



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

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. 0721 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul: IMPLEMENTASI PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MANAJER DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs N 1 KOTA AGUNG KEC. KOTA AGUNG KABUPATEN TANGGAMUS. Disusun oleh : HARIZA NPM. 1211030015, Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI), telah diujikan dalam Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan keguruan pada Hari / Tanggal : Jumat / 14 Oktober 2016, Pukul : 13.15 s/d 14.45 WIB Di Ruang Sidang Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Drs. H. Amirudin , M.Pd. I (.....
Sekretaris : Sri Purwanti, M.Pd (.....
Penguji I (Utama) : Dr. H. Subandi. MM (.....
Penguji II (Kedua) : Drs. H. Septuri, M. Ag (.....
Penguji Pendamping: Dra. Romlah. M. Pd. I (.....

Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd.
NIP. 195608101987031001



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH**

Alamat : Jl. Let kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI
MANAJER DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs N 1 KOTA
AGUNG KEC. KOTA AGUNG KABUPATEN TANGGAMUS**

**Nama Mahasiswa : Hariza
NPM : 1211030015
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan keguruan**

MENYETUJUI

**Untuk di Monaqosahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang Monaqosah Fakultas
Tarbiyah dan keguruan IAIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

**Drs. Septuri, M.Ag
NIP.19640920 199403 1 002**

Pembimbing II

**Dra. Romlah, M.Pd.I
NIP.19630612 199303 2 002**

**Mengetahui,
Ketua Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
IAIN Raden Intan Lampung**

**Drs. Amiruddin, M.Pd.I
NIP. 19690305 199603 1 001**

**IMPLEMENTASI PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MANAJER
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs N 1 KOTA AGUNG
KEC. KOTA AGUNG KABUPATEN TANGGAMUS**



SKRIPSI

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

Oleh:

HARIZA

NPM.1211030015

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
2016**

**IMPLEMENTASI PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MANAJER
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs N 1 KOTA AGUNG
KEC. KOTA AGUNG KABUPATEN TANGGAMUS**

SKRIPSI

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

Oleh:

HARIZA

NPM.1211030015

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Drs. Septuri, M.Ag

Pembimbing II : Dra. Romlah, M.Pd.I

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
2016**

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MANAJER DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs N 1 KOTA AGUNG KEC. KOTA AGUNG KABUPATEN TANGGAMUS

**Oleh:
HARIZA
NPM.1211030015**

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan fenomena pendidikan di madrasah yang dalam melakukan pembelajaran belum maksimal, hal ini disebabkan masih ada oknum Guru di MTs N 1 Kotaagung yang kurang disiplin dan masih rendah kinerjanya, padahal kepala madrasah sudah berupaya menggunakan metode kepemimpinan yang baik. Adapun fokus masalahnya berkenaan dengan peran kepala madrasah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kab. Tanggamus.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan adanya peran kepala madrasah sebagai manajer dalam meningkatkan Kinerja Guru, untuk menjelaskan respon Guru terhadap kebijakan kepala madrasah, serta untuk membuktikan penyebab rendahnya kinerja Guru di MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kab. Tanggamus.

Objek dalam penelitian ini adalah guru-guru dan Kepala MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kab. Tanggamus. Dan dalam penelitian ini di titik beratkan kepada peran kepala madrasah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru.

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode observasi, interview, dokumentasi, wawancara.

Dari hasil analisis diketahui bahwa faktor yang menghambat kepala MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kab. Tanggamus dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya sarana dan prasarana pembelajaran, kondisi ini terlihat dari minimnya buku-buku paket pembelajaran yang ada di perpustakaan sehingga guru-guru dan peserta didikpun tidak bisa mendapatkan buku paket pembelajaran secara keseluruhan sehingga mereka harus bergantian untuk meminjam.

Dapat diambil kesimpulan bahwa peran kepala madrasah belum berhasil dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah disebabkan karena kurangnya sarana dan prasarana pembelajaran, kurangnya kegiatan tambahan bagi guru dan kurangnya kesadaran guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kata kunci : Peran Kepala Madrasah dan Kinerja Guru



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Let. Kol Endro Suratmin, Sukrame I Bandar Lampung, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PERAN KEPALA MADRASAH
SEBAGAI MANAJER DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MTs N 1 KOTA AGUNG KEC.
KOTA AGUNG KABUPATEN TANGGAMUS.**

Nama : **HARIZA**
NPM : **1211030015**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Septuri, M.Ag
NIP.19640920 199403 1 002

Dra. Romlah, M.Pd.I
NIP.19630612 199303 2 002

**Mengetahui,
Ketua Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
IAIN Raden Intan Lampung**

Drs. Amiruddin, M.Pd.I
NIP. 19690305 199603 1 001

MOTTO

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ
بِمَن ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.”
(QS. An Nahl : 125)¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Yayasan Penerjemah al-Qur'an, Jakarta, 2005, H.237

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan pada:

1. Ayahanda Hifzon dan ibunda Hayani tercinta yang senantiasa mendo'akan serta memberikan dukungan dan motivasi demi keberhasilan dalam belajar.
2. Kakek – nenek yang terhormat dan paman-bibi yang tidak dapat disebutkan satu persatu, dan adik-adikku, Rahmalia, Meti Tri Widya, yang selalu menanti keberhasilanku.
3. Saudara dan semua keluarga besar di Banjarmasin dan Negara batin kota agung yang tidak dapat kusebutkan satu persatu, yang selalu memberi nasehat untuk kebaikan buatku, yang selalu menantikan keberhasilanku selama ini.
4. Dan sahabat-sahabat, Budi Hartono, Putri Bungsu, Prawira Diharja, Zeni Yusarlis, Rendi Renaldi, Hendra, Ediyansah, Septri Yuanda, Revan Feldianto dan lain-lain yang tidak dapat kusebutkan satu persatu yang selalu mendukungku demi keberhasilanku.
5. Almamaterku tercinta IAIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Hariza dilahirkan di Desa Banjarmasin Kec. Kotaagung Kab. Tanggamus pada hari minggu tanggal 27 november 1994 yang merupakan buah hati pertama dari tiga bersaudara, putra dari pasangan bapak bernama Hifzon dan Ibu Hayani.

Penulis mulai masuk pendidikan SD Negeri 1 Negara Batin dari tahun 2000 selesai tahun 2006, lanjut ke jenjang pendidikan SMP Negeri 1 Kotaagung pada tahun 2006 selesai tahun 2009, kemudian melanjutkan ke jenjang SMA Negeri 1 Kotaagung Kabupaten Tanggamus pada tahun 2009 dan selesai pada tahun 2012.

Kemudian penulis pada tahun 2012 melanjutkan ke perguruan tinggi IAIN Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Sampai dengan sekarang.

Bandar Lampung, Juli 2016

HARIZA

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis sampaikan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan seperti apa yang diharapkan.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari adanya bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis merasa perlu menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung.
2. Drs. Amiruddin, M.Pd.I selaku Ketua Jurusan MPI Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung.
3. Drs. Septuri, M.Ag selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahannya. Dan Dra. Romlah, M.Pd.I selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahannya
4. Kepala MTs N 1 Kotaagung, guru serta staf yang telah memberikan bantuan hingga terselesainya skripsi ini
5. Rekan-rekan Seperjuangan yang telah memberi bantuan baik petunjuk atau berupa saran-saran, sehingga penulis senantiasa mendapat informasi yang sangat berharga.

Semoga amal baik Bapak, Ibu dan rekan-rekan semua akan diterima oleh Allah SWT dan akan mendapatkan balasan yang sesuai dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat dipergunakan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, Juli 2016

Penulis

HARIZA
NPM: 1211030015

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	14
C. Rumusan Masalah	14
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	14
1. Tujuan Penelitan	15
2. Kegunaan Penelitian	15
E. Metode Penelitian.....	15
F. Sistematika Penulisan.....	17
BAB II LANDASAN TEORI	19
A. Kepala Madrasah	19
1. Pengertian Kepala Madrasah	19
B. Kualitas Kinerja Guru	19
1. Pengertian Kinerja	19

2. Indikator Kinerja Guru.....	22
C. Madrasah Tsanawiyah	25
1. Pengertian Madrasah Tsanawiyah	25
D. Manajemen Kepala Madrasah	26
1. Pengertian Manajemen.....	26
2. Manajemen Kepemimpinan	30
E. Leader	42
1. Pengertian Leader	42
F. Perbedaan Antara Leader dan Manager	42
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Metode Penelitian	47
B. Desain Penelitian	49
C. Tahapan Penelitian	51
D. Teknik Pengumpulan Data.....	54
E. Teknik Pengolahan dan analisis Data.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN PENUTUP.....	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR PUSTAKA

- _____, *Zakiah Ilmu Pengetahuan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004
- 2001
- Aditama 2007
- Anasom, *Kyai, Kepemimpinan, dan Patronase*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2007
- Arikunto, Suharsimi *Organisasi dan Administrasi Pendidikan, Teknologi dan*
- Ary Ginandjar Agustian dalam Sekolah Staf Komando Angkatan Darat, *Bangsa*
- Dadang Suhardan, et all, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009,
- dan Depag, 1995, cet. ke-1
- Daradjat, *Zakiah Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*, Jakarta: Bumi Aksara
- Departemen Pendidikan Nasional, *Teropong Pendidikan Kita 2006*. Pusat dan
- E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional (Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan)*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, cet. VII 2008
- Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*, Yogyakarta: Andi,
- Fathurrohman, Pupuh dan Sobry Sutikno, *Strategi Belajar Mengajar*. PT. Ratika
- Freire, Paulo *Politik Pendidikan, Kebudayaan, Kekuasaan dan Pembebasan*,
- Gerungan. W.A, *Psikologi Sosial*, (Bandung: Refika Aditama), edisi ke-2, cet.
- Indonesia Terjebak "Perang Modern"*, Jakarta: Seskoad, 2004
- Informasi DEPDIKNAS 2006
- Kartini Kartono, 1994

ke-1. 2002

Kejuruan Jakarta: Rajagrafindo Persada, 1993

Lexy J. Moleang, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005)

Muhamad Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1998), cet. III

Saut Silaban, *Jurnal Formasi Maret* 2007. UPI (Bandung. Maret 2007)

Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung : Pustaka Setia, 2002)

TIM Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung :
Alfabet 2008)

Vivian Giang, *Business Insider*

Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000), cet. ke-2

Zaim El-Mubarak, *Membumikan Pendidikan Nilai*, (Bandung : Alfabet 2009)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KISI - KISI INTERVIEW

A. Interview untuk kepala sekolah

1. Bagaimanakah Peran kepala MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus?
2. Apa yang bapak harapkan dalam peran sebagai kepala Madrasah, khususnya bagi guru dan peserta didik?

B. Interview untuk guru

- a. Bagaimanakah kinerja guru di MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus?
- b. Apakah sarana dalam pengajaran sesuai dengan perencanaan yang telah rencanakan?
- c. Dalam proses mengajar di madrasah tersebut, apakah guru sering terlambat dan malas-malasan?

KISI - KISI OBSERVASI

1. Peran kepemimpinan kepala Madrasah

- a. Kepala Madrasah sebagai Pimpinan
- b. Kepala Madrasah sebagai manager
- c. Kepala Madrasah sebagai supervise
- d. Kepala Madrasah mengedepankan kedisiplinan
- e. Kepala Madrasah sebagai motivator

2. Kinerja Guru

- a. Melaksanakan proses belajar mengajar
- b. Melaksanakan tugas dari Madrasah.

