

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) NURUL IMAN
PULUNG KENCANA KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT
TAHUN PELAJARAN 2015/2016**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Oleh :

UMMAYATUN VAUZA
NPM. 1211030086

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1437 H/2016 M**

ABSTRAK

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NURUL IMAN PULUNG KENCANA KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT

**Oleh:
UMMAYATUN VAUZA
NPM: 1211030086**

Keberhasilan kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja guru agar dapat bekerja dengan baik dalam tugasnya adalah memberikan bimbingan dan contoh kepada setiap pegawai yang bekerja di lingkungan sekolah sehingga mereka dapat bertindak, berperilaku seperti yang diinginkan dan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Kepala madrasah mempunyai tugas membimbing, mendorong, mengarahkan, merencanakan, dan mengorganisasikan serta mengevaluasi seluruh kegiatan pendidikan di madrasah. Kepala madrasah merupakan jabatan tertinggi di madrasah, sehingga ia berperan sebagai pemimpin madrasah dan dalam struktur organisasi madrasah yang kedudukannya paling atas. Dengan demikian kepala madrasah sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sudah optimal pelaksanaannya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”.

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yang berjumlah 30 orang dan 1 kepala madrasah. Dalam pengumpulan data penulis menggunakan , metode interview yang ditujukan kepada guru dan kepala madrasah, dan dokumentasi untuk memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian, serta observasi kepada guru dan kepala madrasah. Untuk menganalisa data penulis menggunakan data *reduction* yaitu mengumpulkan semua data dan merangkum data yang penting, kemudian menguraikan data dalam bentuk tabel, kemudian menyimpulkan semua data yang diperoleh.

Dari hasil penelitian ini maka dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan sudah berjalan dengan maksimal, kepala madrasah sudah melaksanakan dalam mengorganisir dan membantu staf dalam merumuskan perbaikan pengajaran, memberikan fasilitas sarana dan prasarana, melaksanakan program pengajaran yang kondusif, kemampuan kepala madrasah dalam membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri pendidik dan staf madrasah, kemampuan kepala madrasah dalam membina kerja sama dalam memajukan dan melaksanakan program-program supervisi.



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

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

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI NURUL
IMAN PULUNG KENCANA KABUPATEN TULANG
BAWANG BARAT.**

Nama : UMMAYATUN VAUZA
NPM : 1211030086
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyetujui

**Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam siding munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, IAIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Dr. Hi. Chairul Anwar, M. Pd
NIP. 19560810 198703 1 001

Pembimbing II

Drs. Hi. Amiruddin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam

Drs. Hi. Amiruddin, MPd.I
NIP.196903051996031001



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

Alamat: Jl. Let Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung Tlp. (0721)703278

PENGESAHAN

**Skripsi dengan judul : KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NURUL
IMAN PULUNG KENCANA KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT,
disusun oleh Ummayatul Vauza, NPM: 1211030086, Jurusan : Manajemen
Pendidikan Islam, telah di uji dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah pada
hari/tanggal: Jum'at, 23 Agustus 2016.**

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. M. Muhassin, M. Hum (.....)

Sekretaris : Sri Purwanti. N, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. A. Fauzan, M.Pd (.....)

Penguji Kedua : Dr. Hi. Chairul Anwar, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping : Drs. Hi. Amirudin, M. Pd.I (.....)

**Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

Dr. Hi. Chairul Anwar, M. Pd
NIP. 19560810 198703 1 001

MOTTO

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً.....

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat:

"Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi...(Q.S: Al-Baqoroh: 30).¹

¹Muhidin Abdussahomad, Penuntun Qolbu, (Khalista: Surabaya, 2005), hlm. 12

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohiim

Atas Ridho Allah dan Rahmat Allah SWT dari lubuk yang paling dalam dan rasa terimakasih yang tulus serta Syukur kepada Allah SWT Kupersembahkan Skripsi ini kepada:

1. Orang tua ku yang telah membesarkan dan mendidiku Ayahanda Tugiman dan Ibunda Nur Syamsiyah Tercinta, yang terus dan senantiasa mencurahkan kasih sayangnya kepada ku, terima kasih ayah dan bunda yang telah memotivasi dan mendukung aku baik moril maupun materil, dan selalu mendoakan demi keberhasilanku.
2. Kakakku Asrul Nur Arif, S.S.T dan Fajrin Alfera S, Pd, dan adik-adik ku yang lucu dan menggemaskan yang selalu membuat ku bahagia (Arini Septi Irodati, Khovia Yulia Nur Cahyaning, Arfa Asytar Al- Ahna dan ‘Asfa Asy’ar Al- Ahnaf dan ponakan ku yang manis Aufaa Arif), yang selalu menyayangi dan mengharapkan keberhasilanku .
3. Teman-temanku yang tercinta : Novita Apriliani, Apriyani, Jainah, yang telah menemaniku dan memberi motivasi dan Ahmad Rifa’I yang telah memberikanku motivasi dan menjadi penyemangatku.
4. Almamater tercinta IAIN Raden Intan Lampung yang telah mendewasakan penulis dalam berfikir, berbuat dan bertindak.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama **Ummayatun Vauza**, di lahirkan di Gunung Madu Plantations Lampung Tengah pada tanggal 15 April 1994, merupakan anak kedua dari 6 bersaudara dari pasangan Tugiman dan Nur Syamsiah.

Dengan riwayat pendidikan di mulai dari jenjang anak usia dini TK SS Gunung Madu yang diselesaikan tahun 2000, kemudian di lanjutkan ke sekolah dasar negeri SDN 3 Gunung Madu yang diselesaikan pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan ke sekolah lanjutan tingkat pertama di tempuh pada Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Tulang Bawang Barat yang di selesaikan pada tahun 2009, sedangkan pendidikan menengah penulis tempuh di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah yang di selesaikan pada tahun 2012.

Kemudian pada tahun 2012 penulis melanjutkan di perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung program Strata satu (S1) Fakultas Tarbiyah Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohiim

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat”**. Sholawat teriring salam semoga selalu tetap terlimpahkan kepada Junjungan Nabi besar Muhammad SAW dan keluarga serta para sahabat dan pengikutnya yang senantiasa melaksanakan sunnah-Nya, dan semoga kita selaku umatnya mendapatkan Syafa’atnya di hari kiamat kelak. Amiiin

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekuarangan dan kekeliruan, ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerimma bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dengan tidak mengurangi rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Chairul Anwar, M. Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kemudahan dalam berbagai hal sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Drs. Amirudin, M. Pd. I selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Dr. H. Chairul Anwar, M. Pd selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Amirudin, M. Pd. I selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Kepada Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuanya kepada penulis.
5. Kepada Bapak M. Febri Aryono, M. Pd. I selaku Kepala Madrasah dan Bapak/Ibu guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian, serta memberikan informasi yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi ini.

Dengan bantuan yang telah di berikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan ampunan-Nya bagi hamba-hamba yang telah mempersembahkan yang terbaik kepada sesame. Akhirnya, dengan rasa yang mendalam penulis memohon Ridho seraya berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis pribadi dan umumnya bagi orang lain.

Bandar Lampung, Oktober 2016

Penulis

UMMAYATUN VAUZA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DATA TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Rumusan Masalah	18
E. Tujuan Penelitian	19
F. Metode penelitian.....	20
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	32
1. Pengertian Kepemimpinan.....	32
2. Tipe-tipe Kepemimpinan.....	33
3. Pengertian Kepala Madrasah	34
4. Standar Kompetensi Kepala Madrasah	36
5. Syarat-syarat Kompetensi sebagai kepala Madrasah	37
6. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala madrasah	41

B. Kinerja Guru.....	46
1. Pengertian Kinerja	46
2. Pengertian Guru.....	47
3. Penilaian Kinerja Guru	50
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	54
C. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	55

BAB III LAPORAN PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya MI Nurul Iman Pulung Kencana	54
B. Struktur Organisasi	54
C. Visi dan Misi MI Nurul Iman Pulung Kencana	56
D. Keadaan Sarana dan Prasarana MI Nurul Iman Pulung Kencana	58
E. Keadaan Guru dan Karyawan MI Nurul Iman Pulung Kencana.....	59
F. Keadaan Peserta Didik MI Nurul Iman Pulung Kencana	62
G. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Nurul Iman Pulung Kencana	62

BAB IV PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA

A. Pengolahan Data.....	63
B. Analisis Data.....	64

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan cerminan dari pokok persoalan suatu karya ilmiah, oleh karena itu untuk memudahkan dalam menafsirkan maka judul suatu karya ilmiah perlu di jelaskan secara cermat. Adapun judul dalam skripsi ini adalah” **Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat**”, untuk mengetahui pokok bahasan yang terkandung dalam judul ini, maka yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan adalah kekuasaan yang digunakan seorang pemimpin untuk menjamin tercapainya hasil yang dihendaki.¹ Kepala Madrasah adalah “pemimpin pendidikan dan sekaligus manajer pada suatu institusi pendidikan madrasah”.

Berdasarkan pengertian tersebut, jadi yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala madrasah adalah kepala madrasah diharapkan dapat memberikan motivasi, pengaruh, dan dorongan kepada para anggotanya untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan kinerja guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat.

¹Suharso dan Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*, Cet-1, (Semarang: Widya Karya:2010), hlm. 201.

2. Kinerja Guru

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai.² Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.³

Maka kinerja guru adalah hasil kerja guru yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau sekolah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Pulung Kencana Kab. Tulang Bawang Barat

Madrasah adalah lembaga yang berciri khas agama islam pada jenjang sekolah dasar sebagai tempat dimana siswa-siswi belajar untuk menempuh pendidikan, dimana penulis mengadakan penelitian di MI Nurul Iman Pulung Kencana Kab. Tulang Bawang Barat.

Berdasarkan pada uraian di atas maka judul skripsi ini merupakan kajian untuk menelaah tentang usaha kepala madrasah dalam mempengaruhi dan memimpin para guru sekaligus mengetahui dampak dari kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya secara profesional sesuai dengan prosedur yang berlaku di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat.

²Suharso dan Retnoningsih, *Op., Cit*, hlm. 252

³Undang-Undang Guru dan Dosen, (Jakarta, 2012). Hlm. 3

Jadi yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah : suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Pulung Kencana Kab. Tulang Bawang Barat.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul skripsi ini adalah:

1. Kepala Madrasah memegang posisi penting dalam sebuah lembaga pendidikan, tercapai atau tidaknya tujuan lembaga pendidikan salah satunya tergantung pada pemimpin. Kepala madrasah harus memiliki kemampuan supervisi, memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini di duga dapat meningkatkan kinerja guru.
2. Prestasi seorang guru dapat di lihat dari kinerja yang dihasilkan oleh seorang guru. Kinerja merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah di tentukan. Terkait mengenai hal tersebut, tidak terlepas dari peran kepala madrasah.
3. Penulis ingin mengkaji dan meneliti kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Pulung Kencana Kab. Tulang Bawang Barat melalui sebuah tulisan skripsi, sehingga di harapkan dapat berguna bagi penulis, pembaca maupun pihak yang terkait lain pada umumnya.

C. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu lembaga pendidikan kepala sekolah atau madrasah merupakan *top manager* yang dalam menjalankan tugasnya harus mampu menguasai sifat-sifat kepemimpinan yang baik sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tugas kepala sekolah sangat luas dan banyak sekali bidangnya, tidak hanya terbatas dalam kelancaran proses kegiatan belajar mengajar saja, melainkan menyangkut semua aspek kependidikan.

Menurut E. Mulyasa, kepala madrasah merupakan satu komponen pendidikan yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.⁴ Kepala madrasah merupakan pemimpin tertinggi disekolah, pola kepemimpinannya sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemauan sekolah. Sebagai pemimpin, kepala madrasah harus sadar bahwa keberhasilannya bergantung pada orang-orang lain, seperti guru dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, karakteristik pribadi kepala sekolah memainkan peran penting dan merupakan bagian dalam keberhasilan atau kegagalannya di sekolah.⁵

Kepemimpinan adalah tindakan atau perbuatan di antara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan baik seseorang maupun kelompok maju ke arah tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang

⁴E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaa Rosda Karya, 2010), hlm. 24

⁵Ibid., *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm 56.

mengarahkan, membimbing, dan menguasai pikiran-pikiran dan perasaan orang lain karenanya pengaruh kepemimpinan itu dapat dibedakan menjadi: (1) kepemimpinan langsung, pengaruh kepemimpinan ini dilakukan melalui sikap, perbuatan dan kata-kata langsung dan terhadap orang yang di pimpinya, (2) kepemimpinan tidak langsung, pengaruh ini ini dilakukan melalui karisma, dan buku-buku hasil karya ilmunan.

