

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 METRO
TESIS**

**Diajukan Kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

**Oleh
RIZKY RAHMAHDI SR
NPM.2086131038**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN
INTAN LAMPUNG
1444 H / 2023 M**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 METRO
TESIS**

**Diajukan Kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

**Oleh
RIZKY RAHMAHDI SR
NPM.2086131038**



**TIM PEMBIMBING
Pembimbing 1 : Dr. Hj. Yetri, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN
INTAN LAMPUNG
1444 H / 2023 M**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 1 Kota Metro. Kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki seni atau kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan individu-individu tanpa dipaksa dari pihak manapun agar dapat bekerja sama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan atau dirumuskan. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumen. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan Guru. Teknik analisis data yaitu dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sedangkan uji keabsahan data menggunakan teknik triangulasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:(1)Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mempengaruhi kinerja Guru, dengan cara: turut serta terjun dalam memberikan contoh bukan perintah, misalnya dengan datang lebih awal dan pulang terakhir. (2)Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam menggerakkan kinerja Guru, yaitu dengan meningkatkan kualitas guru, dengan berikan kesempatan untuk mengikuti diklat bahkan kita daftarkan untuk ikut diklat, workshop dan juga pelatihan seperti MGMP atau yang lainnya. (3)Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam memotivasi kinerja Guru.berikan hadiah kepada guru yang teladan dan berprestasi, memberikan perhatian yang lebih, misal ada seorang guru yang sakit dijenguk serta berikan motivasi dan tunjangan, itu berlaku bukan hanya ke pada tim tetapi juga terhadap keluarga dari tim, jika ada yang sakit juga di berikan hal yang sama. (4)Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengkomunikasikan kinerja Guru. dengan menciptakan komunikasi baik antar tim. Menggunakan gaya komunikasi interpersonal, karena Komunikasi merupakan hal yang sangat vital dalam roda kepemimpinan, jadi harus sesuai dengan apa yang akan sampaikan ke tim.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah.

ABSTRACT

This study aims to describe the Madrasah Principal's Leadership in Improving Teacher Performance at MAN 1 Metro City. Leadership is the activity process of someone who has the art or ability to influence, move individuals without being forced from any party so that they can work together regularly in an effort to achieve common goals that have been set or formulated. This research uses descriptive qualitative. Data collection techniques in this study used observation, interviews and document studies. The subjects in this study were the principal and teachers. The data analysis technique is by data reduction, data presentation and conclusion. While testing the validity of the data using triangulation techniques.

The results of this study indicate that: (1) The leadership of the Madrasah Principal in influencing teacher performance, by: participating in giving examples not orders, for example by arriving early and leaving last. (2) The leadership of the Madrasah Principal in driving Teacher performance. namely by improving the quality of teachers, by providing opportunities to take part in training and we even register to take part in training, workshops and also training such as MGMP or others. (3) Madrasah Principal Leadership in motivating Teacher performance. Give gifts to teachers who are exemplary and achievers, pay more attention, for example there is a teacher who is sick we visit, we give motivation and allowances, this applies not only to our team but also to family from our team, if someone is sick we also give the same thing. (4) Leadership of the Madrasah Principal in communicating teacher performance. by creating good communication between teams. Use an interpersonal communication style, because communication is very vital in the leadership wheel, so it must be in accordance with what will be conveyed to the team.

Keywords: Leadership of the Madrasa Head.



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

Jalan. Z. Abidin Pagar Alam Kedaton Bandar Lampung Telp. (0721) 5617070

Website : pasca.radenintan.ac.id, Email : pascaSarjana@radenintan.ac.id

PERSETUJUAN

Judul Tesis : Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan
Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro

Nama Mahasiswa : Rizky Rahmahdi SR

NPM : 2086131038

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I

Pembimbing II

MENYETUJUI


Dr. Hj. Yetri, M. Pd
NIP:196312151994032001


Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd
NIP:197208182006041006

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Sovia Mas Ayu, M. A
Nip.197611302005012006



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

Jalan. Z. Abdin Pagar Alam Kedaton Bandar Lampung Telp. (0721) 5617070
Website : pasca.radenintan.ac.id, Email : pascasarjana@radenintan.ac.id

PENGESAHAN

Tesis dengan judul **“Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro”** ditulis oleh **Rizky Rahmahdi SR, NPM 2086131038**, telah diujikan pada ujian terbuka tesis pada hari kamis, 16 Maret 2023, pukul 08:00 – 09:30 WIB pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

Tim Penguji

Ketua Sidang : Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I  (.....)

Sekretaris Sidang : Dr. Junaidah, S, Ag., M. A.  (.....)

Penguji I : Prof. Dr. H. Subandi., M. M  (.....)

Penguji II : Dr. Hj. Yetri, M. Pd  (.....)

Penguji III : Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd  (.....)

Bandar Lampung., 5 April 2023

Mengetahui
Dekan Program Pascasarjana
UIN Raden Intan Lampung



Prof. Ruslan Abdul Ghofur, M. S. I
Nip. 19800801 200312 1 001

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ
مِنْكُمْ ۖ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

59. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

PERNYATAAN ORISINALITAS/KEASLIAN

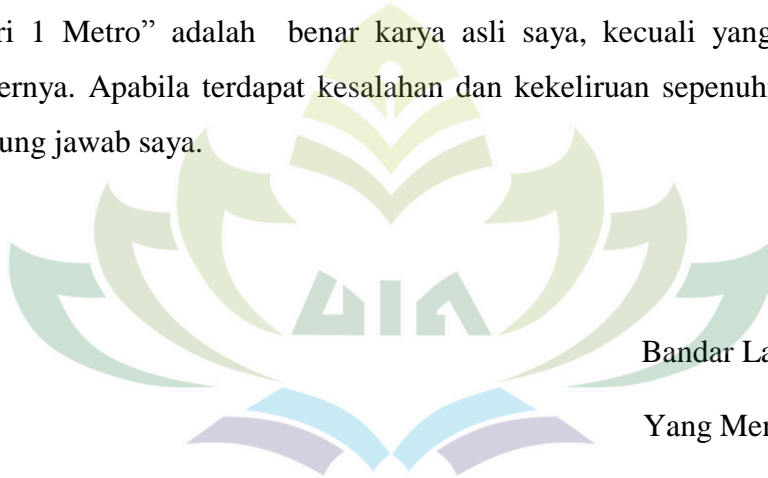
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizky Rahmahdi SR

NPM : 2086131038

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro” adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.



Bandar Lampung.,

Yang Menyatakan

Rizky Rahmahdi SR

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur kepadal Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya, sehingga selesailah Tesis ini. Sebagai tanda bakti, hormat dan kasih sayang, kupersembahkan karya ini kepada:

1. Kepada ayahanda ku Sukarlin dan ibunda ku Romelah yang amat ku sayangi, terimakasih senantiasa mengasuh dan mendidikku dengan penuh keikhlasan dan kasih sayang serta selalu mendo'akan untuk keberhasilanku. Mereka kedua orang tua ku yang selalu berjuang tanpa mengenal lelah demi mewujudkan cita-citaku.
2. Terimakasih kepada kakak ku Abdul Aziz Subhan SR, Tuti Ningsih, Laila Hasanah dan adikku Lailatus Syfa, Hanindiya Nur Azizah atas perhatian dan kasih sayangnya.
3. Almamaterku tercinta Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Rizky Rahmahdi SR dilahirkan di kota Sukadana pada tanggal 16 Agustus 1997, anak ke dua dari tiga bersaudara. putra dari pasangan yang berbahagia bapak Sukarlin dan ibu Romelah.

Jenjang pendidikan pertama di mulai dari Mi Miftahut Tholibin Papan Batu Sukadana Kabupaten Lampung Timur selesai pada tahun 2009, di lanjutkan ke jenjang menengah pertama di Mts Miftahut Tholibin Papan Batu Sukadana Kabupaten Lampung Timur selesai pada tahun 2012, dan kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang menengah atas di SMA Negeri 1 Labuhan Ratu Kabupaten Lampung Timur selesai pada tahun 2015.

Dan pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai mahasiswa IAIN Raden Intan Lampung yang saat ini menjadi UIN Raden Intan Lampung, di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Selesai pada tahun 2019, dan pada Tahun 2020 penulis melanjutkan jenjang pendidikan ke PascaSarjana UIN Raden Intan Lampung pada Program S2 Manajemen Pendidikan Islam.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayahnya, penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro, dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar Magister Pendidikan (M.Pd) UIN Raden Intan Lampung.

Dalam penyusunan Tesis penulis menyadari bahwa banyak kekeliruan dan kekurangan, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Dalam kesempatan ini penulis, ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya Tesis ini, terutama kepada:

1. Prof.Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I selaku Direktur Pasca UIN Raden Intan yang telah memberikan kemudahan dalam berbagai hal, sehingga penulisan Tesis ini berjalan dengan baik.
2. Dr.Sovia Mas Ayu, M.Pd sebagai Ketua Jurusan S2 MPI dan Dr. Junaidah, S.Ag M.A selaku sekretaris jurusan S2 MPI, yang telah

membantu dalam proses perkuliahan serta memberikan dorongan dan motivasi.

3. Dr.Hj. Yetri, M.Pd sebagai pembimbing I yang telah memberikan dorongan bimbingan, arahan dan petunjuk sehingga Tesis ini selesai.
4. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk sehingga Tesis ini selesai
5. Seluruh dosen S2 yang tidak hentinya memberikan ilmu dan motivasi masukan serta saran bagi perkuliahan hingga Tesis ini selesai.
6. Teman-Temanku seperjuangan kelas A yang mengisi hari-hari dalam perkuliahan serta membantu memberikan motivasi hingga Tesis ini selesai
7. Teman-temanku S1, yang selalu memberikan support sampai terselesainya Tesis ini.
8. Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah menyediakan berbagai literatur yang relevan dengan Tesis ini.