KISI - KISI DOKUMENTASI

1. Sejarah singkat berdirinya MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus
2. Keadaan sarana dan prasarana yang tersedia di MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus
3. Keadaan guru di MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus
4. Keadaan peserta didik di MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus

KERANGKA INTERVIEW

1. Wawancara dengan Kepala MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus
 - a. Bagaimana sejarah singkat berdirinya MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus
 - b. Berapa jumlah Guru di MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus
2. Wawancara kepada Guru di MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus
 - a. Bagaimana kinerja guru di MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus
 - b. Bagaimana kegiatan pembelajaran di MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus
 - c. Bagaimana fasilitas kegiatan belajar mengajar di MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus

KERANGKA DOKUMENTASI

1. Sejarah singkat berdirinya MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus
2. Visi dan Misi MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus
3. Keadaan gedung dan sarana pendidikan MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus
4. Keadaan guru dan administrasi MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus
5. Keadaan peserta didik MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus
6. Struktur organisasi MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepala Madrasah

Pengertian Kepala Madrasah

Secara etimologi kepala Madrasah adalah guru yang memimpin Madrasah. Berarti secara terminology kepala madrasah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu madrasah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

B. Kualitas kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sebuah kata dalam bahasa Indonesia yang berasal dari kata dasar "*kerja*" yang menterjemahkan dari bahasa Inggris "*porformance*" yang berarti pekerjaan, perbuatan atau penampilan, bisa pula hasil kerja atau pencapaian kerja. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kirkpatrick dan Nixon mengartikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (direncanakan) sebelumnya. Murphy memberi pengertian kinerja adalah perhitungan hasil akhir atau

sebagai tingkat pencapaian hasil atau penyelesaian terhadap tujuan organisasi.¹ Kepala Madrasah hendaknya mengevaluasi kinerja Guru, TU, peserta didik.

Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Fatah Menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

¹ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. (Bandung : Alfabet 2009. h. 179

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Adapun penilain kinerja adalah penilaian berdasarkan pengamatan penilaian terhadap aktifitas Guru dan siswa sebagaimana yang terjadi. Penilain biasanya digunakan untuk menilai kemampuan guru dalam mengajar, siswa dalam berpidato, pembacaan puisi, diskusi, pemecahan masalah, partisipasi siswa dalam diskusi, menari, memainkan alat musik, aktivitas olahraga, menggunakan peralatan laboratorium, mengoperasikan suatu alat, dan aktivitas lain yang biasa diamati.

Menurut Djali dan pudji Muljono penilaian merupakan suatu tindakan atau proses untuk menentukan nilai suatu obyek. Penilaian adalah suatu keputusan tentang nilai. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan pada hasil pengukuran atau dipengaruhi hasil pengukuran. Sistem penilaian membutuhkan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh suatu pekerjaan yang telah dicapai. Agar efektif hendaknya standar terkait dengan hasil yang diinginkan. Hal itu dapat diturunkan dari hasil analisis pekerjaan dengan menganalisis hubungannya dengan kinerja guru saat itu.

Standar kinerja adalah ukuran tingkat kinerja yang diharapkan tercapai dan dinyatakan dalam suatu pernyataan kuantitatif. Penetapan standar kinerja dapat berasal dari peraturan Undang-undang yang berlaku, keputusan manajemen, pendapat para ahli, atau atas dasar dari pengalaman yang sama dengan tahun-tahun sebelumnya.

Untuk menjaga akuntabilitas guru, catatan standar tertulis harus ada dan para guru hendaknya diberi penjelasan oleh kepala sekolah tentang standar ini sebelum evaluasi dilakukan. Idealnya dalam penilaian kinerja guru harus berdasarkan pada kinerja aktual dari elemen-elemen pokok yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.

2. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyaksikan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan peningkatan dalam rangka pencapaian tujuan.²

Adapun syarat-syarat yang dipenuhi suatu Indikataor kinerja adalah :

- a. Spesifik dan jelas untuk menghindari kesalahan interpretasi
- b. Dapat di ukur secara obyektif
- c. Menangani aspek-aspek yang relevan
- d. Harus penting dan berguna untuk menunjukkan keberhasilan
- e. Fleksibel
- f. Efektif

² Akdon, *Strategic Management*, (Bandung : Alfabeta, 2007), h. 167

Penetapan indikator kinerja harus berlandaskan pada hasil perumusan perencanaan strategic yang meliputi tujuan dan sasaran kemudian diidentifikasi data, informasi yang lengkap, akurat dan relevan untuk memudahkan pemilihan indikator kinerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- 5) Kemampuan mengelola kelas
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

No	Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.	Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.	Penguasaan metode dan strategi mengajar.	Pemberian tugas-tugas kepada siswa.	Kemampuan mengelola kelas.	Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.
1. Siswadi, S.Ag		✓	✓	✓	✓	✓
2. Wartanto, S.Pd, M.Pd	✓	✓		✓		✓
3. Sarjono, S.Pd	✓		✓	✓	✓	
4. Syamsul Arifin, S.Pd	✓	✓	✓			✓
5. Sungeb,	✓		✓	✓	✓	✓

A.Md						
6. Drs. Dwi Purwanto		✓	✓	✓		
7. Dra. Hj Sri Sunarsi	✓		✓		✓	✓
8. Dra. Dewi Sri Nuryanti		✓	✓		✓	
9. Siti Muslimah, S.Pd		✓	✓	✓	✓	✓
10. Drs. Edy Pupon	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11. Dra. Hj Umi Maemunah	✓	✓	✓	✓	✓	
12. Sulis Faizin Ismail, S.Ag	✓	✓	✓	✓		
13. Sri Sumilih, S.Pd			✓	✓	✓	✓
14. Edy Wibowo, S.Ag	✓	✓	✓			
15. Widiesty, S.Pd		✓	✓	✓		✓
16. Sa'adah Al Muslimah, S.Pd	✓		✓	✓		✓
17. Faturrohman, S.Ag	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18. Sri Suwarni, S.Pd		✓		✓	✓	✓
19. Murni	✓		✓		✓	✓

Hartini, S.PdI						
20. Drs. Widodo	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21. Hj Tutik Hidayati, S.Ag		✓		✓	✓	✓

C. Madrasah Tsanawiyah

Pengertian Madrasah Tsanawiyah

Madrasah tsanawiyah (disingkat MTs) adalah jenjang pendidikan menengah pertama formal di Indonesia dibawah naungan kementerian Agama, setara dengan Sekolah Menengah Pertama, Pendidikan madrasah tsanawiyah adalah pendidikan formal berciri khas islam yang ditempuh dalam waktu 3 tahun, mulai dari kelas 7 sampai kelas 9.

Murid kelas 9 diwajibkan mengikuti Ujian Nasional (dahulu Ebtanas) yang memengaruhi kelulusan siswa. Lulusan MTs dapat melanjutkan pendidikan ke madrasah aliyah atau sekolah menengah atas atau sekolah menengah kejuruan.

Kurikulum madrasah tsanawiyah sama dengan kurikulum sekolah menengah pertama, hanya saja pada MTs terdapat porsi lebih banyak mengenai pendidikan agama Islam. Selain mengajarkan mata pelajaran sebagaimana sekolah dasar, juga ditambah dengan pelajaran-pelajaran seperti:

- a. bahasa indonesia
- b. ipa

c. matematika

Pelajar madrasah tsanawiyah umumnya berusia 13-15 tahun. Di Indonesia, setiap warga negara berusia 7-15 tahun tahun wajib mengikuti pendidikan dasar, yakni sekolah dasar (atau sederajat) 6 tahun dan sekolah menengah pertama (atau sederajat) 3 tahun.

D. Manajemen Kepala Madrasah

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata to *mage* yang berarti mengola, pengelolaan yang dilakukan melalui proses dan dikelola berdasarkan urutan, dalam bahasa latin *manus*, yang berarti memimpin, menangani, mengatur atau membimbing. Manajemen adalah seperangkat kegiatan-kegiatan yang meliputi perencanaan dan membuat keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan yang melibatkan orang-orang dalam organisasi, keuangan, mental dan sumber-sumber informasi, dengan tujuan-tujuan organisasi yang akan di capai secara efisien dan efektif.

Menurut Luther Gulick manajemen diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bisa bekerjasama. dipandang sebagai kiat menurut Follet karena manajemen untuk mencapai sasaran selalu dengan cara-cara agar mengatur orang lain dalam menjalankan tugas,

dipandang sebagai profesi karena dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai sasaran³.

Menurut Shrode Dan Voish mengatakan bahwa kerangka dasar manajemen meliputi: philosophy, Asumtions, principles, dan teori. Falsafah merupakan pandangan atau persepsi tentang kebenaran yang dikembangkan dari berfikir praktis. Bagi seorang menejer biasanya falsafah merupakan cara berfikir yang telah dikondisikan dengan lingkungan, perangkat organisasi, nilai-nilai dan keyakinan yang mendasari tanggung jawab seorang manejer.

Dalam dunia pendidikan manajemen dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan.⁴ Secara sederhana manajemen pendidikan merupakan proses manajemen dalam peksanaan tugas pendidikan dengan mendayagunakan segala sumber secara efisien untuk mencapai tujuan secara efektif. Manajemen pendidikan juga didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha pendidikan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen pendidikan juga merupakan suatu penataan bidang garapan pendidikan yang dilakukan melalui aktifitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pembinaan, pengkoordinasian pengkomunikasian, pemotivasian,

³ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008. h.1

⁴ Made Pidarta. *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 4.

penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaian dan pelaporan secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan secara berkualitas.⁵

Manajemen Pendidikan Islam, istilah memunculkan ini beberapa asumsi pemahaman antara lain:⁶ *pertama*, pendidikan islam yang dalam proses penyelenggaraannya memakai prinsip-prinsip, konsep-konsep, dan teori-teori manajemen yang berkembang dalam dunia bisnis. *Kedua*, pendidikan Islam yang dalam proses penyelenggaraannya menggunakan prinsip-prinsip dan konsepkonsep manajemen yang digali dari sumber dan khazanah keislaman. *Ketiga*, pendidikan islam yang dalam proses penyelenggaraannya menggunakan prinsipprinsip, konsep-konsep, dan teori-teori manajemen yang telah berkembang dalam dunia bisnis dengan menjadikan Islam sebagai nilai yang memandu dalam proses penyelenggaraannya.

MPI memiliki fungsi-fungsi manajerial yang sama dengan manajemen pada umumnya, tetapi dalam penerapannya dipengaruhi oleh tipe, sifat, dan jenis organisasi tersebut, sebagai organisasi pendidikan Islam yang berusaha mengejawantahkan nilai-nilai Islam ke dalam sistem pendidikannya.⁷ MPI juga dapat didefinisikan sebagai sebetuk kerjasama untuk melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan kepemimpinan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia, finansial, fisik, dan lainnya dengan

⁵ Dadang Suhardan, et all, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 87-88

⁶ Marno dan Tryo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refina Aditama, 2008), h. 3

⁷ Marno dan Tryo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, h. 4

menjadikan Islam sebagai landasan dan pemandu dalam praktek operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi (pendidikan Islam) dalam berbagai jenis dan bentuknya yang intinya membantu seseorang atau sekelompok siswa dalam menanamkan ajaran dan menumbuhkembangkan nilai-nilai Islam.

Adapun Fungsi Manajemen adalah :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah penentuan secara matang dan cerdas tentang apa yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan. Karena seringkali pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan tanpa adanya proses perencanaan. Kesulitan tersebut dapat berupa penyimpangan arah dari pada tujuan, atau ada pemborosan modal yang mengakibatkan gagalnya suatu kegiatan dalam mencapai tujuan tersebut

Pada dasarnya perencanaan dalam dunia pendidikan adalah sama dengan manajemen sebuah perusahaan, namun karena target yang menjadi sasaran yang ingin dicapai masing-masing komponen dalam dunia pendidikan berbeda dengan manajemen perusahaan, baik sumber keuangan maupun penggunaannya.

b. Pengorganisasian

Menurut Nanang Fatah⁸ pengorganisasian sebagai proses membagi-bagi kerja kedalam tugas-tugas yang kecil, membebaskan tugastugas itu kepada orang yang

⁸ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996.h.71

sesuai dengan kemampuannya dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya kedalam aktifitas pencapaian tujuan organisasi.

c. **Pemimpinan**

Berkenan dengan kepemimpinan nanang fatah mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan keseluruhan proses mempengaruhi, mendorong, menggerakkan dan menuntun orang lain dalam proses kerja agar bersikap, dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

d. **Pengawasan**

Menurut Anonim pengawasan adalah suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan pekerjaan/kegiatan telah dilakukan sesuai dengan rencana semula. Yang diawasi adalah perencanaan, pengorganisasian

2. Manajemen Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan masalah yang sangat penting dalam manajemen. Bahkan ada yang menilai bahwa kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain yang dimaksudkan untuk membentuk perilaku sesuai dengan kehendak kita.

