkan strategi yang tepat demi terciptanya kinerja guru yang baik dan tercapainya tujuan yang sudah ada.<sup>10</sup>

MTs Al-Khairiyah Kampung Baru merupakan salah satu sekolah yang ada di kecamatan Penengahan tepatnya di Desa Kampung Baru Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, sekolah tersebut melakukan pembinaan terhadap kinerja

---

<sup>8</sup>Mengenai *Konsepsi Pendidikan* dapat dilihat pada Zuhairini, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta : Bumi Aksara, Cet.I, 1992), hal 167-185.

<sup>9</sup>Gunawan Undang, Cucu Komara, Deden Suhendar, *Peningkatan Mutu Proses Belajar Mengajar Sekolah Dasar* (Bandung: Cv. Siregar tengah, Cet 1, 1996), hal 1.

<sup>10</sup>Ali Imron, *Pembinaan Guru Di Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1995), hal 10.

guru-gurunya, dengan adanya pembinaan tersebut para guru yang menjadi andalan dalam meningkatkan anak didiknya selalu mengembangkan profesionalisme kerja. Oleh sebab itu untuk mencapai kompetensi dan produktivitas seorang guru perlu dibina melalui berbagai pelatihan dan pembinaan sekolah.

Menurut Castetter setidaknya ada 5 cara yang bisa dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu:

- a. Pembinaan kinerja guru
- b. Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru
- c. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan
- d. Pemberian motivasi
- e. Pemberian penghargaan

Untuk mengetahui gambaran awal tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Mts Al-Khairiyah Berdasarkan hasil pra-penelitian atau pengamatan yang dilakukan di MTS Al-Khairiyah Kampung Baru, Penengahan, Lampung selatan pada tanggal 20 september 2021 dengan kepala sekolah dan ketua TU dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Strategi Kepala Sekolah**

No	Kegiatan	Sering	Kadang-kadang	Tidak Pernah
1	Membantu guru dalam pembinaan layanan untuk meningkatkan proses dan hasil belajar			✓
2	Membantu tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar perilakunya		✓	



3	Melakukan berbagai pengendalian dan pengawasan agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan	✓		
4	Memberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan yang ada di sekolah		✓	
5	Memberikan penghargaan terhadap tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif			✓

Sumber : Kepala Madrasah MTs Al-Khairiyah Kampung Baru

Berdasarkan hasil pra penelitian diatas maka kepala sekolah MTs Al-Khairiyah Kampung Baru sudah melaksanakan strategi yang dikemukakan oleh Castetter dalam bukunya E.Mulyasa, tetapi strategi tersebut belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal dalam pelaksanaannya.

Adapun data hasil pra penelitian tentang kinerja guru :

**Tabel 1.2 Kinerja Guru**

No	Nama Guru	Perencanaan	Pelaksanaan	Evaluasi
1	Masjari, S.Pd.I	✓	✓	✓
2	Asofani, S.Pd.I	✓	✓	✓
3	Sukriyadi, S.Pd.I	✓	✓	✓
4	Muhri Khozali, S.Pd.I	✓	✓	✓
5	Mukhtar, S.Pd.I	✓	✓	✓
6	Muhammad Nuhri, S.Pd.I	✓	✓	✓

No	Nama Guru	Perencanaan	Pelaksanaan	Evaluasi
7	Afrizal, S.kom	-	✓	✓
8	Suprianto Agil Sastrawan	-	✓	✓
9	Iis Haryanti, S.Pd.I	-	✓	✓
10	Dwi Andayani, A.Md	✓	✓	✓
11	Ervi Noviana, S.Pd	✓	✓	✓
12	Yenni Purwaningsing, S.Pd	✓	✓	✓
13	Vanilla Arundina, S.E	✓	✓	✓
14	Desi Karomah, S.Pd	✓	✓	✓
15	Muhammad Sholeh, S.Pd.I	✓	✓	✓
16	Abdul Latif, S.Pd	✓	✓	✓
17	Marhan Juliyandi	-	✓	✓
18	Ridho Maulana	-	✓	✓
19	Neneng Sri Wahyuni, S.Akun	✓	✓	✓

*Sumber: Kepala Sekolah MTs Al-Khairiyah Kampung Baru*

Adapun hasil pra penelitian yang sudah dilakukan memperoleh data kinerja guru yang dimana sudah sebagian guru melaksanakan kinerja guru dengan sepenuhnya dan ada pula yang belum melaksanakan dengan sepenuhnya, tetapi kepala madrasah tersebut sudah menghimbau atau sudah mengarahkan pendidik tersebut segera melaksanakan tahapan-tahapannya. Dari semua guru sudah 94% melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan mengevaluasi hasil kerjanya, walaupun belum 100% guru melakukannya tetapi kepala sekolah akan terus menghimbau para pendidik untuk melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi untuk terus meningkatkan kinerja gurunya.

Selain itu peneliti juga mendapatkan data berupa strategi-strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs Al-Khairiyah Kampung Baru untuk meningkatkan kinerja guru yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.3 Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

No	Strategi Kepala Madrasah	Terlaksana	
		Ya	Tidak
1	Pembinaan kinerja guru	✓	
2	Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru	✓	
3	Pembinaan disiplin tenaga kependidikan	✓	
4	Pemberian motivasi	✓	
5	Pemberian penghargaan		✓

*Sumber : Hasil Observasi yang dilakukan kepada kepala madrasah MTs Al-Khairiyah Kampung Baru*

Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan di Mts Al-Khairiyah Kampung Baru, bahwa strategi kepala madrasah yang meliputi pembinaan kinerja guru, pengendalian dan pengawasan kinerja guru, serta pemberian motivasi dan pemberian penghargaan sudah dilakukan sepenuhnya oleh kepala sekolah.

Peneliti juga mendapatkan data berupa Kinerja apa saja yang dilakukan oleh para pendidik untuk meningkatkan pembelajarannya yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.4 Kinerja Guru**

No	Kinerja Guru	Indikator Kinerja Guru	Terlaksana	
			Ya	Tidak
1.	Perencanaan	a. Merencanakan pengelolaan pembelajaran b. Merencanakan bahan pelajaran c. Merencanakan pengelolaan kelas d. Merencanakan penilaian hasil belajar	✓	
2.	Pelaksanaan	a. Memulai pembelajaran b. Mengelola pembelajaran c. Mengorganisasi pembelajaran	✓	
3.	Evaluasi	a. Evaluasi sumatif b. Evaluasi formatif c. Laporan hasil evaluasi	✓	

*Sumber : Hasil Observasi yang dilakukan peneliti kepada para pendidik atau guru yang ada di mts Al-Khairiyah Kampung Baru*

Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru yang sudah dilakukan oleh peneliti bahwa kinerja guru yang sudah ditetapkan meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran sudah dilaksanakan oleh guru tersebut

### **C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian**

Berlandaskan uraian latar belakang diatas yang sudah dijelaskan, yang menjadi fokus penelitian ini adalah semua hal apa saja yang ada disekolah yang berkaitan dengan judul skripsi penulis yaitu “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTS Al-Khairiyah Kampung Baru.”

Dan Sub Fokus penelitian ini adalah :

1. Pembinaan Kinerja Guru
2. Pengawasan atau Supervisi Terhadap Guru
3. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan
4. Pemberian Motivasi
5. Pemberian Penghargaan

#### **D. Rumusan Masalah**

Agar peneliti bisa memperoleh fakta yang benar dan akurat maka untuk penelitian ini maka penulis menyusun rumusan masalah penelitian dalam gambaran penelitian yaitu :

1. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam melaksanakan pembinaan guru untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru?
2. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap guru untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru?
3. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam melaksanakan pembinaan disiplin tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru?
4. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam melaksanakan pemberian motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru?
5. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam melaksanakan pemberian penghargaan kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan masalah yang akan dicapai oleh penulis adalah :

1. Untuk mengetahui strategi kepala madrasah dalam melaksanakan pembinaan guru untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru.
2. Untuk mengetahui bagaimana strategi kepala madrasah dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap guru untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru.
3. Untuk mengetahui bagaimana strategi kepala madrasah dalam melaksanakan pembinaan disiplin tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru.
4. Untuk mengetahui bagaimana strategi kepala madrasah dalam melaksanakan pemberian motivasi dan penghargaan kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru.
5. Untuk mengetahui bagaimana strategi kepala madrasah dalam melaksanakan pemberian penghargaan kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Dengan demikian penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan baru.

1. Manfaat bagi Kepala Sekolah

Diharapkan dengan adanya penelitian ini kepala madrasah lebih bisa meningkatkan kinerja guru nya.

2. Manfaat bagi Guru

Diharapkan lebih bisa untuk melakukan strategi yang baik yang harus dilakukan didalam kelas untuk menghadapi siswa-siswi dikelas apabila mereka malas mengikuti pelajaran.

### 3. Manfaat bagi Peneliti

Diharapkan peneliti bisa terus menambah wawasan dan pengetahuan sebagai hasil pengamatan langsung yang dilakukan di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Sebuah penelitian memerlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya, hasil penelitian yang relevan dimaksudkan untuk mengetahui penelitian mutakhir terkait dengan topik serta menunjukkan posisi penelitian yang sedang dilakukan diantara penelitian yang telah ditentukan.

1. Dari Penelitian, Fitriani, Cut Zahri Harun, Sakdiah Ibrahim. Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 04, No 2 dengan Judul “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Mutiara Kabupaten Pidie.*”

Kepala sekolah sebagai *top manager* memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui: program, strategi, dan kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Mutiara Kabupaten Pidie. Program kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah disusun, namun tidak terperinci dengan baik. Program yang disusun tetap dilaksanakan dengan sebaik mungkin oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Strategi peningkatan kinerja guru dengan menerapkan strategi kepemimpinan demokratis. Dalam menghadapi guru-guru, biasanya kepala sekolah sering bertukar pikiran dengan para guru, sehingga menemukan satu cara efektif untuk meningkatkan kinerja mereka dalam pengembangan proses pembelajaran. Kendala yang ditemui kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain: kurangnya tersedia dana untuk pelatihan guru di luar jam dinas, masih ada guru yang kurang aktif, dan hasil penataran belum mampu disosialisasikan kepada temannya.

2. Dari Penelitian, Titi Suryani, Jurnal Muftadiin, Vol. 7 No. 02 Juli-Desember 2021, Dengan Judul *“Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Hidayatul Muftadiin Desa Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Lampung Selatan.”*

Kepala Madrasah sebagai pimpinan sekolah memiliki peran vital dalam keberhasilan terselenggaranya proses belajar mengajar. Perlu adanya strategi dari tiap kepala elemen di sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja agar dapat meraih tujuan berdasarkan pertimbangan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya baik peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar, memberikan bimbingan bagi guru yang mengalami kesulitan, meningkatkan komitmen, kemampuan, dan motivasi. Sebab Dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru-guru, kualitas pembelajaran dapat semakin meningkat.

3. Dari Penelitian, Mukhtar, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Volume 3, No. 3, Agustus 2015, Dengan Judul *“Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Mesjid Raya Kabupaten Aceh Besar.”*

Strategi kepala sekolah merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran, Judul penelitian adalah Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru yaitu : a) Menegakkan kedisiplinan guru, b) Meningkatkan Standar perilaku guru, c) Melaksanakan semua peraturan. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan



dan hukuman. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru adalah: mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor kesekolah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai dengan bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester.

4. Dari Penelitian, Moch. Ya Syakur, Jurnal Pendidikan || Vol. 02, No. 05, Maret 2019, Dengan Judul "*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Yaniic (Yayasan Nurwulan Iqra Islamic Centre) Jakarta Utara.*"

Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (followership), yaitu kemauan bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpinnya. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi penggerak kehidupan sekolah, memahami tugas dan fungsinya demi keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian. Strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan pembinaan disiplin, menjadi teladan bagi guru dan peserta didik, mengadakan seminar dan pelatihan, bekerja sama dengan lembaga pendidikan lain, mendatangkan para ahli, memberi kesempatan kepada guru untuk saling mengadakan supervisi, menyediakan dan mengoptimalkan sarana dan perlengkapan pendidikan. Pemberian motivasi kepada guru, kerja sama yang harmonis, melibatkan guru dalam setiap kegiatan, berusaha untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan guru dalam menjalankan tugasnya, pemberian penghargaan kepada guru untuk meningkatkan kinerja, memberikan rasa aman di sekolah, damai, menerapkan prinsip kekeluargaan yang didasari niat ibadah.

5. Dari Penelitian, Zainudin, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.01, No.02, 2017, Dengan Judul :

*“Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe”*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik, yaitu pendekatan yang dilakukan secara alamiah untuk mencari, menganalisis dan menginterpretasi data yang ditemukan melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan diperiksa keabsahannya melalui standar keabsahan data berupa: kredibilitas dengan melakukan pengamatan di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe, keteralihan dengan melakukan uraian data yang telah diteliti di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe, ketergantungan dengan teknik memeriksa, menganalisis dan mengkonfirmasi pada data yang diteliti, dan ketegasan untuk mengklasifikasikan data-data yang telah diperoleh dari hasil penelitian. Temuan penelitian ini sebagai berikut: (1) Kepemimpinan kepala sekolah di MAN Kabanjahe adalah kepemimpinan yang demokratis dan kinerja guru di MAN Kabanjahe secara umum sudah baik, walaupun ada beberapa guru yang kinerjanya tidak maksimal, dan hal tersebut disebabkan karena faktor-faktor pribadi. (2) Strategi yang dilakukan Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di MAN Kabanjahe adalah mengirim guru ke pelatihan DIKLAT, mengadakan MGMP, mengadakan PKB dan menyusun RKAL. (3) Pelaksanaan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru memiliki beberapa faktor yang menjadi penghambat yaitu fasilitas di MAN Kabanjahe yang kurang memadai dan gangguan masyarakat luar yang tidak suka dengan keberadaan MAN Kabanjahe. (4) Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan

yang ada adalah dengan melengkapi fasilitas yang masih kurang memadai dan menyerahkan gangguan dari luar sekolah kepada pihak komite.

## H. Metode Penelitian

Berikut metode penelitian yang peneliti gunakan :

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian skripsi ini ialah penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu masalah yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan pada studi kasus ini memahami tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru. Penelitian ini dilakukan di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru, dimana dalam melakukan penelitian ini mengangkat data-data yang ada di lapangan, untuk hal-hal yang diteliti yaitu strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru.

Strauss menyatakan bahwa yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang temuan-temuan yang diperoleh alat-alat kuantifikasi lainnya. Adapun jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu memperoleh informasi berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka yang menggambarkan kondisi lapangan apa adanya sesuai fakta.<sup>11</sup>

### 2. Sumber Data Penelitian

Sumber data menurut Suharsimi Arikunto dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh dan sumber data dalam penelitian kualitatif ini adalah berupa tulisan, lisan, atau tindakan juga, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen, gambar, dan lain-lain.

---

<sup>11</sup>Mansyuri Zainudin, *Metodologi Penelitian; Pendekatan Praktis Dan Aplikatif* (Malang: PT. Refika Aditama, 2008), hal 45.

a) Sumber data primer

Sumber data primer atau juga disebut dengan primary data adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung diperoleh dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh peneliti adalah: Kepala Sekolah dan Tenaga Pendidik atau Guru, melalui metode wawancara serta observasi lapangan.

b) Sumber data sekunder

Sumber data sekunder atau disebut dengan secondary data adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh pihak lembaga pendidikan. misalnya lewat orang lain atau dokumen.<sup>12</sup>

Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti ialah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai data yang relevan dengan pembahasan. Misalnya data mengenai daftar guru, profil sekolah, dan prestasi sekolah serta yang lainnya.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang penulis butuhkan maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu berupa metode wawancara, observasi, dan dokumentasi.

a) Wawancara atau Interview

Teknik wawancara merupakan kegiatan utama dalam pengumpulan data dan informasi. Karena, pertama dengan menggunakan wawancara penelitian dapat menggali tidak saja apa yang diketahui dan dialami subjek, tetapi juga apa yang tersembunyi jauh di dalam

---

<sup>12</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hal 172.

diri subjek penelitian. Kedua, apa yang ditanyakan kepada informan bisa mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang, dan masa yang akan datang.

Pernyataan Dexter yang dikutip oleh Rulam Ahmadi menyatakan bahwa wawancara adalah sebuah percakapan dengan tujuan. Tujuan wawancara antara lain untuk memperoleh bentuk-bentuk disini dan sekarang dari orang lain, peristiwa kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, klaim, perhatian, dan cantuman lainnya.

Metode interview adalah cara pengumpulan data dengan jalan melalui wawancara atau tanya jawab dengan orang yang diteliti. Mohammad Musa dan Tati Tur Fitri menyatakan bahwa adalah satu metode pengumpulan data adalah dengan jalan wawancara untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung dengan responden. Pada penelitian penulis akan melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan guru di MTs Al-Khairiyah Kampung Baru.

#### b) Metode Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi objek-objek alam yang lain. Observasi atau pengamatan adalah alat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.<sup>13</sup>

Oleh karena itu, jelas sekali bahwa metode observasi adalah metode yang pengumpulan datanya dalam proses pengamatan terhadap objek penelitian, dimana hasil pengamatan itu kemudian dicatat dalam bentuk data berupa kata-kata. Adapun jenis metode

---

<sup>13</sup>Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: bumi aksara, 2007), hal 72.

observasi berdasarkan peran yang dimainkan yaitu dikelompokkan menjadi dua bentuk yaitu:

- Observasi Partisipan yaitu peneliti adalah bagian dari keadaan alamiah, tempat dilakukan observasi.
- Observasi non partisipan yaitu observasi ini peranan tingkah laku peneliti dalam kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan kelompok yang diamati kurang dituntut.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik observasi partisipan yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan guru dan untuk kepemimpinan kepala sekolah hanya sebagai pengamat independen.

#### c) Metode Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai data pelengkap dalam memenuhi informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan gambar mengenai penelitian. Dokumentasi tersebut dapat berupa catatan yang berkaitan dengan penelitian dan foto-foto yang menggambarkan kondisi sekolah MTs Al-Khairiyah Kampung Baru.

#### 4. Metode Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses pernyataan, mengatur urutan data, mengorganisasikan kedalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam menganalisa data adalah :

- Reduksi data adalah proses amisasi untuk memilih, memutuskan perhatian, menyederhanakan, mengabstraksikan serta mentransformasikan data yang muncul menjadi catatan-catatan lapangan. Mereduksi data berarti membuat rangkuman, memilih hal-hal pokok,

memfokuskan pada hal-hal penting, mencari tema dan pola, serta membuang yang dianggap tidak perlu.

- Penyajian data atau display, penyajian data diarahkan agar dapat hasil reduksi terorganisasikan, tersusun pola hubungan, sehingga makin mudah difahami. Pada langkah ini peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu.
- Verifikasi data, langkah berikutnya dalam proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data.<sup>14</sup>

## 5. Uji Keabsahan Data

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Dalam uji keabsahan data penulis akan menggunakan uji kredibilitas atau kepercayaan. Uji kredibilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Regulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap orang lain.

### a) Triangulasi sumber

Untuk menguji kredibilitas dan melakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh, untuk menguji kredibilitas data gaya kepemimpinan seseorang maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan bawahannya yang dipimpin, atasan yang menugasi, dan kepartner kerja yang merupakan kelompok kerja sama. Data dari kegiatan sumber tersebut tidak disamakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan

---

<sup>14</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. (Jakarta: Rineka Cipta 2015), hal 345.

dan dikategorikan mana pandangan yang sama dan mana yang berbeda. Data yang telah dianalisis melalui peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dinyatakan dengan tiga sumber tersebut

b) Triangulasi Teknik

Yaitu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. misalnya data diperoleh dengan wawancara melalui dicek dengan observasi, dokumentasi atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda maka penulis melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.<sup>15</sup>

## I. Sistematika Pembahasan

Sistematika Pembahasan Sistematika pembahasan merupakan sebuah bentuk pemaparan berkenaan hal-hal yang akan ditulis sehingga membentuk sebuah totalitas dalam penulisan skripsi ini.

### BAB I PENDAHULUAN

Didalam bagian ini berisikan pendahuluan yang merupakan gambaran keseluruhan pola berfikir dan dituangkan didalam konteks yang jelas serta padat, yang diawali dengan penegasan judul, latar belakang yang menjadi tolak ukur didalam mengidentifikasi permasalahan. Dan diperjelas dengan rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Serta tak lupa di sajikan penelitian terdahulu yang relevan juga metode penelitian.

---

<sup>15</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), hal 270.



## BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bagian ini berkenaan dengan landasan teori yang digunakan dalam pengkajian yang memuat materi tentang manajemen pembelajaran dalam meningkatkan efektivitas belajar siswa: pengertian manajemen, pengertian pembelajaran, tujuan manajemen pembelajaran, implementasi manajemen pembelajaran: manajemen perencanaan pembelajaran, manajemen pelaksanaan pembelajaran dan manajemen evaluasi pembelajaran. Pengertian efektivitas belajar siswa, prinsip efektivitas, faktor pendukung dan penghambat efektivitas belajar peserta didik.

## BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Dalam bagian ini dibahas mengenai gambaran umum objek pengkajian yang memuat tentang profil tempat pengkajian: sejarah berdiri, visi dan misi, tujuan, data pendidik dan tenaga kependidikan, data peserta didik, data sarana dan prasarana, dan penyajian fakta lapangan.

## BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Didalam bab ini membahas mengenai analisis data dan temuan penelitian

## BAB V PENUTUP

Dalam bagian ini mengenai simpulan dari pembahasan yang sebelumnya telah dipaparkan serta berisikan rekomendasi dan saran guna perbaikan kedepannya.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Strategi Kepala Madrasah

##### 1. Pengertian Strategi Kepala Madrasah

Kata Strategi berasal dari bahasa Yunani “*strategos*” yang berasal dari kata “*stratum*” yang berarti artinya militer dan “*ag*” yang artinya pemimpin. Strategi pada awalnya diartikan dengan *generalship* atau disebut dengan sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal dalam membuat suatu rencana untuk menundukkan dan memenangkan suatu perang. Hal serupa juga dicetuskan oleh seorang ahli bernama *Clautwitz* yang menyampaikan bahwa strategi adalah suatu seni pertempuran untuk memenangkan juga terdiri dari aktivitas-aktivitas yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan.<sup>16</sup>

Strategi adalah agenda besar yang berpusat pada cakupan waktu yang akan datang nanti dan ditentukan dengan sangat baik, akhirnya memperbolehkan berhubungan baik dengan kawasan dengan keadaan perlawanan yang semuanya dibimbing kepada pengembangan perolehan sasaran serta beragam macam alat organisasi yang berkaitan. Borwn mengemukakan bahwa strategi merupakan kesemua perbuatan yang ditentukan dengan peraturan serta diagendakan oleh suatu lembaga.

Dalam suatu lembaga pendidikan khususnya disekolah, strategi sudah seharusnya dilaksanakan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin di madrasah tersebut. Strategi adalah cara yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan akhir dari sebuah organisasi, namun dengan demikian strategi bukan hanya suatu rencana saja melainkan rencana yang

---

<sup>16</sup>Arif Yusuf Hamali. *Pemahaman Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*. Kencana, Bandung: 2006, hal 25.

menyatukan. Strategi dapat mengikat semua bagian yang ada didalam suatu organisasi menjadi satu kesatuan, sehingga suatu strategi meliputi semua aspek penting dalam suatu organisasi, strategi itu sistematis dari semua bagian cara yang harus sesuai satu sama lainnya dan bersamaan. Oleh karena itu, penetapan strategi mengutamakan tingkatan komitmen dari suatu organisasi, dimana suatu organisasi tersebut bertanggung jawab dalam mengembangkan suatu strategi yang menentukan pada hasil atau tujuan akhir.<sup>17</sup>

Jadi, walaupun terdapat suatu strategi yang baik dan bagus namun tidak dilakukannya suatu kerja sama antar tim organisasi, maka strategi tersebut akan sia-sia saja dan tidak akan mampu menjadi alat untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Definisi lainnya tentang strategi adalah rangkaian suatu acara yang dilaksanakan untuk mencapai tujuannya. Strategi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan kegiatan, karena strategi bermakna tentang bagaimana cara, langkah, dan berbagai upaya yang akan dilaksanakan untuk mencapai suatu kegiatan.

Setiap kegiatan dalam melaksanakan program harus dilakukan dengan penerapan strategi yang tepat dan baik. Bagi sekolah, dengan dilaksanakannya strategi dalam melakukan kegiatan pendidikan dan pembelajaran adalah keharusan yang tidak dapat dilupakan begitu saja. Hal ini karena didalamnya kegiatan, sekolah melaksanakan proses yang berlangsung secara terus-menerus sehingga perlu langkah-langkah atau cara yang tepat agar tujuan tersebut tercapai.<sup>18</sup>

Strategi yang ditetapkan tersebut juga harus bisa membantu kepala madrasah dalam melaksanakan amanah yang sudah diberikan selaku seorang pemimpin yang memimpin suatu lembaga pendidikan untuk garus terus

---

<sup>17</sup>Nur Kholis, *Manajemen Strategi Pendidikan*, hal 6.

<sup>18</sup>Mohammad Saroni, *Analisis & Strategi Meningkatkan Daya saing sekolah*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), hal 246.

berusaha dalam mengembangkan mutu dalam suatu mmadrasah tersebut karena pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban kelak diakhirat oleh Allah Swt. Atas apa yang telah dipimpinya.

Hal tersebut terdapat dalam Q.S Al-Baqarah ayat 134 yang berbunyi :

تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَلكُمْ مَا كَسَبْتُمْ وَلَا تُسْأَلُونَ  
عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٤﴾

Artinya : Itu adalah umat yang lalu, baginya apa yang telah diusahakannya dan bagimu apa yang sudah kamu usahakan, dan kamu tidak akan diminta pertanggung jawaban tentang apa yang telah mereka kerjakan.

Kepala madrasah atau sekolah merupakan penyelidik bermacam elemen. Kepala madrasah atau sekolah mempunyai kewajiban buat melakukan prosedur serta strategi Negeri dalam memperjuangkan pembelajaran sangat baik untuk kanak- kanak sekolah. Meskipun, kepala sekolah tidaklah manusia yang tidak berangan, tetapi anggota populasi guru. Komunitas itu wajib berperan aktif membicarakan bermacam kebijakan saat sebelum perihal itu ditetapkan oleh Negeri. Kepala sekolah pula pengantar komunitas setempat yang menyediakan wali peserta didik yang memberikan anak-anaknya ke tempat belajar serta berupaya memelihara area pembelajaran yang dapat menanggapi keperluan kanak- kanak mereka.

Di dalam perspektif kebijakan pembelajaran nasional (Depdiknas, 2006), sebagaimana sudah dipaparkan dalam ulasan tadinya, ada 7 kedudukan utama kepala sekolah, ialah: a). bagaikan educator (pendidik), b). bagaikan manajer, c). bagaikan administrator, d). supervisor, e). leader (pemimpin), f). bagaikan pencipta hawa kerja, g). wirausahawan serta h).

kepemimpinan kepala sekolah bagaikan instructional leader (pemimpin pendidikan).<sup>19</sup>

Strategi kepala madrasah adalah suatu proses yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, jika kepala sekolah tidak mempunyai strategi maka kinerja guru tidak dapat meningkat. Strategi kepala madrasah juga faktor yang cukup penting untuk menetapkan suatu kesuksesan dalam meningkatkan mutu di madrasah tersebut. Strategi yang dilakukan kepala madrasah merupakan langkah-langkah atau usaha yang akan dilakukan oleh kepala madrasah itu sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang sudah terlebih dahulu ditetapkan.

## 2. Fungsi Kepala Madrasah

### a. Kepala madrasah bagaikan Educator

Kepala madrasah atau sekolah yang menampilkan komitmen besar serta fokus terhadap perwujudan pembelajaran serta aktivitas pembelajaran di sekolahnya pasti saja hendak sangat mencermati tingkatan kemampuan yang dimiliki pendidik, sekalian pula hendak tetap berupaya mengakomodasi serta mendesak supaya para pendidik bisa secara selalu meningkatkan kemampuannya hingga aktivitas pembelajaran berjalan sesuai dengan yang sudah ditetapkan.

Tugas kepala madrasah atau sekolah adalah melakukan pemeliharaan peserta didik serta proses pembelajaran dan bermain secara baik dan benar, paling utama terdapat pendidik yang terlambat datang. Daryanto berkomentar kalau aktivitas pembelajaran adalah yang utama dari proses pembelajaran serta peserta didik adalah pelaksana serta peningkatan yang menuntut ilmu.

---

<sup>19</sup> Tobroni. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta, 2014, AR-Ruzz Media), hal 168.

a. Kepala madrasah sebagai manajer

Bagaikan seorang perancang seseorang leadership wajib mempunyai imajinasi yang lapang. Daryanto melaporkan bahwa statemen yang secara pasti mendefinisikan harapan ataupun bimbingan buat masa yang akan datang untuk satu lembaga merupakan arti dari suatu visi. Supaya visi cocok dengan sasaran lembaga di masa depan tujuan organisasi di masa mendatang, para leadership wajib membuat serta menguraikan sasaran-sasaran untuk orang serta lembaga-lembaga kerja.

Sesuatu planning dalam hadits nabi diartikan dengan mempersiapkan bekal, sebaliknya dalam firman Allah mempersiapkan seluruh suatu buat mengalami seluruh mungkin. Seperti pesan Nabi kepada sahabat Abu Dzar, “perkuatlah bahtera sebab lautan itu dalam era luas, Perbanyaklah bekal sebab ekspedisi itu panjang. Allah swt. Sudah berfirman dalam Al- Qur’ an Pesan Al- Hasyr ayat 18, yang berbunyi:<sup>20</sup>

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ  
وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Yang Artinya :

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.

b. Kepala madrasah sebagai administrator

Daryanto mengemukakan pemimpin sekolah bagaikan pengurus utama nya yang berkaitan dengan manajemen keuangan. Salah satu aspek yang wajib

<sup>20</sup>*Ibid.*, hal 24.

diutamakan di sekolah adalah keahlian pendidik. Agar terpenuhinya kemajuan kemampuan pendidik pasti tidak lepas dari aspek bayaran. Sebanyak apa kepala sekolah bisa mendistribusikan penilaian peningkatan kemampuan pendidik pasti mau kepada kemajuan kemampuan para pendidik nya. Oleh karena itu, kepala madrasah atau sekolah sebaiknya bisa mendistribusikan anggaran yang mencukupi untuk strategi kenaikan kemampuan pendidik.

c. Kepala madrasah sebagai supervisor

Mengadakan aktivitas serta pengontrolan dan mensupervisi pendidik pada saat melakukan prosedur pembelajaran, adalah tugas dari seorang pemimpin sekolah diartikan sebagai supervisor. Pemimpin sekolah bagaikan supervisor bisa melaksanakan aktivitas lawatan kelas buat memperhatikan prosedur belajar mengajar secara langsung, paling utama dalam menentukan serta memakai tata cara, perangkat yang digunakan, serta kedisiplinan peserta didik dalam prosedur belajar mengajar.

Wiles melaporkan kalau guna bagaikan seseorang supervisor pembelajaran kepala sekolah memerlukan 5 berbagai keahlian. Keahlian tersebut, ialah: keahlian dalam human relationship, Keahlian dalam leadership, keahlian dalam administrasi kepegawaian, keahlian dalam group process, serta keterampilan dalam pendidikan.<sup>21</sup>

Butuh dikenal oleh kepala madrasah atau sekolah, kalau masalah utama dari organisasi sekolah yang mempengaruhi terhadap hasil pembelajaran partisipan didik merupakan:

- a) Kesenjangan Berhubungan
- b) Tidak adanya kekuasaan
- c) Pemberian pujian yang tidak efektif

---

<sup>21</sup>*Ibid.*, hal 24.



- d) Tidak adanya kedudukan yang aman dan nyaman
- e) Tidak adanya ketepatan pekerjaan
- f) Pemberian pembayaran yang tidak balance
- g) Kesederhanaan karyawan
- h) Pengerahan serta usaha pilih yang tidak bernilai
- i) Ketidaksenangan kedudukan
- j) Ketidakhadiran serta ketertinggalan
- k) Perubahan yang melampaui batas
- l) Kridakpassan pemberian tugas serta peluang promosi.

### **3. Peranan Kepala Madrasah**

Dalam melakukan beberapa kedudukan ataupun perannya kepala madrasah atau sekolah melakukan tugas yang banyak serta lingkungan:

- a) Mengarahkan membimbing pendidik, karyawan, peserta didik, meningkatkan staf, menjajaki pertumbuhan iptek serta jadi contoh dalam prosedur merupakan tugas kepala sekolah sebagai seorang pemimpin.
- b) Menyusun agenda, menyusun penggolongan sekolah, membimbing staf, meningkatkan sumber energi sekolah serta mengatur kegiatan merupakan tugas kepala sekolah sebagai seorang manajer.
- c) Memanajemen administrator, KBM, serta BK, kepeserta didikan, ketenagaan, pembiayaan, fasilitas serta prasarana, serta persuratan merupakan tugas sebagai administrator.
- d) Mengatur kegiatan supervisi pembelajaran, menggunakan hasil pengawasan merupakan tugas sebagai pengawas
- e) Mengatur serta mensosialisasikan visi serta misi sesuatu agenda sekolah, mengambil keputusan, melaksanakan komunikasi merupakan tugas kepala sekolah sebagai leadership.

- f) Mencari serta melaksanakan update dalam bermacam aspek, mendesak pendidik, staf serta wali peserta didik buat menguasai serta membagikan sokongan terhadap update yang ditawarkan merupakan tugas kepala sekolah sebagai pembaru.
- g) Mengatur area kerja, atmosfer kerja, membentuk hakikat penghargaan serta hukuman( reward and punishment) yang sistemik merupakan tugas kepala sekolah sebagai pembangkit atensi( motivator).<sup>22</sup>

#### 4. Indikator Kepala Madrasah

Kepala madrasah yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari dan memahami tiga hal : 1. Mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah; 2. Apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; 3. Bagaimana mengelola madrasah secara efektif untuk mencapai prestasi tinggi. Kemampuan menjawab pertanyaan tersebut dapat menjadi tolak ukur sebagai standar kelayakan apakah seseorang dapat menjadi kepala madrasah atau tidak. Proses kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang digunakan. Dari berbagai kepemimpinan kepala sekolah gaya kepemimpinan situasional lebih cenderung digunakan karena lebih fleksibel.<sup>23</sup>

Selain pendekatan situasional, terdapat indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, yaitu :

- 1) Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka.

---

<sup>22</sup>Daryanto. *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. (Jakarta, 2013, PT Rineka Cipta), hal. 110.

<sup>23</sup> Mulyasa, *Manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta, Bumi Aksara:2015), hal 19.

- 3) Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, siswa, dan warga sekolah lainnya.
- 4) Menekankan kepada guru dan dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- 5) Memantau kemampuan belajar peserta didik dengan melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar.
- 6) Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru dan warga sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian.
- 7) Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
- 8) Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran sesuai prioritas dan peruntukannya.<sup>24</sup>

Dapat disimpulkan bahwa tugas kepala sekolah untuk melakukan komunikasi dengan bawahannya untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja. Melalui jalinan kemitraan yang baik maka fungsi kepala sekolah sebagai inovator dan motivator memiliki peran strategis yang tepat untuk menjalin komunikasi yang harmonis dengan lingkungannya, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah yang ia pimpin. Sebagai pemimpin, kepala sekolah juga memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, motivasi ini dapat ditimbulkan melalui pengaturan lingkungan yang baik, pengaturan suasana yang

---

<sup>24</sup> Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta, Graha Ilmu:2015), hal 93-95.

kondusif dan komunikatif, disiplin yang sinergis sesama komponen warga sekolah.

## B. Kinerja Guru

### 1. Pengertian Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi wewenang, tanggung jawab, tugas, dan kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu memperlihatkan kinerja yang unggul dan yang memuaskan serta memberikan kontribusi yang maksimal terhadap suatu pencapaian tujuan organisasi. Pada pemaparan ini Supardi menegaskan bahwa kinerja ialah suatu aktivitas atau kegiatan yang dikerjakan untuk melaksanakan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah disepakati.<sup>25</sup>

Dilihat dari arti kata kinerja sendiri berasal dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti juga prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan penampilan kerja. Namun juga kinerja memiliki makna yang lebih luas lagi, bukan hanya hasil kerja saja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Jadi kinerja adalah prestasi atau hasil dari perbuatan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Wahjosumidjo mengatakan bahwa kinerja sebagai sumbangan kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.<sup>26</sup>

Barnawi dan Mohammad Arifin juga menyatakan kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah

---

<sup>25</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, hal 45.

<sup>26</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, tahun 2011, hal 430.

ditentukan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasinya. Tingkat keberhasilan seseorang dalam bekerja juga harus sesuai dengan hukum, moral, serta etika. Standar kinerja adalah patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap segala sesuatu yang telah dikerjakan.

Jadi dari beberapa uraian diatas yang menjelaskan tentang pengertian dari kinerja maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dan dapat ditunjukkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu bekerja, inisiatif, kecakapan, komunikasi yang baik dan terukur untuk mencapai tujuan dalam suatu unit kerja berdasarkan atas standarisasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditentukan.

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan oleh seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seorang guru akan terlihat pada situasi dan kondisi pekerjaannya sehari-hari, kinerja juga dapat dilihat dari aspek kegiatan dalam melaksanakan tugas dan kualitas dalam menjalankan kegiatan atau tugas tersebut. Kinerja guru dalam kemampuan yang diperlihatkan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya itu sendiri.<sup>27</sup>

Seperti yang kita ketahui bahwa banyak sekali yang mampu dalam bekerja tetapi mereka tidak memiliki motivasi untuk melaksanakan sesuatu maka tidak menghasilkan kinerja, demikian juga banyak sekali orang yang termotivasi tetapi tidak bisa melaksanakan suatu pekerjaan itu maka itu pun tidak menghasilkan kinerja apa-apa. Kinerja itu sendiri adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan

---

<sup>27</sup>Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam Antara Teori dan Praktik*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, hal 444.

atau kemampuannya dalam bekerja. Dengan kata lain kinerja juga bisa dikatakan sebagai prestasi dari pekerjaan kita.

Kata guru dalam bahasa Indonesia adalah persamaan dengan kata *Teacher* dalam bahasa Inggris. Dalam kamus Webster, kata *teacher* bermakna sebagai *The Person who teach especilliyinschool*, atau guru ialah seorang yang mengajar, khususnya di suatu sekolah. Guru merupakan seorang pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut S.Eko Putro Widoyoko dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Program Pembelajaran* menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam memperlihatkan keterampilan atau kompetensi pada saat ia mengajar di kelas. Tingkat keberhasilan guru tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat disebut dengan "*Level Of Performance*" atau level kinerja. Kinerja guru berkaitan dengan proses belajar mengajar, yaitu suatu kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengembangkan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didiknya yang mencakup peningkatan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Guru juga bekerja dengan perencanaan sampai dengan evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pembelajaran.<sup>28</sup>

## 2. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru dalam proses pembelajaran adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, yang meliputi: penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan

---

<sup>28</sup>Euis Karwati, Donni Juni Priansa, *Manajemen Kelas Classroom Management*, (Bandung:Alfabeta,2014), hal 66.

interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar peserta didik.<sup>29</sup>

a. Penyusunan Rencana

Pembelajaran Seorang guru diharuskan memiliki kemampuan dalam merencanakan pengajaran. Sebelum mengajar hendaknya merencanakan program pengajaran, membuat persiapan mengajar yang akan disampaikan, karena dengan perencanaan dan persiapan yang tepat dan baik maka tujuan pengajaran akan lebih terarah dan berhasil. Dengan persiapan, guru bisa melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik lebih terarah dan proses pengajaran lebih efektif dan efisien.<sup>30</sup>

b. Pelaksanaan Interaksi Belajar Mengajar

Dalam pelaksanaan interaksi belajar mengajar meliputi membuka pelajaran, menyajikan materi, menggunakan metode / media, menggunakan alat peraga, menggunakan bahasan yang komunikatif, memotivasi siswa, mengorganisasi kegiatan, berinteraksi. 17 dengan siswa secara komunikatif, menyimpulkan pembelajaran, memberikan umpan balik, melaksanakan penilaian, menggunakan waktu.<sup>31</sup>

c. Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik

Untuk dapat menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pengajaran perlu dilakukan usaha dan tindakan atau kegiatan untuk menilai penilaian hasil belajar bertujuan untuk melihat kemajuan belajar peserta didik dalam hal penguasaan materi pengajaran yang telah dipelajari tujuan yang ditetapkan.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Undang-undang No. 14/2005, Tentang Guru dan Dosen, hal 48.

<sup>30</sup> Suryosubroto, 2010. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta : Rineka Cipta, hal 27.

<sup>31</sup> Abdul Majid, 2006. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal 7.

<sup>32</sup> Suryosubroto, 2010. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta : Rineka Cipta, hal 53.

Menurut Permendiknas nomor 17 tahun 2007 kompetensi pedagogik guru mata pelajaran terdiri atas 37 buah kompetensi yang dirangkum dalam 10 kompetensi inti yaitu:

- a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, cultural, emosional dan intelektual.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran.
- d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- i. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.<sup>33</sup>

Dari teori-teori diatas telah disimpulkan bahwa yang dijadikan indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah pendapat

---

<sup>33</sup> Mulyasa .2006. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Inovatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hal 73.



menurut Supardi dan Moh Uzer Usman mengemukakan bahwa indikator guru adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan Pembelajaran
  - 1) Merencanakan pengelolaan pembelajaran
  - 2) Merencanakan bahan pelajaran
  - 3) Merencanakan pengelolaan kelas
  - 4) Merencanakan penilaian hasil belajar
- b. Pelaksanaan Pembelajaran
  - 1) Memulai pembelajaran
  - 2) Mengelola pembelajaran
  - 3) Mengorganisasi pembelajaran
- c. Evaluasi Pembelajaran
  - 1) Melakukan evaluasi sumatif
  - 2) Melakukan evaluasi formatif
  - 3) Membuat hasil Evaluasi<sup>34</sup>

### 3. Peran dan Tugas Guru

#### a. Peran Guru

Peran guru dalam proses pembelajaran meliputi banyak hal sebagaimana yang dikemukakan oleh Adams & Decay dalam *Basic Principles of Student Teaching*, yaitu:

- 1) Peran guru dalam proses pembelajaran
  - a) Guru sebagai demonstrator

Melalui perannya sebagai demonstrator, guru hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pembelajaran yang hendak diajarkan serta

---

<sup>34</sup> Moh. Uzer Usman. 2015. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

selalu meningkatkannya, karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh peserta didik.

b) Guru sebagai pengelola kelas

Dalam perannya sebagai pengelola kelas guru atau pendidik hendaknya bisa mengelola kelas sebagai lingkungan belajar yang bersifat menantang dan merangsang siswa untuk belajar, memberikan rasa aman dan kepuasan dalam mencapai tujuan.

c) Guru sebagai mediator dan fasilitator

Sebagai mediator guru hendaknya mempunyai pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan karena media pendidikan adalah alat komunikasi untuk lebih mengefektifkan proses pembelajaran. Sebagai fasilitator guru juga hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses pembelajaran, baik berupa narasumber, buku teks, majalah, maupun surat kabar.

d) Guru sebagai evaluator

Demikian pula perannya sebagai evaluator, seorang guru hendaknya menjadi evaluator yang baik, agar tingkat belajar siswa bisa terus berkembang sesuai standar yang di ingin dicapainya.

2) Peran guru dalam pengadministrasian

Dalam hubungannya dengan kegiatan administrasi, seorang guru dapat berperan sebagai berikut :

a) Guru turut memikirkan kegiatan pendidikan yang direncanakan serta nilainya

- b) Wakil masyarakat yang berarti dalam lingkungan sekolah guru menjadi anggota suatu masyarakat.<sup>35</sup>
- c) Orang yang ahli dalam mata pelajaran.guru bertanggung jawab untuk mewariskan kebudayaan kepada generasi muda yang berupa pengetahuan.
- d) Penegak disiplin, guru harus menjaga agar tercapai suatu disiplin.
- e) Pelaksana administrasi pendidikan
- f) Pemimpin generasi muda supaya mampu mempersiapkan diri anggota masyarakat yang dewasa.
- g) Penerjemah kepada masyarakat, artinya guru berperan untuk menyampaikan segala perkembangan kemajuan dunia sekitar kepada masyarakat, khususnya masalah pendidikan.

3) Peran guru secara pribadi

Dilihat dari segi dirinya sendiri atau *Self Oriented*, seorang guru harus berperan sebagai berikut :

- a) Petugas sosial, yaitu seorang yang harus membantu untuk kepentingan masyarakat
- b) Pelajar dan ilmuwan, yaitu senantiasa terus menerus menuntut ilmu pengetahuan.
- c) Orang tua, ialah mewakili orang tua murid disekolah dalam pendidikan anaknya.
- d) Pencari teladan, ialah senantiasa mencari teladan yang baik untuk siswa bahkan untuk seluruh masyarakat.

---

<sup>35</sup>Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal 9-13.

- e) Pencari keamanan, ialah yang senantiasa memberikan rasa aman bagi siswa.
- 4) Peran guru secara psikologis
- a) Ahli petugas psikologi dalam pendidikan, yang melaksanakan tugasnya atas dasar prinsip-prinsip psikologi
  - b) Orang yang mampu membuat hubungan antar manusia untuk tujuan tertentu, dengan teknik tertentu dalam bidang pendidikan.
  - c) Pembentuk kelompok sebagai jalan atau alat dalam pendidikan
  - d) Orang yang mempunyai pengaruh dalam menimbulkan pembaharuan atau sering disebut inovator.
  - e) Petugas keamanan mental yang bertanggung jawab terhadap pembinaan kesehatan mental khususnya kesehatan mental siswa.<sup>36</sup>

b. Tugas Guru

Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 pasal 20, tentang tugas dan kewajiban guru adalah sebagai berikut :

- 1) Merencanakan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- 2) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar

---

<sup>36</sup>*Ibid.*, hal 9-13.

belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.

- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, kode etik guru, dan nilai-nilai agama, dan etika.
- 5) Memiliki sikap inovatif dan kreatif serta memahami perbedaan individualitas di kalangan siswa atau peserta didik.
- 6) Menghargai dan peduli terhadap lingkungan dan memahami perkembangan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kehidupan modern.
- 7) Mengetahui latar belakang, sosial ekonomi, dan intelektual akademis siswa.
- 8) Mengetahui perbedaan individual siswa, potensi dan kelemahan siswa, termasuk pembelajaran mereka.
- 9) Memiliki pengetahuan, terampil dan profesional.
- 10) Bertanggung jawab, disiplin, dan produktif.
- 11) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.<sup>37</sup>

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan guru atau peserta didik memiliki sebuah karakter yang berbeda-beda, demikian juga dengan kinerja masing-masing guru. Kepala madrasah seharusnya mampu memahami akan setiap perbedaannya dengan mengupayakan agar kinerja guru nya maksimal. Di Sebagian besar organisasi atau lembaga pendidikan yaitu sekolah, kinerja guru adalah faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah tersebut.

---

<sup>37</sup>BarnaFwi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hal 13-14.

Jika kinerja adalah suatu kuantitas dan kualitas pekerjaannya yang telah dilaksanakan oleh seorang individu, kinerja adalah output pelaksanaan tugas. Kinerja juga mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang unggul dalam suatu organisasinya. Hasibuan mengatakan bahwa suatu produktivitas adalah perbandingan antara output, dengan input. Faktor yang mempengaruhinya adalah :

- a. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, serta etika kerja).
- b. Pendidikan,
- c. Keterampilan,
- d. Manajemen kepemimpinan,
- e. Tingkat penghasilan,
- f. Gaji dan kesehatan,
- g. Jaminan sosial,
- h. Iklim kerja,
- i. Sarana dan prasarana,
- j. Teknologi, dan
- k. Kesempatan berprestasi.<sup>38</sup>

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor yang bisa mempengaruhi kinerja guru sendiri adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologi, kemampuan seorang guru terdiri dari kemampuan potensi atau *IQ* dan kemampuan *reality* atau *knowledge dan skill*, artinya seorang guru mampu mempunyai latar belakang pendidikan yang unggul serta

---

<sup>38</sup>Jasmani, Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawasan Sekolah dan Guru*, (Yogyakarta:Ar-Ruzz Media,2013), hal 154-160.

sesuai dengan bidangnya dan juga terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka guru akan jauh lebih gampang mencapai kinerja yang ditetapkan.

b. Faktor Motivasi(*motivision*).

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.<sup>39</sup>

Sementara itu Gibson memberikan gambaran lebih rinci lagi dan lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja atau performance adalah sebagai berikut :

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

Pendapat nya ini menggambarkan tentang hal yang bisa membentuk atau mempengaruhi kinerja seorang guru, faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang sangat khas, serta faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang bisa meningkatkan suatu kualitas

---

<sup>39</sup>Danim S, *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Pustaka, 2002, hal 122.

kinerja yang dilaksanakan oleh seseorang dalam menjalankan peran dan tugasnya.<sup>40</sup>

Maslow dalam sebuah teori hirarki kebutuhan, menyebutkan kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh lima faktor kategori yaitu, sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan ini paling bawah atau paling rendah dalam tingkatannya, dan membutuhkan pemenuhan yang sangat mendesak, misalnya kebutuhan dalam makanan, minuman, air, dan udara. kebutuhan ini juga bisa mempengaruhi dalam kinerja guru. Jika seorang guru sudah merasa aman akan kebutuhan yang bersifat mendesak ini, maka guru tinggal memikirkan hal yang lainnya yang lebih bisa bermanfaat bagi tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan tingkat dua atau tingkat yang sedang dalam tingkatannya, adalah kebutuhan yang memotivasi untuk mendapatkan ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungan sekitarnya. Kebutuhan ini juga bisa mempengaruhi kinerja seorang guru, guru yang merasa kebutuhannya kurang terpenuhi maka pikirannya tidak akan berfokus pada kinerja dan profesionalnya, tetapi ia akan memberikan keamanan dan kenyamanan tempat ia bekerja.

c. Kebutuhan Kasih Sayang (*Belongingness and love needs*)

Kebutuhan ini bisa memotivasi individu untuk melaksanakan hubungan afektif atau ikatan emosional dengan individu lainnya, baik dengan sesama jenisnya, maupun dan jenisnya, di lingkungan keluarga atau lingkungan masyarakat sekitarnya, misalnya rasa disayangi, diterima dan dibutuhkan oleh orang lain.

---

<sup>40</sup>Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2013, hal 169.



Seorang guru juga bisa mendapatkan perhatian dan kasih sayang yang cukup dari lingkungan yang ada disekitarnya, jika perhatian dan kasih sayang itu telah diberikan kepadanya maka guru tersebut akan terus berusaha dalam menjalankan tugas, wewenang, dan tanggung jawab nya.<sup>41</sup>

d. Kebutuhan akan Rasa Harga Diri (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini terdapat 2 bagian, bagian pertama adalah penghargaan dari diri sendiri dan bagian keduanya adalah penghargaan dari orang lain. Misalnya tekad untuk mendapatkan kekuatan pribadi dan memperoleh penghargaan atas apa yang telah ia capai. Guru yang merasa dirinya dihargai akan hasil kerjanya, maka ia akan merasa nyaman dan lebih giat lagi dalam mendidik anak-anak didiknya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Needs for Self Actualization*)

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling unggul dan akan muncul apabila kebutuhan yang ada di bawah kebutuhan ini sudah terpenuhi dengan baik. Misalnya pemusik menciptakan komposisi musik atau seorang ilmuwan menemukan suatu teori yang berguna bagi kehidupan. Seorang guru akan merasa dirinya bangga apabila pendapat dan masukan darinya serta karya nya bisa diterima dan diindahkan oleh sekolah tempat ia bekerja atau mengajar.<sup>42</sup>

Kelima faktor diatas juga sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin teratas pada struktur organisasi sekolah setidaknya bisa memenuhi kelima aspek kebutuhan diatas, sehingga pendidikan bisa mengembangkan produktivitas kerjanya dengan aman, nyaman, serta lebih giat lagi.

---

<sup>41</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet. 9, 2007), hal 146.

<sup>42</sup> *Ibid.*, hal 146.

### **C. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Banyak sekali hal yang harus dilaksanakan oleh kepala madrasah untuk mengembangkan kinerja guru di sebuah institusi pendidikan, dimana strategi bisa dilakukan oleh kepala madrasah adalah dengan strategi melaksanakan pembinaan terhadap kinerja guru, melaksanakan pengawasan kinerja guru, dan pemberian motivasi.

Menurut Castetter setidaknya ada lima cara yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru antara lain adalah sebagai berikut :

#### **1. Pembinaan kinerja guru**

Menurut Ali Imron dalam bukunya pembinaan guru di indonesia, pembinaan guru secara terminologi diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud pelayanan profesional yang dilakukan oleh kepala madrasah, pemilik madrasah dan pengawas serta pembinaan lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.

Ali imron mengelompokkan pembinaan guru menjadi 3 macam pembinaan yaitu, pertama, pembinaan kemampuan guru dalam hal memelihara program pengajaran di kelas, kedua, kemampuan guru dalam hal menilai dan memperbaiki faktor faktor yang mempengaruhi belajar anak didik, ketiga, memperbaiki situasi belajar anak didik.<sup>43</sup>

Dalam suatu pembinaan kemampuan pendidik dalam melakukan suatu program pembelajaran di kelas, kepala madrasah harus sangat memahami tahap demi tahap proses pembelajaran sehingga dapat membantu kepala madrasah dalam melakukan pembinaan pengajaran kepada para pendidik. Kepala madrasah juga harus bias memahami factor apa saja yang bias mempengaruhi pembelajaran peserta didik,

---

<sup>43</sup>Ali Imron, *Pembinaan Guru Di Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1993), hal 9-13.

seperti contohnya adalah motivasi kematangan dalam pembelajaran, hubungan peserta didik dengan guru yang mengajar, kemampuan verbalnya, tingkat kebebasan, rasa mana, dan keterampilan guru itu sendiri dalam berkomunikasi dengan peserta didik.

Jika kepala madrasah sudah memahami factor-faktor nya maka sangat mudah bagi kepala badrasah dalam melakukan pembinaan kepada pendidik dalam hal penilaian terhadap factor-faktor yang bias mempengaruhi pembelajaran peserta didik tersebut di madrasah, maka kepala madrasah juga bias terbuka tetap menjaga jarak dengan guru atau pendidik, agar mereka dapat mengutarakan berbagai macam permasalahan yang dihadapi dalam melakukan tugasnya sebagai tenaga pendidik atau guru.<sup>44</sup>

## **2. Pengawasan dan supervisi terhadap kinerja guru**

Menurut E Mulyasa kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

Namun dalam melaksanakan pengawasannya, kepala sekolah harus memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut :

- 1) Hubungan konsultatif, kolegal, dan bukan hirarkhis,dan dilaksanakan secara demokratis,dan berpusat pada tenaga kependidikan (guru)
- 2) Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru) dan Merupakan bantuan profesional.

Beberapa prinsip diatas harus diperhatikan dengan seksama oleh kepala madrasah agar suatu proses pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja gurunya dapat dilakukan

---

<sup>44</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, Cet 9, 2007), hal 140.

dengan baik dan pendidik tidak merasa terbebani dengan pengawasan yang ada, justru sebaliknya pendidik merasa dibantu dan diperhatikan serta dihargai atas apa yang sudah dikerjakannya.

Salah satu strategi dalam mencapai suatu tujuan pendidikan nasional adalah dengan cara mengembangkan mutu pendidikannya. Untuk dapat mencapai mutu pendidikan diperlukan guru atau pendidik yang professional. Guru atau pendidik sebagai pendidik harus mempunyai kompetensi dalam mengelola suatu pembelajaran, mengembangkan potensi serta penguasaan akademik. Kompetensi guru tersebut meliputi kompetensi kepribadian, pedagogic, professional serta social. Sebagai seorang pendidik yang professional maka dalam mengelola pembelajaran guru harus bias berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penilai kegiatan suatu pembelajaran, untuk meningkatkan keprofesionalisme guru atau pendidik perlu pembinaan dari kepala madrasah melalui supervisi akademik. Kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung bias mempengaruhi kualitas suatu pembelajaran peserta didik. Untuk itu perlu diadakannya pembinaan tindak lanjut dari kepala madrasah antara lain melalui supervise pengajaran.<sup>45</sup>

Supervisi yang biasanya kita ketahui adalah suatu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau kepala sekolah terhadap kinerja yang dilakukan oleh bawahannya yakni tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan lainnya yang terdapat pada suatu sekolah. Namun lebih dari yang kita ketahui, supervisi bukan hanya bentuk pengawasan yang dilakukan kepala sekolah, untuk lebih jelasnya akan dijelaskan berdasarkan pendapat para ahli sebagai berikut:

Menurut Sabandi Perkembangan supervisi pendidikan berkembang seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta sosial ekonomi dan budaya masyarakat.

---

<sup>45</sup> Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Jaya, 1993, hal 9.

Supervisi bergerak dari berbentuk inspeksi dimana otoritas lebih didominasi oleh supervisor, berkembang dalam bentuk kolaborasi antara supervisor dan guru bersama berinisiatif dan bertanggungjawab dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, serta menumbuhkan budaya belajar pada guru untuk selalu meningkatkan kompetensinya.<sup>46</sup>

Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Usaha peningkatan kualitas guru melalui supervisi akademik ini diharapkan akan meningkatkan kualitas hasil belajar peserta didik. Penilaian kinerja guru dalam supervisi akademik adalah melihat kondisi nyata kinerja guru untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan, misalnya apa yang dilakukan guru di dalam kelas, apa kelebihan dan kekurangan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan sebagainya. Berdasarkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut maka akan diperoleh informasi mengenai kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran.

### **3. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan**

Kepala madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri (self-dicipline). Dalam kaitan ini kepala madrasah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya.
- b. Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya.
- c. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.

---

<sup>46</sup> A. Sabandi. (2013). *Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan*.

Lebih lanjut dijelaskan pentingnya disiplin untuk menanamkan:

- a. Respect for authority (rasa hormat terhadap kewenangan).
- b. Co-operative effort (upaya untuk menanamkan kerjasamanya).
- c. The need for organization (kebutuhan untuk berorganisasi).
- d. Respect for others (rasa hormat terhadap orang lain).<sup>47</sup>

Reisman dan Payne (1987) dalam Mulyasa mengemukakan strategi umum membina disiplin adalah sebagai berikut:

- a. Self-concept (konsep diri).

Strategi ini menekankan bahwa konsep-konsep diri masing-masing individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkan konsep diri, pemimpin disarankan bersikap empati, menerima, hangat, dan terbuka sehingga para tenaga kependidikan dapat mengeksplorasi pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalahnya.

- b. Communication skills (keterampilan berkomunikasi).

Pemimpin harus menerima semua perasaan tenaga kependidikan dengan komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dari dalam dirinya.

- c. Natural and logical consequences (konsekuensi-konsekuensi logis dan alami).

Perilaku-perilaku yang salah terjadi karena tenaga kependidikan telah mengabaikan kepercayaan yang salah terhadap dirinya. Hal ini mendorong munculnya perilaku-perilaku negatif, sehingga membantu tenaga kependidikan dalam mengatasi perilakunya, serta

---

<sup>47</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala madrasah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), hal 142.

memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah.

d. Values clarification (klarifikasi nilai).

Strategi ini dilakukan untuk membantu tenaga kependidikan dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk sistem nilainya sendiri.

e. Leader effectiveness training (latihan keefektifan pemimpin).

Tujuan metode ini adalah untuk menghilangkan metode represif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan ancaman melalui sebuah model komunikasi tertentu. Untuk menerapkan strategi tersebut di atas, kepala madrasah harus mempertimbangkan berbagai situasi, dan perlunya memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya.<sup>48</sup>

#### 4. Pemberian Motivasi

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisiknya, tetapi juga psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Kepala madrasah yang mengerti kebutuhan seorang pendidik, maka dia akan memberikan semangat agar pendidik tersebut bias meningkatkan kinerjanya. Hal ini bias dengan kebaikan pangkat guru tersebut, kenaikan gaji, piagam, dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikannya serta hasil kinerja guru tersebut. Sebagaimana yang diatur oleh Undang-

---

<sup>48</sup> *Ibid.*, hal 143.

undang RI No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, bertugas khusus berhak memperoleh penghargaan.<sup>49</sup>

Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.<sup>6</sup> Dorongan tersebutlah yang menjadi penggerak untuk melakukan sebuah tindakan nyata dalam pemenuhan suatu kebutuhan tersebut. Seorang pemimpin pendidikan tentunya harus bisa menjadi penggerak di lembaganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sekolah, penggerak disini dalam artian memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahannya dalam rangka memenuhi kebutuhan sekolah tersebut demi tercapainya tujuan sekolah.

Tugas dan fungsi kepala sekolah tentunya tidak sedikit salah satunya adalah sebagai motivator yang kita artikan disini adalah sebagai pendorong atau penggerak yaitu bagaimana kepala sekolah dapat mendorong atau menggerakkan bawahannya (tenaga pendidik dan kependidikan) dalam pemenuhan tugas. Tugas tersebut tentunya dapat diselesaikan tepat pada waktunya dan dikerjakan semaksimal mungkin dalam rangka mencapai suatu keberhasilan bersama yaitu keberhasilan dalam melaksanakan visi dan misi sekolah yang telah disepakati bersama. Sebagai motivator kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang dapat merangsang bawahannya (tenaga pendidikan dan kependidikan) untuk tetap bersemangat dalam menjalankan tugas dan fungsinya.<sup>50</sup>

Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui : pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin,

---

<sup>49</sup> Undang-Undang RI No.14 2005, Tentang Guru dan Dosen Penghargaan, pasal 36.

<sup>50</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), Cet 5, hal 3.



dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

- a. Pengaturan lingkungan fisik, lingkungan adalah salah satu faktor terpenting dalam memenuhi rasa nyaman dan aman pada diri seseorang. Oleh karenanya pengaturan lingkungan fisik dapat berpengaruh pada motivasi kerja seseorang.
- b. Pengaturan suasana kerja, dalam bekerja tentunya seseorang membutuhkan suasana yang nyaman untuk dapat bekerja dengan baik. Nyaman dalam artian suasana yang dapat mendukung terlaksananya suatu pekerjaan atau tugas yang akan dilaksanakan. Lingkungan yang kondusif kiranya dapat menumbuhkan motivasi seseorang dalam bekerja atau dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Disiplin, dalam meningkatkan taraf kerja yang baik kiranya kepala sekolah perlu menanamkan kedisiplinan kepada semua bawahan termasuk pada dirinya sendiri. Dengan pemberian tauladan atau contoh berdisiplin yang baik pada bawahan dapat memotivasi bawahan untuk selalu disiplin dalam bekerja salah satunya dalam penyelesaian tugas. Melalui disiplin tersebut diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas sekolah.
- d. Dorongan, untuk menggerakkan bawahan agar mau bekerja secara optimal dan penuh dengan rasa semangat tentunya kepala sekolah harus terus memotivasi bawahannya. Karena ada bawahan yang mau bekerja setelah dimotivasi. Setiap orang pasti memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, khususnya pada pemberian motivasi.
- e. Penghargaan. Penghargaan dapat berfungsi untuk meningkatkan prestasi kerja para tenaga kependidikan. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat

dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerja secara positif dan produktif. Karena ada orang yang mau meningkatkan kinerjanya untuk meraih suatu penghargaan tersebut. Penghargaan tersebut bisa berupa pujian, hadiah dan sebagainya yang diberikan atas dasar prestasi kerja yang baik.

- f. Penyediaan sumber belajar, untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang efektif, kepala sekolah harus menyediakan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dengan sumber belajar yang memadai tentunya kegiatan belajar mengajar akan terlaksana dengan baik.<sup>51</sup>

## 5. Pemberian Penghargaan

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisiknya, tetapi juga psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Kepala madrasah yang mengerti kebutuhan seorang pendidik, maka dia akan memberikan semangat agar pendidik tersebut bias meningkatkan kinerjanya. Hal ini bias dengan kebaikan pangkat guru tersebut, kenaikan gaji, piagam, dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikannya serta hasil kinerja guru tersebut. Sebagaimana yang diatur oleh Undang-undang RI No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa

---

<sup>51</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011), Cet 11, hal 120.

guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, bertugas khusus berhak memperoleh penghargaan.<sup>52</sup>

Pemberian penghargaan jugapenting untuk bias meningkatkan produktifitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan itu tenaga pendidik di harapkan bias untuk mmengembangkan kinerja yang positif dan produktif. Pemberian penghargaan ini bermaksa untuk ditautkan dengan prestasi apa yang dipunya oleh pendidik atau guru tersebut, sehingga setiap guru yang punya prestasi mempunyai peluang untuk bias mendapatkan penghargaan tersebut. Pemberian penghargaan ini dilakukan dengan tepat, efektif, dan efisien agar tidak bias menimbulkan dampak negative.

Kepala madrasah yang mengerti kebutuhan seorang guru, maka dia akan memberikan penyemangat agar guru dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini bisa dengan kenaikan pangkat, finansial, piagam dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan serta hasil kinerja guru tersebut. Sebagaimana yang diatur oleh Undang-Undang RI No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, bertugas khusus berhak memperoleh penghargaan.

---

<sup>52</sup> Undang-Undang RI No.14 2005, Tentang Guru dan Dosen Penghargaan, pasal 36.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Alawi, Asep Habib Idrus. *Kinerja Guru Dan Hubungannya Dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah*. Journal Of Islamic Education.
- Ambarita, Alben. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Andriani D. 2018. *Pengaruh Pembinaan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Paud Kec. Talang Kelapa*. Jurnal Paud. Volume 1, Nomor 1.
- Arikunto, Suharismi. 2013. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budio, Sesra. 2019. *Strategi Manajemen Sekolah*. Jurnal Menata Volume 2, Nomor 2.
- Danim S. 2002. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka.
- Daryanto. 2013. *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- E. Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hamali A.Y. 2006. *Pemahaman Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan..* Bandung: Kencana.
- Hamzah B. Uno. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imron, Ali. 1993. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Jasmani, Syaiful M. 2013. *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawasan Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- K. Euis, Priansa D. J. 2014. *Manajemen Kelas Classroom Management*. Bandung: Alfabeta.
- Majid, Abdul. 2006. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2003. *Menjadi Kepala madrasah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2006. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Inovatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2015. *Manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Murni Ratna. 2017. *Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Sd Melalui Penerapan Model Kepemimpinan Visioner*. Jurnal Manajer Pendidikan, Volume 10, Nomor 1.
- Murni. 2020. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal Mudarrisuna Volume 10, Nomor 3 Juli-September.
- N.H.A Sri. 2014. *Pembinaan Guru Oleh Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Sekolah Dasar*. Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 2, Nomor 1.
- Narbuko, Cholid. 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi aksara.
- Nur Kholis. *Manajemen Strategi Pendidikan*.
- Nursyifa A, Nurzaman. 2019. *Pembinaan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jurnal Loyalitas Sosial, Volume 1, Nomor 1.
- Rahayu, Mugi. 2015. *Pelaksanaan Standar Pengelolaan Pendidikan Di Madrasah Dasar Kecamatan Ngemplak Kabupaten Sleman*. Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan, Volume 8, Nomor 1.

- Rahman Abd. 2021. *Supervisi Dan Pengawasan Dalam Pendidikan*.  
Jurnal Kajian Islam Kontemporer Volume 12 , Nomor 2.
- Romli, Ombi. 2019. *Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten*. Equilibrium Volume 8, Nomor 2.
- Sabandi A. 2013. *Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan*.
- Saladin. 1990. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung : Mandar Madju.
- Sanjaya Wina. 2008. *Kurikulum dan Pembelajaran : Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Saroh Ida, Lina Latifah. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Keaktifan Guru Dalam Mengikuti Mgmp Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan Volume 9, Nomor 1.
- Saroni, Mohammad. 2017. *Analisis & Strategi Meningkatkan Daya saing sekolah*. Yogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Shulhan Muwahid. 2005. *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja Guru*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sirmanto. 2017. *Pembinaan Disiplin Guru Untuk Memperbaiki Pembelajaran*. Jurnal Manajer Pendidikan, Volume 11, Nomor 5.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsaputra U. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suryani, Titi. 2021. *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin*

*Desa Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Lampung Selatan.*  
Jurnal Muhtadiin, Volume 7, Nomor 2, Juli-Desember.

- Suryosubroto. 2010. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Tobroni. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media.
- U. Gunawan, K. Cucu, S. Deden. 1996. *Peningkatan Mutu Proses Belajar Mengajar Sekolah Dasar*. Bandung: Cv. Siregar tengah, Cet 1.
- Umiarso, Baharuddin. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Islam Antara Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Undang-undang No. 14/2005, Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Undang-Undang RI No.14 2005, *Tentang Guru dan Dosen Penghargaan*, Pasal 36.
- Usman Husaini. 2010. *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Usman Moh. Uzer. 2015. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhri Ghozali, Guru MTs Al-Khairiyah Kampung Baru, *Wawancara di Ruang Guru*, 23 juli 2022.
- Masjari, Kepala Madrasah MTs Al-Khairiyah Kampung Baru, *Wawancara di Ruang Kepala Madrasah*, 23 juli 2022.
- Zainudin, Mansyuri. 2008. *Metodologi Penelitian; Pendekatan Praktis Dan Aplikatif*. Malang: PT. Refika Aditama.
- Zuhairini. 1992. *Mengenai Konsepsi Pendidikan pada Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta : Bumi Aksara, Cet 1.