9. H. Sarjono. M.Pd, selaku Kepala Madrasah Man 1 Metro yang telah memberikan izin dan membantu kelancaran proses penelitian penulis.

Penulis menyadari dalam penyusunan Tesis ini masih banyak kekurangan yang tentunya tidak sengaja. Akhir kata, penulis berharap, semoga Tesis ini berguna bagi peneliti pribadi dan bermanfaat bagi semua pihak.

Bandar Lampung,

Rizky Rahmahdi SR
2086131038



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
ABSTRAK	III
MOTTO	IV
PERNYATAAN ORISINALITAS	V
PERSETUJUAN.....	VI
PENGESAHAN	VII
PERSEMBAHAN.....	IV
RIWAYAT HIDUP	IV
KATA PENGANTAR	V
DAFTAR ISI.....	VI
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	22
C. Sub Fokus Penelitian.....	22
D. Rumusan Masalah	22
E. Tujuan Penelitian	23
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah	25
1. Gaya Kepemimpinan	25

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mempengaruhi Kinerja Guru	32
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Menggerakkan Kinerja Guru	39
4. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Memotivasi Kinerja Guru.....	46
5. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengkomunikasikan Kinerja Guru.....	54
6. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Al-Qur'an.....	57
F. Kinerja Guru	63
G. Penelitian yang Relevan	71

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian	74
B. Latar Penelitian	75
C. Jenis Penelitian	76
D. Sumber Data	78
E. Teknik Pengumpulan Data	80
F. Uji Keabsahan Data	83
G. Metode Analisis Data	87

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tentang Lokasi Penelitian89

B. Temuan Penelitian.....110

C. Pembahasan Temuan Penelitian134

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan153

B. Saran154

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 INSTRUMEN PENELITIAN

LAMPIRAN 2 PEDOMAN WAWANCARA

LAMPIRAN 3 KERANGKA DOKUMENTASI

LAMPIRAN 4 DOKUMEN PENDUKUNG (FOTO DAN DOKUMEN)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Chairul Anwar, Pendidikan merupakan bagian penting dari kehidupan yang sekaligus membedakan manusia dengan makhluk hidup lainnya. Hewan juga “belajar” tapi lebih ditentukan oleh instingnya, sedangkan manusia belajar berarti merupakan rangkaian kegiatan menuju pendewasaan guna menuju kehidupan yang lebih berarti.¹

Pendidikan adalah determinan keunggulan kompetitif dan komprehensif sebagai jalan penentu arah keberhasilan.²

Pendidikan adalah kata kunci dalam setiap usaha meningkatkan kualitas kehidupan manusia, dimana didalamnya memiliki peran dan objek untuk memanusiakan manusia. Karna itulah fokus pendidikan diarahkan pada pembentukan kepribadian yang unggul dalam

¹Chairul Anwar, *Hakikat Manusia dalam Pendidikan*, (Yogyakarta : SUKA Press, 2014. H. 62

²Subandi, *Manajemen Mutu Layanan Konseling: Studi Kasus Layanan Konseling Di Man 1 Kota Metro*. (IAIN Raden Intan Lampung, 2015)

menitikberatkan pada proses pematangan kualitas logika, hati, akhlak dan iman. Puncak pendidikan adalah tercapainya titik kesempurnaan kualitas hidup.³

Pendidikan diharapkan dapat memperkuat keutuhan bangsa sehingga dapat menjamin masa depan bangsa. Pendidikan juga diharapkan dapat memberikan peluang yang sama kepada seluruh warga negara untuk berpartisipasi atau ikut serta dalam pembangunan bangsa. Pendidikan juga diharapkan dapat memberikan kesempatan yang sama kepada warga negara untuk mengembangkan potensinya masing-masing secara optimal.⁴

Artinya pendidikan adalah satu hal yang penting dalam sebuah negara. Sebab melalui pendidikan yang baik dan berkualitas akan melahirkan penerus bangsa yang baik dan berkualitas pula. Tentu pendidikan juga sangat di butuhkan oleh semua lapisan masyarakat.

Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di madrasah sangat dipengaruhi oleh kemampuan Kepala Madrasah dalam mengelola

³Dedi Lazwardi, *Manajemen Kurikulum Sebagai Pengembangan Tujuan Pendidikan*. (Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Vol . 7 No. 1, Juni 2017 99)

⁴Barnawi, M. Arifin, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), h.39

setiap komponen Madrasah. Kemampuan Kepala Madrasah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya; karena tidak jarang kegagalan pendidikan dan pembelajaran di Madrasah disebabkan oleh kurangnya pemahaman Kepala Madrasah terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.⁵

Kepala Madrasah adalah jabatan tertinggi yang diemban seseorang dalam organisasi Madrasah yang bertanggung jawab atas terwujudnya dan terlaksananya proses pembelajaran. Kepala Madrasah sebagai orang yang bertugas membina lembaga yang dipimpinnya, bertanggung jawab dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan. Dalam mencapai tujuan tersebut Kepala Madrasah hendaknya mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan segala kegiatan yang ada di dalam lembaga tersebut.⁶

Kepala Madrasah adalah orang yang menentukan suatu keberhasilan Madrasah, olehsebab itu di katakan bahwa keberhasilan

⁵ E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksara,2013), h.5

⁶Amirudin,*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru.*(Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam VII (II) (2017) P-ISSN: 2086-6186)

Madrasah adalah pemimpin yang mempunyai kepemimpinan yang baik. Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus mampu menimbulkan kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan mempunyai percaya diri terhadap bawahannya dalam melaksanakan masing-masing tugas dan mampu membuat suatu kebijakan yang tegas terhadap bawahannya.⁷

Kepala Madrasah sebagai pemimpin di Madrasah/Madrasah merupakan bagian dari penggerak dalam kehidupan Madrasah, untuk mencapai tujuan yang telah menjadi visinya tersebut ada 2 tugas penting, yaitu : 1) Kepala Madrasah berperan sebagai kekuatan sentral, 2) Kepala Madrasah harus memahami tugas dan fungsi (para tenaga pendidik) demi keberhasilan Madrasah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.⁸

Dengan demikian Kepala Madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan atau Madrasah yang harus mampu

⁷ Supi khoerunnisa, Irawan, Dian, *Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Penelitian Di Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Sumedang*. (Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Volume 11 Nomor 1, 2021) P-ISSN: 2086-6186

⁸Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjau Teoretik dan Permasalahannya*, h.81

bertanggung jawab terhadap perkembangan mutu pendidikan di Madrasah yang dipimpinnya.

Kepemimpinan dalam pandangan Islam, Allah berfirman :

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

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya” (Q.S An-nissa ayat 59).⁹

Yang dimaksud dengan ulil amri adalah para umara, hakim, ulama, panglima perang dan seluruh pemimpin dan Kepala , Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan di suatu Madrasah harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan dan apa yang menjadi kebutuhan para bawahannya (Tenaga Pendidik dan Kependidikan).

Sehingga dalam proses kerja sama dapat berjalan dengan baik dalam upaya memperbaiki mutu Madrasah serta mencapai tujuan

⁹Departemen Agama RI, *Al-'Aliyy Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2007).

bersama. Kegagalan dapat mencerminkan kurang berhasilnya perilaku serta peranan kepemimpinan seorang Kepala Madrasah, maka dari itu Kepala Madrasah harus mampu bertanggung jawab serta mengambil kebijakan dan keputusan yang baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah yang dipimpinnya.

Kepemimpinan pendidikan sangat berkaitan dengan masalah Kepala Madrasah dalam meningkatkan hubungan secara efektif dengan para pendidik dalam situasi yang kondusif. Dimana peran pendidik sangatlah penting untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berugna bagi masyarakat, bangsa, dan Negara.

Kepemimpinan adalah suatu seni, kesanggupan, atau teknik untuk membuat sekelompok orang bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut atau simpatisan dalam organisasi informal untuk mengikuti atau menaati segala apayang dikehendakinya, membuat mereka begitu antusias atau bersemangat untuk mengikutinya, atau bahkan mungkin berkorban untuknya.¹⁰

¹⁰Guntur Cahaya Kesuma, *Pesantren Dan Kepemimpinan Kyai.*(Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar Volume 1 Nomor 1 Juni 2014). p-ISSN 2355-1925

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹¹

Dalam proses pembelajaran dalam pendidikan mengedepankan konsep memanusiakan manusia atau lebih dikenal dengan sebutan teori humanistik. Teori belajar humanistik ialah sesuatu teori dalam pembelajaran yang mengedepankan cara memanusiakan manusia, sehingga potensi dirinya dapat berkembang, aliran ini memandang belajar sebagai proses untuk menemukan dirinya atau memanusiakan manusia dengan segala potensinya.¹²

Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dan kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu.¹³

¹¹ UU No.14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen (Pasal 1 Ayat 1)

¹²Chairul Anwar, *Teori Teori Pendidikan Klasik hingga Kontemporer*, (Yogyakarta : IRSCiSoD, 2017) h. 231

¹³Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), h.120

Dalam hal ini, maka kepemimpinan Kepala Madrasah harus mampu mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa menghargai dan penuh tanggung jawab agar terciptanya tujuan pendidikan yang diinginkan. Sebab Kepala Madrasah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen Madrasah agar dapat berjalan sesuai dengan berbagai tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman, khususnya dalam kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya dan seni.