Kepemimpinan dan manajemen dapat dikatakan sama dan dapat juga dikatakan berbeda. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa semua *leader* adalah manajer, akan tetapi tidak semua manajer dikatakan *leader*. Manajer biasanya

menggunakan kekuasaan yang melekat pada jabatannya atau organisasinya untuk memimpin orang. Seorang leader biasanya mempengaruhi orang lain dengan gaya dan keahliannya memimpin tanpa mengandalkan kekuasaan.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah, karena ia merupakan pemimpin di lembaganya, maka ia harus mampu dan berusaha semaksimal mungkin agar membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Seorang kepala Madrasah harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global yang lebih baik.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:⁹


 لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya, ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya.”

Berdasarkan ayat di atas, dapat diambil hikmah bahwa semua tindakan yang dilakukan oleh seorang kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan akan dimintai pertanggung jawaban. Demikian juga segala aktifitas dan kebijaksanaan yang diambil oleh pengelola pendidikan islam harus dipertanggung jawabkan.

⁹*Ibid.*, hlm. 72.

Kepala Madrasah harus bertanggungjawab atas kelancaran dan kebersihan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau kepada informal kepada masyarakat yang menitipkan anak didiknya.

Seorang kepala Madrasah sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin, dan supervisor diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga pendidikan kearah yang lebih baik, dan hendaknya seorang kepala Madrasah menjaga dan menciptakan hubungan yang harmonis baik terhadap masyarakat maupun terhadap Guru atau bawahannya.

Setiap bawahan menginginkan sosok kepala Madrasah yang bukan saja secara teoritis memiliki syarat-syarat kepemimpinan umumnya dan khususnya serta memiliki teknik memerintah yang baik, akan tetapi lebih dari pada itu justru yang paling penting adalah penerapan kepemimpinannya yang dapat dirasakan dan berpengaruh besar terhadap bawahan.

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris berarti "*leadership*",¹⁰ kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.¹¹

¹⁰ Jhon M. Echols, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta : PT.Gramedia, 1996), h. 351

¹¹ Tim Dosen Administrasi UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2008), h. 125

Menurut Siagian kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Adapun otoritas seorang pemimpin adalah menggerakkan, membimbing dan mempengaruhi, mengarahkan orang lain ke suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama.¹²

Sedangkan menurut Joseph C. Rost kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Seorang pemimpin dan bawahan ada hubungan timbal balik dan tanpa paksaan. Dengan demikian, kepemimpinan itu sendiri merupakan proses yang saling mempengaruhi.¹³

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah al-A'raf ayat 29 yang berbunyi:¹⁴

وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ ﴿٢٩﴾

Artinya : “Katakanlah, Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan. Dan (katakanlah), Luruskanlah muka (diri)mu disetiap sembahyang dan sembahlah Allah dengan mengikhlaskan ketaatanmu kepadaNya. Sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan (demikian pulalah kamu akan kembali padaNya)”

¹² Siagian P.Sondang, *Organisasi Kepemimpinan dan perilaku Organisasi* (Jakarta : CV. Haji Masagung, 1992) h. 97

¹³ Traitoro Safaria, *Kepemimpinan*, (Jogjakarta : Graham Ilmu, 2004), h. 3

¹⁴ Departemen Agama RI., *Al Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Yayasan Penerjemah Al Qur'an, 2005), hlm. 229.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan hendaknya dijadikan sebagai ibadah kepada Allah SWT, sedangkan pengabdian yang bernilai tinggi adalah disertai dengan keikhlasan hati hanya karena Allah SWT.

Kepemimpinan merupakan suatu konsep abstrak, akan tetapi hasilnya nyata, kadangkala kepemimpinan mengarah pada seni, akan tetapi sering pula berkaitan dengan ilmu. Pada kenyataannya kepemimpinan merupakan seni dan sekaligus ilmu.¹⁵ Pada kajian tentang kepemimpinan ini, paling tidak ada tiga istilah yaitu, pemimpin, kepemimpinan, dan memimpin. Pada dasarnya ketiga istilah tersebut berasal dari kata dasar yang sama yaitu pimpin. Akan tetapi ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu. Oleh karena itu, seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Pemimpin juga pada hakekatnya seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan itu sendiri berarti kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.¹⁶

Istilah Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Oleh sebab itu, kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin. Sementara itu, istilah

¹⁵ Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*, (Yogyakarta: Andi, 2001), h. 152

¹⁶ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1997), h. 88

memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.¹⁷

Ordway Tead mengatakan bahwa “*Leadership is the activity influencing people to cooperate toward some goal which they come to find desirable*”
Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Singkatnya, dalam pengertian yang sederhana bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan.¹⁸

Sejalan dengan definisi diatas, Sofyan Syafri mengungkapkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi orang lain yang dimaksudkan untuk membentuk perilaku sesuai dengan kehendak kita. Oleh karena itu, seorang *leader* biasanya mempengaruhi orang lain dengan gaya dan keahliannya memimpin tanpa mengandalkan kekuasaan.¹⁹

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Az-Zumar ayat 33 yang berbunyi:²⁰

وَالَّذِي جَاءَ بِالصِّدْقِ وَصَدَّقَ بِهِ ۖ أُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ ﴿٣٣﴾

Artinya : “Dan orang yang membawa kebenaran (Muhammad) dan membenarkannya, mereka itulah orang-orang yang bertaqwa”.

¹⁷ Semuil Tjiharjadi et all, *To Be a Great Leader*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2007), h. 30

¹⁸ Anasom, *Kiyai, Kepemimpinan, dan Patronase*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2007),
h. 2

¹⁹ Sofyan Syafri Harahap, *Manajemen Kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996).,
h. 233

²⁰ *Ibid.*, hlm. 750.

Berdasarkan ayat di atas, dapat dipetik hikmah bahwa dalam kaitannya dengan sikap pemimpin atau kepala sekolah dalam pendidikan islam, selalu menjunjung tinggi kebenaran dan kejujuran.

Dari definisi-definisi di atas maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk untuk mengerjakan hal-hal yang kita inginkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini seorang pemimpin berusaha semaksimal mungkin dengan berbagai upaya agar orang lain mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu, kemampuan mempengaruhi ini merupakan kemampuan tersendiri bagi seorang pemimpin yang tidak banyak dimiliki oleh orang lain. Bahkan kemampuan ini merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang jika mau menjadi seorang pemimpin.

Secara lebih rinci, Ralph M. Stogdill seperti yang dikutip Anasom mengungkapkan bahwa dalam memberi arti kepemimpinan ini, yang dapat dilihat dan berbagai sudut pandang, yaitu:²¹

Kepemimpinan sebagai titik pusat proses kelompok ;

- a. Kepemimpinan adalah suatu kepribadian yang mempunyai pengaruh
- b. Kepemimpinan adalah seni untuk menciptakan kesesuaian paham atau kesepakatan
- c. Kepemimpinan adalah pelaksanaan pengaruh

²¹ Anasom, *Kiyai, Kepemimpinan, dan Patronase*, h. 3

- d. Kepemimpinan adalah tindakan atau perilaku
- e. Kepemimpinan adalah suatu bentuk persuasi
- f. Kepemimpinan adalah suatu hubungan kekuatan/kekuasaan
- g. Kepemimpinan adalah sarana pencapaian tujuan
- h. Kepemimpinan adalah suatu hasil dari interaksi
- i. Kepemimpinan sebagai inisiasi (permulaan) dan struktur

Banyaknya pemaknaan terhadap kepemimpinan merupakan bukti bahwa persoalan kepemimpinan merupakan magnet yang memiliki daya tarik yang kuat, karena semua orang merupakan pemimpin minimalnya pemimpin bagi dirinya sendiri. Dengan kemauan dan tekad yang kuat, seseorang dapat menjadi pemimpin bagi suatu kelompok. Tanpa dilahirkan dari seorang pemimpin pun, seseorang dapat menjadi pemimpin, karena kepemimpinan dapat dipelajari baik melalui jalur pendidikan maupun pelatihan.

W.A. Gerungan mengungkapkan bahwa kepemimpinan bukanlah sesuatu yang bersifat ghaib atau mistis, melainkan merupakan keseluruhan dari keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) yang diperlukan oleh tugas pemimpin. Dalam hal ini keterampilan dan sikap itu dapat dipelajari.²² Keterampilan adalah kegiatan yang berhubungan dengan urat-urat syaraf dan otot-otot (*neuromuscular*) yang lazimnya tampak dalam kegiatan jasmaniah seperti menulis, mengetik, olah raga dan lain

²² W.A. Gerungan, *Psikologi Sosial*, (Bandung: Refika Aditama, 2002), edisi ke-2, cet. ke-15, h. 128

sebagainya. Keterampilan juga merupakan kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil-hasil tertentu.²³ Dengan demikian, banyaknya tokoh yang mengungkapkan pendapatnya tentang kepemimpinan itu karena kepemimpinan merupakan sesuatu yang dapat dipelajari, dapat dibentuk dan tergantung dari lingkungan sekitarnya.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-Ma'idah ayat 8 yang berbunyi:²⁴

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ ۖ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَآلٍ ؕ
تَعَدَّلُوا ؕ أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman hendaknya kamu menjadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa. Dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan."

Semua keputusan yang diambil oleh kepala sekolah dalam manajemen pendidikan islam harus mencerminkan sikap adil, baik adil dalam menimbang, dalam menyampaikan maupun dalam melaksanakan.

Di samping itu, dengan kepemimpinan, seseorang dapat memperoleh kekuasaan, dan kekuasaan itulah yang banyak diburu oleh orang. Bahkan seseorang

²³ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), cet. ke-9, h. 119

²⁴ *ibid.*, hlm. 159.

dengan berbagai daya dan upaya untuk memperoleh kekuasaan, karena itu inti dari kepemimpinan adalah kekuasaan.

Bagi sebagian orang, kekuasaan merupakan keinginan bahkan obsesi yang hendak dicapainya dengan berbagai cara, akan tetapi bagi sebagian lainnya kekuasaan dianggap sebagai sesuatu yang biasa dan merupakan proses berbagi peran untuk mengatur berbagai persoalan dalam rangka mencapai kebaikan bersama. Oleh karena itu, kekuasaan dianggap sebagai amanah yang harus dipertanggungjawabkan baik kepada yang memberi amanah maupun kepada Allah SWT, Tuhan yang menguasai alam jagat raya ini. Dalam konteks ini, kepemimpinan merupakan konsep aktifitas yang harus dipertanggungjawabkan.