Ngalim Purwanto menjelaskan beberapa tipe kepemimpinan, yaitu: (1) kepemimpinan otokratis, dalam kepemimpinan ini pemimpin bertindak secara diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Kekuasaan pemimpin yang otokratis hanya diatasi oleh undang-undang. (2) kepemimpinan *laissez faire*, pada tipe ini pemimpin membiarkan anggota-anggotanya bertindak dan berbuat sekehendaknya, tidak ada pengorganisasian yang teratur, dan segala kegiatan dilaksanakan tanpa perencanaan, (3) kepemimpinan demokratis, pemimpin yang demokratis selalu berusaha memberikan anggotanya untuk bekerja sama secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Hubungan dengan anggotanya diciptakan sebagai saudara bukan antara atasan dan bawahan. Dalam segala tindakan selalu mengutamakan kepentingan kelompoknya, bukan kepentingan pribadi.⁶

Menurut Wahjosumidjo dalam bukunya yang berjudul kepemimpinan kepala sekolah, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan

⁶Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 1986), hlm 46-48.

secara umum merupakan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan organisasi. “Kata memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan dan berjalan di depan. Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan.⁷

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang di punyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah di rencanakan. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*), yaitu kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.

Menurut Melayu Hasibun pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahannya agar mengerjakan sebagian dari pekerjaan dalam mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Jadi pemimpin itu harus mempunyai bawahan, harus membagi pekerjaanya dan harus tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaanya tersebut.⁸

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang

⁷ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm 103

⁸ Melayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Madrasah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm 43

atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara memengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. Kepala sekolah merupakan ujung tombak dari keberhasilan tujuan pendidikan maka dari setiap proses kegiatan dalam keseharian perlu adanya tinjauan dari kepala sekolah baik dari masalah kegiatan belajar mengajar maupun yang bersifat kependidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Pada kompleks kepemimpinan, Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat An-Nisa' ayat-59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ
 ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “ Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnah-Nya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (Q.S An-Nisa' ayat 59)

Dalam tafsir Al-Maraghi diterangkan bahwa ulil amri yaitu para umara, hakim, ulama, panglima perang dan seluruh pemimpin dan kepala yang menjadi tempat kembali manusia dalam kebutuhan dan masalah umum. Apabila mereka telah menyepakati suatu urusan atau hukum, mereka wajib ditaati. Dengan syarat, mereka harus dapat dipercaya, tidak menyalahi perintah Allah dan Sunnah Rasul yang mutawir, dan di dalam membahas serta menyepakati perkara mereka tidak ada pihak yang memaksa.⁹

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di suatu sekolah atau madrasah harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan dan apa yang diinginkan baik oleh guru maupun oleh pegawai tata usaha serta pembantu lainnya. Sehingga dengan kerja sama yang baik menghasilkan pikiran yang harmonis dalam usaha perbaikan sekolah. Kegagalan mencerminkan kurang berhasilnya perilaku serta peranan kepemimpinan seorang kepala sekolah. Semua ini perlu menjadi bahan timbangan bagi seorang kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh anggota yang dipimpinnya. Kepala madrasah sebagai komando di lembaga sekolah harus menguasai dan harus mampu mengambil kebijakan dan keputusan yang bersifat memperlancar dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Visi sekolah harus menjadi atribut kepemimpinan kepala sekolah sekarang dan masa depan, karena kepala sekolah dengan visi yang dangkal dan

⁹Ahmad Musthafa Al-Maraghi, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*, (Semarang: CV. Toha Putra, 1986), hlm 119

tidak jelas akan membawa kemunduran sekolah, dan hanya akan menghasilkan sekolah yang buruk yang tidak disenangi masyarakat. Disinilah pentingnya kepala sekolah memiliki dan memahami visi yang utuh tentang sekolahnya, agar dapat membawa sekolahnya ke arah kemajuan dan kemandirian.¹⁰

Kepemimpinan yang baik tentunya sangat berdampak pada tercapainya tujuan organisasi karena pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dipimpinnya. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan merupakan bagian dari kepemimpinan.¹¹

Seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan dalam memimpin sekolah secara keseluruhan. Dalam peraturan menteri pendidikan nasional nomor 13 tahun 2007, dijelaskan bahwa kompetensi kepala sekolah atau madrasah harus ditunjukkan dalam aktivitas keseharian yang meliputi:

1. Kompetensi kepribadian, seperti akhlak mulia, sikap terbuka, mampu mengendalikan diri dan memiliki bakat dan minat sebagai pemimpin pendidikan.
2. Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai kepala sekolah, seperti menyusun perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah, mengelola sumberdaya sekolah, mengelola sarana dan prasarana, mengelola pengembangan kurikulum dan pembelajaran, serta kemampuan melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan.
3. Kompetensi kewirausahaan, yaitu kemampuan menciptakan inovasi, dan memiliki motivasi kuat untuk sukses dalam mengelola sumber belajar.
4. Kompetensi supervisi, yaitu kemampuan melakukan bimbingan kepada guru, tenaga kependidikan dan siswa dalam rangka meningkatkan profesional guru.

¹⁰E. Mulyasa, *Op, Cit.*, hlm 23

¹¹ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2005), hlm 154

5. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan untuk melakukan kerjasama dengan instansi dan organisasi terkait dan masyarakat untuk kemajuan sekolah.¹²

Kinerja berasal dari kata *Job Performance or Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹³

Kinerja adalah aktivitas kerja yang akan memberikan makna dan isi dari kehidupan manusia yang bersangkutan. Menurut Rusman, Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan berbagai prestasi yang dimilikinya.¹⁴ Kinerja guru sangat terkait dengan tugasnya sebagai guru yang dituntut kemampuan profesionalismenya dalam mengajar. Dengan demikian untuk mencapai keberhasilan tersebut dapat mengaktualisasikan kemampuan dasar keguruan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Kemampuan dasar dan sikap yang harus dimiliki oleh setiap guru adalah kemampuan menguasai materi setiap mata pelajaran, kemampuan menguasai metode dan teknik penilaian, kecintaan guru terhadap tugasnya, dan disiplin kerja yang tinggi.

Guru merupakan jabatan profesi didasarkan pada UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 7. Disamping itu juga, PP Nomor 74 Tahun

¹²Depdiknas, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Depdiknas, 2007), hlm 2-5

¹³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), hlm 67

¹⁴Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009), hlm 318

2008 tentang Guru pasal 2 yang mempersyaratkan bagi guru profesional memenuhi standar kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi.¹⁵

Kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) PP 74/2008 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.¹⁶ Menurut Kunandar bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.”¹⁷

Uraian di atas menjelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional pada jenjang pendidikan yang harus di bekali dengan sejumlah kompetensi untuk menunjang profesionalisme sebagai guru. Untuk mencapai tujuan pengajaran secara optimal, maka sebagai seorang guru dituntut harus menguasai kemampuan (kompetensi) baik secara teoritis maupun praktis. Guru merupakan suatu profesi yang bukan sekedar pekerjaan, melainkan suatu pekerjaan khusus yang mencetak generasi penurus bangsa yang berkepribadian utama, karena tugas guru bukan hanya menyampaikan materi pelajaran tetapi juga mendidik budi pekerti peserta didik. Tugas guru adalah mulia yaitu mencerdaskan masyarakat dari buta aksara dan kebodohan wawasan serta perilaku.

Guru merupakan komponen yang memiliki strategis dalam kegiatan belajar mengajar. Guru merupakan kunci dalam setiap upaya peningkatan mutu,

¹⁵Udin Syaefudin, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 35

¹⁶Ibid., hlm 1006

¹⁷Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam Sertifikasi guru*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta,2009), hlm 54

relevansi, dan efisiensi pendidikan. Ditangan gurulah mutu pendidikan dapat di upayakan ke arah yang lebih baik hal tersebut menuntut guru agar mampu mempersiapkan kompetensinya secara optimal, karena bagaimanapun juga kompetensi guru mencerminkan kinerja guru atau kemampuan guru dalam mengajar di kelas, sehingga dapat di pastikan semakin baik kinerja guru maka besar kemungkinan siswa meningkat pula.

Oemar Hamalik mengemukakan bahwa, proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang berkompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan dan akan lebih mampu mengelola kelasnya. Sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal.¹⁸

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahartian menjelaskan bahwa, standar guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayagunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; (5) kepemimpinan yang efektif dari guru.¹⁹

¹⁸Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru, Pendidikan Pendekatan Kompetensi*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm 36

¹⁹Departemen Pendidikan Nasional, *Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, (BP Dharma Bakti: Jakarta, 2009), hlm 319

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di simpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang di tunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai standar yang telah ditetapkan.

Menurut Departemen Pendidikan Nasional secara operasional indikator penilaian terhadap kinerja guru meliputi tiga kegiatan pembelajaran di kelas sebagai berikut:

- a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran (RPP)
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
 1. Pengelolaan kelas
 2. Penggunaan media dan sumber belajar
 3. Penggunaan metode pembelajaran
- c. Evaluasi atau penilaian pembelajaran.²⁰

Terdapat beberapa indikator yang dapat dilihat berdasarkan peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Adapun guru yang memiliki kinerja yang baik adalah:

1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar, yang meliputi:
 - a. Menguasai garis-garis besar yang menyelenggarakan pendidikan
 - b. Menyesuaikan analisa materi pelajaran
 - c. Menyusun program semester dan tahunan
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi:
 - a. Tahap pra instruksional
 - b. Tahap instruksional
 - c. Tahap evaluasi dan tindak lanjut
3. Kemampuan mengevaluasi, yang meliputi:
 - a. Evaluasi normatif
 - b. Evaluasi formatif

²⁰Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Kelas*, (Bandung, Alfabeta, 2014), hlm. 66-67

c. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.²¹

Seorang pendidik dapat dikatakan berhasil dalam melaksanakan tugasnya apabila dalam menerapkan pendidikannya telah mampu meningkatkan motivasi anak didiknya dalam belajar, baik di sekolah maupun di rumah, sehingga anak memiliki kebutuhan yang tinggi untuk belajar. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, setiap pendidik dituntut untuk memiliki dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, baik di sekolah maupun di masyarakat.

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa guru akan dapat mengarahkan sasaran pendidikan membangun generasi muda menjadi suatu generasi yang penuh harapan. Untuk itu guru harus mampu mendesain program pelajaran, melaksanakan proses belajar, dan mengevaluasi belajar. Dalam hal ini kepemimpinan seorang pemimpin di sebuah lembaga akan berdampak terhadap kinerja guru yang ada di lembaga tersebut. Sehingga dalam penelitian ini penulis akan meneliti mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Seperti yang telah kita ketahui bahwa kepemimpinan kepala madrasah dari seorang pemimpin sangat menentukan visi, misi dan tujuan yang telah direncanakan dalam pendidikan kepala sekolah merupakan penunjang dari

²¹. Moh. Uzer, *Op. Cit*, hlm. 10

tujuan lembaga pendidikan apabila seorang pemimpin atau kepala sekolah memimpin sekolahnya dengan kepemimpinan yang baik maka dari setiap pekerjaan guru atau kependidikan akan berimbans baik dan kepemimpinan yang mampu menjalankan roda kepemimpinannya. Hal tersebut tentu tidak dapat terwujud tanpa adanya kinerja atau hasil kerja setiap elemen yang ada dalam organisasi atau lembaga tersebut yang dalam hal ini penulis fokuskan pada kinerja guru yang ada di MI Nurul Iman Pulung Kencana. Bagaimana telah tertuang dalam undang-undang republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Bab 1 ayat 1 dijabarkan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tujuan utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”²²

Dalam meningkatkan kinerja guru kepala madrasah harus mengetahui prinsip-prinsip tentang kinerja guru sebagai berikut:

- a. Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan disekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan
- b. Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesi secara persuasif dan dari hati ke hati.
- c. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah.²³

²²*Ibid*, hlm 194

²³E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm 103-104

Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah suatu keahlian khusus sesuai dengan disiplin ilmu pada bidangnya yang mengharuskan untuk menguasai seluk beluk ilmu yang terkait didalamnya dan perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan. Dan tentunya keahlian guru yang harus dimiliki meliputi mendidik, melatih dan mengajar.