Kepemimpinan Kepala Madrasah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru, karena kinerja guru juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Oleh karena itu, Kepala Madrasah mempunyai tanggung jawab besar dalam organisasi pendidikan dan untuk memimpin organisasinya agar bisa berjalan dengan baik. Peran Kepala Madrasah yaitu sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator.¹⁴

Keterlaksanaan pembelajaran yang baik tidak terlepas dari peran Kepala Madrasah selaku manajer dalam instansi Madrasah. Kepala

¹⁴ Bradley Setiyadi, Viona Rosalina. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. (Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan Vol 2 No 1 Januari 2021 e-ISSN 2722-7790)

Madrasah harus dapat menuntun warga Madrasah untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Kepala Madrasah harus mampu memberikan motivasi terhadap warga Madrasah. Oleh karena itu, Kepala Madrasah harus mengenal lebih dekat kepada setiap warga Madrasah agar lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik misalnya melalui komunikasi interpersonal. Membangun komunikasi interpersonal yang baik, menciptakan suasana kerja yang nyaman merupakan salah satu cara agar lebih mudah dalam pencapaian tujuan. Dengan demikian, Kepala Madrasah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas 2006) terdapat tujuh peran utama Kepala Madrasah yaitu, sebagai *educator* (pendidik), *manajer*, *administrator*, *supervisor* (Penyelia), *leader* (Pemimpin), pencipta iklim kerja, dan wirausahawan. Merujuk kepada tujuh peran Kepala Madrasah tersebut berikut peran Kepala Madrasah dalam peningkatan kompetensi guru :

1. Kepala Madrasah sebagai *educator*
2. Kepala Madrasah sebagai *manajer*

3. Kepala Madrasah sebagai *administrator*
4. Kepala Madrasah sebagai *supervisor*¹⁵

Melalui kepemimpinan Kepala Madrasah inilah seorang pemimpin akan mampu mentransfer beberapa nilai seperti penekanan pada kelompok, dukungan guru maupun karyawan, toleransi terhadap risiko, kriteria pengubahan dan sebagainya pada lain sisi pegawai akan membentuk suatu persepsi subyektif mengenai dasar-dasar nilai yang ada pada organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ingin disampaikan pimpinan melalui kepemimpinan Kepala Madrasah untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya diperlukan seorang pemimpin yang menggunakan kepemimpinan Kepala Madrasah yaitu seorang pemimpin yang selain mempunyai kemampuan pribadi juga mampu membaca keadaan bawahannya serta lingkungan kerjanya.¹⁶

¹⁵Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung : Alfabeta, 2015), h. 99-100

¹⁶ Yusnidar, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh.* (Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA Februari 2014VOL. XIV NO. 2, 320-349)

Dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten dan professional dibidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi keberlangsungan atau kemajuan sebuah Madrasah.

Professional sendiri secara syariah artinya mengelola suatu usaha/kegiatan dengan amanah. Profesionalisme dalam islam dijelaskan dalam Al-Quran :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya. (Q.S Al-Qashash ayat 26).

Bila dipahami, tugas seorang guru tidak hanya sebatas mengajar saja. Tetapi juga salah satu penghubung antara Madrasah dan masyarakat. Maka dapat dipahami bahwa peran guru dapat mempengaruhi mutu dan kualitas pendidikan.

Dalam hal ini, maka kepemimpinan Kepala Madrasah harus bisa meningkatkan kinerja para guru. Melalui kepemimpinan Kepala Madrasah yang baik dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi

seluruh warga Madrasah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan Madrasah.

MAN 1 metro adalah Satu-satunya Madrasah Aliyah Negeri di kota metro yang berada di lingkungan pendidikan kota metro, dan berada di sekitar Madrasah negeri umum dan swasta, tetapi Madrasah ini masih dapat berkembang dan masih dapat kepercayaan dari masyarakat dan para wali murid untuk mendaftarkan anak-anaknya untuk masuk ke MAN tersebut, hal ini takterlepas dari pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah dan kinerja gurunya untuk menghasilkan lulusan yang berprestasi dan dapat bersaing dengan Madrasah yang lainnya.

Peneliti menduga bahwa perilaku Kepala Madrasah dalam memimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinannya juga menjadi salah satu faktor suksesnya guru. peran pemimpin yang bagus terhadap guru dalam meningkatkan kinerja akan menghasilkan guru yang berkompeten dan berprestasi.

Salah satu contohnya adalah Miswanto, M.Pd. beliau adalah guru ekonomi MAN 1 Metro yang berhasil meraih peringkat ke 2 dan mendapatkan medali perak pada ajang Kompetisi Sains Guru dan Mahasiswa Tingkat Nasional, CSC (College Science Competition)

2021 yang diselenggarakan oleh POSI (Pelatihan Olimpiade Sains Indonesia).

POSI adalah penyedia/pelaksana Olimpiade Sains, Event-event dan kompetisi serta beragam program yang berhubungan dengan Olimpiade Sains yang sudah berpengalaman mengantarkan siswa siswi yang pernah menjadi peserta POSI ke ajang kompetisi OSN dan berhasil meraih medali Dan juga dalam prestasi Kamad salah satunya adalah pada saat diselenggarakan HAB atau hari amal bhakti kemenag, dalam memperingati HAB yang di isi dengan memberikan penghargaan satya lencana karya satya, apresiasi di berikan oleh H Suhaili,M.Ag kepada Kakemenag, Pengawas, Kamad, Guru, Penghulu,ASN dan siswa berprestasi. Antoni selaku Kamad Man 1 Metro mendapatkan 2 penghargaan yaitu piagam Satya lencana Karya Satya dan penghargaan Kamad berprestasi Tingkat Nasional yang di selenggarakan oleh direktorat Guru dan tenaga Kependidikan di Surabaya.

Dan pada tahun 2021 ini Tingkat melanjutkan pada perguruan tinggi umum (PTUN) 79.9 %, dan PT luar negeri 1,2 %. Lulusan yang berkerja pada instansi pemerintahan 20%, dan swasta 40%.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis menduga kepemimpinan Kepala Madrasah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis membuat fokus penelitian pada bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

C. Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan dari fokus penelitian diatas maka penulis membuat sub fokus penelitian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi Kinerja Guru di Man 1 Metro.
2. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Menggerakan Kinerja Guru di Man 1 Metro.
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Kinerja Guru di Man 1 Metro.

4. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengkomunikasikan Kinerja Guru di Man 1 Metro.

D. Rumusan Masalah

Adapun secara spesifik Perumusan Masalah yang akan dikaji penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi Kinerja Guru di MAN 1 Metro?
2. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Menggerakkan Kinerja Guru di MAN 1 Metro?
3. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Kinerja Guru di MAN 1 Metro?
4. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengkomunikasikan Kinerja Guru di MAN 1 Metro?

E. Tujuan Penelitian

Berikut Tujuan dan manfaat dari Penelitian diatas sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi Kinerja Guru di MAN 1 Metro?

2. Untuk mengetahui Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Menggerakkan Kinerja Guru di MAN 1 Metro?
3. Untuk mengetahui Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Kinerja Guru di MAN 1 Metro?
4. Untuk mengetahui Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengkomunikasikan Kinerja Guru di MAN 1 Metro?

Penelitian ini memiliki manfaat diantaranya:

1. Manfaat teoritis

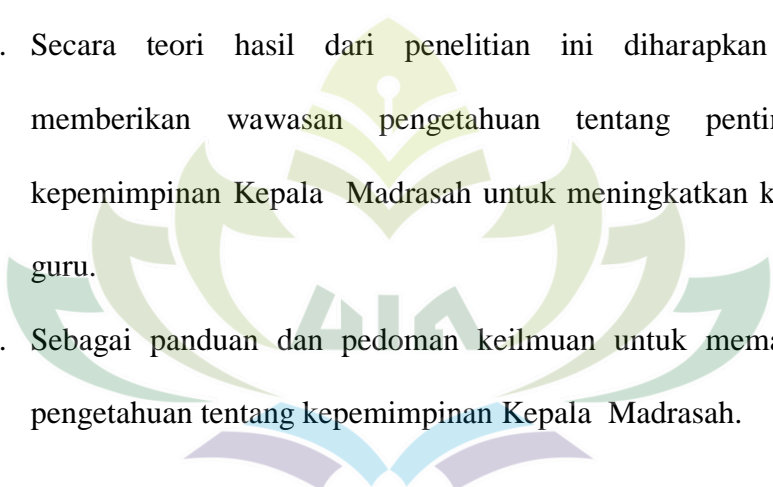
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu wawasan dan informasi bagi para pembaca, bahwasannya peran pemimpin serta bawahan juga berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penulis mengharapkan dapat memberikan kontribusi sumbangan ilmiah dan masukan bagi semua pihak yang berkepentingan dengan masalah manajemen strategi.

- b. Untuk menambahkan pengalaman, wawasan serta ilmu pengetahuan untuk memenuhi syarat akademik bagi penulis.

F. Signifikasi Penelitian

1. Sebagai bahan acuan untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.
 2. Secara teori hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan pengetahuan tentang pentingnya kepemimpinan Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru.
 3. Sebagai panduan dan pedoman keilmuan untuk memahami pengetahuan tentang kepemimpinan Kepala Madrasah.
- 

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

Seseorang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dengan menggunakan kekuasaannya, dapat dikatakan bahwa orang tersebut sudah melakukan proses yang disebut dengan kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi dan memberikan aspirasi serta mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan proses di mana individu mempengaruhi anggota-anggota kelompok lainnya untuk pencapaian tujuan.¹⁷

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership* yang berarti *being a leader power of leading; the qualities of*

¹⁷ Imam Gunawan, Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2017), h.541

leader, yang berarti kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan.¹⁸

Kepemimpinan dalam pendidikan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan agar dapat dicapai tujuan pendidikan atau Madrasah secara efektif dan efisien. Agar tujuan Madrasah dapat dicapai secara efektif dan efisien dibutuhkan kepemimpinan Kepala Madrasah yang efektif.¹⁹

Berikut ini beberapa pengertian kepemimpinan menurut beberapa ahli :

- a. Kepemimpinan adalah sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan Dengan kata lain kepemimpinan adalah suatu sikap untuk memimpin atau mengarahkan pelaksanaan

¹⁸Ahmad Fauzan, *Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kesiswaan*.(IAIN Raden Intan Lampung,2016)

¹⁹Wahyudin Nur Nasution,*Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah*(Jurnal Tarbiyah, Vol. 22, No. 1, Januari-Juni 2015 ISSN: 0854-2627)

aktivitas yang sudah direncanakan dalam upaya untuk mencapai tujuan bersama.