Semuil Tjiharjadi mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut:²⁵

1) Kepemimpinan adalah pengaruh – tidak lebih, tidak kurang

Definisi ini dinyatakan oleh Maxwell, yakni bahwa ukuran sejati dan kepemimpinan adalah pengaruh–tidak lebih, tidak kurang. Definisi kepemimpinan tersebut merupakan definisi yang paling singkat, akan tetapi mengandung makna yang sangat mendalam, karena pada dasarnya proses memimpin adalah mempengaruhi orang lain agar mengikuti. Sejalan dengan hal tersebut, Waldock dan Kelly-Rawat bahkan menyatakan bahwa pengaruh adalah Jantung kepemimpinan. Kepemimpinan tidak dihubungkan dengan posisi atau jabatan tertentu, akan tetapi dihubungkan dan melekat pada kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain “Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi sebuah kelompok

²⁵ Semuil Tjiharjadi et al, *To Be a Great Leader, Of Cit*, h. 8-11

yang terorganisir untuk mencapai tujuan-tujuan mereka,” demikian Hughes memperkuat definisi kepemimpinan yang dinyatakan oleh Maxwell. Baik Maxwell maupun Hughes sama-sama menggaris bawahi bahwa kepemimpinan adalah pengaruh. Kemampuan mempengaruhi ini orang lain yang diperoleh dari luar struktur formal adalah sama atau bahkan lebih penting daripada pengaruh formal.²⁶

2) Kepemimpinan adalah kapasitas untuk menerjemahkan visi ke dalam realita.

Definisi tersebut dinyatakan oleh Werren Bennis dalam Covey. Dengan kata lain, “Kepemimpinan berarti turut melibatkan orang lain dan lebih mengutamakan visi di atas segalanya, baru kemudian pada langkah pelaksanaannya,” Kepemimpinan merupakan suatu seni tersendiri yang dipelajari dan diterapkan dengan hati-hati. Kepemimpinan bersifat dinamis dan situasional. Artinya, tidak ada cara terbaik yang bisa digunakan dalam segala situasi yang dihadapi.

Dalam sebuah proses kepemimpinan, visi memiliki peran strategis untuk mampu mengerakkan kekuatan dan sumber daya yang ada. Dengan visi yang lugas dan mampu mempengaruhi personal organisasi, maka organisasi akan berjalan dengan lancar. Karena itu, hanya orang yang visioner yang dapat menjadi pemimpin, dan hanya pemimpin yang visioner yang akan mampu mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan sukses. Kepemimpinan tanpa visi yang jelas, maka tidak akan berjalan, karena dengan visi, pemimpin dapat menggerakkan kekuatan organisasi.

²⁶ Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management* (Yogyakarta: Andi, 2001), h. 153

- 3) Kepemimpinan adalah penyebab dari berbagai tindakan yang digerakkan orang (*people-driven actions*) secara cermat (*deliberately*) dengan cara terencana (*planned fashion*) yang bertujuan menyelesaikan agenda pemimpin (*leader's agenda*).

Definisi itu dinyatakan oleh Crosby. Berbagai tindakan yang digerakkan orang, berarti kita sedang bergerak untuk meraih segala sesuatu melalui berbagai tindakan yang diambil orang lain. Secara cermat (*deliberately*), kita sedang berjalan menuju tujuan dengan suatu sasaran yang jelas dalam pikiran – itu berarti bahwa kita memilih orang secara teliti dan mengarahkan mereka ke arah kita. Cara terencana berarti secara nyata mempersiapkan suatu runtutan dan berbagai peristiwa yang membuat orang lain tahu apa yang akan terjadi dan apa yang dikira benar untuk dilakukan.

- 4) Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mengkomunikasikan nilai dan potensi mereka kepada orang lain, lalu dengan sangat jelas mereka datang untuk menemukannya dalam diri mereka sendiri. Definisi terakhir itu dinyatakan oleh Stephen R. Covey.

Dengan melihat berbagai definisi kepemimpinan di atas, maka dapat dikatakan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin bukanlah sesuatu yang mudah, akan tetapi memerlukan keahlian khusus atau memiliki keunggulan yang tidak dimiliki oleh orang lain. Seorang pemimpin harus memiliki sifat *amanah* yang dilandasi dengan kejujuran, keikhlasan, kesederhanaan, kerja keras, memiliki kepribadian yang

mantap, dan lain sebagainya. Pentingnya kepribadian ini karena berkaitan erat dengan keberhasilan seorang pemimpin baik dalam kehidupan pribadinya maupun kehidupan dalam pekerjaannya.²⁷

Di samping itu juga, seorang pemimpin harus memiliki karakter yang baik, kecerdasan, kemampuan berkomunikasi, keteladanan, berpikir jauh ke depan dan lain sebagainya.

E. Leader

Pengertian Leader

Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan – khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang , sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan. ().

F. Perbedaan Antara Leader dan Manager

3 Hal yang Membedakan Antara Leader dan Manager

²⁷ Anasom, Kiyai, *Kepemimpinan, dan Patronase*, op Cit, h. 7

Beberapa peran dapat ditentukan dengan mudah sementara yang lain mungkin memiliki batas-batas yang lebih membingungkan, misalnya, apa perbedaan antara Leaders dan Managers ?²⁸

Anda dapat menjadi manajer dan leader pada saat yang sama, tetapi hanya karena Anda seorang pemimpin fenomenal tidak menjamin Anda akan menjadi manajer yang hebat, dan sebaliknya, jadi apa perbedaannya ?

Dalam bukunya “On Becoming a Leader”, Warren Bennis menulis tentang perbedaan penting antara beberapa pemimpin dan manajer. Berikut adalah beberapa hal penting dari buku ini, serta insight dari Gene Wade, pendiri CEO UniversityNow, dan Peter Drucker.

1. Leader melakukan inovasi, sedangkan manajer mengelola.

Ini berarti bahwa seorang leader atau pemimpin adalah orang yang datang dengan ide-ide baru dan menggerakkan seluruh organisasi ke dalam fase berpikir untuk maju. Orang ini harus terus-menerus mengembangkan strategi-strategi dan taktik baru . Dia harus memiliki pengetahuan tentang tren terbaru, penelitian, dan keahlian.

Di sisi lain, manajer mempertahankan apa yang telah ditetapkan. Orang ini harus mempertahankan kontrol dan mengatasi gangguan dalam organisasi yang mungkin ada.

²⁸ Kartini Kartono, 1994 : 181

Dalam bukunya *The Wall Street Journal Essential Guide to Management: Lasting Lessons from the Best Leadership Minds of Our Time*, Alan Murray mengutip Drucker bahwa seorang manajer adalah seseorang yang menetapkan target yang tepat, tolok ukur, analisis, dan menilai kinerja. Manajer memahami orang-orang yang bekerja bersama mereka dan tahu mana orang yang terbaik untuk tugas-tugas tertentu.

2. Leader menginspirasi sementara manajer bergantung pada kontrol.

Seorang pemimpin adalah seseorang yang menginspirasi orang lain untuk menjadi yang terbaik dan tahu cara yang tepat mengatur tempo serta kecepatan untuk seluruh kelompok.

Kepemimpinan adalah bukan apa yang Anda lakukan-tetapi apa yang orang lain lakukan sebagai respon dari Anda. Jika tidak ada yang muncul di barisan Anda, maka Anda bukanlah seorang pemimpin.

Dan jika orang memutuskan untuk ikut dalam “kapal” Anda karena Anda telah menginspirasi mereka, maka itu berarti bahwa Anda telah membuat suatu ikatan kepercayaan dalam perusahaan. Ini adalah hal yang penting karena jika bisnis berubah dengan cepat dan membutuhkan orang untuk percaya dalam suatu misi, maka orang ini bisa menjadi pilihan yang tepat.

Adapun manajer, Drucker menulis bahwa tugas mereka adalah untuk mempertahankan kontrol atas orang dengan membantu mereka mengembangkan aset mereka sendiri dan mengeluarkan bakat mereka yang terbesar. Untuk melakukan ini secara efektif, Anda harus tahu orang-orang yang bekerja dengan dan memahami kepentingan mereka serta passionnya.

Manajer kemudian menciptakan keputusan tentang gaji, promosi penempatan, dan melalui komunikasi dengan tim.

Mengelola proyek adalah satu hal, memberdayakan orang lain adalah hal lain.

3. Pemimpin bertanya “what” dan “why,” sedangkan manajer bertanya “how”.

Untuk bertanya apa dan mengapa Anda harus mampu mempertanyakan mengapa orang lain melakukan tindakan-tindakan tertentu yang terjadi. Kadang-kadang ini mengharuskan Anda menantang atasan.

Ini berarti bahwa mereka mampu stand up untuk manajemen ketika mereka berpikir sesuatu yang perlu dilakukan bagi perusahaan. Pemimpin tidak selalu benar tentunya.

Jika perusahaan Anda mengalami kegagalan, pekerjaan leader adalah untuk datang dan berkata, “Apa yang kita pelajari dari hal ini?” Dan “Bagaimana kita

menggunakan kegagalan ini untuk memperjelas tujuan kita atau mendapatkan sesuatu yang lebih baik? Sebaliknya, manajer tidak benar-benar berpikir tentang apa artinya kegagalan.

Tugas mereka adalah untuk bertanya “bagaimana” dan “kapan” untuk memastikan mereka melaksanakan rencana yang sesuai. Drucker menulis bahwa manajer menerima status quo dan lebih seperti tentara di militer. Mereka tahu bahwa perintah dan rencana yang penting dan tugas mereka adalah untuk menjaga visi mereka pada tujuan perusahaan saat ini.

Meskipun untuk dua peran mungkin mirip, “Para manajer terbaik juga para pemimpin,” kata Wade. “Saya pikir Anda bisa melakukan keduanya, tetapi Anda harus meluangkan waktu untuk mengolahnya.”²⁹

²⁹ Vivian Giang, Business Insider

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹ Maka dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan atau penelitian deskriptif kualitatif dimana pengertian metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen), dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara *triangulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.²

Menurut Bogdan, rancangan penelitian kualitatif diibaratkan seperti orang mau piknik, sehingga ia baru tahu tempat yang akan dituju, tetapi belum tentu tahu pasti apa yang ditempat itu. Ia akan tahu setelah memasuki objek, dengan cara membaca berbagai informasi tertulis, gambar-gambar, berfikir dan melihat objek dan aktifitas orang yang ada disekelilingnya, melakukan wawancara dan sebagainya.³

Alasan mengapa penulis menggunakan penelitian kualitatif, yaitu karena penelitian kualitatif bukan hanya sekedar menghasilkan data atau informasi yang

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Alfabeta, Cetakan Ke 1, Bandung, 2011. h. 2

² *Ibid*, h. 9

³ *Ibid*, h. 19

sulit dicari melalui metode kuantitatif, tetapi juga harus menghasilkan informasi-informasi yang bermakna. Setelah peneliti memasuki objek penelitian atau sering disebut sebagai situasi sosial (yang terdiri atas tempat, aktor/pelaku/orang-orang, dan aktivitas), peneliti berfikir apa yang akan ditanyakan, (1). Setelah berfikir sehingga menemukan apa yang akan ditanyakan, maka peneliti selanjutnya bertanya pada orang-orang yang dijumpai pada tempat tersebut (2). Setelah pertanyaan diberi jawaban, peneliti akan menganalisis apakah pertanyaan yang diberikan itu betul atau tidak (3). Kalau jawaban atas pertanyaan dirasakan betul, maka dibutuhkan kesimpulan (4). Kembali terhadap kesimpulan yang dibuat.⁴

1. Jenis dan sifat penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang meneliti fakta-fakta dan permasalahan yang ada dilapangan. Sedangkan sifat penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan kondisi lapangan apa adanya di MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, missal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang

⁴ *Ibid*, h. 20-21

dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative⁵.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dari 11 orang guru masing-masing mata pelajaran yang ada di MTs N 1 Kotaagung Kec. Kotaagung Kabupaten Tanggamus.