Dari keterangan di atas, maka penulis paparkan keadaan kinerja guru di MI Nurul Iman Pulung Kencana pada tabel 1 berikut ini:

Tabel.1
Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Pulung Kencana
Kabupaten Tulang Bawang Barat Tahun Pelajaran 2015/2016

No	Kinerja Guru	Nilai		
		A	B	C
1.	Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran			
	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran - Menyesuaikan analisa materi pelajaran - Menyusun program semester dan tahunan 	✓	✓	
2.	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	✓		
	<ul style="list-style-type: none"> - Membantu siswa dalam mengenal topik - Menjelaskan isi materi menggunakan ekspresi mengajar - Menggunakan media pengajaran - Menggunakan metode 		✓	
			✓	
			✓	
3.	Evaluasi atau penilaian pembelajaran			
	<ul style="list-style-type: none"> - Menilai proses belajar mengajar yang telah di laksanakan - Menilai hasil belajar murid untuk kepentingan pengajaran 		✓	
			✓	

Sumber: hasil wawancara pra survey terhadap pelaksanaan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Pulung Kencana T.A 2015/2016, 20 Maret2016

Keterangan:

A : Ya

B : Kadang-kadang

C : Tidak Pernah

Dari Tabel diatas hasilnya menunjukkan bahwa tenaga pendidik yang mengajar di MI Nurul Iman Pulung Kencana belum memenuhi indikator kinerja guru , masih adanya guru yang belum menguasai materi pembelajaran, belum

dapat memanfaatkan media, metode dan sumber belajar serta penggunaan alokasi waktu yang baik.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa masih ada guru yang kurang baik dalam proses pembelajaran seperti, dalam melakukan kegiatan mengembangkan materi pembelajaran, menyampaikan materi dengan jelas dan sesuai dengan hierarki belajar, menguasai kelas, melaksanakan pembelajaran sesuai alokasi waktu yang direncanakan, menguasai bahan ajar, menggunakan media pembelajaran dan metode yang bervariasi.

D. Rumusan Masalah

Pada dasarnya penelitian ini dilakukan guna mendapatkan data yang bisa digunakan untuk memecahkan masalah. Rumusan masalah berbeda dengan masalah, kalau masalah itu merupakan kesenjangan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Namun demikian terdapat kaitan erat antara masalah dan rumusan masalah, karena setiap rumusan masalah penelitian harus didasarkan pada masalah.²⁴ Jadi, masalah adalah kesenjangan yang terjadi antara seharusnya terjadi dengan kenyataan yang ada dilapangan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas dapat penulis rumuskan permasalahannya sebagai berikut: ***Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Nurul Iman Kabupaten Tulang Bawang Barat?***

²⁴Sugiyono, *Loc., Cit*, hlm 35

E. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian tujuan merupakan salah satu alat control yang dapat dijadikan petunjuk agar peneliti ini dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Adapun tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MI Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat”.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara praktis
 - a. Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru di MI Nurul Iman.
 - b. Sebagai bahan informasi tentang pentingnya kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pendidikan.
 - c. Sebagai bahan informasi dalam mengembangkan lembaga pendidikan.
2. Secara teoritis

Dengan adanya penelitian ini maka penulis dapat mengetahui tentang kinerja guru khususnya disekolah madrasah ibtidaiyah yang penulis saat ini teliti yaitu di MI Nurul Iman Pulung Kencana. Disamping itu kiranya dapat menambah kepustakaan khususnya yang berkaitan dengan manajemen pendidikan.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu: rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.²⁵

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian skripsi ini adalah penelitian kualitatif (lapangan) yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan (mendeskripsikan) mengenai suatu masalah. Metode penelitian yang digunakan studi kasus yaitu untuk memahami perkembangan guru, para pegawai administrasi, serta siswa, termasuk juga kepemimpinan kepala sekolah.

Sugiyono mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositifisme, digunakan pada kondisi objek yang alamiah.

²⁵Ibid., hlm 2

2. Sumber Data Penelitian

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini, menurut Suharsimi Arikunto adalah subjek dari mana data di peroleh. Sedangkan menurut Lofland, yang dikutip oleh Moeleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Sumber data ini terdapat dua buah data yang terkumpul oleh penulis antara lain:

- a. Data Primer, yaitu data yang utama dalam penelitian ini, yang meliputi peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Nurul Iman Pulung Kencana. Data ini akan di ambil dari sumber yaitu kepala madrasah MI Nurul Iman Pulung Kencana.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang mendukung terhadap data primer. Data sekunder ini akan diperoleh dari kepala madrasah, guru mengenai sejarah singkat, letak geografis, keadaan guru dan karyawan, keadaan siswa, keadaan sarana dan prasarana, kurikulum, sistem pendidikan dan pengembangan program yang dilaksanakan di MI Nurul Iman Pulung Kencana.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian yang urgen dari penelitian itu sendiri. Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Data yang dikumpulkan harus memiliki sifat tertentu. Sehingga tidak menyimpang dari permasalahan yang ada. Sifat tersebut antara lain:

- a. Akurat artinya harus mencerminkan atau sesuai dengan keadaan sebenarnya.
- b. *Up to date* artinya kekinian.
- c. Komprehensif artinya menyeluruh.
- d. Relevan artinya harus ada hubungan dengan masalah yang akan diselesaikan.
- e. Memiliki kesalahan kecil artinya memiliki tingkat ketelitian yang tinggi.

Untuk mengumpulkan data dari objek penelitian, penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, disertai dengan pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.²⁶

Menurut Sutrisno Hadi metode observasi diartikan sebagai pengamatan, pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.²⁷

Pengamatan (observasi) adalah metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian.²⁸

²⁶Abdurahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm 104

²⁷Sutrisno Hadi, *Metodologi Reserch*, (Yogyakarta: Andi Ofset, Edisi Refisi, 2002), hlm 136

²⁸Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Grasindo, Cet. 1, 2002), hlm 116

Dari pengertian di atas metode observasi dapat dimaksudkan suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada dilapangan.

Adapun jenis-jenis observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi non partisipan, artinya: penulis tidak ambil bagian atau tidak terlibat langsung dalam kegiatan orang-orang yang di observasi.
2. Observasi yang berstruktur, artinya: dalam melakukan observasi penulis mengacu kepada pedoman yang telah disiapkan terlebih dahulu oleh penulis.

Adapun data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Situasi dan kondisi lingkungan sekolah MI Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat.
2. Keadaan sarana prasarana pendidikan kegiatan proses pembelajaran di MI Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat.
3. Pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Teknik ini digunakan untuk mengamati penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat.

2. Metode Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses Tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang

mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai.²⁹ Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden.³⁰ Komunikasi berlangsung dalam bentuk Tanya-jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal. Teknik wawancara atau interview merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara mengadakan wawancara secara langsung dengan informan. Wawancara (*interview*) yaitu melakukan Tanya jawab atau mengkonfirmasi kepada sampe peneliti dengan sistematis.

Interview yang penulis gunakan adalah jenis interview bebas terpimpin yaitu penulis mempersiapkan kerangka pertanyaan sebelum interview dilaksanakan. Penulis juga menggunakan metode ini karena ingin mendapatkan data yang relevan dan juga menginginkan adanya kekuatan antara penulis sebagai interview. Sedangkan dalam pelaksanaannya penulis akan mewawancarai kepala madrasah dan guru di Madrasah Ibtidaiyah pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat.

3. Metode Dokumentasi

Metode ini dapat diartikan sebagai cara pengumpulan data dengan cara memanfaatkan data-data berupa buku, catatan sebagaimana dijelaskan oleh Sanapiah Faesal sebagai berikut: metode dokumenter, sumber informasinya

²⁹Abdurahmat Fathoni, *Log. cit.*, hlm 105

³⁰Gulo, *Loc. cit.*, hlm 119

berupa bahan-bahan tertulis atau tercatat. Pada metode ini petugas pengumpulan data tinggal mentransfer bahan-bahan tertulis yang relevan pada lembaran-lembaran yang telah disiapkan untuk mereka sebagaimana mestinya.³¹ Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang:

1. Sejarah singkat berdirinya sekolah
2. Struktur organisasi sekolah
3. Data-data guru, siswa dan staf sekolah
4. Sarana dan prasarana sekolah.

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data yang berkenaan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, serta sarana dan prasarana yang menunjang proses kegiatan kinerja guru dan proses kegiatan pembelajaran.

4. Analisis Data

Menurut Bogdan & Biklen yang dikutip oleh Moleong analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasi data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat di kelola, mensintesisnya, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang di pelajari dan memutuskan apa yang dapat di ceritakan kepada orang lain.³²

Proses pengumpulan data dan analisis data pada prakteknya tidak mutlak di pisahkan. Kegiatan itu kadang-kadang berjalan secara bersamaan, artinya

³¹Sanapiah Faesal, *Dasar dan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial*, Edisi Revisi, (Surabaya: Usaha Nasional, 2002), hlm 42-43

³² Sugiyono, Op., Cit, hlm. 86

hasil pengumpulan data kemudian di tindak lanjuti dengan pengumpulan data ulang. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah proses pengumpulan data.

Data yang ada di analisis dengan kata-kata atau kualitatif. Setelah data di analisis kemudian di ambil kesimpulan dengan cara berfikir induktif yaitu berfikir dengan berangkat dari fakta-fakta yang khusus kemudian di tarik kesimpulan yang bersifat umum. Dengan demikian maka dapat dihindari kesalahan dalam mengambil kesimpulan. Proses analisis data dalam penelitian ini mengandung tiga komponen utama, yaitu:

1. Data Reduction/Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.³³

Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya. Maka dalam penelitian ini data yang diperoleh dari informan kunci, yaitu kepala madrasah dan guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Pulung Kencana, secara sistematis agar memperoleh gambaran yang sesuai dengan tujuan penelitian. Begitupun dengan data yang diperoleh dari informan pelengkap disusun secara sistematis agar memperoleh gambaran yang sesuai dengan tujuan penelitian.

³³ Sugiyono, *lo., Cit.*, hlm. 92

2. *Data Display* / penyajian Data

Dalam hal ini Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiono, mengatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.³⁴ Sedangkan data yang sudah direduksi dan diklasifikasikan berdasarkan kelompok masalah yang diteliti, sehingga memungkinkan adanya penarikan kesimpulan atau *verification*.

Menurut penulis, dalam penelitian ini data display merupakan langkah kedua setelah mereduksi data, yaitu memudahkan peneliti untuk memahami tentang apa-apa yang terjadi dilapangan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Nurul Iman Pulung Kencana.

3. Menarik Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisa data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan atau *verification*. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan

³⁴ *Ibid*, hlm. 95.

konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.³⁵

Menurut penulis, menarik kesimpulan yaitu berawal dari data-data yang telah disimpulkan, akan tetapi masih kabur dan semu, kemudian apabila diteliti lebih lanjut akan semakin jelas karena data yang diperoleh semakin banyak dan mendukung.