- b. Kepemimpinan adalah pengaruh antarpribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi melalui komunikasi langsung dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu.
- c. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan yang dilakukan oleh suatu kelompok secara teratur untuk mencapai tujuan bersama.
- d. Kepemimpinan adalah suatu proses yang memberikan arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain kepemimpinan adalah suatu proses kerjasama dalam mencapai tujuan.

- e. Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan/ kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.²⁰

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi perilaku dan tindakan para pengikut dan memilih tujuan bagi kelompok atau organisasi. Diriwayatkan bahwa nabi saw bersabda sebaik-baik pemimpin kalian adalah orang-orang yang kalian cintai dan mereka mencintai kalian. Dan seburuk-buruk pemimpin kalian adalah orang-orang yang kalian benci dan mereka membenci kalian, serta yang kalian laknat dan yang melaknat kalian.

Sehingga keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung terhadap kepemimpinan Kepala Madrasah. Kepala Madrasah mempunyai peranan yang sangat berpengaruh dilingkungan Madrasah yang menjadi tanggungjawabnya, karna disamping sebagai pemimpin Kepala Madrasah juga berperan sebagai manager. Sebagai pemimpin dilembaganya harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah di

²⁰Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015), h.52

tetapkan. Ia harus mampu membawa sebuah perubahan pada instansi yang di bawahinya, serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik lagi.²¹

Dari berbagai definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan berhubungan dengan upaya atau proses mempengaruhi orang, baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan firman Allah SWT dalam QS. An-Nissa Ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.²²

²¹ Guntoro. *Supervisi Pengawas Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Stimulus Dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Jurnal Ilmiah Iqra' 2541-2108. 1693-5705)

²²Dapartemen Agama RI, *Al'Alliy Al-Qur'an dan terjemahan*,(Bandung:Dipenegoro, 2014)

Tentang hadits yang terkait dengan kepemimpinan, Rasulullah SAW pernah bersabda : *“Orang yang bakal paling dikasihi oleh Allah dan yang paling dekat di sisi-Nya kelak pada hari berhisab ialah pemimpin yang adil, dan orang yang bakal paling dibenci Allah pada hari berhisab dan bakal menerima siksa azab yang sangat pedih adalah para pemimpin yang dzalim.”* (HR Tirmidzi).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi tentang kepemimpinan dalam islam yaitu sikap seorang pemimpin yang dapat memikul amanah yang dipercayakan kepadanya, kokoh iman dan takwanya, mulia akhlaknya, mampu bersikap adil dan jujur, berilmu dan cerdas (*fathonah*), berkompeten, konsekuen memikul tanggung jawab (*amanah*), sehat jasmani dan rohani, memiliki keberanian menegakkan yang ma'ruf dan mencegah yang munkar serta memiliki keberanian karena tanpa keberanian, segala sifat-sifat terdahulu tidak akan dapat dijalankan secara efektif.

2. **Gaya kepemimpinan**

Adapun macam-macam gaya kepemimpinan dapat terbagi sebagai berikut:

a. Otokratis

Kata otokratis dapat diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Ketika perilaku atau sikap itu ditampilkan oleh pemimpin, lahirlah yang disebut dengan kepemimpinan otokratis atau kepemimpinan yang otoriter. Kepemimpinan otokratis bertolak dari anggapan pemimpinlah yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap organisasi.

Pemimpin otokratis berasumsi bahwa maju mundurnya organisasi hanya bergantung kepada dirinya. Dia bekerja sungguh-sungguh, bekerja keras, tertib, dan tidak boleh dibantah. Sikapnya senantiasa mau menang sendiri, tertutup

terhadap ide dari luar, dan hanya idenya yang dianggap akurat.²³

b. Demokratis

Demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memotivasikan pekerjaan dari, oleh dan untuk bersama. Kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan pendidikan yang bermutu dapat dicapai. Pimpinan yang demokratis berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam mencapai tujuan.²⁴

c. Pseudo-Demokratis

Seorang pemimpin yang bersifat pseudo-demokratis sering memaknai topeng. Ia berpura-pura memperlihatkan sifat demokratis di dalam kepemimpinannya, ia memberikan hak dan kuasa kepada pendidik untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya

²³Musdiani, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Motivasi Kerja*. STKIP Bina Bangsa Getsempena. Volume II. Nomor 1. Januari – Juni 2017

²⁴Putri Syahri, *Implementasi Komunikasi Kepala Sekolah Untukmeningkatkan Kinerja Guru Di Mts Darul Ulumbudi Agung Kecamatan Medan Marelan*. Tesis. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan 2016

ia bekerja dengan perhitungan. Ia mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak (Soekarto Indrafachrudi, 2006:3). Pemimpin yang pseudo-demokratis ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Dia sebenarnya otoriter, akan tetapi seolah-oleh demokratis.²⁵

d. Laissez faire

Kepemimpinan laissez faire diartikan membiarkan orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan kepada anggota-anggota sekelompok tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin. Kekuasaan dan tanggungjawab bersimpang-siur, berserakan di antara anggota kelompok dan tidak merata.dengan demikian, mudah terjadi kekacauan dan bentrokan-bentrokan. Tingkat keberhasilan

²⁵Bning Tari Nandini, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Dan Prestasi Siswa Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Kota Probolinggo*. Skripsi. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.2022

organisasi taua lembaga yang dipimpinnya semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh pimpinannya. Kepemimpinan semacam ini sama dengan kepemimpinan pemisif.

Kata pemisif bisa bermakna serba boleh, serba mengiyakan, tidak mau ambil pusing, tidak bersikap dalam sikap sesungguhnya dari apatis. Pemimpin yang pemisif tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Dia memberikan kebebasan kepada manusia organisasional, begini boleh, begitu boleh dan sebagainya. Bawahan tidak mempunyai pegangan yang jelas, informasi diterima simpang siur dan tidak konsisten.²⁶

e. Militeristis

Seorang yang menggunakan gaya kepemimpinan militeristis adalah seorang pemimpin yang memiliki sifatsifat yaitu, a) Dalam menggerakkan bawahan sering

²⁶Sardin Hasan, *Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Smk Se-Kabupaten Boalemo*. JPs: Jurnal Riset dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Volume 03, Nomor 2, Mei 2018.

menggunakan cara perintah, b) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat/jabatan Senang kepada formalitas yang berlebihan, c) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahan, d) Sukar menerima kritikan atau saran dari bawahan, e) Formal seremonial dalam melaksanakan tugas.

f. Paternalistis

Kepemimpinan paternalistis adalah: a) Menyepelekan kemampuan anak buah, b) Over protective, terlalu memanjakan anak buah dan terlalu melindungi, c) Tertutup bagi pengembangan kaderisasi, d) Kreativitas anak buah tertekan oleh sikap god father-nya, e) Mahatahu, jadi anak buah belum banyak tahu, f) Jarang memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreasi dan fantasinya, g) Jarang memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan.

g. Karismatis

Kepemimpinan karismatis dapat diartikan sebagai kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan

dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana batin mengagumi dan mengagungkan pemimpin bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki pemimpin Dengan kata lain, pemimpin dan kepemimpinannya dipandang istimewa karena sifat-sifat kepribadiannya yang mengagumkan dan berwibawa. Dalam kepribadian itu pemimpin diterima dan dipercaya sebagai orang yang dihormati, disegani dan dipatuhi secara rela dan ikhlas.²⁷

h. Populistis

Kepemimpinan populis merupakan kepemimpinan yang dapat membangun solidaritas rakyat. Misalnya Soekarno dengan ideologi Marhaenismenya, yang menekankan masalah kesatuan nasional, nasionalisme, dan sikap yang berhati-hati terhadap kolonialisme dan penindasan-penghisapan serta penguasaan oleh kekuatan-kekuatan asing.

²⁷Firdiansyah Alhabsyi, Sagaf S. Pettalongi, Wandi Wandi, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE) Volume 1 Nomor 1 Tahun 2022.

i. Administratif atau eksekutif

Kepemimpinan administratif adalah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para pimpinannya terdiri dari teknokrat dan administrator-administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah, yaitu usaha pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan administrasi ini diharapkan adanya perkembangan teknis, yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial di tengah masyarakat.²⁸

²⁸Ach. Abrori Syuhud Abdullah. Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Religius Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Di MTs Mambaul Ulum Bata-Bata PalengaanPamekasan). Tesis. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 2017.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mempengaruhi Kinerja Guru

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau group untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktifitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan Tujuannya adalah meningkatkan produktivitas dan moral kelompok.

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan memengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Menurut Stoner, semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif.²⁹

Menurut pendapat Ralph M. Stogdill menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-

²⁹Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014) hlm. 185.

kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Jadi kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin untuk.

William G. Scott Berpendapat bahwa Kepemimpinan ialah proses mempengaruhi aktifitas yang diorganisir dalam suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Rauch dan Behling Berpendapat bahwa Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi menuju arah pencapaian sebuah tujuan.

George R. Terry Berpendapat bahwa Kepemimpinan merupakan suatu hubungan yang ada didalam diri seseorang atau pemimpin dan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja dengan sadar dalam hubungan tugas agar tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan.

Stephen J. Carrol dan Henry L. Tosj Berpendapat bahwa Kepemimpinan ialah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan apa yang kamu kehendaki dari mereka untuk mengerjakannya.

Theo Haiman dan William G.Scott Berpendapat bahwa Kepemimpinan merupakan suatu proses beberapa orang diarahkan ,dipimpin, & dipengaruhi didalam sebuah pemilihan & pencapaian sebuah tujuan.