B. Desain Penelitian

Dalam setiap melakukan penelitian ilmiah seorang peneliti harus menggunakan metode atau cara. Hal ini dimaksudkan agar mendekati diri pada subyek penelitian sehingga akan menghasilkan penelitian secara optimal dan kredibel. Sesuai dengan judul, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena subyek yang ditelitinya adalah Manusia, Nasion mengemukakan bahwa penelitian kualitatif pada dasarnya adalah mengamati orang dan lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran tentang dunia sekitar. Moloeng berpendapat bahwa penelitian kualitatif memiliki ciri-ciri yaitu :

1. Melakukan penelitian pada latar ilmiah
2. Peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data yang utama

⁵ Sugito <http://sugithewae.wordpress.com/2016/11/15/pengertian-populasi-dan-sampel-dalam-penelitian/07> april 2016.01.22

3. Menggunakan metode kualitatif, karena lebih mudah bila berhadapan dengan kenyataan ganda, menyajikan secara langsung hubungan peneliti dengan responden
4. Menggunakan analisis data induktif
5. Lebih mendekati bimbingan penyusunan teori substantif yang berasal dari data
6. Data yang terkumpul berupa kata-kata, gambar dan bukan angka
7. Menghendaki ditetapkannya batas dalam penelitian atas dasar fokus yang timbul sebagai masalah penelitian
8. Lebih mementingkan proses dari pada hasil
9. Menyusun desain terus menerus disesuaikan dengan kenyataan di lapangan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, Lexy J. Moleong mengemukakan bahwa deskriptif merupakan salah satu karakteristik dari penelitian kualitatif. Disini data yang terkumpul umumnya berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.⁶ Kalau pun ada angka hanya sifatnya sebagai penunjang.⁷ Hal ini disebabkan karena adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu semua yang dikumpulkan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti. Dengan demikian laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberikan gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya.

⁶ Lexy J. Moleang, Metode Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 11

⁷ Sudarwan Danim, Menjadi Peneliti Kualitatif, (Bandung : Pustaka Setia, 2002), h.61

Muhamad Nazir menjelaskan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode dalam peneliti status kelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi. Adapun tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan dengan fenomena yang diteliti.⁸

C. Tahapan Penelitian

Menurut Lexy J. Moleong⁹ ada beberapa tahapan dalam melakukan penelitian yaitu :

1. Tahap pra lapangan: yang terdiri dari penyusunan rancangan penelitian, memilih lapangan penelitian, mengurus perizinan, menjajaki dan menilai keadaan lapangan dan etika penelitian
2. Tahap pekerjaan lapangan: terdiri dari bagaimana memahami latar belakang penelitian dan persiapan diri, memasuki lapangan dan mengumpulkan data.
3. Tahap analisis data: terdiri dari konsep dasar analisis dan menemukan tema dan merumuskan kesimpulan.

Merujuk pada tahapan yang dikemukakan Lexy J. Moleang diatas, maka dalam penelitian yang dilakukan penulis juga mengikuti tahapan-tahapan sebagai berikut :

⁸ Muhamad Nazir, Metode Penelitian (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1998), cet. III h.63

⁹ Moleong, Lexy J. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005h.84

a. Tahap Persiapan (Pra lapangan)

Pada tahap ini penulis menyusun laporan penelitian. Setelah selesai ditulis, proposal tersebut diajukan kepada lembaga dan dosen pembimbing guna dipresentasikan. Jika proposal ini selesai disetujui dan dilakukan perbaikan-perbaikan maka selanjutnya adalah mengurus perizinan untuk melakukan penelitian baik itu dari lembaga IAIN Raden Intan Lampung maupun tempat dimana penelitian akan dilakukan. Dilanjutkan kepada kunjungan secara dekat untuk mengumpulkan informasi awal lokasi penelitian, setelah izin penelitian diperoleh lalu menentukan informan sebagai sumber informasi yang akan dipergunakan sebagai proses penelitian di MTs N 1 Kotaagung Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus.

b. Tahap Pelaksanaan pekerjaan lapangan

Pada tahap ini penulis berusaha memahami latar masalah dalam penelitian dengan tahapan sebagai berikut :

1). Tahap Orientasi

Dalam penelitian kualitatif orientasi lapangan sangat dibutuhkan untuk memperoleh gambaran lengkap dan jelas mengenai permasalahan yang akan diteliti. Pada tahap ini penulis berupaya untuk mengetahui segala hal yang berhubungan dengan penelitian, menjalin hubungan baik secara informal maupun formal dengan seluruh elemen subyek penelitian.

Pada tahap ini penciptaan hubungan baik yang harmonis dengan subyek penelitian akan membantu peneliti dalam mengumpulkan data dan informasi di waktu

selanjutnya. Dengan memunculkan kesan yang baik oleh peneliti akan membuat subyek penelitian menerima keberadaan kita di sekitar mereka.

2). Tahap Eksplorasi

Pada tahap ini pengumpulan data sudah mulai dilakukan. Penulis juga berusaha untuk mendapatkan data dan informasi sedalam-dalamnya guna melancarkan penelitian. Pada tahap ini penulis melakukan observasi, wawancara, study dokumentasi dan studi pustaka.

3). Pengecekan Data

Pengecekan data merupakan tahap uji kritis terhadap data sementara yang diperoleh peneliti dari subyek penelitian. Pengecekan data ini dilakukan untuk mendapatkan data yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Pengecekan data ini dilakukan dengan teman sejawat (member check), triangulasi data dan bimbingan dengan Dosen pembimbing.

4). Tahap Penyusunan Laporan

Tahap ini merupakan tahap akhir dimana hasil penelitian disusun secara sistematis berupa karya ilmiah dalam bentuk tesis. Tesis yang telah disusun, selanjutnya dipertanggung jawabkan secara ilmiah pada forum ujian resmi untuk mendapatkan pengesahan. Waktu penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini

berkisar 4 bulan, dan mungkin adanya penambahan waktu sesuai dengan kebutuhan penelitian yang representatif.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian yang luas dan mendalam, maka upaya yang dilakukan melalui :

1. Observasi

Spredley membagi observasi kedalam tiga tahapan yaitu : observasi deskriptif (*descriptive observation*) secara luas dengan menggambarkan secara umum situasi setting belajar, dan aktivitas pembelajaran, guru, karyawan. Pengamatan dimulai dengan pengamatan menyeluruh (*Grand tour*) dan selanjutnya lebih terfokus (*mini tour*). Pengamatan menyeluruh dimaksudkan untuk mendapatkan catatan-catatan lapangan guna menjawab pertanyaan umum. Sedangkan pengamatan *mini tour* dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang satuan yang lebih detail, rinci, dan menggambarkan informasi yang lebih spesifik.

Observasi dilakukan untuk mengamati gambaran lokasi penelitian yang ada di MTs N 1 Kotaagung yang benar-benar terjadi dan merupakan realitas objektif.

Berdasarkan kegiatan observasi tersebut dapat diharapkan diperoleh data penelitian secara obyektif dan dapat memetik pentingnya observasi dalam penelitian kualitatif, seperti yang dikemukakan oleh moleong¹⁰ sebagai berikut:

- a. Mengoptimalkan kemampuan peneliti dari segi motif, perhatian dan kebiasaan

¹⁰ Ibid, h. 108

- b. Memungkinkan peneliti melihat dunia sebagai yang dilihat oleh subyek pengertian subyek, menangkap kehidupan budaya berdasarkan pandangan subyek pada sat itu
- c. Memungkinkan peneliti dapat merasakan apa yang dirasakan dan dihayati oleh subyek
- d. Memungkinkan pembentukan pengetahuan berdasarkan apa yang diketahui peneliti dan subyek penelitian

2. Wawancara mendalam

Wawancara mendalam merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan penelitian dengan cara bertemu langsung (bertatap muka) dengan informan kemudian melakukan proses tanya jawab. Pertanyaan yang dilakukan dalam proses wawancara adalah pertanyaan yang sifatnya terfokus, maksudnya adalah menggunakan adalah penggunaan pedoman wawancara sebagai inti atau dasar informasi apa yang ingin diketahui dan dikumpulkan, sedangkan pertanyaan lainnya adalah bersifat seponitanitas untuk memperdalam pedoman wawancara.

Menurut Nasution wawancara mendalam dalam penelitian kualitatif adalah wawancara yang bersifat terbuka dan tidak berstruktur, tidak menggunakan tes standar atau instrument lain yang diuji validitasnya, ia mengobservasi apa yang ada dalam kenyataan dan mengajukan pertanyaan dalam proses wawancara.

Wawancara mendalam dilakukan langsung dengan semua subyek penelitian yang telah ditentukan yaitu meliputi : kepala MTs N 1 Kotaagung, Guru, TU, penjaga

sekolah dengan instrument yang telah dipersiapkan sebelumnya. Wawancara dilakukan terstruktur dan tidak terstruktur.

Dalam melakukan wawancara harus dibuat pedoman yang dijadikan acuan dan instrumen wawancara yang dilakukan bersifat terbuka, terstruktur dengan pedoman dan hasil wawancara yang dijadikan sebagai lampiran penelitian.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi disini adalah upaya dalam mengumpulkan data atau informasi dengan cara melihat, membaca dan mencatat tentang data-data yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut. Adapun dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen resmi lembaga sebagai bukti fisik dari suatu kegiatan yang telah dilakukan di MTs N 1 Kotaagung Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus adapun dokumen dalam hal ini adalah berupa catatan, laporan kegiatan dan lain-lain sumber dokumen sangat bermanfaat bagi bukti penelitian, sesuai dengan standar kualitatif, tidak reaktif.

Dengan demikian dalam penelitian ini metode yang dipakai adalah metode pengamatan, wawancara sedangkan metode dokumentasi hanya digunakan untuk triangulasi data.

E. Teknik Pengolahan dan analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik diterapkan melalui dua strategi yaitu :

1. Mendasarkan pada proposisi teoritis.
2. Mengembangkan deskripsi kasus.

Pada proposisi teoritis dimaksudkan untuk merancang pengumpulan data yang diawali dengan menyusun serangkaian pertanyaan, melakukan tinjauan pustaka dan mengembangkan desain yang relevan sehingga memudahkan untuk melakukan study di lapangan.

Adapun strategi deskriptif kasus dipandang sebagai sebuah kegiatan terprogram dengan memfokuskan pada sejumlah fenomena yang dijadikan alternative, proposisi teoritis tidak secara langsung ditemukan. Dengan demikian analisis data yang digunakan lebih mengutamakan pemberian uraian atau proposisi berdasarkan kerangka acuan teoritis yang telah disusun sebelumnya.

Proses analisis yang digunakan adalah mengikuti bentuk analisis domain, dengan menggunakan prinsip : 1). Logika penjodohan pola, yaitu melakukan komparasi antara kerangka teoritik dengan kenyataan empiric kemudian mengembangkan beberapa prediksi alternative. Dengan demikian peristiwa-peristiwa yang diteliti mempunyai validitas. 2). Explanasi tandingan pola, yaitu mengembangkan proposisi-proposisi teoritis yang teraktualisasikan dengan istilah-istilah oprasional.

Proses analisis penelitian, dilakukan sejak memasuki latar dengan menelaah data yang telah dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian data tersebut di reduksi dengan cara membuat abstraksi dalam bentuk rangkuman inti dari data yang ada, selanjutnya disusun dalam satuan-satuan atau unit.

Satuan-satuan tersebut di kategorisasikan sambil memberi kode, kemudian analisis dilanjutkan dengan pemeriksaan keabsahan data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penentuan Lokasi Penelitian

1. Letak Giografis

MTs N 1 Kotaagung terletak di Jalan dan Nomor : Lapangan Hijau no. 02 Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus adalah lembaga pendidikan Agama Islam yang dikelola langsung oleh kementerian agama Islam. MTs N 1 Kotaagung berdiri di atas tanah wakaf seluas 3.000 M²,

Adapun batas-batas dari MTs N 1 Kotaagung adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah selatan dibatasi kompleks pemakaman desa.
- b. Sebelah utara dibatasi oleh SDN I kotaagung.
- c. Sebelah Barat dibatasi sawah penduduk.
- d. Sebelah timur lapangan sepak bola masyarakat desa kotaagung.

2. Profil Sejarah Berdirinya MTs N 1 Kotaagung

MTs N 1 Kotaagung adalah sebagai lembaga pendidikan Agama ditingkat menengah pertama yang dibawah naungan Kementerian Agama yang mempunyai keunggulan di bidang dalam bidang agama Islam.