³⁵*Ibid.*, hlm 341

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam pengertian umum adalah suatu proses ketika seseorang memimpin, membimbing, memengaruhi, atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain.¹ Adapun menurut Kartini kartono dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan* mengemukakan definisi kepemimpinan dari berbagai ahli, antara lain:

1. Menurut George R. Terry menyatakan: kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan kelompok.
2. Menurut Ordway Tead mengemukakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. T. Hani Handoko mengemukakan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seorang untuk mempengaruhi orang lain supaya mencapai sasaran.²

Dari berbagai pengertian di atas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan

¹Kayo, Khatib Pahlawan. . *Kepemimpinan Islam Dan Dakwah*, (Jakarta: Amzah 2005), hlm. 7

² Kartini kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Bandung: Rosdakarya, 1992), hlm. 49

sumber yang ada pada suatu sekolah dan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Tipe-tipe Kepemimpinan

Ngalim Purwanto dalam buku administrasi pendidikan mengemukakan bahwa tipe-tipe kepemimpinan, antara lain sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Otokratis

Dalam kepemimpinan otokratis ini, pemimpin sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Dominasi yang berlebihan mudah menghidupkan oposisi atau menimbulkan sifat apatis atau sifat-sifat pada anggota-anggota kelompok terhadap pemimpinnya.

b. Kepemimpinan “*Laissez-faire*”

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, dia membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya kepada bawahannya tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata-mata di sebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pemimpin.

c. Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai dictator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahanya ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan memperimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

d. Kepemimpin *Pseudo-demokratis*

Tipe ini disebut juga demokratis semu atau manipulasi diplomatic. Pemimpin yang bertipe pseudo demokratis hanya tampaknya saja bersikap otokratis. Misalnya jika ia mempunyai ide-ide, pikiran, konsep-konsep yang ingin di terapkan dilembaga yang di pimpinya, maka hal tersebut di diskusikan dan di musyawarahkan dengan bawahannya, tetapi situasi diatur dan diciptakan sedemikian rupa sehingga pada akhirnya bawahan didesak agar menerima ide/pikiran/konsep tersebut sebagai keputusan bersama.³

3. Pengertian Kepala Madrasah

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia kepala madrasah yang terdiri dari dua kata yaitu "Kepala" dan "Madrasah", kata "Kepala" dapat diartikan "ketua atau Pemimpin" dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang

³Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, Manajemen Pendidikan, (Bandung: Alfabeta,2011), hlm. 126-127

“Madrasah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan member pelajaran. Jadi secara umum kepala madrasah dapat diartikan sebagai pemimpin madrasah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan member pelajaran.⁴

Dengan demikian secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai berikut: “seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu madrasah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Berbicara tentang kepala madrasah sebagai pemimpin, hal ini sejalan dengan firman Allah SWT. Yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَخٰذَعْتُمْ فِىْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ

تَاوِيْلًا

Artinya: “ Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnah-Nya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (Q.S An-Nisa’ ayat 59)

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah akan menjadikan Khalifah di muka bumi ini sehingga kita para jama’ah atau para pengikutnya harus wajib mentaatinya selagi masih berada di jalan yang benar. Hal ini sesuai dengan

⁴ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta, Grafindo Persada, 2002, hlm. 80

pembahasan kali ini, bahwasannya seorang kepala madrasah sebagai pemimpin harus menjalankan kewajibannya sesuai dengan perintah ayat Al-Qur'an yang telah di tegaskan di atas.

4. Standar Kompetensi Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan pimpinan tertinggi di sekolah atau madrasah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, pada pendidikan modern, kepemimpinan kepala madrasah perlu mendapat perhatian secara serius. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Karena kepala madrasah berperan sebagai pemimpin di lembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah di tetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan dan mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik.

Adapun standar kompetensi kepala madrasah yaitu:

1. Kompetensi kepribadian, meliputi: (a) berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah, (b) memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, (c) memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah.
2. Kompetensi manajerial, meliputi: (a) mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagi tingkatan perencanaan, (b) mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan, (c) memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, (d) mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif, (e) melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

3. Kompetensi kewirausahaan, meliputi: (a) menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, (b) bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran efektif, (c) memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin madrasah, (d) pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah
4. Kompetensi supervisi, meliputi: (a) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, (b) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, (c) menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
5. Kompetensi sosial, meliputi: (a) bekerja sama dengan pihak lain untuk keentingan sekolah, (b) berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, (c) memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.⁵

5. Syarat-syarat Kompetensi sebagai Kepala Madrasah

Seorang kepala madrasah memerlukan persyaratan-persyaratan disamping keahlian dan keterampilan dalam bidang pendidikan. Adapun syarat-syarat sebagai kepala madrasah adalah sebagai berikut:

- a. Harus mempunyai solidaritas yang tinggi, dapat menilai orang lain secara teliti dari segi kemanusiaanya serta dapat bergaul dengan baik.
- b. Harus dapat memelihara dan menghargai dengan sungguh-sungguh semua kepercayaan yang diberikan oleh orang-orang yang berhubungan dengannya.
- c. Harus berjiwa optimis dan berusaha melalui yang baik, mengharapkan yang baik serta melihat segi-segi yang baik.

⁵Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung: Pustaka eduka, 2010), hlm. 117-118

- d. Bersifat adil dan jujur, sehingga tidak mempengaruhi penyimpangan-penyimpangan orang lain.
- e. Harus berjiwa terbuka luas sehingga mudah memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap situasi yang baik.
- f. Bersikap ramah, simpati terhadap guru-gurunya sehingga tidak menimbulkan depresi dan putus asa pada anggota stafnya.
- g. Mempunyai rasa cinta terhadap peserta didik dan sebaliknya sehingga ia secara wajar dan serius mempunyai perhatian terhadap mereka.⁶

Seorang pemimpin pendidikan dalam hal ini kepala madrasah selain harus memiliki syarat-syarat tersebut diatas, harus memiliki syarat-syarat yaitu tingkat pendidikan yang memadai memiliki pengalaman mengajar atau masa kerja yang cukup. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, memiliki keterampilan, mempunyai kemampuan dalam memimpin, mempunyai sikap yang positif dalam menghadapi tugasnya. Hal ini dimaksudkan agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat ercapai secara efektif dan efisien.⁷

Dengan adanya syarat-syarat sebagai pemimpin pendidikan tersebut, diharapkan dapat tercipta pelaksanaan tugas dengan baik dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah yang dipimpinya yang mana dapat menunjang pendidikan nasional pada umumnya sebagaimana dikemukakan oleh Ngalim Purwanto bahwa syarat-syarat sebagai kepala madrasah yaitu “ memiliki ijazah

⁶Abu Ahmadi, Administrasi, (Semarang: Toha Putra, 1982), hlm. 103-104

⁷Muhammad Uzer Usman, Menjadi Guru Profesional, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), hlm. 8

yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, mempunyai pengalaman bekerja yang cukup, memiliki kepribadian yang baik, mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan madrasah.⁸

Dalam islam seorang pemimpin pendidikan mempunyai syarat-syarat yang harus dilaksanakan, di antaranya adalah:

a. Ikhlas

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat Al-A'raf ayat 29 yang berbunyi:

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ
الدِّينَ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ ﴿٢٩﴾

Artinya: *Katakanlah: "Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan". dan (katakanlah): "Luruskanlah muka mu di Setiap sembahyang dan sembahlah Allah dengan mengikhhlaskan ketaatanmu kepada-Nya. sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan (demikian pulalah kamu akan kembali kepadaNya)".(Q.S: Al-Araf :29).*

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan hendaknya dijadikan sebagai ibadah kepada Allah SWT. Pengabdian yang bernilai tinggi adalah disertai dengan keikhlasan hati karena Allah SWT.

b. Kebenaran

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

⁸Ngalim Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 97

وَالَّذِي جَاءَ بِالصِّدْقِ وَصَدَّقَ بِهِ أُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ ﴿٣٣﴾

Artinya: Dan orang yang membawa kebenaran (Muhammad) dan membenarkannya, mereka Itulah orang-orang yang bertakwa.(Q.S: Az-Zumar: 33)

Berdasarkan ayat di atas dapat dijadikan prinsip bahwa sikap pemimpin atau kepala madrasah dalam pendidikan islam selalu menjunjung kebenaran dan kejujuran. Kebenaran dan kejujuran akan membawa manusia benar-benar mampu mencapai kepada derajat ketaqwaan. Sedangkan taqwa adalah taraf bagi orang yang beriman.

c. Amanah

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat An-Nisa ayat 58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat." (Q.S: An-Nisa : 58)

Dalam prosesnya, sistem manajemen dalam pendidikan harus mempunyai prinsip amanah, sebab tanpa amanah para pengelola pendidikan

dalam hal ini kepala madrasah akan bekerja dengan ragu-ragu dan serba salah. Akan tetapi jika mereka diberi kepercayaan penuh, mereka akan mengerahkan potensi yang ada pada diri mereka demi kemajuan pendidikan islam.

6. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah

Sebagai seorang pejabat formal, kepala madrasah mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap atasan, terhadap semua rekan kepala madrasah atau lingkungan terkait dan kepada bawahan.

- a. Kepada Atasan
Seorang kepala madrasah mempunyai atasan yaitu atasan langsung atau atasan yang lebih tinggi karena kedudukannya yang terkait kepada atasan/sebagai bawahan maka seorang kepala madrasah:
 - 1) Wajib loyal dan melaksanakan apa yang yang digariskan oleh atasan.
 - 2) Wajib berkonsultasi atau perbaikan laporan mengenai pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
 - 3) Wajib memelihara hubungan yang bersifat hirarki antara kepala madrasah dan atasan.
- b. Kepada sesama rekan madrasah dan instansi terkait.
 - 1) Wajib memelihara hubungan kerja sama yang baik dengan para kepala madrasah.
 - 2) Wajib memelihara hubungan kerja sama yang sebaik-baiknya dengan lingkungan baik dengan instansi terkait maupun tokoh-tokoh masyarakat.
- c. Kepada Bawahan
Kepala madrasah berkewajiban meningkatkan atau menciptakan hubungan yang sebaik-baiknya dengan para guru, staf dan siswa, sebab esensi kepemimpinan adalah kepengikutan.⁹

Menurut Wahjosumidjo ada tiga macam peran pemimpin dilihat dari otoritas dan suatu formal seorang pemimpin. Ketiga peran tersebut apabila dikaitkan kedalam status formal kepemimpinan kepala madrasah yaitu:

⁹Wahjosumidjo, Op., Cit., hlm. 90-92

a. Peranan Hubungan Perseorangan

Peranan ini timbul akibat otoritas formal dari seorang manajer yang meliputi: *Figurehead* berarti lambang, maksudnya ialah kepala madrasah mempunyai kedudukan yang selalu melekat dengan madrasah. Kepemimpinan, peranan sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala madrasah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di madrasah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam pencapaian tujuan. Penghubung, kepala madrasah menjadi penghubung antara kepentingan madrasah dengan lingkungan diluar madrasah.

b. Peranan Informasional

Kepala madrasah berperan sebagai menerima dan menyebarkan atau meneruskan informasi kepada guru, staff, siswa dan orang tua siswa. Dalam fungsi informasional inilah kepala madrasah berperan sebagai pusat urat syaraf, yaitu sebagai monitor yaitu kepala madrasah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan. Kepala madrasah sebagai disseminator yaitu kepala madrasah bertanggung jawab untuk menyebarkan dan membagi-bagi informasi kepada para guru, staf, siswa dan orang tua siswa. Kepala madrasah sebagai spokesmen yaitu kepala madrasah menyebarkan informasi kepada lingkungan sekitar.

c. Sebagai Pengambil Keputusan

Ada empat peran kepala madrasah dalam pengambilan keputusan yaitu entrepreneur adalah selalu berusaha untuk memperbaiki penampilan sekolah atau madrasah, orang yang memperhatikan gangguan, dan orang yang menyediakan berbagai sumber. *A Negotiator Roles* yaitu kepala madrasah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar.¹⁰

7. Fungsi dan Tugas Kepemimpinan Kepala Madrasah

Fungsi utama kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, kepala madrasah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik dan melaksanakan supervise sehingga kemampuan guru-guru meningkat dalam membimbing pertumbuhan murid-muridnya.¹¹

Fungsi kepala madrasah dalam kegiatan memimpinya berjalan melalui tahapan-tahapan kegiatan sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

merupakan menjawab pertanyaan apa yang harus dilakukan, oleh siapa dan kapan dilakukan, hasil dari rencana kepala madrasah yaitu berupa

¹⁰*Ibid.*, 91

¹¹Tim Dosen UPI, Manajemen Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 141

rencana tahunan kemudian dijabarkan kedalam program tahunan sekolah dan program semester.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Kepala madrasah sebagai pemimpin bertugas untuk menjadikan kegiatan-kegiatan sekolah untuk mencapai tujuan sekolah dapat berjalan dengan lancar, kepala madrasah perlu mengadakan pembagian tugas terhadap guru dan pegawai, dengan demikian tugas dan tanggung jawab akan dilaksanakan sesuai dengan pembagian kerja.

3. Pengarahan (*actuating*)

Kepala madrasah memberikan pengarahan dalam membimbing dengan memberikan perintah, petunjuk, mendorong semangat kerja, menggerakkan kedisiplinan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk dan peraturan yang telah ditetapkan.

4. Pengkoordinasian (*coordinating*)

Adalah usaha penyesuaian bagian yang berbeda-beda agar kegiatan tersebut selesai pada waktunya dan dapat memberikan sumbangan secara maksimal untuk mencapai tujuan.