Kepala Madrasah adalah orang yang bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di Madrasah dan melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada di lingkungan pada situasi tertentu agar orang lain dapat bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepala Madrasah adalah orang yang berada di depan guru, karyawan, dan siswa madsahnya. Kepala Madrasah merupakan orang paling utama

mempengaruhi para guru serta aktivitas Madrasahny dalam mewujudkan tujuan pendidikan.³⁰

Peran pemimpin sudah Allah SWT tegaskan dalam Al-Qur'an Surah As-Sajdah ayat 24, yaitu sebagai berikut yang Artinya :

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami”.

Kandungan surah As-Sajdah ayat 24 tersebut menyatakan bahwa tugas utama pemimpin adalah memberi petunjuk ke jalan yang benar kepada bawahannya sehingga organisasi atau lembaga yang dipimpin berjalan sebagaimana mestinya. Secara definisi kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hersey dan Blanchard, berpendapat: ”kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam

³⁰Yusnidar. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh*. Jurnal Ilmiah Didaktika Vol. XIV, No. 2, Februari 2014

situasi tertentu. Berdasarkan definis tersebut maka kepemimpinan dalam Madrasah dipegang oleh Kepala Madrasah.³¹

Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah kemampuan Kepala Madrasah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf Madrasah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Kepala Madrasah harus mampu memecahkan persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Usman, Kepemimpinan mempengaruhi yang dimiliki pemimpin untuk mengerahkan bawahan menjadi taat, hormat, setia, dan mudah bekerjasama.³²

Yukl, berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan

³¹Yuni Yulianti, Sri Harmonika, Fizian Yahya. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Nw 02 Kembang Kerang Kecamatan Aikmel Lombok Timur*. Jurnal Manajemen dan Budaya STAI Darul Kamal NW Kembang kerang, Volume 1 No 1 Tahun 2021.

³²Husaini Usman, *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Wahjosumidjo mengatakan kepemimpinan pendidikan juga berarti sebagai bentuk kemampuan dalam proses mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, mengkoordinir orang lain yang ada hubungannya dengan ilmu pendidikan dan pengajaran agar supaya kegiatan yang dijalankan dapat lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran.³³

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

Dalam kegiatannya bahwa pemimpin memiliki kekuasaan untuk menggerakkan dan mempengaruhi

³³ Munawar1,Jalaluddin.Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri 3 Bireuen. *Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan dan Penelitian*, Vol. 2, No. 2, Jun 2021, hal. 14-21

bawahannya sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan.³⁴

Kepemimpinan terjadi jika ada pemimpin mempengaruhi pengikutnya. Pemimpin merupakan unsur esensial dari kepemimpinan, tanpa pemimpin tidak ada kepemimpinan. Pemimpin dapat berupa seorang individu atau dalam kepemimpinan kolektif pemimpin berupa kelompok individu.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Maka sebagai pimpinan tertinggi di Madrasah, seorang Kepala Madrasah harus mampu memberikan energi positif yang mampu menggerakkan para guru untuk melaksanakan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik dan lebih baik lagi. Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, seorang Kepala Madrasah harus terus berusaha

³⁴*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Jurnal Tarbiyatuna Volume 2 Nomor 1 Januari 2017.*

agar ide, nasehat, saran dan instruksi dan perintah dan kebijakannya di ikuti oleh para guru binaannya.³⁵

4. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Menggerakan Kinerja Guru

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menggerakan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Jadi kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin untuk menggerakan, mempengaruhi, dan menjelaskan kepada bawahan, memelihara kekompakan, sikap konsisten agar setiap anggota dapat memberikan sumbangan secara efektif kepada organisasi demi tercapainya tujuan.³⁶

Kepala Madrasah memiliki peran yang sangat sentral untuk menggerakan dan mengupayakan guru memiliki

³⁵Yuni Yulianti, Sri Harmonika, Fizian Yahya“Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Nw 02 Kembang Kerang Kecamatan Aikmel Lombok Timur”. Jurnal Manajemen dan Budaya STAI Darul Kamal NW Kembang kerang. Volume 1 No 1 Tahun 2021.

³⁶Nurilatul Rahmah Yahdiyani, Ani Roisatul Muna. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta didik di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan”. Jurnal of education, pshicalogy,and consuling. Volume 2 Nomor 1 (2020).

kemampuan kompetensi yang baik. Peran penting Kepala Madrasah memiliki andil untuk mengawal dan memformulakan kebijakan yang nantinya dapat meningkatkan mutu Madrasah, oleh karena itu Kepala Madrasah harus mensinergikan seluruh warga Madrasah yakni tenaga pendidik, murid, orangtua serta masyarakat. Kepala Madrasah memiliki fungsi menggerakkan seluruh elemen Madrasah untuk bersama-sama mewujudkan Madrasah yang berkualitas.³⁷

Di dalam Al-Qur'an istilah kepemimpinan diungkapkan dengan istilah *khalifah*. Pemakaian kata *khalifah* setelah Rasulullah Saw. wafat menyentuh juga maksud yang terkandung dalam perkataan *amir* atau penguasa. Karena itu kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Namun jika merujuk kepada firman Allah Swt.

³⁷Yusnidar. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh". Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA Februari 2014. VOL. XIV NO. 2, P 320-349

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” (Q.S Al-Baqarah : 30)

Kedudukan non-formal dari seorang *khalifah* juga tidak bias dipisahkan. Perkataan *khalifah* dalam ayat tersebut tidak hanya ditujukan kepada para *khalifah* sesudah Nabi, tetapi penciptaan Nabi Adam as yang disebut sebagai manusia dengan tugas memakmurkan bumi yang meliputi menyeru orang lain berbuat *ma'ruf* dan diimbangi dengan mencegah dari perbuatan *munkar*.

Selain kata *khalifah* disebutkan juga kata *ulil amri* yang satu akar dengan kata *amir* sebagaimana disebutkan di atas. Kata *Ulil Amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam, sebagaimana firman Allah Swt. Sebagai berikut: Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri “ (Q.S An-Nisaa’: 59)

Berdasarkan ayat Al-Qur’an tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan dalam Islam itu adalah

kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah Swt.

Berdasarkan pada beberapa pengertian kepemimpinan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam definisi kepemimpinan tersebut terdapat beberapa unsur penting, yaitu:

- a. Kemampuan menggerakkan orang lain, baik perseorangan maupun kelompok,
- b. Kemampuan menggerakkan tingkah laku bawahan atau orang lain, dan
- c. Untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Oleh karena itu, kepemimpinan pada dasarnya ialah kemampuan menggerakkan, memberi motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

Kepemimpinan juga merupakan proses interaksi antar kedua belah pihak, yaitu seorang pemimpin dan yang

dipimpinnya. Karena Madrasah merupakan lembaga yang memiliki karakteristik dan cirri khas tersendiri yang bersifat unik. Maka kepemimpinan dalam pendidikan dapat diartikan sebagai suatu kesiapan, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien, yang pada gilirannya dapat mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.³⁸

Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan kemampuan untuk menggerakkan tenaga kependidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong Madrasah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran Madrasah melalui program-program yang

³⁸Djunaidi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jurnal Tarbiyatuna Volume 2 Nomor 1 Januari 2017

dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam mengarahkan visi dan misi pemimpin harus menetapkan tujuan ke arah kegiatan yang tepat dan memerintahkan untuk bergerak.

Kepala Madrasah yang baik akan selalu memotivasi, menggerakkan, dan mengawasi para bawahannya agar dapat mengerjakan tugas dan perintah yang diberikan dengan baik demi tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Kepala Madrasah tidak boleh bertindak semaunya sendiri, Kepala Madrasah harus mau menerima masukan dan ide dari bawahannya, agar setiap ide dari masing-masing anggota dapat ditampung dan direalisasikan demi terwujudnya Madrasah yang berkualitas.

Robin berpendapat bahwa keberhasilan dan kegagalan Kepala Madrasah dalam memainkan perannya akan banyak menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi. Secara umum dapat dikatakan bahwa seorang Kepala Madrasah hendaknya memiliki wawasan yang luas, panjang dan menjangkau ke masa depan, mampu membuat keseimbangan,

dan keserasian dalam membuat keputusan untuk menggerakkan anggotanya dalam mewujudkan sasaran dan mencapai tujuan organisasi.³⁹

Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang tenaga fungsional yaitu guru yang berupa tugas untuk memimpin suatu lembaga atau Madrasah guna untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu lembaga atau Madrasah sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam artian ini, maka pemimpin berperan penting terhadap apa yang dipimpinnya. Seperti halnya Kepala Madrasah, maju atau mundurnya kualitas Madrasah tergantung siapa yang memimpin.⁴⁰

Kepala Madrasah dapat menggerakkan bawahan, antara lain, dengan meningkatkan kompetensi bawahan, memberikan penghargaan yang berprestasi, dan meningkatkan pelatihan bawahan, selalu memberi motivasi pada bawahan,

³⁹S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT Prenhallindo. (1996).

⁴⁰Nurilatul Rahmah Yahdiyani, dkk. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta didik di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan*. Volume 2 Nomor 1 (2020)

memberikan reward/penghargaan kepada bawahan, membangkitkan semangat kepada guru di Madrasah, mendukung serta memberi apresiasi terhadap pencapaian prestasi pada bawahannya, memberi contoh yang baik dalam berbagai kerja semua pelajaran.

5. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Memotivasi Kinerja Guru

Kepemimpinan merupakan usaha dalam mempengaruhi seorang ataupun kelompok dalam usahanya menggapai tujuan di dalam sesuatu suasana tertentu. Kepala Madrasah ialah orang yang mempunyai tugas serta tanggung jawab secara penuh guru, karyawan, siswa serta lingkungan di area Madrasah. Jadi Kepala Madrasah merupakan wujud pemimpin yang wajib siap serta sanggup melindungi warga Madrasah secara positif, membagikan semangat kepada guru, siswa serta karyawan yang berprestasi.