IDENTITAS MADRASAH

Nama Madrasah : MTs. Negeri Kotaagung, Nomor Statistik : 211180102002,
 Propinsi : Lampung, Otonomi Daerah : Tanggamus, Kecamatan : Kotaagung,
 Kelurahan : Kuripan, Jalan dan Nomor : Lapangan Hijau no. 02, Kode Pos : 35713,
 Telepon : Kode Wilayah : 0722 Nomor : 21086, Daerah : Perkotaan, Status
 Madrasah : Negeri, Surat Keputusan : No. 16 Tahun 1978 Tanggal 16 – 8 – 1978,
 Penerbit SK di tanda tangani : Menteri Agama, Tahun Berdiri : 1969, Tahun
 Penegrian : 1969, Kegiatan Belajar Mengajar : Pagi, Bangunan Sekolah : Milik
 Sendiri, Lokasi Sekolah : Kota, Jarak Ke Pusat Kecamatan : \pm 0,5 km, Jarak Ke Pusat
 Kabupaten : \pm 11 km, Terletak pada lintasan : Kabupaten, Perjalanan Perubahan
 Sekolah : PGAN 4 TH TH 1969, MMPN TH 1972, MTAIN TH 1973, PGAN 4 TH
 TH 1975, MTsN TH 1978, Jumlah Keanggotaan KKM : 11 Madrasah.

Di Era Informasi dan Globalisasi ini kita dituntut membina suatu Generasi penerus yang mampu memperjuangkan Pendidikan Agama Islam di tengah kompetisi yang penuh dengan nuansa materialisme, disamping memiliki kemampuan dalam Penguasaan Pengetahuan dan Tehnologi, seiring keadaan tersebut maka MTsN Kotaagung sesuai dengan Visi, Misi dan Tujuan berusaha untuk menciptakan Generasi yang berkualitas, beriman dan bertaqwa, agar perkembangan Pendidikan IMTAQ dan IPTEK dapat seimbang dan harmonis.

Adapun visi dan misi MTsN I Kotaagung

VISI MADRASAH

Menjadi Madrasah Unggulan, Bermartabat dan Kompetitif

MISI MADRASAH

- a. Meningkatkan Profesionalitas Guru
- b. Meningkatkan nilai UN/US
- c. Meningkatkan pembinaan kegiatan Ekstrakurikuler
- d. Meningkatkan Keterampilan TIK dan Internet
- e. Membudayakan 7 K
- f. Memanfaatkan Perpustakaan
- g. Meningkatkan Disiplin
- h. Melengkapi sarana dan prasarana
- i. Perekrutan calon siswa secara transparan
- j. Meningkatkan kerja sama Stake Holders, Komite, Dinas Instansi dan Masyarakat

3. Keadaan Sarana dan Prasarana

Keadaan sarana dan prasarana yang ada di MTsN I Kotaagung Kab.

Tanggamus sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 5

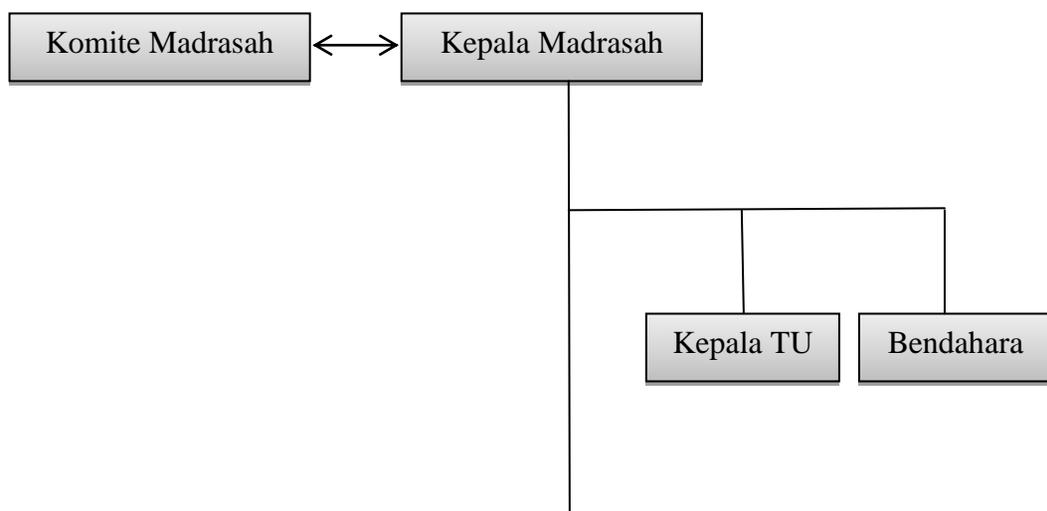
Keadaan Sarana dan Prasarana MTsN I Kotaagung Kab. Tanggamus

No	Jenis Barang	Jumlah	Keadaan	
			Baik	Rusak
1	Ruang Kepala Madrasah	1 buah	✓	
2	Ruang Guru/TU	1 buah	✓	
3	Ruang TU	1 buah	✓	
4	Ruang Kelas	21 buah	✓	
5	Ruang Perpustakaan	1 buah	✓	
6	Ruang Lap	1 buah	✓	
7	Ruang Lab Komputer	1 buah	✓	
8	Ruang UKS	1 buah	✓	
9	Ruang Eskol	1 buah	✓	
10	Kamar Mandi Guru	2 buah	✓	
11	WC Murid	4 buah	✓	
12	Ruang Mushola	1 buah	✓	
13	Lapangan Olahraga	1 buah	✓	
14	Kantin	2 buah	✓	
15	Tempat Parkir	2 buah	✓	
16	Ruang Penjaga madrasah	2 buah	✓	
17	Gudang	1 buah	✓	

Sumber : Dokumentasi MTs N I Kotaagung Kab. Tanggamus TP 2016/2017

4. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi MTs N I Kotaagung Kab. Tanggamus sebagaimana diagram di bawah ini :



b. Pengorganisasian (*organizing*)

Kepala madrasah sebagai pemimpin bertugas untuk menjadikan kegiatan-kegiatan madrasah untuk mencapai tujuan madrasah dapat berjalan dengan lancar. Kepala madrasah perlu mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi guru-guru yang menjadi anak buahnya.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan membimbing anak buah dengan jalan memberi perintah, memberi petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan.

d. Pengkoordinasian (*coordinating*)

Pengkoordinasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas-tugas sehingga terjalin kesatuan atau keselarasan keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah, sikap serta tercegah dari timbulnya pertentangan, kekacauan, kekembaran (duplikasi), kekosongan tindakan.

e. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan.

Menurut Purwanto, (2004 : 65) bahwa seorang kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai sepuluh macam peranan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Sebagai pelaksana (executive)
- 2) Sebagai perencana (planner)
- 3) Sebagai seorang ahli (expert)
- 4) Mengawasi hubungan antara anggota-anggota kelompok (contoller of internal relationship)
- 5) Mewakili kelompok (group representative)
- 6) Bertindak sebagai pemberi ganjaran / pujian dan hukuman
- 7) Bertindak sebagai wasit dan penengah (arbitrator and modiator)
- 8) Pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya
- 9) Sebagai pencipta/memiliki cita-cita (idiologist)
- 10) Bertindak sebagai ayah (father figure)

Berdasarkan hasil observasi, Bapak Tarmadi, mengerahkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk mewujudkan dan merealisasikan harapan MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus yakni menjadi yang terdepan. Hal ini terlihat dari keuletan beliau dalam memimpin bawahannya. Beliau mengayomi semua tanpa pandang bulu, ataupun berasal dari mana bawahannya tersebut, baik yang PNS maupun yang non-PNS diperlakukan sama. Beliau perhatian dan telaten terhadap semua guru dan staf karyawan lain. Sebagai seorang pemimpin, selalu memberi contoh kepada guru-guru lain, membina dan membimbing mereka.¹

¹*Observasi*, April 2016

Dalam teori kepemimpinan, setidaknya kita mengenal ada dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, beliau dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.

Berdasarkan hasil observasi dan interview diperoleh data bahwa peran yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus adalah :

a) Memberi contoh teladan yang baik dalam hal ucapan, pakaian dan perbuatan

Berdasarkan hasil interview diperoleh keterangan bahwa peran yang dilakukan oleh Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus dalam meningkatkan kinerja guru adalah memberi contoh teladan yang baik dalam hal ucapan, berpakaian dan perbuatan sebagaimana keterangan berikut :

“Kepala Madrasah memiliki peran dan tanggung jawab moral yang tinggi terhadap seluruh anggota madrasah baik guru, staf, maupun peserta didik oleh karena itu saya sebagai kepala Madrasah selalu memberi contoh yang baik kepada mereka seperti dalam hal ucapan dan perbuatan. Saya akan berusaha untuk selalu santun dan benar dalam berucap dan berbuat, begitu juga memberi contoh dalam hal penggunaan pakaian. penggunaan pakaian yang benar selalu saya berikan contoh kepada semua anggota madrasah adalah selalu berpakaian yang bersih, rapi dan sesuai dengan

ketetapan yang telah diatur oleh pemerintah dalam artian menggunakan pakaian berseragam”²

Hasil interview tersebut di atas sesuai dengan hasil observasi bahwa peranan yang dilakukan oleh Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus dalam meningkatkan kinerja guru adalah memberi contoh teladan yang baik dalam ucapan, dan pakaian. Hal ini terlihat khususnya dalam pakaian Kepala madrasah selalu berpakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.³

b) Kunjungan kelas untuk mengawasi pelaksanaan pembelajaran

Berdasarkan hasil interview diperoleh keterangan bahwa peran yang dilakukan oleh Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus dalam meningkatkan kinerja guru adalah melakukan kunjungan ke masing-masing kelas untuk mengawasi secara langsung pelaksanaan proses belajar mengajar, sebagaimana keterangan di bawah ini

“Dalam rangka menjalankan peran dan fungsi sebagai Kepala madrasah, saya selalu melaksanakan kunjungan ke masing-masing kelas untuk mengawasi secara langsung pelaksanaan proses belajar mengajar pada saat jam pelajaran berlangsung. Hal ini ditujukan agar memotivasi para guru untuk senantiasa aktif mengajar dalam kelas dan merasa dipantau dan dimonitoring oleh pemimpin begitu juga untuk mengecek langsung kondisi sarana dan prasarana pendidikan yang ada, agar dapat

² Tarmadi. Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus, *Wawancara*, 8 April 2016

³ *Observasi*, 09 April 2016

masuk langsung dari guru dan peserta didik tentang kondisi sarana dan prasarana yang ada untuk diadakan perbaikan dimasa yang akan datang.”⁴

Hasil interview di atas diperkuat dengan hasil interview dengan guru MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus yang menyatakan bahwa :

“Dalam rangka meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus, Kepala madrasah selalu melakukan kunjungan kelas pada saat saya mengajar, hal ini memberikan manfaat yang besar bagi saya pribadi dan guru lain dalam hal peningkatan pembelajaran di kelas dan dapat menyampaikan masukan dan pendapat kepada Kepala madrasah dalam rangka peningkatan belajar anak”.⁵

c) Membimbing dalam perumusan perangkat pembelajaran

Berdasarkan hasil interview diperoleh keterangan bahwa peran yang dilakukan oleh Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus dalam meningkatkan kinerja guru adalah membimbing dalam perumusan perangkat pembelajaran, hal ini sebagaimana pernyataan di bawah ini :

“Mengingat begitu pentingnya perangkat pembelajaran dalam proses belajar mengajar, saya sebagai kepala madrasah setiap tahun khususnya setiap awal semester selalu membimbing dan memberi petunjuk tentang bagaimana cara merumuskan dan membuat berbagai perangkat pembelajaran seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), silabus, program tahunan, program semester, program bulanan, program mingguan, perumusan alokasi waktu pembelajaran, perumusan dalam

⁴ Tarmadi. Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus, *Wawancara*, 10 April 2016

⁵ Guru MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus, *Wawancara*, 9 April 2016

menetapkan kriteria keteuntasan minimal (KKM) bahkan sampai dengan analisis ulangan harian, analisis ulangan tengah semester, analisis ulangan semester dan lain sebagainya.⁶

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa guru MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus selalu menyiapkan berbagai perangkat pembelajaran seperti rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), silabus, program tahunan, program semester, program bulanan, mingguan, perumusan alokasi pembelajaran, perumusan dalam menetapkan kriteria ketuntasan minimal (KKM) bahkan sampai dengan analisis ulangan harian, tengah semester, semester dan lain sebagainya. Perangkat-perangkat tersebut dibuat pada awal tahun ajaran baru.