5. Pengawasan (*controlling*)

Adalah proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan untuk menjamin kegiatan tersebut berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Tugas kepala madrasah adalah menjadi agen utama perubahan yang mendorong dan mengelola agar semua pihak yang terkait menjadi termotivasi dan berperan aktif dalam perubahan tersebut. Untuk mewujudkan visi dan misi pendidikan ditingkat satuan pendidikan perlu ditunjang oleh kemampuan kepala madrasah yang handal dalam menjalankan fungsi dan perannya.

Tugas kepala madrasah terhadap guru dijelaskan oleh Syaiful Sagalaga bahwa tugas kepala madrasah adalah menstimulasi guru-guru agar mempunyai keinginan menyelesaikan problema pengajaran dan mengembangkan kurikulum.¹² Pada intinya tugas kepala madrasah adalah untuk meningkatkan kualitas aktivitas pembelajaran, mengembangkan kurikulum dan mengevaluasi pembelajaran agar terus menerus menjadi semakin baik dan berkualitas. Dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah memiliki fungsi dan tugas dalam memimpin dan mengorganisasikan para guru didalam melaksanakan tugasnya untuk mengajar dan mendidik murid.

8. Tujuan Kepemimpinan Kepala Madrasah Pada Lembaga Pendidikan

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif. Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

¹²Syaiful Sagalaga, *Supervisi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 101

- a. Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala madrasah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan
- b. Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala madrasah harus meningkatkan profesi secara persuasive dan dari hati ke hati
- c. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala madrasah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di madrasah.¹³

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja sering di terjemahkan sebagai prestasi kerja, kemampuan kerja, ketepatan kerja, dan produktivitas kerja. Dalam kamus Bahasa Indonesia, kinerja di artikan sebagai prestasi yang dipelihara, kemampuan kerja.¹⁴ Dalam bahasa Inggris didapati istilah “*performance*” yang diartikan sebagai *notable action, achievement*, yang berarti tingkah laku atau perbuatan yang tampak dan dapat di amati sebagai manifesta prestasi kerja.

Menurut Prawirosentoro, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁵

¹³ Op., Cit, Hlm. 1003-104

¹⁴ Tim Penyusun, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta Depdiknas, 2002), hlm. 570

¹⁵ Prawirosentoro, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BP FE, 1999) hlm.2

Hakikat kinerja seseorang merupakan upaya seseorang dalam mengoptimalkan potensinya ketika menangani suatu pekerjaan. Kinerja di sini dapat dikatakan suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang di perhatikan seseorang melalui ketrampilan yang nyata. Dengan demikian kinerja dapat pula di pahami sebagai penampilan kerja.

Terence memandang kinerja sebagai hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang. Senada dengan pandangan diatas, Finc dalam Why Utomo dinyatakan bahwa kinerja pada dasarnya terbentuk dari kemampuan dan kemauan. Berdasarkan pandangan tersebut dapat ditegaskan bahwa kinerja merupakan aktualisasi dari sejumlah potensi yang meliputi: kemampuan dan motivasi atau dorongan.

Berdasarkan keterangan di atas, bahwa untuk dapat melihat kinerja seseorang atau suatu organisasi harus mengacu pada aktifitas orang tersebut selama ia melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya. Artinya, kinerja seseorang selalu di hubungkan dengan tugas-tugas rutin yang di kerjakan.

2. Guru

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan

pendidikan di tempat tertentu, tidak mesti di lembaga formal, tetapi juga di masjid, musholla dan di rumah.¹⁶

Menurut Dzakiah Darajat seorang guru harus memenuhi beberapa persyaratan seperti di bawah in:

1. Takwa kepada Allah swt.
2. Berilmu
3. Sehat jasmani
4. Berkelakuan baik

Menurut Wens Tanlain seorang guru senantiasa bertanggung jawab, yaitu antara lain:

1. Menerima dan mematuhi norma dan nilai-nilai kemanusiaan
2. Memikul tugas mendidik dengan bebas, berani dan gembira
3. Sadar akan nilai-nilai yang berkaitan dengan perbuatannya serta akibat-akibat yang timbul
4. Menghargai orang lain termasuk anak didik
5. Bijaksana dan hati-hati
6. Taqwa kepada Tuhan yang Maha Esa.¹⁷

Tugas guru adalah mengajar sesuai dengan bidang keahliannya, guru merupakan tenaga profesional dengan tugas utama merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi serta mengembangkan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, guru dalam proses pembelajaran bertanggung jawab untuk melekasanakan kegiatan belajar guna mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang di izinkan.¹⁸

Menurut Syaiful Bahri Djamarah, Tugas guru meliputi:

¹⁶ Syaiful Bahri, *Guru dan Anak didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005) hlm. 31

¹⁷ *Ibid.*, 34-35

¹⁸ *Ibid.*, 38-39

1. Guru sebagai Pengajar
2. Guru sebagai pembimbing
3. Guru sebagai pendidik.¹⁹

Dari uraian diatas bahwa tugas guru di samping mengajar masih mempunyai tugas yang sangat luas. Tugas guru dapat dikelompokkan dan di rinci sebagai berikut:

- a. Guru sebagai pengajar, meliputi: (1) menyusun program pengajaran teori atau praktek pengajaran, (2) menyajikan program pengajaran teori atau praktek pengajaran, (3) mengevaluasi belajar teori atau praktek pengajaran, (4) menganalisis hasil belajar teori atau praktek pengajaran.
- b. Guru sebagai pembimbing, meliputi: (1) menyediakan kondisi yang memungkinkan siswa merasa aman, (2) mengusahakan agar siswa dapat memahami, (3) memberikan pengajaran yang terbaik, (4) memberikan pengayaan dan pengembangan bakat siswa.
- c. Guru sebagai pendidik, meliputi: (1) memiliki perhatian dan kesenangan pada subjek didik untuk belajar dan mendorong berfikir , (2) bersikap jujur dan adil.²⁰

Kinerja dari seorang guru merupakan jaminan akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan lembaga dengan baik dan maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh cara-cara yang di tempuh, usaha-usaha yang dilakukan, dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau

¹⁹Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000) hlm. 37-39

²⁰ *Ibid.*, hlm. 40-41

sekelompok orang dalam lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan lembaga.

Selain itu kinerja jugadapat diartikan sebagai hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administator, supervisor, inovator dan motivator atau apapun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu instansi tertentu, baik lembaga internal maupun eksternal.²¹

3. Penilaian Kinerja Guru

Untuk menilai kinerja guru, perlu tersedia data yang akurat mengenai sejumlah potensi yang dimiliki guru sehingga menghasilkan data yang konsisten (terpercaya) dan dianggap benar agar dapat diukur. Pada prinsipnya penilaian kinerja guru adalah merupakan cara pengukuran kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Jadi penilaian kinerja menyangkut penentuan tingkat kontribusi seseorang yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Nawawi penilaian kinerja, adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja di lingkungan organisasi/perusahaan. Dalam konteks pendidikan penilaian ini adalah mengidentifikasi dan mengukur hasil untuk mengukur hasil kerja yang telah dilakukan guru dalam melaksanakan tugas dan

²¹Abdullah Munir, *Menjadi Kepala sekolah Efektif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008) hlm.31-32

kewajibannya sebagai pengajar dan pendidik. Adapun aspek penting yang dapat dinilai dari kinerja guru adalah, sebagai berikut:

a. Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Tahap ini menilai apakah guru mampu merencanakan pelaksanaan pembelajaran secara sistematis dan terukur, yang sesuai dengan kurikulum, kondisi sekolah dan kebutuhan peserta didik, sehingga rencana tersebut mampu mengakselerasi tercapainya tujuan pembelajaran secara efektif.

b. Pelaksanaan proses pembelajaran

Proses penyampaian materi pembelajaran guru di kelas identik dengan tiga isu utama yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya, yaitu berkenaan dengan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode pembelajaran.

1) Pengelolaan Kelas

Kemampuan guru dalam pengelolaan kelas perlu dinilai dengan baik, karena jika guru mampu mengelola kelas dengan baik, maka tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan optimal.

2) Penggunaan media dan sumber belajar

Keterampilan guru dalam memanfaatkan media dan sumber belajar akan menentukan kualitas proses pembelajaran yang dialami peserta didik. Media adalah alat yang dapat digunakan untuk menyampaikan materi pembelajaran, sedangkan sumber belajar

merupakan segala sesuatu yang menjadi rujukan dalam proses pembelajaran.

3) Penggunaan metode pembelajaran

Guru harus memiliki keterampilan dalam menggunakan metode pembelajaran yang tepat, yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan kebutuhan peserta didik. Keterampilan guru dalam memilih metode pembelajaran patut di nilai.

c. Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi yang ditujukan bagi peningkatan kualitas pembelajaran dan peserta didik.²²

4. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja

²²Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, Manajemen Kelas, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 66-67

guru yang dicapai harus berdasarkan standar profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa. Guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, maka dari itu seorang guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat di kemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru, artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang di tunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik kearah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis. Beberapa aktivitas tersebut diantaranya

meliputi: kegiatan sebelum mengajar, kegiatan selama mengajar, dan kegiatan setelah mengajar.²³

Dari pemaparan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik yang penilaiannya dilakukan oleh lembaga dan elemen-elemen sekolah untuk melihat sejauh mana peran, tanggung jawab dan fungsi yang telah dijalankan guru tersebut. Apakah ia layak dinilai mempunyai profesionalitas yang tinggi ataukah belum, sehingga akan terlihat kinerjanya baik atau tidak, demi terwujudnya visi dan misi lembaga pendidikan yang diharapkan.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan setiap individu (guru) mempunyai karakter yang berbeda-beda, demikian pun dengan kinerjanya juga berbeda-beda. Kepala madrasah seyogyanya memahami akan perbedaan itu dan mengupayakan agar kinerja guru dapat maksimal. Sebagian besar organisasi atau lembaga pendidikan khususnya sekolah, kinerja karyawan dalam hal ini guru merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu lembaga.

²³Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Persada Pers, 2010), hlm. 87

Menurut Malthis dan Jackson, ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Hubungan tersebut dituliskan:

Kinerja (*performance/P*)= Kemampuan (*ability/A*) x Usaha (*effort/E*) x Dukungan (*Support/S*).²⁴

Faktor kemampuan berkaitan dengan bakat dan minat yang dimiliki seseorang. Faktor usaha yang dilakukan seseorang dipengaruhi oleh masalah sumber daya manusia, seperti motivasi, intensif, dan rancangan pekerjaan. Sedangkan factor dukungan organisasi meliputi pelatihan, peralatan yang disediakan, mengetahui tingkat harapan, dan keadaan tim yang produktif.

Kinerja individu akan meningkat apabila ketiga komponen tersebut ada dalam dirinya. Akan tetapi, kinerja akan berkurang apabila salah satu komponen ini tidak ada. Misalnya, ada seorang pekerja memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno sehingga pekerjaan lebih lambat.

C. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala madrasah sebagai personil sekolah yang bertanggung jawab terhadap kegiatan-kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinya, di samping itu kepala madrasah mempunyai wewenang dan

²⁴Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawasan Sekolah dan Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hlm. 155

tanggung jawab dalam memotivasi dan meningkatkan kualitas kinerja guru sebagai pelaksana dalam proses belajar dan mengajar.

Sebagai kepala madrasah harus mampu membantu staffnya untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan. Di samping itu kepala madrasah harus mampu membangkitkn semangat yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan penuh dengan semangat. Ia juga harus mampu mengembangkan staf untuk bersama-sama dalam kepemimpinannya.

Agar tugas kepala madrasah dapat berhasil dengan baik, maka perlu melengkapi diri baik dengan pperlengkapan pribadi maupun professional. Ia harus memahami masalah kepemimpinan dan prinsip kepemimpinannya.

Adapun prinsip tersebut adalah:

- a. Dalam menjalankan kepemimpinannya kepala madrasah hendaknya bersikap dan bertindak demokratis, mengutamakan musyawarah, untuk mufakatmeskipun suatu saat dia dapat pula menjalankan kepemimpinan situasional
- b. Sebagai pemimpin, kepala madrasah perlu menciptakan dan membina situasi hubungan social yang akrab dan harmonis didalam lingkungan kerjanya, yang didasari oleh rasa kekeluargaan.
- c. Dalam menjalankan pendidikan kepala madrasah perlu memberikan keteladanan sikap dan tingkah laku yang menunjukkan kesederhanaan dan kemandirian kepada pendidik-pendidik agar sikap dan tingkah lakunya yang demikian dapat dicontoh oleh pendidik di madrasah tersebut.²⁵

Untuk menjalankan prinsip-prinsip tersebut, kepala madrasah harus memiliki integritas yang tinggi sebagai bagian dari kepemimpinannya.