Kedudukan Kepala Madrasah tidak semata-mata memonitoring seluruh kegiatan di Madrasah, melainkan

seorang pemimpin wajib sanggup menghasilkan kondisi yang nyaman, memotivasi guru agar supaya mengembangkan kemampuan, kreatifitas serta inovasi.⁴¹

Motivasi kerja adalah proses psikologis pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara persepsi, sikap, kebutuhan, dan keputusan seorang dalam lingkungannya. Motivasi yang dimiliki seseorang berpotensi untuk mengarahkan mencapai hasil yang optimal dan berkemungkinan juga belum tentu bersedia mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar seorang mau bekerja sesuai dengan keinginan sebuah lembaga tersebut.⁴²

Kepala Madrasah memiliki kekuasaan dan kewenangan untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahan. Motivasi merupakan proses pengembangan dan pengarahan kepada

⁴¹Muliana, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus SMP Negeri 1 Banda Aceh)". *Jurnal studi Pendidikan, Riset, Dan Pengembangan Pendidikan Islam*. Vol.9, No. 01, Januari 2018

⁴²Wayan Satria Jaya, "Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja". *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. Volume 6 Issue 3 (2022) P 1286-1294

bawahan agar mereka dapat meningkatkan prestasi yang diharapkan sesuai dengan tujuan dan sasaran Madrasah. Kepala Madrasah dapat mempengaruhi bawahan, antara lain, dengan meningkatkan kompetensi bawahan, memberikan penghargaan yang berprestasi, dan meningkatkan pelatihan bawahan, selalu memberi motivasi pada bawahan, memberikan *reward*/penghargaan kepada bawahan, membangkitkan semangat kepada guru di Madrasah, mendukung serta memberi apresiasi terhadap pencapaian prestasi pada bawahannya, memberi contoh yang baik dalam berbagai kerja semua pelajaran.

Menurut Darmadi berpendapat bahwa jika seseorang memiliki motivasi kerja yang baik maka kepuasan kerja timbul dengan baik pula.

Sebagai motivator, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik dalam melakukan tugasnya. Memberikan motivasi terhadap guru dapat terdiri atas pemberian

penghargaan yang dapat menumbuhkan inisiatif, kemampuan-kemampuan kreatif, dan semangat berkompetisi yang sehat. Penghargaan ini sangat penting untuk meningkatkan mutu kinerja tenaga pendidik, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif.

Motivasi pada dasarnya merupakan kondisi mental yang mendorong pemimpin melakukan suatu tindakan atau aktivitas dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian pemenuhan keinginan, kebutuhan, memberi kepuasan, ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Dalam hal ini motivasi mengacu pada faktor-faktor yang menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku yang melibatkan dorongan perbuatan tersebut terhadap tujuan tertentu.⁴³

Penghargaan kepada guru, guru yang telah berkontribusi terhadap prestasi peserta didik dilakukan dengan memberikan hadiah berupa intensif. Hal ini bertujuan untuk memotivasi agar guru terus meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.

⁴³Noormahmudah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*. Pascasarjana Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari. 2021

Pemimpin harus memiliki kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan Kepala Madrasah harus dapat memberikan motivasi kepada para guru agar terus mengembangkan wawasan dan kemampuan professional serta meningkatkan kreativitas dalam melaksanakan tugas sehari-hari sebagai guru.

Robert dalam teori *Path-Goal Model*, model yang dikembangkan oleh Robert House yang menyatakan bahwa efektivitas pemimpin tergantung pada seberapa baik pemimpin dapat memberikan bimbingan motivasi, dan dukungan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang akan dicapai. Dalam model ini peranan pemimpin adalah menjelaskan kepada bawahannya cara mendapatkan imbalan. Keefektifan kepemimpinan tergantung dari kemampuan pemimpin memuaskan kebutuhan bawahannya dan kemampuan pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahannya⁴⁴

⁴⁴Rita Hayati, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Universitas PGRI Palembang. 2019

Kepala Madrasah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi atau dorongan ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan suasana kerja, disiplin, pengaturan lingkungan fisik, dan penghargaan secara efektif.

Kepemimpinan diartikan sebagai suatu cara dan metode seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang tersebut dengan sadar mengikuti dan mematuhi segala kehendaknya. Sedangkan hakikat kepemimpinan menurut Rivai adalah:

- a. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
 - b. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan kepercayaan dan kerjasama bersemangat dalam mencapai tujuan bersama
-

- c. kemampuan untuk mempengaruhi memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan
- d. melibatkan tiga hal yaitu pemimpin pengikut dan situasi tertentu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Gaol upaya yang dapat dilakukan oleh Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengarahkan guru supaya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk memperbaiki kompetensinya, misalnya, mengikuti seminar atau workshop.⁴⁵

Hal yang senada juga disampaikan oleh Muspawi, dkk bahwa upaya Kepala Madrasah untuk peningkatan kompetensi profesional guru yaitu dengan cara melaksanakan proses pembinaan dan melibatkan guru dalam berbagai

⁴⁵ N. T. L. Gaol, & Siburian, P. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 5, No.1, 66-73.

kegiatan pendidikan dan latihan, seminar, workshop, maupun Kelompok Kerja Guru.⁴⁶

Hal ini sejalan dengan teori Musbikin mengatakan bahwa Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat tumbuh melalui pengaturan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar mengajar pengembangan pusat sumber belajar.⁴⁷

Sebagai motivator, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan,

⁴⁶ M. Muspawi, B. Setiyadi., & Gunawan, G. (2020). Upaya Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol. 20, No. 1. Hal. 95-103

⁴⁷I Musbikin, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*. Pekanbaru: Zanafa. (2013).

penghargaan secara efektivitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar.⁴⁸

6. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengkomunikasikan Kinerja Guru

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan baik berupa ide atau gagasan dari satu pihak kepada pihak lainnya dengan maksud untuk saling mempengaruhi. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri begitu juga halnya dalam suatu organisasi, apabila tidak ada proses komunikasi, para anggota tidak dapat menerima informasi antar sesama anggota. Koordinasi kerja tidak mungkin dilakukan dan organisasi akan runtuh karena ketiadaan komunikasi.⁴⁹

Proses komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang

⁴⁸Sya'roni, Toni Herlambang, dan Dwi Cahyono. "Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*) Vol. 8 No. 2 Desember 2018

⁴⁹Handoko. "Gaya Komunikasi Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs Al Huda Pangkalan Susu Kabupaten Langkat". *Journal of Education and Teaching Learning (JETL)* Volume 3, Issue 1, January 2021

(komunikator) kepada orang lain (komunikan). Pikiran bisa berupa gagasan, informasi, opini, dan lain-lain yang muncul dari benaknya. Komunikasi akan berhasil apabila pikiran disampaikan dengan menggunakan perasaan yang disadari, sebaliknya komunikasi akan gagal jika sewaktu menyampaikan pikiran, perasaan tidak terkontrol.⁵⁰

Kepala Madrasah harus mampu memberikan motivasi terhadap warga Madrasah. Oleh karena itu, Kepala Madrasah harus mengenal lebih dekat kepada setiap warga Madrasah agar lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik misalnya melalui komunikasi interpersonal. Membangun komunikasi interpersonal yang baik, menciptakan suasana kerja yang nyaman merupakan salah satu cara agar lebih mudah dalam pencapaian tujuan. Dengan demikian, Kepala Madrasah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.⁵¹

⁵⁰Abdul Gani, "Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru". *Jurnal Literasiologi*, Volume 3, NO. 4 Januari – Juni 2020

⁵¹Bradley Setiyadi, Viona Rosalina, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*. Vol 2 No 1 Januari 2021

Keterampilan komunikasi pimpinan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam menjalankan kepemimpinannya di sebuah organisasi, Kepala Madrasah adalah orang yang bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di Madrasah dan melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada dilingkungannya pada situasi tertentu agar orang lain dapat bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab demi tercapainya tujuan yang telah di tetapkan.

Komunikasi Kepala Madrasah adalah proses penyampaian informasi kepada guru dan dapat melaksanakan informasi tersebut kepada anak didik. Kepala Madrasah sebagai sumber informasi di Madrasah sangat dibutuhkan oleh guru-guru, agar yang disampaikan dapat terlaksana bagi pengembangan guru itu sendiri dan juga bagi siswa.⁵²

⁵²Mesiono, Rahmiyatul Mawaddah. "Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mis Bidayatul Hidayah Makmur Kabupaten Deli Serdang". *Journal of Education and Social Analysis*, Volume 2, Issue 3, Juli 2021

Komunikasi di Madrasah itu sangat besar peranan atau manfaatnya menyampaikan pesan yaitu Kepala Madrasah kepada guru dan guru dapat melaksanakan informasi.

7. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Al-Qur'an

Dalam konteks keberagaman, bahwa Kepala Madrasah adalah seorang pemimpin. Dan dan setiap apa yang dilakukan maka akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. Tanggungjawab manusiabbersifat individual. Setiap orang bertanggung jawab atas semua yang dilakukannya.

Sebagaimana yang disebutkan dalam Al-Qur'an dalam surah At Thur, ayat 21, Terjemahnya : “Dan orang-orang yang beriman, dan yang anak cucu mereka mengikuti mereka dalam keimanan, Kami hubungkan anak cucu mereka dengan mereka dan Kami tiada mengurangi sedikitpun dari pahala amal mereka. tiap-tiap manusia terikat dengan apa yang dikerjakannya”.

Orang hanya akan memetik apa yang dilakukannya sendiri, sebagaimana yang disebutkan dalam Al-Qur'an surah

An Najm, ayat 39, Terjemahnya :“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.