1. Mengawasi penggunaan waktu guru mengajar

Berdasarkan hasil interview diperoleh keterangan bahwa peran yang dilakukan oleh Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus dalam meningkatkan kinerja guru adalah mengawasi penggunaan waktu mengajar, sebagaimana keterangan di bawah ini :

“Dalam rangka menjalankan peran dan fungsi sebagai Kepala madrasah saya selalu melakukan pengawasan ke masing-masing kelas untuk mengawasi penggunaan waktu mengajar. Hal ini agar memotivasi para guru untuk senantiasa aktif mengajar di dalam kelas dan merasa dipantau dan dimonitoring oleh pimpinan sehingga guru

⁶ Tarmadi. Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus, *Wawancara*, 10 April 2016

dan peserta didik senantiasa termotivasi dalam melaksanakan aktifitas pembelajaran di kelas.⁷

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus dalam meningkatkan kinerja guru adalah mengawasi penggunaan waktu belajar mengajar seperti pada waktu masuk memulai pelajaran maupun pada waktu guru mengakhiri pelajaran.

2. Mengadakan pertemuan untuk memberikan informasi tentang pendidikan dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan

Berdasarkan hasil interview diperoleh keterangan bahwa peran yang dilakukan oleh Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus dalam meningkatkan kinerja adalah mengadakan pertemuan untuk memberikan informasi tentang pendidikan dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan, hal ini tergambar dari keterangan di bawah ini :

“Dalam upaya meningkatkan pemahaman para guru tentang dunia pendidikan dan dalam rangka melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar, saya sebagai kepala madrasah selalu mengadakan rapat atau pertemuan dengan para guru dan staf untuk membahas berbagai hal yang berkenaan dengan proses belajar mengajar. Rapat diadakan pada waktu awal masuk madrasah, baik di semester pertama maupun di semester ke dua untuk membahas berbagai persiapan dalam proses belajar khususnya dalam hal bimbingan dalam membuat perangkat pembelajaran dan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh para guru begitu juga

⁷*Observasi*, 9 April 2016

dilakukan pada akhir semester untuk mengevaluasi kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan hal lain yang dianggap penting dan perlu dibahas.”⁸

3. Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil observasi dan interwiew diperoleh data bahwa faktor pendukung peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus adalah:

a. Adanya sistem kebijakan

Berdasarkan hasil observasi di ketahui bahwa faktor yang mendukung peran Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus adanya sistem kebijakan yang telah ditetapkan oleh kepala madrasah. Hal ini terlihat dengan adanya peraturan tentang kedisiplinan guru yaitu:

- 1) Hadir di madrasah 15 menit sebelum pelajaran dimulai.
- 2) Hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu.
- 3) Melaksanakan tugasnya dengan tertib dan teratur.
- 4) Membuat program semester.
- 5) Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar.
- 6) Memeriksa pekerjaan peserta didik.
- 7) Menyelesaikan administrasi kelas.
- 8) Mengisi agenda guru.
- 9) Mengikuti upacara bendera setiap hari senin.

⁸ Tarmadi. Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus, *Wawancara*, 10 April 2016

- 10) Mencatat kehadiran peserta didik setiap hari.
- 11) Melaksanakan 5K.
- 12) Membantu peserta didik yang mengalami kesulitan belajar.
- 13) Tidak merokok selama berada di lingkungan madrasah.⁹

b. Komitmen kepala madrasah

Berdasarkan hasil interview diperoleh keterangan bahwa faktor yang mendukung peran Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus dalam meningkatkan kinerja guru adalah adanya komitmen yang kuat dari kepala madrasah untuk memajukan madrasah, meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru, Meningkatkan kedisiplinan peserta didik dan meningkatkan mutu madrasah. Hal ini tergambar dari hasil interview di bawah ini :

“Sudah menjadi keharusan setiap kepala madrasah untuk memajukan madrasah yang dipimpinnya dengan melakukan berbagai hal yang bermanfaat bagi seluruh anggota madrasah baik guru, staf, dan peserta didik serta masyarakat. Oleh karena itulah saya akan tetap berkomitmen dengan kebijakan dan peraturan yang telah dibuat, dan akan mengevaluasi pelaksanaan dari kebijakan tersebut. Dan apabila kebijakan tersebut tidak berhasil akan dilakukan perubahan dan penyempurnaan dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.¹⁰

⁹Dokumentasi, Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus Tahun 2016

¹⁰ Tarmadi. Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus, *Wawancara*, 10 April 2016

4. Faktor Penghambat

Berdasarkan hasil observasi dan interview diperoleh data bahwa faktor penghambat peran Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus adalah :

a. Kurangnya sarana dan prasara pembelajaran

Berdasarkan hasil observasi diperoleh keterangan bahwa faktor yang menghambat peran Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya sarana dan prasarana pembelajaran, kondisi ini terlihat pada minimnya buku-buku paket pembelajaran yang ada di perpustakaan sehingga peserta didik tidak bias mendapatkan buku paket pelajaran secara keseluruhan sehingga mereka harus bergantian untuk meminjam, kemudian sarana alat peraga seperti gambar orang sholat, wudlu, tayammun, alat peraga tata cara mandi wajib, alat peraga tata cara penyembelihan hewan, alat peraga tata cara haji, alat peraga tata cara berbagai macam do'a, bacaan surat-surat pendek dalam al Qur'an juga jumlahnya sangat minim sehingga berpengaruh terhadap motivasi belajar peserta didik dalam mengikuti pembelajaran.¹¹

b. Kurangnya kegiatan tambahan

Berdasarkan hasil observasi diperoleh keterangan bahwa faktor yang menghambat peran Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya kegiatan tambahan yang diperuntukkan untuk guru, hal ini seperti pernyataan di bawah ini :

¹¹*Observasi*, 10 April 2016

“Saya selaku Kepala madrasah menyadari bahwa kegiatan guru untuk mengikuti tambahan di luar seluruh seperti mengikuti pendidikan dan latihan, seminar, work shop, symposium, diskusi, dan lain-lain yang bersifat menambah wawasan dan pengetahuan guru sangat minim sekali, hal ini dikarenakan memang tidak adanya undangan dari pemerintah daerah atau kementerian agama untuk mengirim beberapa orang untuk mengikuti kegiatan seperti di atas, walaupun ada prosentasenya sangat sedikit, sehingga belum memenuhi kebutuhan semua guru.¹²

c. Kurangnya kesadaran guru

Berdasarkan hasil observasi diperoleh keterangan bahwa faktor yang menghambat peran Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya kesadaran guru, hal ini terlihat pada saat masuk madrasah banyak guru yang dapatnya terlambat, tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, begitu juga pada saat pulang madrasah, banyak guru yang memulangkan peserta didiknya tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, apalagi apabila kepala madrasah tidak ada ditempat.¹³

Pada uraian ini, peneliti akan menyajikan uraian pembahasan sesuai dengan temuan penelitian. Sehingga pembahasan ini akan mengintegrasikan temuan yang ada sekaligus memodifikasinya dengan teori yang ada.

¹² Tarmadi. Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus, *Wawancara*, 10 April 2016

¹³ *Observasi*, 10 April 2016

Sebagaimana ditegaskan dalam teknis analisis, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif (pemaparan) dari data yang didapatkan baik melalui observasi, dokumentasi, dan interview dengan responden yang berpengaruh dan mengetahui tentang data yang dibutuhkan.

B. Peran Kepala Madrasah sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai Administrator bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di madrasahnyanya. Hal tersebut mencakup seluruh kegiatan madrasah, seperti; proses belajar-mengajar, kesiswaan, personalia, sarana prasarana, ketatausahaan dan keuangan serta mengatur hubungan madrasah dengan masyarakat. Selain itu juga, kepala madrasah bertanggung jawab terhadap keadaan lingkungan madrasahnyanya

Dalam menjalankan fungsinya sebagai administrator, kepala madrasah harus mampu menguasai tugas-tugasnya dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk itu kepala madrasah harus kreatif mampu memiliki ide-ide dan inisiatif yang menunjang perkembangan madrasah.

Berbagai tugas yang harus dilakukan kepala madrasah

1. Membuat perencanaan

Perencanaan yang perlu dilakukan oleh kepala madrasah, diantaranya adalah menyusun program tahunan madrasah, yang mencakup program pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan, dan penyediaan fasilitas-fasilitas yang

diperlukan. Perencanaan ini selanjutnya dituangkan dalam rencana tahunan madrasah yang dijabarkan dalam dua program semester.

2. Menyusun struktur organisasi madrasah

Organisasi memainkan peranan penting dalam fungsi administrasi karena merupakan tempat pelaksanaan semua kegiatan administrasi. Selain itu, dilihat dari fungsinya organisasi juga menetapkan dan menyusun hubungan kerja seluruh anggota organisasi agar tidak terjadi tumpang tindih dalam melakukan tugasnya masing-masing.

Penyusunan organisasi merupakan tanggungjawab kepala madrasah sebagai administrator pendidikan. Sebelumnya ditetapkan, penyusunan organisasi itu sebaiknya dibahas bersama-sama dengan seluruh anggota agar hasil yang diperoleh benar-benar merupakan kesepakatan bersama.

Selain menyusun struktur organisasi, kepala madrasah juga bertugas untuk mendelegasikan tugas-tugas dan wewenang kepada setiap anggota administrasi sekolah sesuai dengan struktur organisasi yang ada.

3. Koordinator dalam organisasi madrasah

Pengoordinasian organisasi madrasah ini merupakan wewenang dari kepala madrasah. Dalam melakukan pengoordinasian ini sebaiknya juga kepala madrasah kerja sama dengan berbagai bagian dalam organisasi agar pengoordinasian yang dilakukan dapat menyelesaikan semua hambatan dan halangan yang ada.

4. Mengatur kepegawaian dalam organisasi madrasah

Berbagai tugas yang berkenaan dengan kepegawaian sepenuhnya merupakan wewenang kepala madrasah. Dia memiliki wewenang untuk mengangkat pegawai, mempromosikannya, menempatkan, atau menerima pegawai baru.

Pengelolaan kepegawaian ini akan berjalan dengan baik bila kepala madrasah memperhatikan kesinambungan antara pemberian tugas dan dengan kondisi dan kemampuan pelaksanaannya.

C. Peran Kepala madrasah sebagai supervisor

Pelaksanaan supervisi merupakan tugas kepala madrasah untuk melakukan pengawasan terhadap guru-guru dan pegawai madrasah. Beberapa prinsip yang digunakan dalam mengadakan kegiatan supervisi adalah :

1. Supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif
2. Supervisi harus bersifat sederhana, realistis dan informasi dalam pelaksanaannya
3. Supervisi harus bersifat objektif
4. Supervisi bersifat preventif
5. Supervisi bersifat korektif
6. Supervisi bersifat kooperatif
7. Supervisi harus memperhatikan kemampuan para anggota organisasi.