²⁵Wahjosumidjo, Op., Cit., Hlm.97

Integritas adalah ketaatan pada nilai-nilai moral dan etika yang diyakini seseorang dan membentuk perilakunya sebagai manusia yang berharkat dan bermartabat.

Adapun usaha yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu:

- a. Kemampuan dalam mengorganisir dan membantu staf dalam merumuskan perbaikan pengajaran disekolah dalam program yang lengkap.
- b. Memfasilitasi pengembangan sarana dan prasarana, penyebarluasan dan pelaksana visi pembelajaran yang dikomunikasikan dengan baik dan didukung oleh komunikasi madrasah.
- c. Melaksanakan program pengajaran yang kondusif bagi peserta didik dan pertumbuhan professional guru dan staff.
- d. Menjamin bahwa manajemen organisasi dan pengoprasian sumber daya sekolah digunakan untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman dan sehat.
- e. Bekerja sama dengan pendidik, orang tua siswa dan anggota masyarakat dalam menanggapi kepentingan dan keutuhan sekolah dan memberdayakan sumber daya masyarakat untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- f. Kemampuan dalam membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri diri pendidik dan staff madrasah
- g. Kemampuan dalam membina kerja sama dalam memajukan dan melaksanakan program-program suprvisi.
- h. Kemampuan dalam mendorong para pendidik serta staff madrasah agar penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara efektif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan madrasah dengan sebaik-baiknya.²⁶

Adapun teknik pembinaan atau peningkatan kualitas kinerja guru secara global dapat digolongkan menjadi dua, yaitu secara individu dan kelompok.

²⁶Ibid., hlm. 99

a. Strategi atau Teknik perorangan (Individu)

Yang dimaksud dengan teknik perorangan (individu) yaitu pengawasan secara perorangan (individu). Teknik ini dapat dilakukan dalam bentuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Mengadakan kunjungan kelas. Kunjungan yang sewaktu-waktu dilakukan kepala madrasah untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar.
- 2) Mengadakan kunjungan observasi guru-guru dari suatu sekolah sengaja ditugaskan untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu.
- 3) Membimbing guru-guru dalam pelaksanaan kurikulum sekolah atau madrasah, dalam melaksanakan kurikulum sekolah tidak semua guru dapat melakukan dengan efektif dan efisien sesuai dengan apa yang telah ditetapkan didalamnya.

b. Teknik Kelompok

Teknik kelompok adalah teknik pengawasan yang dilakukan secara kelompok. Adapun bentuk-bentuk yang dilakukan yaitu:

- a. Mengadakan pertemuan atau rapat, seorang kepala madrasah yang baik pada umumnya melakukan tugas-tugasnya berdasarkan yang telah disusun, termasuk didalam perencanaan itu ialah mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru.
- b. Mengadakan diskusi kelompok, diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi.
- c. Mengadakan peraturan, mengingat pengaturan-peraturan yang dilakukan oleh pusat atau wilayah maka tugas kepala madrasah adalah mengelola, membimbing pelaksanaan tindak lanjut dari hasil peraturan agar dapat dipraktekan oleh guru-guru yang mengikuti peraturan dilembaganya.²⁷

²⁷[http://Id.Shvoong.Com/Social-Science/Education/Peningkatan Kinerja Guru/01/10/2016](http://Id.Shvoong.Com/Social-Science/Education/Peningkatan%20Kinerja%20Guru/01/10/2016)

BAB III

PENYAJIAN DATA PENELITIAN

A. Penyajian Data

1. Sejarah Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Iman Pulung Kencana Kecamatan Tulang Bawang Tengah Kabupaten Tulang Bawang Barat berdiri sejak 27 September 1985. Latar belakang berdirinya MI Nurul Iman Pulung Kencana di latar belakangnya atas kebutuhan masyarakat sekitar desa Pulung Kencana Kecamatan Tulang Bawang Tengah Kabupaten Tulang Bawang Barat terhadap lembaga kependidikan tingkat Ibtidaiyah.¹ Di samping itu Kecamatan Tulang Bawang Tengah cukup banyak yang ingin bersekolah ke jenjang pendidikan dasar. Dari situ masyarakat mulai menyadari pentingnya pendidikan untuk meningkatkan kecerdasan agar kelak tumbuh menjadi generasi pembangunan bangsa dan Negara Republik Indonesia.

2. Struktur Organisasi

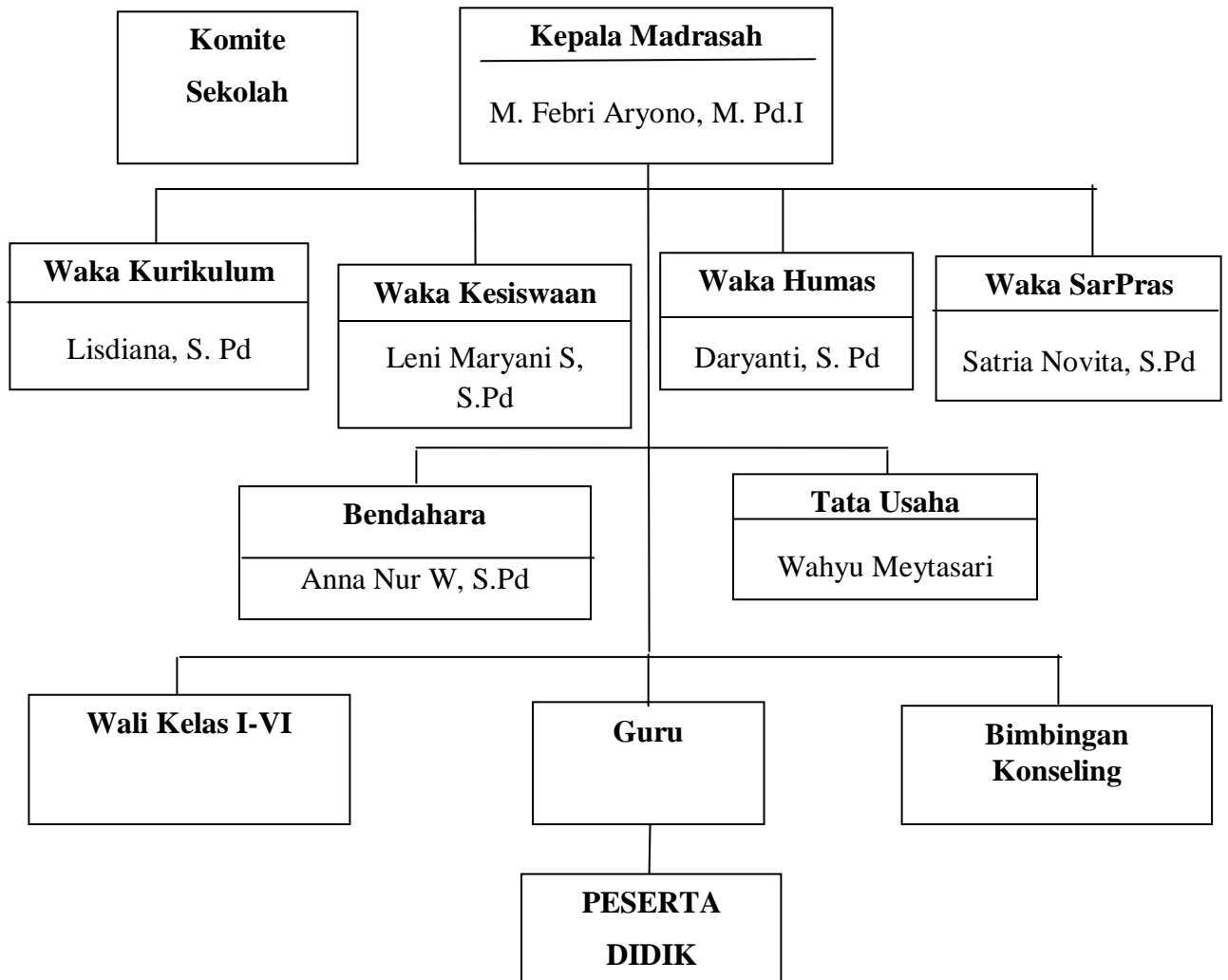
Struktur organisasi merupakan alur dalam menetapkan tata kerja menunjukkan hak dan kewajiban antara personil dari kepala madrasah kepada penanganan siswa. Adapun struktur organisasi MI Nurul Iman Pulung

¹.Dokumentasi Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Pulung Kencana Kec. Tulang Bawang Tengah Kab. Tulang Bawang Barat

Kencana Kec. Tulang Bawang Tengah Kab. Tulang Bawang Barat sebagai berikut:

Tabel: 2

**Struktur Organisasi MI Nurul Iman Pulung Kencana
Tahun Ajaran 2015/2016**



Keterangan:

_____ : Garis Komando

3. Visi dan Misi MI Nurul Iman Pulung Kencana Kec. Tulang Bawang Tengah Kab. Tulang Bawang Barat

a. Visi MI Nurul Iman

“ Unggul dan Islami”

b. Misi MI Nurul Iman, yaitu:

1. Melakukan pembelajaran dan bimbingan yang efektif agar siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang guru miliki.
2. Menumbuhkan semangat keunggulan yang intensif kepada warga sekolah.
3. Mendorong dan membantu siswa untuk mengenai potensi dirinya sehingga dapat berkembang secara optimal.
4. Menumbuhkan penghayatan ajaran agama yang dianut dan membudayakan budaya sehingga menjadi sumber kearifan di setiap pendidikan.
5. Menerapkan manajemen partisipasi yang melibatkan warga sekolah dengan kelompok kepentingan yang terkait pada sekolah.

MI Nurul Iman Pulung Kencana Kec. Tulang Bawang Tengah Kab. Tulang Bawang Barat ini mulai menerima murid baru sejak tahun 1985. Untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar maka tempat yang dipakai adalah gedung sendiri yang telah dibangun dan dipersiapkan sebelumnya dan ditempati hingga saat sekarang ini lokasinya cukup strategis karena mudah

dijangkau oleh siswa. MI Nurul Iman Pulung Kencana Kec. Tulang Bawang Tengah Kab. Tulang Bawang Barat memiliki lokasi 3500M, yang keseluruhannya telah dimanfaatkan untuk keperluan lokasi madrasah. Letak lokasi tersebut sangat strategis yaitu berada di dekat jalan raya, sehingga transportasi menuju lokasi tersebut cukup lancar.

Setelah proses pembangunan gedung pada tahap awal selesai pada tahun 1985 membangun gedung yang lain untuk melengkapi sarana dan prasarana yang diperlukan. Sejak berdirinya hingga sekarang ini MI Nurul Iman Pulung Kencana Kec. Tulang Bawang Tengah Kab. Tulang Bawang Barat memiliki perkembangan yang cukup baik dan selalu berjalan lancar.

Karena Madrasah ini adalah yayasan dari keluarga Alm. Bpk Hj. Sudaryo dan Ibu Hj. Tuti maka penurusnya adalah anaknya dari beliau yaitu Bpk. M. Febri Aryono, M. Pd.I yang menjabat menjadi kepala madrasah dari 2010 hingga saat ini.

Sedangkan jarak antara MI Nurul Iman dengan lokasi tertentu adalah sebagai berikut:

1. Jarak ke Kemenag Provinsi : >50km
2. Jarak ke Kemenag Kab./Kota: 11-30 km
3. Jarak ke RA Terdekat: 1-2
4. Jarak ke TK Terdekat: <1 km
5. Jarak ke SD Terdekat: < 1 km

6. Jarak ke MTs Terdekat: < 1 km

7. Jarak ke SMP Terdekat: < 1 km

4. Keadaan Sarana dan Prasarana MI Nurul Iman Pulung Kencana Kec. Tulang Bawang Tengah Kab. Tulang Bawang Barat

Tabel:3
Keadaan sarana dan prasarana MI Nurul Iman Pulung Kencana Kec. Tulang Bawang Tengah Kab. Tulang Bawang Barat Tahun Ajaran 2015/2016

No.	Jenis Bangunan	Jumlah Ruang Menurut Kondisi (Unit)		
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1.	Ruang Kelas	14	2	1
2.	Ruang Kepala Madrasah	1		
3.	Ruang Guru	1		
4.	Ruang Tata Usaha	1		
5.	Laboratorium IPA (Sains)			
6.	Laboratorium Komputer	1		
7.	Laboratorium Bahasa			
8.	Ruang Perpustakaan			
9.	Ruang Usaha Kesehatan Sekolah (UKS)	1		
10.	Ruang Keterampilan	1		
11.	Ruang Kesenian			
12.	Toilet Guru	2		
13.	Toilet Siswa	10		
14.	Ruang Bimbingan Konseling (BK)			
15.	Gedung Serba Guna (Aula)	2		
16.	Ruang Pramuka			
17.	Masjid/Musholla	1		
18.	Gedung/Ruang Olahraga			
19.	Rumah Dinas Guru			
20.	Kamar Asrama Siswa (Putra)			

21.	Kamar Asrama Siswi (Putri)			
22.	Pos Satpam			
23.	Kantin	1		

Sumber Data: *Dokumentasi MI Nurul Iman Pulung Kencana Kec. Tulang Bawang Tengah Kab. Tulang Bawang Barat*

MI Nurul Iman Pulung Kencana Kec. Tulang Bawang Tengah Kab.

Tulang Bawang Barat juga tentunya tidak terlepas dari keadaan fasilitas yang ada sebagai pelengkap yang dapat menunjang dalam meningkatkan prestasi pendidikan maupun prestasi belajar. Fasilitas belajar yang tersedia yaitu ruang kelas, ruang pendidik, ruang kepala madrasah, ruang wakil kurikulum, ruang perpustakaan, ruang Tata Usaha dan Masjid.

5. Keadaan Guru dan Karyawan MI Nurul Iman Pulung Kencana Kec. Tulang Bawang Tengah Kab. Tulang Bawang Barat

Adapun data dan keadaan tenaga MI Nurul Iman Pulung Kencana Kec. Tulang Bawang Tengah Kab. Tulang Bawang Barat berjumlah 30 pendidik dan satu staf TU. Dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel: 4

**Keadaan Guru dan Karyawan MI Nurul Iman Pulung Kencana Kec. Tulang
Bawang Tengah Kab. Tulang Bawang Barat T.A 2015/2016**

NO	Nama Guru	Pendidikan	Jabatan	Keterangan
1	M. Febri Aryono, M. Pd. I	S2	Kepala Madrasah/Guru	GTY
2	Lisdiana, S. Pd	S1	Waka Kurikulum	GTY
3	Leni Maryani, S.Pd	S1	Waka Kesiswaan/Guru	GTY
4	Enrizal, S. Pd. I	S1	Waka Humas/Guru	GTY
5	Satria Novita, S. Pd	S1	Waka Sarpras/Guru	GTY
6	Daryanti, S. Pd	S1	Bendahara/Guru	GTY
7	Umi Masitoh, S. Pd. I	S1	Guru	GTY
8	Muftihah, S. Pd. I	S1	Guru	GTY
9	Feri Dahlinawati, S. Pd	S1	Guru	GTY
10	Rahma Novitasari, S. P	S1	Guru	GTY
11	Arumsari Hidayanti, S. Pd	S1	Guru	GTY
12	Juliana Fitria Ningsih, S. Pd	S1	Guru	GTY
13	Arif Sugianto, S. Pd. I	S1	Guru	GTY
14	Asmin Beruttu, S. Ag	S1	Guru	GTY
15	Fatkurrohman, S. Pd. I	S1	Guru	GTY
16	Etik Prasetya Ningsih, S. Pd	S1	Guru	GTY
17	Teguh Rahayu, S. Pd	S1	Guru	GTY
18	Lia Fitriani, S. Pd. I	S1	Guru	GTY

19	Trias Kurnia Fitri, S. T	S1	Guru	GTY
20	Evi Fatmawati, S. Pd	S1	Guru	GTY
21	Sulastri, S. Pd	S1	Guru	GTY
22	Erna Rosita, S. Pd	S1	Guru	GTY
23	Nurjannah Yuliana Hastuti, S. P	S1	Guru	GTY
24	Andi Wahyudiantono	SMK	Guru	GTY
25	Ridwan	SMK	Guru	GTY
26	Siti Haula, S. Pd	S1	Guru	GTY
27	Febiola, S.Pd	S1	Guru	GTY
28	Anggun Septiana, S. Pd	S1	Guru	GTY
29	Siti khoiriyah, S. P.d	S1	Guru	GTY
30	Siti Masyitoh	SMA	Guru	GTY
31	Wahyu Meytasari	SMA	KA. Tata Usaha	GTY

Sumber Data: *Dokumentasi MI Nurul Iman Pulung Kencana Kec. Tulang Bawang Tengah Kab. Tulang Bawang Barat Tahun Ajaran 2015/2016*

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat di katakana bahwa tenaga pendidik di MI Nurul Iman Pulung Kencana Kec. Tulang Bawang Barat Kab. Tulang Bawang Barat telah lengkap, dan ika di dibandingkan dengan umlah peserta didik yang ada telah cukup memadai dan ideal. Hal ini berarti memungkinkan dapat melancarkan proses pembelajaran sesuai dengan program yang telah tercantum dalam kurikulum yang berlaku.

6. Keadaan Peserta Didik MI Nurul Iman Pulung Kencana Kec. Tulang Bawang Tengah Kab. Tulang Bawang Barat

Keadaan peserta didik di MI Nurul Iman Pulung Kencana Tahun Ajaran 2015/2016 berjumlah 343 peserta didik. Untuk lebih elasnya dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel: 5

Keadaan peserta didik MI Nurul Iman Pulung Kencana T.A. 2015/2016

NO	KLS 1	KLS 2	KLS 3	KLS 4	KLS 5	KLS 6
1	67					
2		59				
3			70			
4				48		
5					56	
6						43
Jumlah						343

Sumber Data: *Dokumentasi MI Nurul Iman Pulung Kencana T.A 2015/2016*

B. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat

Kepala madrasah merupakan jabatan tertinggi di sekolah sebagai pemimpin. Kepemimpinan kepala madrasah tidaklah mudah dilakukan, tidak sedikit kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah gagal dalam memimpin dikarenakan kurangnya kemampuan dalam memimpin

bawahannya meningkatkan kinerja para guru. Kepemimpinan kepala madrasah sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan karena maju mundurnya lembaga pendidikan berada dibawah kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan madrasah selain menjabat sebagai jabatan tertinggi dilembaga sekolah sebagai *top leader*, kepala madrasah mempunyai kewajiban mempengaruhi sebagai pemimpin, mendorong, membimbing dan memotivasi kinerja para guru. Karena dengan adanya kepala madrasah sebagai pembimbing, mendorong para guru untuk membantu peran guru dalam memecahkan permasalahan pembelajaran, serta dapat memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya yang lebih baik.

Adapun usaha yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu:

- a. Kemampuan dalam mengorganisir dan membantu staf dalam merumuskan perbaikan pengajaran disekolah dalam program yang lengkap.
- b. Memfasilitasi pengembangan, penyebarluasan dan pelaksana visi pembelajaran yang dikomunikasikan dengan baik dan didukung oleh komunikasi madrasah.
- c. Bekerja sama dengan pendidik, orang tua siswa dan anggota masyarakat dalam menanggapi kepentingan dan keutuhan sekolah dan memberdayakan sumber daya masyarakat untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- d. Kemampuan dalam membina kerja sama dalam memajukan dan melaksanakan program-program supervisi.
- e. Kemampuan dalam mendorong para pendidik serta staff madrasah agar penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara efektif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan madrasah dengan sebaik-baiknya.²

²Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,(Jakarta, Grafindo Persada,2002, hlm. 99

Adapun teknik pembinaan atau peningkatan kualitas kinerja guru secara global dapat digolongkan menjadi dua, yaitu secara individu dan kelompok.

a. Strategi atau Teknik perorangan (Individu)

Yang dimaksud dengan teknik perorangan (individu) yaitu pengawasan secara perorangan (individu). Teknik ini dapat dilakukan dalam bentuk kegiatankegiatan sebagai berikut:

- 1) Mengadakan kunjungan kelas. Kunjungan yang sewaktu-waktu dilakukan kepala madrasah untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar.
- 2) Mengadakan kunjungan observasi guru-guru dari suatu sekolah sengaja ditugaskan untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mendemotrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu.
- 3) Membimbing guru-guru dalam pelaksanaan kurikulum sekolah atau madrasah, dalam melaksanakan kurikulum sekolah tidak semua guru dapat melakukan dengan efektif dan efisien sesuai dengan apa yang telah ditetapkan didalamnya.

b. Teknik Kelompok

Teknik kelompok adalah teknik pengawasan yang dilakukan secara kelompok. Adapun bentuk-bentuk yang dilakukan yaitu:

- a. Mengadakan pertemuan atau rapat, seorang kepala madrasah yang baik pada umumnya melakukan tugas-tugasnya berdasarkan yang telah disusun, termasuk didalam perencanaan itu ialah mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru.
- b. Mengadakan diskusi kelompok, diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi.
- c. Mengadakan peraturan, mengingat pengaturan-peraturan yang dilakukan oleh pusat atau wilayah maka tugas kepala madrasah adalah mengelola, membimbing pelaksanaan tindak lanjut dari hasil peraturan agar dapat dipraktekan oleh guru-guru yang mengikuti peraturan dilembaganya.³

³[http://Id.Shvoong.Com/Social-Science/Education/Peningkatan Kinerja Guru/01/10/2016](http://Id.Shvoong.Com/Social-Science/Education/Peningkatan%20Kinerja%20Guru/01/10/2016)

Berdasarkan pendapat ahli diatas kepala madrasah sudah dilaksanakan hanya saja tidak berjalan dengan baik. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu guru yang ada di madrasah tersebut:”peran kepala madrasah dengan usahanya yang berdasarkan pendapat ahli itu sudah berjalan hanya saja tidak bisa dipungkiri kalau guru-guru di madrasah banyak yang kinerjanya belum maksimal seperti hanya sebagian guru saja yang membuat program kegiatan pembelajaran (RPP), melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif dan evaluasi yang tepat. Sehingga kinerja guru-guru yang ada di madrasah ini pun masih belum maksimal untuk mencapai tujuan pembelajaran yang maksimal.⁴

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa kepala madrasah sudah melaksanakan usahanya untuk peningkatan kualitas kinerja guru hanya saja belum maksimal. Karena kurang memerankan perannya sebagai pemimpin dengan baik yaitu peranan perseorangan, informasionalnya dan sebagai pengambil keputusan, sehingga menghasilkan kinerja guru yang tidak maksimal.

⁴ Lisdiana, S. Pd, WAKA Kurikulum MI Nurul Iman Pulung Kencana, wawancara, tanggal 26 Agustus 20016.

BAB IV

PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini penulis akan membahas pengelolaan data yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan. Dimana data tersebut penulis menggunakan metode wawancara sebagai metode pokok guna mendapatkan suatu hasil penelitian yang sesuai dengan faktanya. Sedangkan metode observasi dan dokumentasinya hanyalah metode pelengkap atau penunjang dalam penelitian ini.

Dalam analisis ini, penulis menggunakan data reduksi, data display dan conclusion drawing atau verification. Sebelum di analisis yang penulis peroleh terlebih dahulu sesuai dengan jenis data yang ada, setelah data terkumpul kemudian penulis menalisis data dengan suatu metode untuk memaparkan dan menafsirkan berfikir induktif yaitu berangkat dari kesimpulan-kesimpulan khusus kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan yang bersifat umum.

Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Nurul IMan Pulung Kencana dapat diketahui dengan metode wawancara. Berikut ini data dari hasil wawancara:

Tabel 6

**Hasil wawancara dari kepala madrasah MI Nurul Iman Pulung Kencana
Kabupaten Tulang Bawang Barat**

NO	KINERJA GURU	DATA DILAPANGAN		
		YA	TDK	KADANG - KADANG
1	Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran:			
	– Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran	✓		
	– Menyesuaikan analisa materi pelajaran	✓		
	– Menyusun program semester dan tahunan	✓		
2.	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran:			
	– Membantu siswa dalam mengenal topik	✓		
	– Menjelaskan isi materi menggunakan ekspresi mengajar			✓
	– Menggunakan media pengajaran			✓
	– Menggunakan metode			✓
3.	Evaluasi atau penilaian pembelajaran:			
	– Menilai proses belajar mengajar yang telah di laksanakan	✓		
	– Menilai hasil belajar murid untuk kepentingan pengajaran	✓		

Sumber: Wawancara,, tanggal 26 Agustus 2016

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yang ada di Mi Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat sudah baik hanya saja belum begitu maksimal. Tetapi berdasarkan madrasah yang bernaung di yayasan Nurul Iman sudah sangat baik dibandingkan tahun yang lalu.

Berikut dibawah ini wawancara penulis dengan 2 guru kelas dan guru bidang studi MI Nurul Iman Pulung Kencana.

1. **Pertanyaan:** Apakah kepala madrasah mampu mengorganisir dan membantu guru dan staf dalam merumuskan perbaikan pengajaran di madrasah?

Jawaban: Menurut Ibu kepala madrasah sudah baik dalam mengorganisir dan membantu guru dan staf dalam merumuskan perbaikan pengajaran di madrasah, hanya saja belum maksimal sehingga masih ada sebagian guru masih kurang dalam proses pembelajaran di dalam kelas.

Interperetasi: Berdasarkan hasil pertanyaan pertama di atas kepala madrasah sudah baik dalam mengorganisir dan membantu guru dan staf dalam merumuskan perbaikan pengajaran di madrasah, hanya saja belum maksimal sehingga masih ada sebagian guru masih kurang dalam proses pembelajaran di dalam kelas.

2. **Pertanyaan:** Apakah kepala madrasah memfasilitasi pembangunan sarana dan prasarana, perluasan dan pelaksana visi pembelajaran yang dikomunikasikan oleh madrasah?

Jawaban: Menurut Ibu peran kepala madrasah dalam memfasilitasi pembangunan sarana dan prasarana, perluasan dan pelaksanaan visi pembelajaran yang dikomunikasikan oleh madrasah sudah sangat maksimal sehingga masih lumayan banyak wali murid yang menyekolahkan anaknya ke madrasah tersebut.¹

Interpretasi: dari hasil pertanyaan kedua di atas bahwa peran kepala madrasah dalam memfasilitasi pembangunan sarana dan prasarana, perluasan dan pelaksanaan visi pembelajaran yang dikomunikasikan oleh madrasah sudah sangat maksimal sehingga masih lumayan banyak wali murid yang menyekolahkan anaknya ke madrasah tersebut.

3. **Pertanyaan:** Apakah kepala madrasah selalu melaksanakan program pengajaran yang kondusif bagi peserta didik dan pertumbuhan kinerja guru dan staf?

Jawaban: Menurut bapak peran kepala madrasah dalam melaksanakan program yang kondusif bagi peserta didik dan pertumbuhan

¹ Muftihah, S. Pd. I, Guru Kelas 1 MI Nurul Iman Pulung Kencana, Wawancara, tanggal 27 Agustus 2016.

kinerja guru dan staff sudah lumayan baik hanya saja mungkin kurang maksimal sehingga masih banyak guru yang kurang dalam proses pembelajarannya kurang maksimal.

Interpretasi: Dari hasil pertanyaan ketiga diatas peranan kepala madrasah dalam melaksanakan program yang kondusif bagi peserta didik dan pertumbuhan kinerja guru dan staff sudah lumayan baik hanya saja mungkin kurang maksimal sehingga masih banyak guru yang kurang dalam proses pembelajarannya kurang maksimal.

4. **Pertanyaan:** Apakah kepala madrasah menjamin bahwa manajemen organisasi dan pengoprasian sumber daya sekolah digunakan untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman dan sehat ?

Jawaban: Menurut Bapak peranan kepala madrasah harus bisa menjamin bahwa manajemen organisasi dan pengoprasian sumber daya madrasah digunakan untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman dan sehat sudah sangat baik namun belum maksimal dikarenakan kesibukan kepala madrasah.²

Interpretasi: dari hasil pertanyaan ke empat diatas peranan kepala madrasah harus bisa menjamin bahwa manajemen organisasi dan pengoprasian sumber daya madrasah digunakan untuk

² Fatkurrohman, S. Pd. I, Guru kelas 5 MI Nurul Iman, wawancara tanggal 27 Agustus 2016.

menciptakan lingkungan belajar yang aman dan sehat sudah sangat baik namun belum maksimal dikarenakan kesibukan kepala madrasah.

5. **Pertanyaan:** Apakah kepala madrasah selalu bekerja sama dengan pendidik, orang tua murid dan anggota masyarakat dalam menanggapi kepentingan dan kebutuhan sekolah?

Jawaban: menurut Bapak peran kepala madrasah dalam menjalin kerja sama dengan pendidik, wali murid dan anggota masyarakat dalam menentukan kebutuhan sekolah sudah sangat baik dilihat dari diadakannya musyawarah di sekolah guna membahas tentang kepentingan dan kebutuhan sekolah.

Interpretasi: Dari hasil pertanyaan ke lima di atas peran kepala madrasah dalam menjalin kerja sama dengan pendidik, wali murid dan anggota masyarakat dalam menentukan kebutuhan sekolah sudah sangat baik dilihat dari diadakannya musyawarah di sekolah guna membahas tentang kepentingan dan kebutuhan sekolah.

6. **Pertanyaan:** Apakah kepala madrasah mempunyai kemampuan dalam membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri pendidik dan staff madrasah ?

Jawaban: menurut Bapak peran kepala madrasah dalam kemampuannya untuk memupuk kepercayaan diri para pendidik sudah baik

karena sudah setengahnya dari guru tersebut menyatakan bahwa mempunyai kemampuan tersebut.³

Interpretasi: Berdasarkan hasil pertanyaan diatas peran kepala madrasah dalam kemampuannya untuk memupuk kepercayaan diri para pendidik sudah baik karena sudah setengahnya dari guru tersebut menyatakan bahwa mempunyai kemampuan tersebut.

7. **Pertanyaan:** Apakah kepala madrasah mampu dalam membina kerja sama dalam memajukan dan melaksanakan program-program supervisi di madrasah?

Jawaban: menurut ibu peran kepala madrasah dalam membina kerja sama dan melaksanakan program supervise sudah baik.

Interpretasi: berdasarkan pertanyaan ke enam di atas peran kepala madrasah dalam membina kerja sama dan melaksanakan program supervise sudah baik.

8. **Pertanyaan:** Apakah kepala madrasah mampu dalam mendorong para pendidik serta staff madrasah agar penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara efektif pada setiap usaha–usaha kegiatan sekolah?

Jawaban: menurut Ibu peran kepala madrasah sudah sangat baik dalam mendorong para pendidik dan staf madrasah agar penuh

³ Asmin Beruttu, S. Ag, Guru Bahasa Indonesia di MI Nurul Iman Pulung Kencana,wawancara tanggal 27 Agustus 2016.

kerelaan dan berpartisipasi secara efektif dalam kegiatan sekolah.⁴

Interpretasi: berdasarkan hasil pertanyaan terakhir ini peran kepala madrasah sudah sangat baik dalam mendorong para pendidik dan staf madrasah agar penuh kerelaan dan berpartisipasi secara efektif dalam kegiatan sekolah, karena berdasarkan hasil wawancara sebagian guru ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang sudah ditentukan sekolah kecuali guru yang berhalangan hadir dalam kegiatan tersebut.

Dari hasil observasi kepala madrasah kurang dalam melakukan perannya sebagai pemimpin sehingga dikatakan kurang maksimalnya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut.

⁴Anggun Septiana, S. Pd, Guru kelas 3 MI Nurul Iman Pulung Kencana, wawancara tanggal 27 Agustus 2016.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Nurul Pulung Kencana Kab. Tulang Bawang Barat, secara keseluruhan sudah cukup baik berdasarkan interview dan observasi, maka dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin sudah melaksanakan kemampuannya dalam mengorganisir dan membantu staf dalam merumuskan perbaikan pengajaran disekolah dalam program yang lengkap, Memberikan fasilitasi pengembangan sarana dan prasarana, penyebarluasan dan pelaksana visi pembelajaran yang dikomunikasikan dengan baik dan didukung oleh komunikasi madrasah, Melaksanakan program pengajaran yang kondusif bagi peserta didik dan pertumbuhan professional guru dan staff, kepala madrasah Menjamin bahwa manajemen organisasi dan pengoprasian sumber daya sekolah digunakan untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman dan sehat, kepala madrasah bekerja sama dengan pendidik, orang tua siswa dan anggota masyarakat dalam menanggapi kepentingan dan keutuhan sekolah dan memberdayakan sumber daya masyarakat untuk mencapai tujuan yang diharapkan, Kemampuan kepala madrasah dalam membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri diri pendidik dan staff madrasah, kemampuan kepala madrasah dalam membina

kerja sama dalam memajukan dan melaksanakan program-program supervisi, Kemampuan kepala madrasah dalam mendorong para pendidik serta staff madrasah agar penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara efektif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan madrasah dengan sebaik-baiknya.

B. Saran

Setelah memperhatikan kesimpulan akhir dari pembahasan skripsi ini, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran kepada berbagai pihak sebagai sumbangan sumbangan saran penulis guna menuju kearah kebaikan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yang akan datang. Adapun saran-saran penulis adalah sebagai berikut :

1. Di harapkan kepala madrasah mengoptimalkan perannya sebagai pemimpin dalam meningkatkan kualitas kinerja guru sehingga dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan.
2. Dan bagi para guru MI Nurul Iman Pulung Kencana jangan pernah berhenti untuk terus mempelajari atau mencari pengetahuan untuk menambah wawasan, agar didalam mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik dapat dilakukan secara optimal demi terwujudnya tujuan yang telah di tetapkan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011
- Abdullah Munir, *Menjadi Kepala sekolah Efektif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008
- Abu Ahmadi, *Administrasi*, Semarang: Toha Putra, 1982
- Ahmad Musthafa Al-Maraghi, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*, Semarang: CV. Toha Putra, 1986.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002.
- Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung: Pustaka eduka, 2010
- As-Saudah, *Memproduksi Pemimpin Hebat*, Surabaya, Pustaka Yamin, 2009
- Depdiknas, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional*, Jakarta: Depdiknas, 2007.
- Euis Karwati dan Doni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- _____, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004
- _____, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009.
- Gulo, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Grasindo, Cet. 1, 2002
- Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawasan Sekolah dan Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.

- Kartini Kartono, *Menjadi pemimpin pendidikan*, Jakarta: Bintang Pelajar, 1994.
- Kayo, Khatib Pahlawan. . *Kepemimpinan Islam Dan Dakwah*, Jakarta: Amzah 2005.
- Kunandar, Guru Profesional Implementasi KTSP dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru, Jakarta: Raja Grafindo, 2009.
- Martinis Yamin, *Profesional Guru dan Implementasi KTSP dilengkapi UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: GP Pers, 2007.
- Melayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Madrasah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Muhammad Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995 .
- Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: PT. Grasindo, 2005.
- Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 1986.
- _____, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2006.
- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru, Pendidikan Pendekatan Kompetensi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008
- Prawirosentro, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BP FE, 1999.
- Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009.
- Sanapiah Faesal, *Dasar dan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial*, Edisi Revisi, Surabaya: Usaha Nasional, 2002.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suharso dan Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux, Cet-1*, Semarang: Widya Karya: 2010.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Reserch*, Yogyakarta: Andi Ofset, Edisi Refisi, 2002 .

Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.

Syaiful Sagalaga, *Supervisi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Tim Dosen UPI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011.

Tim Penyusun, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta Depdiknas, 2002.

Udin Syaefudin, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Undang-Undang Guru dan Dosen, Jakarta, 2012.

Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Hasil wawancara pelaksanaan kinerja guru.....	17
Table 2 Struktur Organisasi MI Nurul Iman.....	55
Tabel 3 Keadaan Sarana dan Prasarana.....	58
Tabel 4 Keadaan Guru dan Karyawan.....	60
Tabel 5 Keadaan Peserta Didik.....	62
Tabel 6 Wawancara Dari Kepala Madrasah.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Lampiran 2: Kerangka Observasi

Lampiran 3: Kerangka Dokumentasi

Lampiran 4: Kerangka Interview Guru

Lampiran 6: Blangko Konsultasi

Lampiran 7: Surat Pengantar Riset

Lampiran 8: Surat Keterangan Riset

Lampiran 9: Pengesahan Proposal