Prinsip ini juga ditemukan dalam sebuah hadits sebagai berikut: *“Sesungguhnya Abdullah Bin Umar Berkata: Saya mendengar Rasulullah bersabda : Setiap dan kalian adalah pemimpin. Setiap dan kalian akan dimintai pertanggungjawaban tentang orang yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin dan dia dimintai pertanggungjawaban tentang orang-orang yang dipimpinnya. Seorang laiki-laki (suami) adalah pemimpin dalam keluarganya dan dia dimintai pertanggungjawaban tentang orang-orang yang dipimpinnya. Seorang perempuan (istri) adalah pemimpin dalam rumah tangga suaminya dan dia dimintai pertanggungjawaban tentang orang-orang yang dipimpinnya. Seorang pelayan (pembantu) adalah pemimpin dalam harta milik tuanya dan dia dimintai pertanggungjawaban tentang barang-barang yang diurusinya”* (HR: Bukhari)

Hadits tersebut betapa menekankan tanggungjawab seorang pemimpin-. Pempin merupakan inti dari sebuah perjalanan organisasi atau lembaga. Untuk mewujudkan suatu lembaga yang berkualitas, Kepala Madrasah harus memahami visi dan misi Madrasah. Visi dan misi dikembangkan dan sebuah cita-cita dan angan-angan yang mejadi impian target pencapaian.

Sebagai seorang pendidik islami, Kepala Madrasah dalam hal ini diharapkan bisa merumuskan visi dan misi yang islamu juga. Visi dimaksud paling tidak bisa mencerminkan sosok *output* lembaga yang memiliki ciri Insan *Ulil albab*, yaitu gambaran sosok lususn yang memilki kekokohan aqidah, kedalaman spiritual, keluhuran akhlaq, keluasan ilmu, dan kematangan professional, dan menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan seni yang bercirikan Islam serta menjadi penggerak kemajuan masyarakat.

Puncak dati cita cita ini adalah mampu menjadikan sebagai generasi Islam *rahmatan lil'alamiin*. Cerminan visi mi

sudah menggambarkan profil lulusan ideal yang harus dijadikan sebagai landasan penimunan visi Madrasah.

Disadari oleh setiap elemen yang bergelut di dunia pendidikan, bahwa Kepala Madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan Madrasah yang akan menentukan dan mengarahkan bagaimana tujuan lembaga bisa tercapai. Oleh karena itu dibutuhkan sosok manusia unggul. Selanjutnya dijelaskan bahwa manajer lembaga pendidikan dituntut memiliki sifat-sifat seperti di bawah ini :

a. Ikhlas

segala tindakan dan perbuatan yang dilakukan dengan ikhlas akan dijadikan sebagai bagian dan Ibadah kepada Allah SWT. Pengabdian yang bernilai tinggi adalah yang disertai dengan keikhlasan hati karena Allah swt.

b. Kejujuran

Prinsip kejujuran yang ditegaskan dalam ayat ini memberikan tuntunan bahwa seorang manajer hendaknya selalu menjunjung kebenaran dan kejujuran. Kejujuran dan kebenaran akan membawa manusia benar-benar

mampu mencapai pada derajat ketaqwaan.. Sedangkan ketaqwaan adalah taraf tertinggi bagi orang yang beriman.

c. Amanah

Prinsip ini akan mendasari bagi manajer untuk melaksanakan tugas tanpa ragu-ragu, dan justru akan menimbulkan perasaan penuh tanggung jawab dan dedikasi serta mengerahkan seluruh potensi yang ada pada diri mereka demi kemajuan lembaga yang dipimpinnya.

d. Adil

Sifat ini akan mendasari pada pengambilan keputusan akan selalu mencerminkan sikap adil, baik adil dalam menimbang, menyampaikan mahupun melaksanakan.

e. Tanggungjawab

Sifat tanggungjawab akan melahirkan prinsip bahwa seorang manajer alam setiap sepak-terjangnya akan dimintai pertanggung-jawaban. Pertanggung-jawaban ini bukan hanya dihadapan manusia, tetapi dihadapan Allah swt.

f. Dinamis

sistem manajemen merupakan sistem yang dinamis bukan statis. Dinamika tersebut selalu diarahkan kepada pencapaian tujuan.

g. Praktis

Dalam pelaksanaannya, management yang diterapkan dalam lembaga harus aplikatif. Aplikasi ini pada dasarnya merupakan implementasi keimanan seorang muslim dalam bentuk amal sholeh.

h. Fleksibel

Prinsip ini memberikan corak manager hendaknya bisa menjalankan lembaga sehingga

bisa memberikan warna bagi kemanfaatan manusia

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. lebih lanjut Mangkunegara, kinerja adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵³

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria. Menurut Castetter mengemukakan empat kriteria kinerja, yaitu karakteristik individu, proses, hasil dan kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil. Menempatkan seorang guru dalam mengajar harus disesuaikan dengan keahliannya, hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Apabila tugas yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaannya akan berakibat menurunnya kinerja, baik cara kerja maupun hasil

⁵³Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2005), h. 36

kerjanya.⁵⁴

Guru merupakan seorang manajer dalam pembelajaran, yang bertanggung jawab terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian perubahan atau perbaikan program pembelajaran. Pada hakikatnya guru adalah seorang pendidik. Mendidik adalah sebuah profesi yang harus dipersiapkan terlebih dahulu dengan persiapan khusus. Karena, pendidikan berhubungan dengan manusia, yang menjadi poros dan penggerak utama kehidupan ini.

Guru menjadi sumber utama informasi serta ilmu pengetahuan bagi anak didiknya. Dia perlu memberikan arahan dan petunjuk kepada murid-muridnya, sehingga dia mampu menyiapkan generasi yang berilmu dan warga negara yang berakhlak mulia. Semua ini dapat diwujudkan melalui beberapa

⁵⁴Ratnasari, Muslih Qomarudin, Marlina. *Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran Daring di Masa Pandemi* (Al I'tibar : Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 8 No. 2, Halaman: 92 – 96, Agustus, 2021)

peran yang dapat dilakukan oleh sang guru salah satunya di dalam kelas.⁵⁵

Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 yaitu “ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”⁵⁶

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di Madrasah. Kinerja guru di Madrasah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan Madrasah.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal,

⁵⁵ Hidayat Ginanjar, Marfuah As-Surur. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam Di Smp Negeri 3 Karawang Jawa Barat*. (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. I, No. 2, Juli 2018, VOL: 01/ NO: 02 P-ISSN : 2614-8846)

⁵⁶Tim penyusun, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 2

pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sehingga, guru yang semakin bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri siswanya dan perkembangan masyarakatnya. Tugas utama guru tersebut merupakan indikator yang akan dijadikan untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh Kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan buku Mulyasa diantaranya sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*. Peran atau indikator tersebut untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar. Prioritas utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya.⁵⁷

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam pencapaian tujuan pembelajaran, untuk mendidik dan memberikan

⁵⁷Roslina Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Wonosari.* (Jupe UNS, Vol 2 No 1 Hal 107 s/d 118 – Agustus 2013)

dorongan kepada peserta didik agar lebih profesional di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang ia butuhkan.

2. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merupakan indikator kesuksesan dalam suatu organisasi, maka di pandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Keterampilan merupakan modal yang penting yang harus dibawa oleh seseorang ketempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antara pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperhatikan karyawan untuk menyelesaikanya.

Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesionalnya artinya tugas-tugas hanya dapat dikejakan dengan kompetensi khusus

yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu : 1) Guru sebagai pengajar, 2) Guru sebagai pembimbing, 3) Guru sebagai administrator kelas.⁵⁸

Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat diguguskan kedalam empat kemampuan yakni: 1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, 2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, 3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi 4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, 5) kemampuan melaksanakan program remedial.⁵⁹

Sedangkan menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas guru yang memiliki kinerja adalah guru yang mampu:

- a. Menyusun pembelajaran
- b. Melaksanakan interaksi pembelajaran

⁵⁸Danim S, *Inovasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2002), h. 122.

⁵⁹Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 45

- c. Menilai prestasi belajar peserta didik
- d. Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
- e. Menguasai bahan kajian akademik (mata pelajaran yang diajarkan)
- f. Mengembangkan profesi.⁶⁰

Adapun menurut Ngalim Purwanto Kinerja guru dapat dilihat dari:

- a. Menerapkan kurikulum sesuai dengan karakter anak didik.
- b. Mengadakan komunikasi Mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya
- c. Melakukan tugas profesinya dengan disiplin.
- d. Menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru.⁶¹

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

⁶⁰*Ibid*, h.259

⁶¹M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. RemajaRosdakarya, 2009), h. 156.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan standar kerja atau kompetensi yang telah ditetapkan, Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru di dalam menjalankan tugasnya, seperti berikut:

- (1) bekerja dengan siswa secara individual,
- (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran,
- (3) pendayagunaan media pembelajaran,
- (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan
- (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.⁶²

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah. terdapat dua tugas guru yang dijadikan acuan untuk mengukur kinerja guru, kedua tugas tersebut adalah tugas yang berkaitan dengan kegiatan proses

⁶²Muhamad Kosim. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran* (Jurnal: Khazanah Akademia, Vol. 01; No. 01; 2017; 30-38)

pembelajaran, dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan yang berkaitan dengan tugas pembelajaran.⁶³

C. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yusnidar jurnal Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh, Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong Madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran Madrasah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan komitmen guru, semangat kerja dan hambatan yang dialami Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja Guru pada MAN Model Banda Aceh.

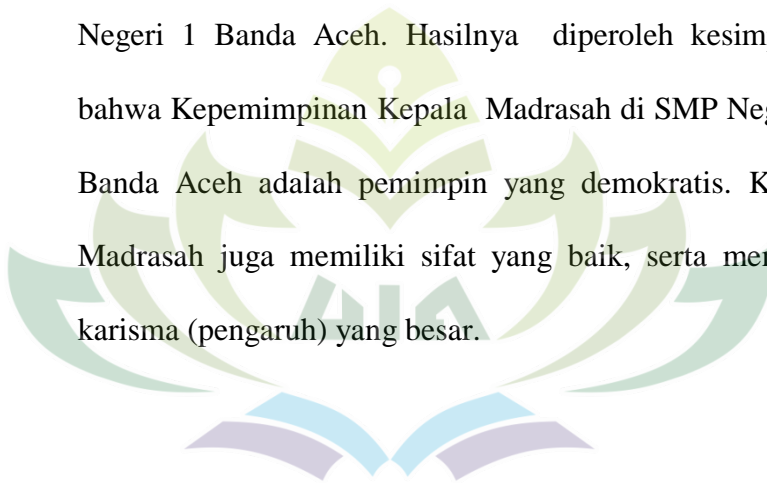
⁶³Hagi Eka Gusman. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smp N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam.* (Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014)

2. Penelitian yang dilakukan oleh Munawar dan Jalaluddin dalam jurnal Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri 3 Bireuen. Kepala Madrasah memegang peranan penting dalam upaya peningkatan dan pembinaan terhadap tanggung jawab, disiplin, dan komitmen guru.

Berdasarkan pemikiran tersebut, Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan tanggung jawab, disiplin dan komitmen dalam meningkatkan kinerja guru. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah SMP Negeri 3 Bireuen dalam meningkatkan kinerja guru lebih banyak memberikan dorongan dan menyediakan sarana yang dibutuhkan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Muliana Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus SMP Negeri 1 Banda Aceh), Upaya Kepala Madrasah dalam memajukan Madrasah agar berkinerja

baik salah satu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan tersebut dilakukan agar guru melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kepemimpinan Kepala Madrasah dan usaha Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Banda Aceh. Hasilnya diperoleh kesimpulan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah di SMP Negeri 1 Banda Aceh adalah pemimpin yang demokratis. Kepala Madrasah juga memiliki sifat yang baik, serta memiliki karisma (pengaruh) yang besar.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Salim, Nur. *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru. Jurnal Pendas Mahakam*. Vol. 1 (2). 215-226. Desember 2016
- Ambarita, Alben. *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015.
- Amirudin, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru*. Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam VII (II) (2017) P-ISSN: 2086-6186.
- Anwar, Chairul. *Teori Teori Pendidikan Klasik hingga Kontemporer*, Yogyakarta : IRSCiSoD, 2017.
- Anwar, Chairul. *Hakikat Manusia dalam Pendidikan*, Yogyakarta : SUKA Press, 2014.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta, 2013
- Barnawi, M. Arifin, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017.
- Cahaya Kesuma, Guntur. *Pesantren Dan Kepemimpinan Kyai*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar Volume 1 Nomor 1 Juni 2014. p-ISSN 2355-1925
- Departemen Agama RI, *Al-'Aliyy Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, Bandung: Diponegoro, 2007.
- Dapartemen Pendidikan Nasional, *Tufaass dan Peran Kepela Madrasah dalam Manajemen Kurikulum*, BP Dharma Bakti : Jakarta, 2009.
- Djum Djum Noor Benty, Imam Gunawan, *Manajemen Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2017.
- Eka Gusman, Hagi. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru Di Smp N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam*. Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014
- E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003
- Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Kelas*, Bandung : Alfabeta, 2014
- Fauzan, Ahmad. *Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kesiswaan*. IAIN Raden Intan Lampung, 2016
- Gani, Abdul. "Motivasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru". *Jurnal Literasiologi*, Volume 3, NO. 4 Januari – Juni 2020.
- Ginanjar, Hidayat, Marfuah As-Surur. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam Di Smp Negeri 3 Karawang Jawa Barat*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. I, No. 2, Juli 2018, VOL: 01/ NO: 02 P-ISSN : 2614-8846.
- Guntoro. *Supervisi Pengawas Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Stimulus Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. *Jurnal Ilmiah Iqra'* 2541-2108. 1693-5705
- Handoko. "Gaya Komunikasi Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs Al Huda Pangkalan Susu Kabupaten Langkat". *Journal of Education and Teaching Learning (JETL)* Volume 3, Issue 1, January 2021
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen ; Desain, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta : Rajawali Perss, 1990.
- Julaiha, Siti. *Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah* (*Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, Volume 6 (3), 2019.
- Kosim. Muhamad *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran*. *Jurnal: Khazanah Akademia*, Vol. 01; No. 01; 2017; 30-38
- Lano, *Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai*, *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* ISSN. 2442-6962 Vol. 4, No. 1 2015.
- Lazwardi, Dedi. *Manajemen Kurikulum Sebagai Pengembangan Tujuan Pendidikan*. Al-Idarah: *Jurnal Kependidikan Islam* Vol . 7 No. 1, Juni 2017 99.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2005

- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010.
- Mayasari Siregar, Lina."Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Al-Hakimiyah Padang Lawas". Mataazir: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan Volume : I No I JUNI 2020.
- Mesiono, Rahmiyatul Mawaddah."Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mis Bidayatul Hidayah Makmur Kabupaten Deli Serdang". Journal of Education and Social Analysis, Volume 2, Issue 3, Juli 2021
- Mulyoto, dkk. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah (Studi Kasus Tentang Manajemen Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Bendosari Sukoharjo), Jurnal Teknologi Pendidikan, Vol 1, No 2, 2013, 199-213.
- Mudlofir, Ali. *Pendidik Profesional*, Jakarta : Rajawali Pers, 2013.
- Muliana, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus SMP Negeri 1 Banda Aceh)".Jurnal studi Pendidikan, Riset, Dan Pengembangan Pendidikan Islam. Vol.9, No. 01, Januari 2018
- Munawar, Jalaluddin. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri 3 Bireuen". Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan dan Penelitian Vol. 2, No. 2, Jun 2021, P. 14-21
- Noormahmudah. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*. Magister Manajemen Pendidikan, Volume 1, Nomor 1 2021.
- Nur Nasution, Wahyudin. *Kepemimpinan Pendidikan Di Madrasah*. Jurnal Tarbiyah, Vol. 22, No. 1, Januari-Juni 2015 ISSN: 0854-2627.
- Nurilatul Rahmah Yahdiyani, Ani Roisatul Muna. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta didik di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan". Jurnal of education, pshicalogy, and consuling. Volume 2 Nomor 1 2020.
- Patimah, Siti. *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Bandung : Alfabeta, 2015.
- Ratnasari, Muslih Qomarudin, Marlina. *Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran Daring di Masa Pandemi*. Al I'tibar : Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 8 No. 2, Halaman: 92 – 96, Agustus, 2021

- Satria Jaya, Wayan. "Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja". *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. Volume 6 Issue 3 (2022) P 1286-1294
- Sya'roni, Toni Herlambang, dan Dwi Cahyono."Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*) Vol. 8 No. 2 Desember 2018
- Setiyadi, Bradley. Viona Rosalina. *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan Vol 2 No 1 Januari 2021 e-ISSN 2722-7790.
- Subandi,*Manajemen Mutu Layanan Konseling: Studi Kasus Layanan Konseling Di Man 1 Kota Metro*.IAIN Raden Intan Lampung, 2015.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta,2012.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015 Cetakan ke-5.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014
- Supi khoerunnisa, Irawan, Dian, *Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Penelitian Di Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Sumedang*. Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Volume 11 Nomor 1, 2021. P-ISSN: 2086-6186.
- Syafaruddin,Asrul. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer* Bandung: Citapustaka Media, 2013.
- Tarhid. *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru* .Jurnal Kependidikan, Vol. 5 No. 2 November 2018.
- Uzer Usman, Muhammad. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2015 cetakan 11
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta : Rineka Cipta, 2013.
- Yusnidar,*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh*.Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA Februari 2014VOL. XIV NO. 2, 320-349



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
PASCASARJANA**

PROGRAM STUDI MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Surat Keterangan

Diberikan Kepada :

**RIZKY RAHMADI SR
NPM. 2086131038**

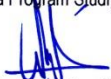
Telah melakukan Tes Plagiarisme Tesis Bab I, IV, dan V yang dilakukan oleh Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, dengan tingkat kemiripan rata-rata sebesar :

25% (Dua Puluh Lima Persen)

Hal-hal di luar hasil ini, menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.

Bandar Lampung, 20 Februari 2023

Mengetahui
Ketua Program Studi,


Dr. Sovia Mas Ayu, M.A.
NIP. 197611302005012006



Sekretaris,


Dr. Junaidah, S. Ag., M. A.
NIP. 197611182003122002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl.Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-0229 / Un.16 / P1 /KT/ V / 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, S.Ag., M.Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan bahwa tesis dengan judul:

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 METRO**

Karya :

NAMA	NPM	PPs/PRODI
RIZKY RAHMAHDI SR	2086131038	S2/MPI

Bebas plagiasi sesuai dengan hasil pemeriksaan tingkat kemiripan sebesar 25 % dan dinyatakan ***lulus*** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 22 Mei 2023
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, S.Ag., M.Sos. I
NIP.197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository;
3. Cek Turnitin dilaksanakan di Prodi MPI S2 PPs UIN Raden Intan Lampung;
4. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Tesis Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

Turnitin Tesis

ORIGINALITY REPORT

25%
SIMILARITY INDEX

26%
INTERNET SOURCES

13%
PUBLICATIONS

11%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	5%
2	jurnal.staialhidayahbogor.ac.id Internet Source	3%
3	kmigontor2.blogspot.com Internet Source	2%
4	dspace.uii.ac.id Internet Source	2%
5	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	2%
6	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	2%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	jequi.ridwaninstitute.co.id Internet Source	1%
9	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%

10	digilib.iainkendari.ac.id Internet Source	1%
11	ejournal.fiaiunisi.ac.id Internet Source	1%
12	ejournal.unida.gontor.ac.id Internet Source	1%
13	www.scribd.com Internet Source	1%
14	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
15	a-research.upi.edu Internet Source	1%
16	text-id.123dok.com Internet Source	1%
17	es.scribd.com Internet Source	1%
18	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1%
19	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
20	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
21	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung	1%