Apabila prinsip-prinsip supervisi diatas diperhatikan dan benar-benar dilakukan oleh kepala madrasah, kiranya dapat diharapkan setiap madrasah akan berangsur-angsur maju dan berkembang sebagai alat yang benar-benar memenuhi syarat untuk mencapai tujuan pendidikan. Akan tetapi kesanggupan dan kemampuan seorang kepala madrasah dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat lambatnya hasil supervisi itu antara lain:

- a. Lingkungan masyarakat dimana madrasah berada.
- b. Besar kecilnya madrasah yang menjadi tanggung jawab kepala madrasah.
- c. Tingkatan dan jenis madrasah.
- d. Keadaan guru-guru dan pegawai-pegawai yang tersedia.
- e. Kecakapan dan keahlian kepala madrasah itu sendiri.

Kegiatan utama pendidikan di madrasah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktifitas madrasah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala madrasah adalah sebagai supervisor, yaitu: mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil observasi, Bapak Tarmadi, melakukan supervise tiap 6 bulan sekali atau setiap akhir semester secara bergantian. Beliau melakukan supervise bersama seorang guru yang dapat dipercaya untuk melaksanakan supervise tersebut.¹⁴

¹⁴*Observasi*, April 2016

Berdasarkan hasil interview diperoleh keterangan bahwa Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus dalam menjalankan tugas berkenaan dengan supervisi melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Membina guru-guru untuk lebih memahami tujuan umum pendidikan.
- 2) Membina guru-guru guna mengatasi problem-problem peserta didik demi kemajuan prestasi belajarnya.
- 3) Membina guru dalam mempersiapkan siswa-siswanya untuk menjadi anggota masyarakat yang produktif, kreatif, etis serta religious.
- 4) Membina guru-guru dalam meningkatkan kemampuan evaluasi, mendiagnosa kesulitan belajar dan seterusnya.
- 5) Membina guru-guru dalam memperbesar kesadaran tentang tata kerja yang demokratis, kooperatif, serta gotong royongan.
- 6) Mengembangkan sikap kesetiakawanan dan keteman sejawatan dari seluruh tenaga pendidikan.¹⁵

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa peran yang dilakukan oleh kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah memberikan petunjuk dan pengawasan dalam meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan. Hal ini dikarenakan disadari oleh Bapak Tarmadi, bahwa peningkatan mutu madrasah harus dibarengi juga oleh peningkatan mutu guru, oleh

¹⁵ Tarmadi. Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus, *Wawancara*, 10 April 2016

karena itu yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas madrasah adalah memperbaiki sarana dan prasarana setelah memadai.¹⁶

Menurut Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus guru yang professional adalah tenaga pendidik yang memenuhi kriteria professional yaitu:

- a) Fisik meliputi: sehat jasmani dan rohani, tidak memiliki cacat tubuh.
- b) Mental atau keperibadian meliputi: berjiwa pancasila, mencintai bangsa dan sesama manusia dan rasa kasih sayang kepada anak didik, berbudi pekerti yang luhur, berjiwa kreatif, disiplin, mencintai profesinya.
- c) Keilmiahan atau pengetahuan meliputi: memahami ilmu yang dapat melandasi pembentukan pribadi, memahami ilmu pendidikan dan keguruan dan mampu menerapkannya, memahami serta mengetahui ilmu pengetahuan yang di ajarkan, memahami prinsip-prinsip kegiatan belajar mengajar.
- d) Keterampilan meliputi: mampu berperan sebagai organisator proses belajar-mengajar, mampu menyusun bahas pelajaran, mampu menyusun GBPP, mampu memecahkan dan melaksanakan teknik-teknik mengajar yang baik, mampu merencanakan dan melaksanakan evaluasi pendidikan.¹⁷

Kriteria professional, sebagian telah dimiliki oleh guru MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus, namun ada sebagian guru yang belum

¹⁶ *Observasi* April 2016

¹⁷ Tarmadi. Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus, *Wawancara*, 10 April 2016

memenuhi syarat untuk dikatakan professional. Oleh karenanya, peran yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah berusaha mengupayakan bagaimana agar seluruh guru yang mengajar di MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus tersebut menjadi professional. Strategi yang dilakukan antara lain adalah:

1. Memotivasi guru

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus yang berbeda satu dengan yang lainnya, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan yang khusus dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya. Berdasarkan hasil interview, Bapak Tarmadi, menyatakan bahwa dirinya selalu memotivasi semua tenaga pendidik dan staf guru lain untuk terus berinteraksi dengan meningkatkan kualitas pembelajaran. Motivasi dilakukan dengan memberikan penghargaan secara efektif, penghargaan ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif, melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Penghargaan dilakukan dengan memberikan sanjungan dalam pujian kepada guru, misalnya guru yang datang tepat waktu.¹⁸

Dorongan dan motivasi tidak hanya datang dari kepala madrasah akan tetapi semua guru juga memotivasi dirinya untuk meningkatkan perbaikan dalam

¹⁸ Tarmadi. Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus, *Wawancara*, 10 April 2016

inovasi pendidikan sebagai wujud nyata peningkatan kompetensi professional guru.

- a. Diikutkan pendidikan dan pelatihan, work shop apabila ada undangan dari luar

Berdasarkan hasil interview diperoleh keterangan bahwa peran yang dilakukan oleh kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus dalam meningkatkan kinerja guru adalah memberi kesempatan kepada para guru untuk mengikuti berbagai kegiatan yang menunjang peningkatan profesionalisme dan kinerja guru seperti mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, work shop, symposium, diskusi dan lain-lain yang bersifat menambah wawasan dan pengetahuan guru.¹⁹

2. Supervise

Kegiatan utama pendidikan di madrasah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktifitas madrasah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala madrasah adalah sebagai supervisor, yaitu, mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervisi dilakukan kepala madrasah pada tiap akhir semester secara bergilir.

Supervise dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar melalui upaya menganalisis berbagai tingkah laku pada saat melaksanakan proses belajar mengajar. Pelaksanaan supervise dilakukan oleh dua

¹⁹ Tarmadi. Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus, *Wawancara*, 10 April 2016

orang atau lebih, yang sama-sama ingin meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Sebelum pelaksanaan pengamatan, terlebih dahulu dibicarakan bentuk-bentuk tingkah laku apa yang menjadi fokus pengamatan dan secara bersama-sama dilakukan panduannya. Berdasarkan panduan itu, dilakukan pengamatan untuk melihat dimana letak kelemahan-kelemahannya.

Berdasarkan hasil interview dengan kepala madrasah diperoleh data bahwa kinerja guru di MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus masih kurang memuaskan, hal ini dapat dilihat dari indikasi yaitu tidak hadir di madrasah 15 menit sebelum pelajaran dimulai tidak rutin menandatangani daftar hadir guru, meninggalkan kelas tidak tepat waktu, melaksanakan tugas kurang tertib dan teratur, meninggalkan madrasah kadang-kadang tanpa izin kepala madrasah, tidak rutin mengisi agenda guru di dalam kelas, tidak rutin mengikuti upacara bendera dan lain-lain.²⁰

Kurangnya kinerja guru di MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus disebabkan oleh beberapa faktor, yakni:

a. Kurangnya sarana dan prasarana pembelajaran

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa faktor yang menghambat kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya sarana dan prasarana pembelajaran, kondisi ini terlihat dari minimnya buku-buku paket pembelajaran yang ada di perpustakaan sehingga peserta didik tidak bias mendapatkan buku paket pembelajaran secara keseluruhan sehingga mereka harus bergantian untuk meminjam, kemudian sarana alat peraga seperti gambar orang

²⁰ Tarmadi. Kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus, *Wawancara*, 10 April 2016

sholat, orang wudlu, gambar orang tayammum, alat peraga tatacara orang mandi wajib, alat peraga tatacara penyembelihan hewan, alat peraga tatacara haji, alat peraga berbagai macam do'a, bacaan surat pendek dalam al Qur'an juga jumlahnya sangat minim sehingga berpengaruh terhadap motivasi belajar peserta didik dalam mengikuti pembelajaran.²¹

Dalam mengantisipasi hal tersebut, solusi yang harus dilakukan kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus adalah terus berupaya mencari berbagai macam informas baik dari Kementrian Agama, Kementrian Pendidikan maupun berbagai perguruan tinggi yang menyediakan berbagai sarana dan prasarana dan mau bekerja sama dengan penyediaan sarana tersebut.

1) Kurangnya kegiatan tambahan

Berdasarkan hasil interview diperoleh keterangan bahwa faktor yang menghambat peran kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya kegiatan tambahan yang diperuntukkan untuk guru, hal ini seperti pernyataan bahwa saya sebagai kepala madrasah menyadari bahwa kegiatan guru untuk mengikuti tambahan di luar seluruh seperti mengikuti pendidikan dan latihan, seminar, work shop, symposium, diskusi dan lain lain yang bersifat menambah wawasan dan pengetahuan guru sangat minim sekali, hal ini dikarenakan memang tidak adanya undangan dari pemerintah daerah atau kementrian agama untuk mengirim beberapa orang mengikuti kegiatan seperti di atas, walaupun ada prosentasenya sangat sedikit, sehingga belum memenuhi kebutuhan semua guru.

²¹*Observasi*, April 2016

Dalam mengantisipasi hal tersebut, solusi yang harus dilakukan oleh kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus adalah terus mengakses berbagai informasi baik dari media cetak ataupun elektronik berkenaan dengan kegiatan yang menyangkut masalah kependidikan dan menjalin komunikasi intensif dengan berbagai pihak dalam menunjang peningkatan profesionalisme dan kinerja guru.

a) Kurangnya kesadaran guru

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa, faktor yang menghambat peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya kesadaran guru, hal ini terlihat pada saat masuk madrasah banyak guru yang datangnya terlambat, tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan, begitu juga pada saat pulang madrasah, banyak guru yang memulangkan peserta didiknya tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, apalagi apabila kepala madrasah tidak ada di tempat.

Dalam mengantisipasi hal tersebut, solusi yang harus dilakukan oleh kepala madrasah adalah terus menerus memberikan motivasi dan pengarahan agar disiplin dalam melaksanakan proses pembelajaran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kepala madrasah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di madrasah. Kualitas kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap terbentuknya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan, dan perkembangan mutu profesional diantara para guru.

Kepala madrasah sebagai Administrator bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di madrasah. Hal tersebut mencakup seluruh kegiatan madrasah, seperti; proses belajar-mengajar, kesiswaan, personalia, sarana prasarana, ketatausahaan dan keuangan serta mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat. Selain itu juga, kepala madrasah bertanggung jawab terhadap keadaan lingkungan madrasah.

Kepala madrasah sebagai Supervisor bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap guru-guru dan pegawai madrasah sehingga dapat diharapkan setiap sekolah akan berangsur-angsur maju dan berkembang sebagai alat yang benar-benar memenuhi syarat untuk mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan pada pembahasan bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa peran kepala madrasah belum berhasil dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Kotaagung kecamatan kotaagung Kab. Tanggamus disebabkan karena kurangnya sarana dan prasarana pembelajaran, kurangnya kegiatan tambahan bagi guru dan kurangnya kesadaran guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

B. Saran-Saran

Kepala madrasah sebagai Pemimpin , Administrator ,dan Supervisor, mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah ,maka untuk itu kepala madrasah diharapkan lebih memahami tugas dan perannya serta bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya.

Berdasarkan hasil pembahasan dan penarikan kesimpulan di atas, maka penulis ingin memberikan sumbangan pemikiran berupa saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada kepala MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus agar tetap menjalankan peranannya sebagai pemimpin pendidikan dengan melakukan berbagai kebijakan yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan khususnya peningkatan kinerja guru dalam proses belajar mengajar.
2. Kepada guru MTs N 1 Kotaagung Kab. Tanggamus supaya meningkatkan kinerja dalam proses belajar mengajar dengan meningkatkan semangat belajar

dan meningkatkan pengetahuan tentang pendidikan dengan mengikuti berbagai macam kegiatan seperti pendidikan, pelatihan, seminar, dialog, diskusi, work shop dan lain-lain sehingga nantinya berdampak dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik.