

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
GURU PADA MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI  
6 KOTA BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

Oleh

**AGUS PRAMUDIA**

NPM :1211030085

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1438/2017**

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
GURU PADA MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI  
6 KOTA BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

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



Oleh

**AGUS PRAMUDIA**

NPM :1211030085

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd

Pembimbing II : Drs. H. Abdul Hamid, M.Ag

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1438/2017**

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
GURU PADA MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI  
6 KOTA BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**AGUS PRAMUDIA**  
NPM :1211030085

**Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd**

**Pembimbing II : Drs. H. Abdul Hamid, M.Ag**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1438/2017 M**

## ABSTRAK

### UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 6 KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh  
AGUS PRAMUDIA

Kepala madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung telah berupaya meningkatkan kinerja guru dengan melakukan upaya yaitu menjalin hubungan kerja sama dengan guru dan mengikutsertakan mereka berbagai pelatihan, workshop dan sebagainya. akan tetapi belum berdampak baik terhadap kinerja guru di MIN 6 Kota Bandar Lampung yang masih kurang baik terlihat dari hasil observasi, maka diperlukan upaya dari kepala madrasah yang lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerja guru.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Bandar Lampung. Berdasarkan rumusan masalah tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Bandar Lampung.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dimana lokasi penelitian ini dilakukan dalam lokasi MIN 6 Kota Bandar Lampung. Dilihat dari sifatnya penelitian ini termasuk penelitian kualitatif deskriptif. Alat pengumpul data yang digunakan adalah observasi, interview, dan dokumentasi. Dalam analisis data digunakan model analisa kualitatif melalui tahapan mengorganisasikan data, mengelompokkan berdasarkan kategori, tema dan pola jawaban, menguji asumsi atau permasalahan yang ada terhadap data penelitian, mencari alternatif penjelasan bagi data, dan menulis hasil penelitian. Adapun dalam pengambilan kesimpulan menggunakan pendekatan berfikir induktif yaitu pemikiran yang berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa khusus kemudian dari fakta-fakta tersebut ditarik generalisasi yang mempunyai sifat umum.

Hasil dari penelitian ini kepala madrasah telah melakukan upaya dalam meningkatkan kinerja guru pada MIN 6 Kota Bandar Lampung dengan cara menjalin hubungan kerjasama dengan guru seperti menganggap guru-guru sebagai mitra kerja, teman seperjuangan, saling memberi masukan. Berusaha mempertinggi ilmu pengetahuan guru-guru seperti mengirimkan dan mengadakan pelatihan (workshop), mengadakan diskusi antar dewan guru. pemberian contoh teladan yang baik seperti tekun/rajin dalam bekerja. disiplin dengan hadir lebih pagi daripada guru, sebagai guru kepala madrasah mempersiapkan persiapan sebelum mengajar, selalu memeriksa pekerjaan peserta didik. Berusaha melengkapi sarana prasarana madrasah. Penempatan (pemberian tugas) yang tepat. menghormati peraturan madrasah seperti mentaati 5 budaya kerja., guru wajib upacara pada hari senin, tidak boleh merokok di madrasah. Berdasarkan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa upaya kepala madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung berhasil meningkatkan kinerja guru dengan baik.



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

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU PADA MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 6  
KOTA BANDAR LAMPUNG**

Nama : Agus Pramudia  
NPM : 1211030085  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

**MENYETUJUI**

Untuk di munaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosah Fakultas  
Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

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

  
**Drs. H. Abdul Hamid, M.Ag**  
NIP. 195804171986031002

**Mengetahui  
Ketua Jurusan**

  
**Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I**  
NIP. 196903051996031001



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

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skrisi dengan Judul: **UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 6 KOTA BANDAR LAMPUNG,** disusun oleh: **AGUS PRAMUDIA NPM. 1211030085,** Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam.** Skripsi ini telah diujikan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Tarbiyah pada hari/tanggal : **Kamis, 09 Maret 2017**

**TIM MUNAQOSYAH**

**Ketua**

: Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I

**Sekretaris**

: Septa Aryanika M.Pd

**Penguji Utama**

: Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd

**Penguji Pendamping I**

: Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd

**Penguji Pendamping II**

: Drs. H. Abdul Hamid, M.Ag

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

**IAIN Raden Intan Lampung**

**Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd**

**NIP. 195608101987031001**



## MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

Artinya: “Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”. (Qs. Al Insyiraah: 5-6)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2006), h.

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Bapak Suwartoyo dan Ibu Niswati yang telah membesarkan seraya mendidikan dengan sabar, penuh ikhlas dan selalu memberikan motivasi serta do'anya kepada Ananda dalam menggapai cita-cita.
2. Kakak-kakak tercinta Udo Hendra Purwanto - Wo Neti Susanti - Dungah Zulyadi Putra, serta seluruh keluarga besar keturunan Tamong (Alm) Mathapi yang telah membantu dan mendukung adinda baik dari moril maupun materil yang senantiasa menanyakan perkembangan pendidikan adinda.
3. Temudo Nurman, Uwo Dewi Novanita, Cengah Marwa , seluruh keponakanku tercinta Gheisani Putri Suwindra, Raka Ditya Pratama, Aulia Irza Tunnisa, Moeli yado Ramadhani, Al Raza Bagus Darmawan, Rafanial Virendra serta seluruh keponakan keturunan Tamong (Alm) Mathapi.
4. Almamaterku tercinta IAIN Raden Intan Lampung.



## RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Pugung Penengahan/kruai Kecamatan Lemong Kabupaten Pesisir Barat pada tanggal 28 Agustus 1994, anak keempat dari empat bersaudara dengan kakak tercinta Hendra Purwanto, Neti Susanti, Zulyadi Putra buah hati dari pasangan Bapak **Suwartoyo** dan Ibu **Niswati**.

Penulis mengawali pendidikan di SD N 1 Pugung Penengahan Kecamatan Lemong Kabupaten Pesisir Barat, lulusan pada tahun 2006, kemudian penulis melanjutkan di SMP N 1 Lemong Kecamatan Lemong Kabupaten Pesisir Barat, penulis sudah mulai aktif dalam organisasi seperti OSIS, dan Pramuka Selanjutnya penulis melanjutkan di SMA N 1 Lemong Kecamatan Lemong Kabupaten Pesisir Barat lulus pada tahun 2012, penulis tergabung organisasi OSIS (Wakil OSIS) dan ikut serta dalam beberapa kompetisi diluar maupun didalam sekolah, kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke salah satu perguruan tinggi Agama Islam yaitu IAIN Raden Intan Lampung.

Disamping penulis aktif didunia pendidikan penulis juga aktif di dunia kerorganisasian baik intra maupun ekstra kampus, antara lain:

1. Himpunan Mahasiswa Jurusan bidang PSDM tahun 2012-2013.
2. Unit Kegiatan Mahasiswa Olahraga Raden Intan (UKM ORI) kepala bidang futsal tahun 2013-2014.

3. Senat Mahasiswa-Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (SEMA-FTK) pada bidang Informasi dan Komunikasi tahun 2013-2014
4. Pendiri dan Ketua Umum Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Ikatan Riset dan Publikasi Ilmiah Mahasiswa (UKMF IRPAMA) pada tahun 2014-2015.
5. Ketua Pelaksana Pekan Olahraga Ilmiah & Education Expo se-Provinsi Lampung tahun 2015.
6. Pengurus DEMA Institut Mentri Riset dan Pengembangan tahun 2015-2016.
7. Sekretaris Pelaksana Pemilihan Raya Institut (Pemira Institut) Tahun 2016.
8. Ekstra kampus mengikuti Latihan Kader 1 di Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Tarbiyah (HMI) tahun 2013
9. Himpunan Sanak Rantau Pugung Pesisir (HSRPP) tahun 2013 sampai sekarang.
10. Perguruan Al-Hikmah Padepokan Melati Kuncup Lampung tahun 2012 sampai sekarang.
11. Setelah itu penulis di amanahkan menjadi Ketua Umum HMI Komisariat Tarbiyah pada periode 2016-2017.

Mungkin itulah pengalaman penulis selama mengarungi dunia pendidikan, sering penulis mendapatkan hambatan-hambatan namun penulis yakin dimana ada kemauan akan ada jalan dan setiap kesusahan pasti ada kelapangan. Amin

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuk, sehingga penulis menyelesaikan penelitian/ penulisan skripsi yang berjudul : **“Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Bandar Lampung”**. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat dan para pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis merupakan persyaratan guna menyelesaikan studi Program Strata Satu ( S1 ) Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan ( S.Pd) dalam bidang ilmu pendidikan.

Dalam penulis skripsi ini penulis haturkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Adapun ucapan terima kasih itu penulis sampaikan kepada :

1. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswa.
2. Bapak Drs. H. Amirrudin, M.Pd.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), terima kasih kepada bapak telah diberikan kesabaran dalam membina mahasiswa khususnya jurusan MPI.

3. Bapak Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd, dan Drs. H. Abdul Hamid, M.Ag masing-masing selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi hingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Dr. M. Muhassin, M.Hum selaku Sekertaris Jurusan dan Ibu Septa Aryanika, M.Pd serta Ibu Sri yang selalu sabar dan tabah membimbing saya selama saya menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Khususnya Dosen MPI yang telah membimbing dan mendidik serta mentransfer ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Khoiri, S.Ag selaku kepala Madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di MIN 6 Kota Bandar Lampung.
7. Bapak-Ibu Dewan Guru MIN 6 Kota Bandar Lampung yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk wawancara dalam pembuatan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat Seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2012 Khususnya Chori Maulizi, Bustanul Arif, Andi Rosyid Rahim, Revan Feldiyanto, Alkendi, Edwin Juawantara dan lain-lainnya.
9. Adek-adek di UKM ORI, UKM PUSKIMA, UKMF IRPAMA, yakni Firdaus Edi Buana, Linda Diana, Ridho Hamidan, Agung Purwanto, Rohim Suhada, Ridwan Saputra, Meri Yunida, Ahmad Fauzi Rosnaldi, Ismi Imani, Novalia Citra, Vezi Rahman.

10. Kanda-Yunda Himpunan Mahasiswa Islam (HMI): Charles Saputra, Aldin Hadinuto, Fidian Abror, Ahmad Muthoi, Dede Fadillah, Marwan Fahrozi, Ahmad Agus, Dian Andesta, Muhammad Tamimi, Mukti Mz, Aza Izati, Ibrohim, Indra Darma Putra, Imron, i Rizki Erwan Sandika, Murni Mupardila, Seluruh Pengurus HMI Komisariat Tarbiyah serta adinda tercinta Shannaz Okta Habibah, dan maaf tidak dapat disebutkan satu persatu.

11. Sahabat-sahabat lintas organisasi intra kampus dan ekstra kampus PMII, KAMMI, IMM. Semoga kita semua selalu diberkahi atas apa yang kita lakukan. Amin

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian/tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal itu, tidak lain disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan waktu yang penulis miliki. Untuk itu, kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran-saran guna melengkapi tulisan ini.

Akhirnya, diharapkan betapa pun kecilnya karya tulis ( penelitian ) ini dapat menjadi sumbangan yang cukup berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya mampu membaca pada umumnya.

Bandar Lampung, Maret 2017

Agus Pramudia  
1211030085

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

### BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	14

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepala Madrasah.....	16
1. Pengertian Kepala Madrasah.....	16
2. Fungsi Kepala Madrasah.....	17
3. Syarat-Syarat Minimal Seorang Kepala Madrasah.....	20
B. Kinerja Guru.....	22
1. Pengertian Kinerja Guru .....	22
2. Indikator Kinerja Guru .....	25
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	28
4. Fungsi, Tugas, dan Tanggung Jawab Guru .....	34
C. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru .....	37

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	43
B. Sumber Data .....	44

C. Alat Pengumpul Data .....	44
D. Teknik Analisis Data .....	47

**BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA**

A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	51
1. Profil MIN 6 Kota Bandar Lampung .....	52
2. Keadaan Guru, Karyawan, peserta didik .....	55
3. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	58
B. Penyajian Data .....	58
1. Upaya Kepala Madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung dalam Meningkatkan Kinerja Guru .....	58
2. Keadaan Kinerja Guru.....	66
C. Analisis Data .....	73

**BAB V KESIMPULAN DAN PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	80
B. Saran-saran.....	80
C. Penutup.....	81

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.Keadaan murid 5 tahun terakhir MIN 6 Kota Bandar Lampung

Tabel 2.Keadaan kinerja guru MIN 6 Kota Bandar Lampung

Tabel 3.Keadaan guru dan karyawan MIN 6 Kota Bandar Lampung

Tabel 4.Keadaan murid 5 tahun terakhir MIN 6 Kota Bandar Lampung

Tabel 5. Data jumlah murid MIN 6 Kota Bandar Lampung

Tabel 6.Kegiatan kepala madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung

Tabel 7.Keadaan kinerja guru MIN 6 Kota Bandar Lampung





## DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Interview.....	1
2. Kerangka dokumentasi.....	2
3. Absen Rapat Guru.....	3
4. Pengesahan Proposal.....	9
5. Permohonan Mengadakan Penelitian.....	10
6. Keterangan Melaksanakan Penelitian.....	11
7. Struktur Organisasi.....	12
8. Lembar Konsultasi.....	13
9. Foto-Foto.....	14



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Judul skripsi ini adalah “Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru diMIN 6 Kota Bandar Lampung”. Adapun istilah-istilah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Upaya adalah : “Ikhtiar atau usaha yang artinya adalah kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapai tujuan”.<sup>2</sup>
2. Kepala Madrasah adalah : “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu Madrasahdimana diselenggarakannya proses belajar dan mengajar ataupun tempat dimana terjadinya interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.<sup>3</sup>
3. Kinerja Guru adalah: Kinerja mengandung arti: (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperhatikan; (3) kemampuan kerja. sedangkan pengertian lain dari kinerja adalah “Tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang dalammelaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.<sup>4</sup>Sedangkan guru adalah pengajar, pendidik, dan agen pembaharuan dan pengembangan dalam

---

<sup>2</sup>Sabni Peter, Salim Yenny; *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*.1991, h.1691.

<sup>3</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h.83.

<sup>4</sup> Sulistyorini, *Hubungan Antara Keterampilan Manejerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, (Jakarta: Media Ilmu, 2001), h. 61.

masyarakat.<sup>5</sup>Dengan demikian kinerja guru adalah kemampuan yang di tunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kemampuan kerja untuk mendidik dan memberikan dorongan kepada peserta didik agar lebih professional di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang ia butuhkan.

4. MIN 6 Kota Bandar Lampung adalah lembaga pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar dibawah institusi kementerian agama yang dalam hal ini menjadi objek lokasi penelitian.
5. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam Undang-undang sistem pendidikan nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”<sup>6</sup>

Pada saat ini, dunia pendidikan dihadapkan pada tantangan yang berat, yaitumasalah kualitas-kualitas pendidikan.Masalah ini bersifat penting dan mendesak untuk dipecahkan, karena menyangkut kepentingan dan harapan masyarakat banyak.Semua orang menginginkan kualitas pendidikan yang handal yang dapat

---

<sup>5</sup>Saud, *Pengembangan Profesi Guru*,(Bandung: Alfabeta, 2011), h. 37

<sup>6</sup>Tim Penyusun, *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), hlm. 12.

memecahkan masalah kehidupan. Harapan masyarakat tersebut harus disikapi dengan sungguh-sungguh oleh pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pendidikan.

Hal tersebut mengisaratkan perlunya kepala madrasah sebagai pemimpin memiliki kemampuan untuk menggerakkan komponen yang berada di madrasah yang dipimpinnya dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa skripsi ini merupakan suatu penelitian untuk mengungkap dan membahas mengenai usaha kepala madrasah dalam Meningkatkan Keberhasilan Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di MIN 6 Kota Bandar Lampung.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun yang menjadi alasan penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul tersebut adalah :

1. Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan akan selalu berhadapan dengan berbagai problematika yang terdapat di lingkungan madrasah terutama kinerja guru. Dalam menghadapi berbagai persoalan tersebut, maka kepala Madrasah perlu melakukan berbagai upaya peningkatan kinerja guru.
2. Upaya kepala madrasah dalam memberikan bimbingan terhadap guru sangatlah mempengaruhi dalam pelaksanaan proses belajar mengajar yang sedang berlangsung maupun yang akan datang, sehingga program yang direncanakan dapat tercapai sesuai tujuan.

### C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah hasil peradaban suatu bangsa yang dikembangkan atas dasar pandangan hidup bangsa itu diwariskan turun-temurun kepada generasi berikutnya.<sup>7</sup>Pendidikan merupakan sesuatu yang penting dan dianggap pokok dalam kehidupan manusia.Oleh sebab itu, sangat wajar dan tepat kalau bidang pendidikan termasuk hal yang sangat diperhatikan di Indonesia, di samping bidang yang lainnya.Pendidikan merupakan sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional yaitu masyarakat yang adil dan makmur, sejahtera lahir dan batin, material dan spiritual. Masalah pendidikan ini di dalam Undang-Undang Dasar 1945, telah dirumuskan yaitu pada pasal 31 ayat 1 dan 2 yang berbunyi sebagai berikut:

1. Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan
2. Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya.<sup>8</sup>

Selanjutnya dalam Undang-Undang sistem pendidikan nasional UU No. 20 Tahun 2003 Bab 11 pasal 3, menyatakan bahwa: “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan

---

<sup>7</sup>Wasti Soemanto, Hendyat Soetopo, *Dasar dan Teori Pendidikan Dunia: tantangan Para Pemimpin Dunia*,(Surabaya: Usaha Nasional, 1982), h.9

<sup>8</sup>Undang-Undang Dasar 1945, (Surabaya: Apollo, 2009), h. 22.

berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”<sup>9</sup>

Pelaksanaan pendidikan di madrasah, guru mempunyai peran yang sangat penting dan menentukan, karena guru yang memulai dan mengakhiri setiap interaksi belajar mengajar yang diciptakannya. Oleh karena itu, guru sebagai tenaga profesional harus memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual, juga harus mengetahui dan melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis, salah satunya adalah sistem pengelolaan kelas. Pengelolaan kelas merupakan cara menciptakan kondisi yang harus diciptakan untuk mencapai optimalisasi pendidikan.

Guru dituntut mampu mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondusif dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, lingkungan yang nyaman dan aman, memberikan rasa tenang, sehingga siswa betah belajar di dalam kelas, dan lain sebagainya. Selain itu sebagai pendidik profesional, guru dituntut untuk selalu dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi serta memiliki disiplin yang tinggi. Hal ini agar pelaksanaan pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan juga tujuan dari pendidikan itu dapat tercapai. Guru merupakan komponen penting untuk terlaksananya pembelajaran secara baik. Untuk itu guru harus mempunyai kinerja yang baik.

---

<sup>9</sup> Tim penyusun, *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Redaksi Sinar Grafika, 2008), h. 7

Di dalam kegiatan pendidikan, proses pembelajaran merupakan suatu hal yang sangat penting dimana komponen pembelajaran utama itu adalah guru. Oleh karena itu, guru harus melakukan banyak hal agar pengajarannya berhasil, antara lain sebagai berikut :

- a. Mempelajari setiap siswa di dalam kelas.
- b. Merencanakan bahan-bahan belajar yang akan diberikan.
- c. Memilih dan menggunakan metode mengajar yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam pengajaran.
- d. Memelihara hubungan pribadi seerat mungkin dengan siswa.
- e. Membantu siswa dalam memecahkan masalah.
- f. Mengatur dan menilai kemajuan belajar siswa.<sup>10</sup>

Untuk menjamin agar para guru khususnya, guru dapat bekerja sesuai rencana dan tujuan yang diharapkan, maka pembinaan sekaligus pengawasan perlu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan berkesinambungan.

Dalam proses peningkatan mutu layanan dan proses pembelajaran kinerja guru sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. Adapun kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah

---

<sup>10</sup>Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2001), h. 127

ditetapkan.<sup>11</sup> Jadi, kinerja guru adalah kemampuan yang di tunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Permasalahan yang saat ini dihadapi adalah masih ada kesan kuat bahwa prioritas pengadaan tenaga pendidikan di madrasah dengan kriteria profesional tertentu, lebih diutamakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik/guru dari para tenaga pengelola satuan pendidikan yang profesional misalnya kepala madrasah/kepala madrasah. Padahal upaya yang dilakukan kepala madrasah sangat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Semakin baik upaya yang dilakukan kepala madrasah maka akan semakin meningkat pula kinerja para guru dalam mengajar atau menjalankan tugasnya, demikian pula sebaliknya berlaku hal yang sama.

Pelaksanaan pengawasan tidak saja dilakukan oleh pengawas yang ditunjuk, tetapi juga harus dilaksanakan oleh kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan memiliki kewajiban memberikan pembinaan kepada guru dan melakukan pengawasan terhadap kinerja mereka.

Kepala madrasah dalam melaksanakan pembinaan langsung melayani tenaga pendidik tersebut untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya baik peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar, memberikan bimbingan

---

<sup>11</sup>Sulistiyorini, *Hubungan Antara Keterampilan Manejerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, (Jakarta: Media Ilmu, 2001), h. 61.



bagi guru yang mengalami kesulitan, meningkatkan komitmen, kemampuan, dan motivasi. Sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru-guru, kualitas pembelajaran dapat semakin meningkat.

Kepala madrasah yang baik bisa mencontoh pola kepemimpinan Nabi Muhammad Saw yang telah di terapkannya, yakni sikap Nabi yang selalu toleran terhadap siapapun. Dimana didalamnya terdapat proses interaksi antara Nabi Muhammad Saw dengan ummatnya. Sejalan dengan firman Allah dalam surah An-Nahl (16) ayat 125, yaitu :

عَلِّمُوا رَبَّكَ إِنَّا أَحْسَنُ هِيَ بِأَلَّتِي وَجَدَلَهُمُ الْحَسَنَةَ وَالْمَوْعِظَةَ بِالْحِكْمَةِ رَبِّكَ سَبِيلٌ إِلَىٰ أَدْعُ  
بِالْمُهْتَدِينَ أَعْلَمُ وَهُوَ سَبِيلُهُ عَنِ ضَلَّ بِمَنْ أ

Artinya: Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.<sup>12</sup>

Ayat ini menggambarkan bahwa para pemimpin harus senantiasa menegedepankan suasana dialogis dengan bersedia bertukar pikiran melalui cara yang lebih baik dengan orang-orang yang dipimpinnya. Suasana dialogis tumbuh dalam sebuah kepemimpinana demokratis dengan ciri berusaha menyinkronkan antara

---

<sup>12</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2006), h. 267

kepentingan dan tujuan, mengutamakan kerja sama dalam pencapaian tujuan, terbuka terhadap kritik, mau menerima saran-saran dan pendapat orang lain. Sikap-sikap seperti itulah yang dilakukan Nabi Muhammad Saw, ketika menerima kritik dan saran.

Kepala madrasah hendaknya juga memiliki kemampuan menilai program yang telah atau sedang dilaksanakan dan kinerja para pelaksananya. Untuk meningkatkan kinerja pelaksananya penilaian harus dilakukan secara terus-menerus. Mengenai masalah penilaian ini di dalam UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003 pasal 60 ayat (1) disebutkan: “Akreditasi dilakukan untuk melakukankelayakan program dan satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan non formal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan”.<sup>13</sup>

Selain tugas dan kewajiban kepala madrasah juga harus mempunyai upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja guru, upaya-upaya tersebut yaitu :

- a. Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai madrasah dalam menjalankan tugasnya.
- b. Berusaha mengadakan dan melengkapi prasana madrasah.
- c. Bersama guru-guru mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode dalam mengajar.
- d. Membina kerja sama yang baik dan harmonis diantara guru-guru dan pegawai.
- e. Berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru-guru dan pegawai madrasah.
- f. Membina kerja sama antara kepala madrasah dengan komite madrasah dan instansi lain.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup>Undang-Undang Sisdiknas, *op. cit.*, h. 28.

<sup>14</sup>M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Remaja Rosdakarya, Bandung, 1998), h. 101

Untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan profesional guru, guru membutuhkan bimbingan dari kepala madrasah, supervisor, maupun teman sejawatnya. Sebagai tenaga profesional, guru merupakan tenaga penggerak pembaharuan yang mengerti akan prinsip-prinsip dan tujuan pendidikan. Kemampuan kepala madrasah memperkenalkan teknik-teknik pembelajaran akan membantu guru mencapai tujuan pendidikan.

Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru, sebagaimana dijelaskan dalam uraian berikut:

1. Menjalinkan hubungan kerjasama dengan guru. Terbinanya hubungan kerjasama yang baik antara kepala madrasah dengan guru, maka tujuan madrasah dapat dicapai dengan mudah.
2. Menjalinkan komunikasi dengan guru. Komunikasi sangat penting dilakukan oleh kepala madrasah agar program madrasah dapat dipahami secara baik oleh guru.
3. Memberikan bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas guru. Kepala madrasah memberikan bimbingan dan bantuan sebagai upaya untuk memperlancar pelaksanaan tugas guru dalam proses belajar di madrasah.
4. Membangun semangat/moral kerja guru. Bagi guru yang belum berhasil menyelesaikan tugas, maka menjadi kewajiban kepala madrasah untuk menumbuhkan kepercayaan diri bagi guru agar dapat berhasil dalam menyelesaikan tugasnya.
5. Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Pemberian penghargaan yang dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pengakuan terhadap prestasi yang telah diraih guru dengan usahanya yang maksimal sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasinya.
6. Menyelesaikan segala permasalahan di madrasah. Madrasah sebagai salah satu institusi tidak lepas dari berbagai masalah, agar masalah tidak berlarut-larut dan semakin kompleks maka kepala madrasah segera mengidentifikasi masalah selanjutnya menyelesaikannya.
7. Mengikutsertakan guru dalam merumuskan pengambilan keputusan. Guru merupakan pelaksana setiap keputusan di madrasah, agar keputusan dapat diterima oleh semua pihak, maka guru harus dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

8. Menyelesaikan konflik di madrasah. Konflik yang bertentangan dengan tujuan madrasah patut dihindarkan, namun keberadaan konflik tidak bisa dihindarkan, maka tugas kepala madrasah mengelola konflik secara baik.
9. Menghormati peraturan madrasah. Tidak hanya guru, karyawan maupun siswa yang harus taat terhadap peraturan madrasah, akan tetapi kepala madrasah juga harus menghormati peraturan madrasah.
10. Menciptakan iklim kompetitif/iklim kerja yang sehat diantara guru. Semua guru berkeinginan untuk mendapat promosi, kenaikan gaji atau penghargaan lainnya, maka kepala madrasah menciptakan suasana adil dalam memberikan penghargaan.<sup>15</sup>

Sedangkan cara menilai bahwa guru memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran dengan indikasi sebagai berikut:

1. Hadir di Madrasah 15 menit sebelum pelajaran dimulai;
2. Hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu;
3. Melaksanakan tugasnya dengan tertib dan teratur;
4. Membuat program semester;
5. Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar;
6. Memeriksa setiap pekerjaan peserta didik;
7. Menyelesaikan administrasi kelas;
8. Mengisi agenda guru;
9. Mengikuti upacara bendera setiap hari senin;
10. Mencatat kehadiran peserta didik setiap hari;
11. Membantu peserta didik yang mengalami kesulitan belajar;
12. Tidak merokok selama berada di lingkungan Madrasah.<sup>16</sup>

MIN 6 Kota Bandar Lampung merupakan madrasah dasar yang terletak di tengah perkotaan yaitu di jalan Ki. Maja No.50 Way Halim Kota Bandar Lampung Desa Way Halim Kecamatan Way Halim Permai Kabupaten/Kota Bandar Lampung. MIN 6 Kota Bandar Lampung diapit oleh 2 madrasah dasar negeri yaitu SDN 1 Way Halim Permai dan SDN 2 Way Halim Permai. Kondisi geografis tersebut membuat

---

<sup>15</sup>Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Alfabeta, Bandung, 2009), h. 74

<sup>16</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Pelaksana Pendidikan Agama Islam*, (Balai Pustaka, Jakarta, 1989), Edisi ke 2, h.28.

kepala madrasah serta guru termotivasi untuk selalu memberikan kinerja yang baik dibandingkan dengan 2 madrasah dasar negeri lainnya. Dalam hal ini bagaimana sebenarnya apa yang kepala madrasah dan guru rasakan dengan kondisi lingkungan tersebut tergambar dalam hasil wawancara pada saat pra penelitian dibawah ini:

“Dengan keadaan geografis atau lingkungan seperti ini diapit oleh 2 sekolah dasar negeri yaitu SDN 1 & SDN 2 Way Halim Permai membuat saya lebih semangat memimpin madrasah serta lebih berfikir maju terutama dalam hal berupaya meningkatkan kinerja guru agar madrasah yang saya pimpin ini dapat bersaing dalam hal apapun atau bahkan melebihi 2 SDN tersebut dan ini berdampak positif buat semua pihak. Adapun upaya yang saya lakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah menjalin hubungan kerja sama dengan guru dan mengikutsertakan mereka berbagai pelatihan, workshop dan sebagainya”<sup>17</sup>

Berdasarkan keterangan diatas jelas bahwa kepala madrasah di MIN 6 Kota Bandar Lampung telah menjalankan upaya dalam meningkatkan kinerja guru agar bisa lebih kompetitif baik dari segi kepemimpinan, kinerja guru dan prestasi siswa, hal ini berdampak baik terhadap penerimaan siswa baru setiap tahun terus meningkat dan dibuktikan dengan data berikut:

**Table I**  
**Keadaan Murid 5 Tahun Terahir**

<b>Tahun</b>	<b>2011/2012</b>	<b>2012/2013</b>	<b>2013/2014</b>	<b>2014/2015</b>	<b>2015/2016</b>	<b>2016/2017</b>
Jumlah Siswa	264	320	392	493	576	663
Jumlah Rombel	10	11	13	16	19	21
Jumlah Pengulang	-	-	-	-	-	-

*Sumber: Hasil Observasi Melalui Dokumentasi di MIN 6 Kota Bandar Lampung*

<sup>17</sup>Choiri, *Wawancara*, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Juli 2016

Dari table I diatas terlihat jelas bahwa setiap tahun jumlah siswa mengalami peningkatan. Namun berdasarkan hasil observasi upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah tersebut belum berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru di madrasah tersebut, hal ini bisa kita lihat dari table yang dilakukan di madrasah tersebut, seperti yang dipaparkan sebagai berikut:

**Tabel II**  
**Keadaan kinerja guru MIN 6 Kota Bandar Lampung**

No	Perihal	Frekuensi Jawaban			Jumlah
		S	K	T	
1	Hadir di Madrasah 15 menit sebelum pelajaran	1	6		7
2	Menandatangani daftar hadir	2	5		7
3	Masuk kelas tepat waktu	3	4		7
4	Meninggalkan kelas tepat waktu	4	3		7
5	Melaksanakan tugas secara tertib dan teratur	3	4		7
6	Meninggalkan madrasah izin kepala madrasah	2	5		7
7	Mengisi buku agenda guru di dalam kelas	3	4		7
8	Mengikuti upacara bendera pada hari senin	6	1		7
9	Mencatat kehadiran peserta didik setiap hari	3	4		7
10	Tidak merokok berada di lingkungan madrasah	6	1		7
11	Memeriksa setiap pekerjaan peserta didik	5	2		7

Sumber: Hasil Observasi di MIN 6 Kota Bandar Lampung

**Ket : S=Selalu                      K=Kadang-Kadang                      T=Tidak Pernah**

Dari tabel dan data yang didapat di lapangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat pada nomor 1 (Hadir di Madrasah 15 menit sebelum pelajaran) dimana terlihat bahwasanya guru yang hadir 15 menit sebelum pelajaran masih sangat sedikit, 2 (Menandatangani daftar hadir), 3 (Masuk kelas tepat waktu), 5 (Melaksanakan tugas secara tertib dan teratur), 6 (Meninggalkan madrasah izin kepala

madrasah), 7 (Mengisi buku agenda guru di dalam kelas), 9 (Mencatat kehadiran peserta didik setiap hari). Dari 11 nomor perihal diatas terdapat 7 nomor perihal yang mengindikasikan kinerja guru masih kurang baik. Dengan demikian kepala madrasah harus berupaya dalam meningkatkan kinerja guru agar pendidikan berhasil dengan baik.

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

Dengan mengacu pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja guru di MIN 6 Kota Bandar Lampung?”

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk :  
Mengetahui upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 6 Kota Bandar Lampung?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pada tujuan penelitian ini dilakukan, maka penulis berharap hasil penelitian ini nantinya dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

##### **a. Secara teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 6 Kota Bandar Lampung secara intensif serta menambah khasanah keilmuan bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

b. Secara praktis

Secara praktis manfaat dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi guru diharapkan bisa menjadi penyemangat dan acuan untuk meningkatkan kinerja guru dalam kehadiran di madrasah dan dikelas.
2. Bagi madrasah dapat mengetahui wujud nyata kepala madrasah dalam memecahkan berbagai masalah di madrasah melalui kegiatan penelitian.
3. Bagi peneliti, untuk mengetahui pengetahuan secara riil tentang pentingnya upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dalam dunia pendidikan.





## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Kepala Madrasah

#### 1. Pengertian Kepala Madrasah

Pengertian kepala madrasah, jika diartikan perkata maka kepala adalah “pemimpin/leader” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan madrasah merupakan terjemahan dari istilah *madrasah* dalam bahasa Arab. Maka dari itu madrasah atau madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai : seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasahdimana diselenggarakannya proses belajar dan mengajar ataupun tempat dimana terjadinya interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>18</sup>

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.<sup>19</sup>Madrasah sebagai lembaga pendidikan semestinya mempunyai organisasi yang baik agar tujuan pendidikan yang direncanakan dapat tercapai dengan baik. Seperti yang diketahui unsur personal didalam lingkungan madrasah adalah kepala madrasah, guru, karyawan, dan murid.

---

<sup>18</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h.83

<sup>19</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), h. 24

Sedangkan B. Suryo Subroto berpendapat bahwa kepala madrasah adalah jabatan tertinggi di madrasah itu, sehingga ia berperan sebagai pemimpin madrasah dan dalam struktur organisasi madrasah ia didudukkan pada tempat paling atas.<sup>20</sup>

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah merupakan komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, selain itu kepala madrasah juga sebagai pemimpin sebuah lembaga pendidikan formal yang diberi kewenangan untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian pendidikan di madrasah.

## **2. Fungsi Kepala Madrasah**

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah bertanggung jawab untuk pertumbuhan guru-guru secara kontinyu. Dengan praktek demokratis, ia harus mampu membantu guru mengenal kebutuhan masyarakat sehingga tujuan pendidikan memenuhi hal itu. Ia harus mampu membantu guru membina kurikulum sesuai dengan minat, kebutuhan dan kemampuan anak.

Besar kecilnya peranan yang dilakukan seorang pemimpin banyak ditentukan kepada apa dan siapa ia, dan apa yang dipimpinya. Kekuasaan (otoritas) apa yang dimiliki dan wawasan/ peringkat mana ia berperan sebagai pemimpin, baik itu memimpin formal maupun non formal, tetapi kesemuanya berperan dalam membimbing, menuntun, mendorong dan memberikan motivasi kepada mereka yang

---

<sup>20</sup>B. Suryo Subroto, *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*, (Bima Aksara, Jakarta, 2004), h. 100

dipimpin untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan. Di lain pihak seorang pemimpin adalah merupakan sumber kepercayaan dari masyarakat yang dipimpinnya. Fungsi utama kepala madrasah (sekolah) sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar dan mengajar yang baik sehingga para guru dan para siswa dapat mengajar dan belajar dalam situasi yang baik.

Swearingen, yang dikutip dari buku karangan Herabudin memberikan 8 fungsi kepala madrasah sebagai berikut :

- a. Mengoordinasikan semua usaha madrasah.
- b. Memperlengkapi kepemimpinan madrasah.
- c. Memperluas pengalaman guru-guru.
- d. Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif.
- e. Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus-menerus.
- f. Menganalisis situasi belajar dan mengajar.
- g. Memberikan pengetahuan/skill kepada setiap anggota staf.
- h. Membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.<sup>21</sup>

Setelah mengetahui fungsi kepala madrasah, seorang kepala madrasah perlu memahami dengan jelas tentang tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya dalam usaha kearah tujuan yang akan dicapai.

Adapun fungsi utama yang merupakan tugas-tugas pokok kepala madrasah adalah :

#### 1. Penelitian

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan obyektif tentang suatu pendidikan, maka perlu diadakan penelitian yang seksama terhadap situasi.

---

<sup>21</sup>Herabudin, *Administrasi & Supervisi Pendidikan*, (Bandung:CV. Pustaka Setia, 2009), h 225

## 2. Penilaian

kepala madrasah dapat menarik suatu kesimpulan terhadap masalah yang diawasi maka fungsi kedua adalah menilai salah satu itu, fungsi penilaian ini lebih baik menitik beratkan pada aspek-aspek negative.

## 3. Perbaikan

Dari hasil-hasil penelitian evaluasi itu, kepala madrasah dapat mengetahui bagaimana keadaan situasi pendidikan atau pengajaran pada umumnya, serta segala fasilitas dan upaya yang dipergunakan apakah baik atau buruk serta mengalami kemajuan atau kemunduran atau mengalami kemacetan dan sebagainya.

## 4. Peningkatan

Bagaimana dengan situasi yang sudah baik, sudah memuaskan dan telah mengalami kemajuan itu situasi yang demikian itu harus ditingkatkan atau dikembangkan agar yang sudah baik atau memuaskan supaya lebih baik dan lebih memuaskan yaitu dengan diadakan perbaikan. kepala madrasah dalam tugas pendidikan adalah mengadakan perbaikan, bahwasanya apa saja yang belum baik dan belum memuaskan atau akan mengalami kemacetan serta degradasi itu segera diperbaiki.

Fungsi-fungsi kepala madrasah tersebut tidak dapat dipisah-pisahkan, yang merupakan satu kesatuan dalam proses kegiatan serang kepala madrasah secara serentak, konsisten, dan berkesinambungan (kontinyu).

### 3. Syarat-Syarat Minimal Seorang Kepala Madrasah

Untuk menjalankan tugas sebagai kepala madrasah yang baik diperlukan seseorang yang memiliki syarat-syarat tertentu. Disamping syarat ijazah (yang merupakan formal), juga pengalaman kerja dan kepribadian yang baik juga perlu diperhatikan. Adapun syarat-syarat minimal bagi seorang kepala madrasah adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan/peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama dengan madrasah yang sejenis dengan madrasah yang dipimpinnya.
- c. Memiliki kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- d. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan dan pekerjaan yang diperlukan bagi madrasah yang dipimpinnya,
- e. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan madrasah.<sup>22</sup>

Sedangkan menurut UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 Pasal 38 disebutkan bahwa kriteria menjadi kepala SD/MI meliputi:

- a. berstatus sebagai guru SD/MI;
- b. memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- c. memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun di SD/MI; dan
- d. memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan di bidang pendidikan.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Ngalim Puwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), h. 106

<sup>23</sup> *Undang-Undang Sisdiknas; UU RI No. 20 Tahun 2003*, (Jakarta: Asa Mandiri, 2008), h. 118

Secara lebih khusus lagi Wahjosumidjo mengemukakan syarat-syarat

seorang kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Memenuhi persyaratan formal yang telah ditetapkan.
2. Kepala sekolah seharusnya memiliki kemampuan yang lebih tinggi daripada orang-orang yang dipimpinnya, seperti pendidikan dan pengalaman.
3. Memiliki kepribadian dan sifat-sifat pemimpin yang baik, diantaranya:
  - a. Sehat jasmani dan rohani
  - b. Memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi
  - c. Bersikap adil dalam memperlakukan bawahan
  - d. Berwibawa
  - e. Bijaksana
  - f. Mengayomi
  - g. Jujur
  - h. Cerdas
  - i. Berani mawas diri dan berani dalam mengambil keputusan
  - j. Mampu melihat jauh ke depan
  - k. Bersikap wajar, tegas, penuh tanggung jawab dan pengabdian
  - l. Berjiwa besar
  - m. Ramah tamah yang menyejukkan hati.<sup>24</sup>

Di samping itu, seorang yang akan menjadi kepala sekolah harus memiliki pengalaman kerja pada tingkat madrasah yang akan dipimpinnya. Kepala madrasah yang memiliki pengalaman kerja pada tingkat madrasah yang dipimpinnya sangat diutamakan dibandingkan dengan yang tidak memiliki pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan syarat penting yang tidak bisa diabaikan. Bagaimana bisa memimpin apabila ia belum mempunyai pengalaman bekerja atau menjadi guru pada jenis sekolah yang dipimpinnya. Mengenai

---

<sup>24</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2007), h.101

persyaratan lamanya pengalaman kerja untuk kepala madrasah belum ada keseragaman.

Dengan adanya syarat-syarat sebagai pemimpin pendidikan tersebut, diharapkan dapat tercipta pelaksanaan tugas yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan dimadrasah yang dipimpinnya ataupun tujuan pendidikan nasional pada umumnya.

## **B. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu lembaga tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan lembaga tersebut.

Mengingat kinerja guru terdiri terdiri dari dua kata, yaitu: kinerja danguru, maka, akan diuraikan satu-persatu terlebih dahulu kemudian akan dijelaskan secara utuh sehingga akan tergambar pengertian keduanya.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.<sup>25</sup>

Sedangkan ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu:

---

<sup>25</sup>Sulistyorini, *Hubungan Antara Keterampilan Manejerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, (Jakarta: Media Ilmu, 2001), h, 61.

kejelas tugas, atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.<sup>26</sup>

Sedangkan pengertian guru adalah dalam masyarakat kita, kerap dikenal ada “peribahasa” guru itu adalah wajib *digugu* dan *ditiru*. *Digugu* artinya didengar, diikuti, dan ditaati, dan makna *ditiru* yaitu dicontoh. Dengan penjelasan seperti ini, maka posisi guru itu mengandung makna sosial yang sangat tinggi. Selain makna itu ada pula penjelasan mengenai “*guru, ratu wong atua karo..*”. Kandungan makna dari peribahasa itu bahwa orang yang wajib dihormati dalam kehidupan ini, yaitu guru, pemimpin dan orang tua.<sup>27</sup>

Guru adalah pengajar, pendidik, dan agen pembaharuan dan pengembangan dalam masyarakat.<sup>28</sup> Senada dengan itu pengertian guru merupakan suatu jabatan profesional, yang memiliki peranan dan kompetensi profesional.<sup>29</sup>

Guru juga bisa dikatakan sebagai *Ulul Albab* adalah Orang yang memiliki keseimbangan antar daya *fikr dan dzikr*, daya nalar dan spritual. Dengan daya ini,

---

<sup>26</sup>Djamarah, S., *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, (Surabaya: Usaha Nasional, Cet. IV, 2004), h. 61.

<sup>27</sup>Momon Sudarma, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2013), h. 6

<sup>28</sup>Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung, Alfabeta, 2011), h. 37

<sup>29</sup>Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2002), h.8.



maka seorang guru yang *ulul albab* akan melakukan fungsi *amar ma'ruf nahi munkar* (memerintah yang baik dan mencegah yang munkar).<sup>30</sup>

Sedangkan pengertian guru yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.<sup>31</sup>

Atas uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian guru adalah seorang yang mengemban amanah yang luhur dalam profesi kependidikannya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta mempunyai tanggung jawab yang besar dalam membangun peradaban yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja dan pengertian guru di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang di tunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kemampuan kerja untuk mendidik dan memberikan dorongan kepada peserta didik agar lebih professional di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang ia butuhkan. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

---

<sup>30</sup>Seorang Ulul Albab, bukan hanya memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan, serta memiliki kekuatan pikir, melainkan memiliki *moral obligation*, atau tanggung jawab moral untuk mendedikasikan ilmu dan keterampilannya itu untuk membangun peradaban .

<sup>31</sup>Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen & Peraturan Mendiknas Nomor 11 Tahun 2005, (Bandung, Citra Umbara, 2006), h. 2

## 2. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu lembaga, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya, kinerja guru merupakan kolminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni: keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal.<sup>32</sup>

Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ketempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan kariawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktifitas kerja.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas professional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dikelompokkan yaitu: 1) Guru sebagai pengajar. 2) Guru sebagai pembimbing. 3) Guru sebagai administrator kelas.<sup>33</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami indikator kinerja guru antara lain:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.

---

<sup>32</sup>Sulistiyorini, *Op. Cit.*, hlm. 69.

<sup>33</sup>Danim S., *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm. 122.

- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar.
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- e. Kemampuan mengelola kelas.
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Pendapat lain menyatakan, sedangkan ada sepuluh kemampuan guru yang disyaratkan dalam rangka menunjang kinerjanya dalam proses belajar mengajar, yaitu:<sup>34</sup>

- a. Menguasai bahan.
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media atau sumber belajar.
- e. Menguasai landasan pendidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Menilai prestasi belajar.
- h. Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Dalam pekerjaan itu dituntut adanya kinerja yang baik, kinerja yang baik khususnya bagi guru dapat dilihat dari beberapa indikasi tersebut di bawah ini:<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup>Nana Sudjana, *Dasar Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Algensindo, 2002), hlm. 19.

1. Memiliki spesialisasi dengan latar belakang teori yang luas, maksudnya:
  - a. Mempunyai pengetahuan yang luas.
  - b. Memiliki keahlian khusus yang mendalam.
2. Merupakan karir yang dibina dalam suatu organisatoris, maksudnya:
  - a. Adanya keterkaitan dalam suatu organisasi professional.
  - b. Memiliki otonomi jabatan.
  - c. Merupakan karya bakti seumur hidup.
3. Diakui masyarakat sebagai pekerjaan yang mempunyai status professional, maksudnya:
  - a. Memperoleh dukungan masyarakat.
  - b. Mendapat pengesahan dan perlindungan hukum.
  - c. Memiliki persyaratan kerja yang sehat.
  - d. Memiliki jaminan hidup yang layak.

Jika dicermati dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kriteria suatu kinerja adalah meliputi:<sup>36</sup>

1. Keilmuan yang mendasari profesi yang ditekuni yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus.
2. Keahlian (skil) yang meliputi keterampilan dalam mengaplikasikan teori keilmuan yang menjadi dasar sebuah profesi.

---

<sup>35</sup>Sardiman AM., *Op. Cit.*, hlm. 131-132.

<sup>36</sup>*Ibid.*, hlm. 139.

3. Adanya kode etik profesi yang dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan tugasnya.
4. Pengakuan masyarakat terhadap hasil dari suatu kinerja yang menguntungkan objek profesi.
5. Adanya organisasi yang dijadikan ajang pengembangan dan pelaksanaan pelayanan profesinya secara maksimal.
6. Kepribadian yang mencakup bagaimana perilaku dan sifat pelaksanaan kinerja harus menunjang keberhasilan profesi yang diembannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka nyatalah bahwa guru merupakan bagian dari sebuah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya menuntut adanya kinerja yang baik di dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal dan eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain:

- a. Kepribadian dan dedikasi

Setiap guru memiliki kepribadian masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru

dari guru lainnya. Kepribadian yang sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat bahwa kepribadian yang sebenarnya adalah abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan misalnya dalam tindakanya, ucapan, caranya bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat.<sup>37</sup>

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain, baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya. Lebih lanjut, Djamarah SB, mengemukakan bahwa faktor terpenting dari seorang guru adalah kepribadiannya. Kepribadian inilah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan Pembina yang baik bagi anak didiknya atautkah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didiknya, terutama bagi anak didik yang masih kecil dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa. Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Oleh karena itu, kepribadian merupakan factor yang menentukan tinggi rendahnya martabat seorang guru.

---

<sup>37</sup>Djamarah, S., *Op. Cit.*, h. 101.

b. Pengembangan profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain.<sup>38</sup>Tetapi pekerjaan itu harus ditetapkan kepada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individual, kelompok, atau golongan tertentu.

Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus memenuhi norma-norma itu. Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan tinggi. Di samping itu, ia juga dituntut dapat mempertanggung jawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi itu.

c. Kemampuan mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pengajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas dan mengevaluasi hasil belajar.

Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekanya adalah kemampuan guru dalam

---

<sup>38</sup>Pidarta, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, (Jaakarta: Bina Rineka Cipta, 2002), h. 162.

pembelajarannya bukanlah apa yang harus dipelajari (Learning what to be learnt), guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka ke dalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya.

Guru harus mampu menafsirkan dan mengembangkan isi kurikulum yang digunakan selama ini pada suatu jenjang pendidikan yang diberlakukan sama walaupun latar-belakang social, ekonomi dan budaya yang berbeda-beda.

Aspek-aspek teladan mental guru berdampak besar terhadap iklim belajar dan pemikiran pelajar yang diciptakan guru. Guru harus memahami bahwa perasaan dan sikap siswa akan terlibat dan berpengaruh kuat pada proses belajarnya. Agar guru mampu berkompetensi harus memiliki jiwa inovatif, kreatif, dan kapabel, meninggalkan sikap konserfatif, tidak bersifat defensive tetapi mampu membuat anak lebih bersifat ofensif.<sup>39</sup>

Penguasaan seperangkat kompetensi yang meliputi kompetensi keterampilan proses dan kompetensi penguasaan pengetahuan merupakan unsur yang dikolabirasikan dalam bentuk satu kesatuan yang utuh dan membentuk struktur kemampuan yang harus dimiliki seorang guru, sebab kompetensi merupakan seperangkat kemampuan guru searah dengan kebutuhan pendidikan di madrasah, tuntutan di masyarakat, dan perkembangan imlu pengetahuan dan teknologi.

---

<sup>39</sup>Sutadipura, *kompetensi Guru dan Kesehatan Mental*, (Bandung: Angkasa, 2004), h. 72.



#### d. Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.

Tujuan disiplin yaitu agar kegiatan madrasah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tentram dan setiap guru beserta karyawan dalam organisasi madrasah merasa puas karena terpenuhi kebutuhannya.<sup>40</sup>

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan personalia lain di madrasah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas sangat membantu upaya membelajarkan siswa ke arah yang lebih baik. Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru adalah sebagai berikut:

##### 1) Menurut Ngalim Purwanto:

---

<sup>40</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2003), h. 99.

- a. Adanya tingkat kehidupan yang layak.
  - b. Adanya perasaan terlindung, ketentraman dalam bekerja.
  - c. Adanya kondisi-kondisi bekerja yang menyenangkan.
  - d. Suasana dan rasa kekeluargaan.
  - e. Perlakuan yang adil dari atasannya.
  - f. Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan dan jasa-jasa yang diperbuatnya.
  - g. Terdapat perasaan berhasil dan kesadaran untuk ingin berkembang.
  - h. Kesempatan berpartisipasi dan diikutsertakan dalam menentukan kebijakan (policy).
  - i. Kesempatan untuk tetap memiliki harga diri.<sup>41</sup>
- 2) Menurut Piet A. Sahertian dkk:
- a. Rasa aman hidup layak
  - b. Rasa keikutsertaan
  - c. Perlakuan wajar yang jujur
  - d. Rasa mampu
  - e. Pengakuan penghargaan atas sumbangan
  - f. Kondisi kerja yang menyenangkan.<sup>42</sup>

Dengan demikian kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan di sisi lain akan memberikan teladan bagi siswa bahwa disiplin sangat penting bagi siapapun apabila ingin sukses.

e. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

Profesioanalitas guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengembagkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta

---

<sup>41</sup>Ngalim Puwanto, *Op. Cit.* h. 84

<sup>42</sup><http://aniendriani.blogspot.co.id/2011/03/faktor-mempengaruhi-disiplin.html?m=1>, pada tanggal 15 April 2016 pukul 16.40

didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara memberikan gaji yang pantas serta berkeadilan. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak diberikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan di luar.

### **1. Fungsi, Tugas, dan Tanggung Jawab Guru**

Guru mempunyai peran serta fungsi yang sangat penting untuk membentuk kepribadian anak demi menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Ada beberapa fungsi guru, yang pertama adalah sebagai pendidik.

Guru selaku pendidik dimana guru menjadi tokoh panutan dan identifikasi bagi para murid dan lingkungannya. Untuk itu seorang guru harus mempunyai standar kualitas tertentu yang meliputi tanggung jawab, disiplin, mandiri, dan wibawa.

Adapun tugas guru didalam buku petunjuk pembinaan madrasah dapat diperinci sebagai berikut:

- a. Tugas profesional, yaitu mendidik dalam rangka mengembangkan kepribadian mengajar dalam rangka mengembangkan kepribadian mengajar dalam rangka mengembangkan kemampuan berfikir/kecerdasan dan melatih dalam rangka membina keterampilan.
- b. Tugas manusiawi, yaitu tugas guru dalam membina anak didik, sehingga mentransformasi dirinya sendiri dan mampu melaksanakan pengertian dirinya sendiri. Disini guru adalah orang tua kedua dimadrasah.

- c. Tugas masyarakat, yaitu tugas mengembangkan terbentuknya masyarakat Indonesia berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.<sup>43</sup>

Adapun jabaran dari pada tugas guru yang dijelaskan di atas adalah sebagai berikut:

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan keterampilan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan peserta didik.

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan dimadrasah harus menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para peserta didiknya. Pelajaran apapun yang diberikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi peserta didiknya dalam belajar.

Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungkannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti bahwa guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila.

Sedangkan Tanggung jawab guru sebagai pendidik adalah:

Tanggung jawab guru sebagai pendidik pada hakikatnya merupakan pelimpahan tanggung jawab dari setiap orang tua. Orang tua lah sebagai pendidik pertama dan utama. Jalan yang ditempuh pendidik bukanlah pekerjaan yang mudah

---

<sup>43</sup>Departemen Pendidikan Nasional RI, *Petunjuk Pembinaan Sekolah*, (Jakarta, 2004), h. 5

dan tugas mereka tidak ringan. Mereka telah sanggup mengemban amanah, walaupun itu sangat berat.

Selain dari pada itu, paling sedikit ada 6 tugas dan tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesinya, yakni:

- 1) Guru bertugas sebagai pengajar
- 2) Guru bertugas sebagai pembimbing
- 3) Guru bertugas sebagai administrator kelas
- 4) Guru bertugas dalam pengembang kurikulum
- 5) Guru bertugas untuk mengembangkan profesi
- 6) Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.<sup>44</sup>

Tanggung jawab yang harus diemban oleh guru pada umumnya, khususnya guru agama dengan fungsinya yang meliputi:

- 1) Tanggung jawab Moral
- 2) Tanggung jawab dalam bidang pendidikan
- 3) Tanggung jawab guru dalam bidang kemasyarakatan
- 4) Tanggung jawab guru dalam bidang keilmuan

Tanggung jawab guru sebagai pendidik sangat besar sesuai dengan amanah dan tanggung jawab yang dipikulnya sangat besar pula. Jalan yang ditempuh para guru tidak mudah dan tugas mereka tidaklah ringan. Sebab mereka telah sanggup mengemban amanah. Seorang guru pada hakikatnya adalah pelaksana amanah dari orang tua sekaligus amanah Allah SWT, amanah masyarakat, dan amanah pemerintah.

---

<sup>44</sup>Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, (Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, 2012), h. 62

### C. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berbicara mengenai upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru hal ini tidak terlepas dari tugas, fungsi, dan tanggung jawab kepala madrasah itu menjalankan kepemimpinannya.

Upaya menurut *Kamus Umum Bahasa Indonesia* berarti “usaha, akal, ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan untuk mencari jalan keluar, dsb) daya, upaya”.<sup>45</sup> Arti kepala madrasah adalah “pemimpin yang bertanggung jawab terhadap segala kegiatan pendidikan dan pengajaran di sekolah yang dipimpinnya”.<sup>46</sup> Sedangkan arti kinerja adalah “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja”.<sup>47</sup> Jadi, upaya yang dimaksudkan adalah segala bentuk usaha yang dapat dilakukan kepala madrasah terhadap guru-guru untuk meningkatkan kemampuan mereka. Upaya yang dapat dilakukan seperti: pemberian contoh teladan yang baik, penempatan (pemberian tugas) yang tepat, pemberian motivasi, dan melaksanakan pembinaan dan pengembangan. Untuk lebih jelasnya mengenai keempat macam upaya tersebut dapat dilihat pada uraian berikut ini:

#### 1. Pemberian contoh teladan yang baik

Untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Seorang kepala sekolah harus memberikan contoh teladan yang baik bagi guru-

---

<sup>45</sup>W.J.S. Poerwodarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Balai Pustaka,1984), h.1132

<sup>46</sup>Yusak Burhanuddin, *Adminisrasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 1998), h. 97.

<sup>47</sup>Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), h. 503

guru. Seperti disiplin dalam melaksanakan tugas, tekun dalam bekerja, selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik, dan lain-lain. Contoh teladan yang baik dari seorang pimpinan untuk bawahannya sangat baik dibandingkan dengan perintah tanpa ada contoh. Seperti yang dinyatakan Sondang P. Siagian dalam bukunya bahwa "Keteladanan seseorang terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang dan bukan apa yang dikatakannya".<sup>48</sup>

Pemberian contoh teladan yang baik dari seorang kepala sekolah sangat berperan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru-guru yang menjadi bawahannya. Hal ini telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad Saw kepada para sahabat-sahabat beliau. Sehingga para sahabatpun akhirnya setia dan rela mengorbankan harta benda yang dimiliki untuk kepentingan dakwah nabi. Contoh teladan yang diberikan nabi sangat baik untuk diikuti sebagai seorang pemimpin. Allah Swt berfirman di dalam Surah al-Ahzab ayat 21:

كثيراً الله وذكر الأخر واليوم الله يرجو أن كان لمن حسنة أسوة الله رسول في لكم كان لقد

Artinya : Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.<sup>49</sup>

<sup>48</sup>Sondang P. Siagian, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 105

<sup>49</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2006), h.

Berdasarkan ayat tersebut jelaslah bahwa seorang pemimpin harus memberi contoh teladan yang baik untuk orang-orang yang dipimpinnya. Apalagi seorang kepala sekolah harus bisa memberikan contoh teladan terbaik agar bisa ditiru oleh guru-guru yang menjadi bawahannya. Contoh teladan yang diberikan dapat berupa perkataan, sikap, dan perbuatan.

## 2. Penempatan (pemberian tugas) yang tepat

Seorang kepala sekolah harus bisa menempatkan guru-guru sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Hal ini perlu terlebih dahulu dilakukan sebelum mereka terjun secara langsung dalam proses belajar mengajar. Seorang guru yang mengajar sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan mereka turut menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Sehingga kinerja mereka pun menjadi lebih baik jika dibandingkan dengan seorang guru yang mengajar tidak sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Oleh sebab itu, menurut Made Pidarta “menempatkan guru-guru hendaklah sesuai dengan spesialisasi, kegemaran/keterampilan, dan atau wataknya.”<sup>50</sup>

Di dalam ajaran Islam, Nabi Muhammad Saw juga sangat memperhatikan masalah penempatan ini. Seseorang harus ditempatkan menurut keahliannya sebab seseorang akan melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang

---

<sup>50</sup>Made Pidarta, *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1995), h. 69.



dimilikinya. Misalnya seorang guru harus ditempatkan atau diberikan tugas untuk mengajar mata pelajaran sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kemampuan yang dimilikinya. Mengenai hal ini Allah Swt telah menegaskan di dalam al-Qur'an dalam surah al-Isra' ayat 84, yaitu: <sup>51</sup>

سَبِيلًا أَهْدَىٰ هُوَ يَمُنُّ أَعْلَمُ فَرُبُّكُمْ شَاكِلْتِهِ ۗ عَلَىٰ يِعْمَلُ كُلُّ قُلُوبًا

Artinya: Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya[867]<sup>52</sup> masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Berdasarkan ayat di atas dapat dipahami bahwa seseorang harus diberikan amanah sesuai dengan keahliannya. Apabila seseorang diberikan amanah tidak sesuai dengan keahliannya tentunya akan berakibat yang kurang baik. Lebih-lebih lagi bagi seorang guru yang tugasnya sebagai seorang pendidik. Oleh sebab itu, kepala sekolah dalam hal ini harus berusaha sedapat mungkin agar guru yang mengajar mata pelajaran tertentu sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan mereka.

### 3. Pemberian motivasi

Motivasi merupakan sesuatu yang sangat menentukan kinerja seorang guru. Pemberian motivasi yang tepat dari seorang kepala sekolah akan berpengaruh positif untuk kemajuan pendidikan. Menurut Sondang, motivasi

---

<sup>51</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2006), h. 282

<sup>52</sup>[867] Termasuk dalam pengertian Keadaan disini ialah tabiat dan pengaruh alam sekitarnya.

merupakan "Daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan."<sup>53</sup>

Selain dari pada itu, upaya-upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya adalah :

1. Kepala sekolah hendanya dapat membimbing para guru untuk dapat meneliti dan memilih bahan-bahan mana yang baik yang sesuai dengan perkembangan anak dan tuntutan kehidupan dalam masyarakat. Misalnya kepala sekolah dapat melakukan percakapan pribadi (individual conference)
2. Membimbing dan mengawasi guru-guru agar mereka pandai memilih metode-metode mengaja yang baik, dan melaksanakan metode itu sesuai dengan bahan pelajaran dan kemampuan anak. Misalnya kepala sekolah dapat melakukan kegiatan observasi kelas (class room observation)
3. Menyelenggarakan rapat-rapat dewan guru secara incidental maupun periodic, yang khusus untuk membicarakan kurikulum, metode mengajar, dan sebagainya.
4. Mengadakan kunjungan kelas (class visit) yang teratur. Mengunjungi guru sedang mengajar untuk meneliti bagaimana metode mengajarnya, kemudian mengadakan diskusi dengan guru yang bersangkutan (dilakukan seinformal mungkin).
5. Megadakan saling kunjungan kelas antara guru (inter class visit). Hal ini harus direncanakan sebelumnya dengan sebaik-baiknya sehingga guru yang akan diserahi mengajar dan dilihat oleh guru-guru lain itu benar-benar dapat mempersiapkan diri.
6. Setiap permulaan tahun ajaran baru diwajibkan menyusun suatu silabus mata pelajaran yang akan diajarkan, dengan berpedoman pada rencana pelajaran/kurikulum yang berlaku di sekolah itu.
7. Setiap akhir tahun ajaran masing-masing guru mengadakan penilaian cara dan hasil kerjanya, dengan meneliti kembali hal-hal yang pernah diajarkan, untuk selanjutnya mengadakan perbaikan dalam tahun ajaran berikutnya.
8. Pada setiap akhir tahun ajaran kepala sekolah mengadakan penelitian bersama guru-guru mengenai situasi dan kondisi sekolah pada umumnya dan usaha

---

<sup>53</sup>Sondang P. Siagian, *op. cit.*, h. 102.

memperbaikinya (sebagai pedoman untuk membuat program sekolah untuk tahun berikutnya).<sup>54</sup>



---

<sup>54</sup>Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Rineka Cipta, Jakarta, 1998), h. 89-90

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Adalah suatu cara untuk mendapatkan data dalam suatu penulisan, dengan kata lain dapat dikatakan suatu cara yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah. Dalam penulisan skripsi ini guna memperoleh data dan informasi yang obyektif dibutuhkan data-data dan informasi yang faktual dan relevan. Metode yang digunakan sebagai sarana dan pedoman adalah sebagai berikut:

##### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan, dimana penelitian ini dilakukan dalam lokasi MIN 6 Kota Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data yang ada dilapangan mengenai hal-hal yang diteliti, yaitu Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 6 Kota Bandar Lampung. Dilihat dari sifatnya penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif deskriptif, yang berupakan kata-kata tertulis dari orang-orang yang telah ditentukan sebelumnya. Maka laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian data lapangan. Data tersebut mungkin berasal dari naskah kuesioner, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, catatan atau memo atau dokumen resmi lainnya. Model penelitian lapangan seperti ini menurut Suharsimi Arikunto, adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu.

## **B. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian kualitatif merupakan "narasumber, atau partisipan, informan, teman dan pendidik dalam penelitian."<sup>55</sup> Sementara sumber data dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik " *purposive sampling*". Menurut Sugiyono, *purposive sampling* adalah pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu, seperti orang tersebut dianggap paling tahu tentang persoalan yang akan diteliti, yakni kepala madrasah dan guru.<sup>56</sup>

Adapun langkah untuk menentukan sumber data adalah: informan yang terlibat langsung dalam permasalahan penelitian ini, di antaranya adalah kepala madrasah dan para guru MIN 6 Kota Bandar Lampung.

## **C. Alat Pengumpul Data**

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan maka dalam penelitian ini menggunakan beberapa alat pengumpul data yang umum dilakukan dalam penelitian lapangan, yaitu:

### **a. Observasi**

Banyak pendapat mengenai teori observasi. Sutrisno Hadi menyatakan bahwa sebagai metode ilmiah, observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Jadi, maksud metode observasi yaitu suatu cara yang digunakan oleh peneliti dalam rangka mencari

---

<sup>55</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 298

<sup>56</sup>*Ibid*, h. 300

dan mengumpulkan data dengan jalan pengamatan dan pencatatan unsur-unsur yang diteliti secara sistematis. Metode observasi ada dua macam, yaitu observasi partisipandan observasi non-partisipan. Penelitian skripsi ini hanya menggunakan observasi non-partisipan, yaitu mengamati dari dekat aktivitas dari proses belajar-mengajar tanpa terlibat langsung menjadi bagian dari proses tersebut. Dalam skripsi ini penulis melakukan observasi mengenai upaya-upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan keadaan kinerja guru di MIN 6 Kota Bandar Lampung. Dengan metode ini penulis mengharapkan akan mendapatkan data yang jelas mengenai upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Wawancara

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.<sup>57</sup> Pedoman wawancara digunakan untuk mengingatkan interviewer mengenai aspek-aspek apa yang harus dibahas, juga menjadi daftar pengecek (check list) apakah aspek-aspek yang relevan tersebut telah dibahas atau ditanyakan. Dengan pedoman demikian si pewawancara harus memikirkan bagaimana pertanyaan tersebut akan dijabarkan secara konkrit dalam kalimat tanya, sekaligus menyesuaikan pertanyaan dalam konteks aktual saat wawancara berlangsung.<sup>58</sup> Wawancara yang diterapkan dalam proses penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin dimana didalam prosesnya seorang peneliti berusaha mengadakan tanya jawab secara bebas dengan berpedoman kepada pokok-

---

<sup>57</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 202

<sup>58</sup> Bungin, B, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2007), h. 3

pokok yang sudah ditentukan. Dalam skripsi ini penulis melakukan wawancara terhadap kepala madrasah dan dewan guru MIN 6 Kota Bandar Lampung. Wawancara yang dilakukan untuk menggali jawaban tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 6 Kota Bandar Lampung.

c. Dokumentasi

Metode pengumpulan data melalui dokumentasi berupa data tertulis atau tercetak tentang fakta-fakta yang akan dijadikan sebagai bukti fisik penelitian. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.<sup>59</sup> Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan kuesioner dalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian dari observasi dan kuesioner akan lebih kredibel/dapat dipercaya kalau didukung oleh sejarah pribadi kehidupan di masa kecil, di madrasah, di tempat kerja, di masyarakat dan autobiografi. Hasil penelitian juga akan kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada.

Adapun dokumentasi dalam penelitian ini adalah data tertulis tentang: profil MIN 6 Kota Bandar Lampung, daftar nama guru, keadaan murid, keadaan sarana dan prasarana, struktur organisasi dan absen rapat guru.

---

<sup>59</sup>Sugiyono, *Op.Cit.* h. 329

#### **D. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.<sup>60</sup> Analisis dilakukan setelah seluruh data terkumpul melalui tiga langkah pengumpulan data tersebut di atas. Analisis data adalah pengurutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar tertentu sehingga dapat ditemukan tema jawaban penelitian.<sup>61</sup>

Proses analisis data dilakukan secara kualitatif. Menurut Emzir, analisis kualitatif dimulai dari perakitan materi-materi mentah dan pengambilan suatu tinjauan mendalam atau gambaran total dari proses keseluruhan penelitian. Analisis kualitatif adalah “Suatu proses pengurutan data, penyusunan data ke dalam pola, kategori, dan satuan deskriptif dasar dengan melibatkan pertimbangan kata-kata, nada, atau konteks tertentu”.<sup>62</sup>

Dalam proses menganalisis data, digunakan model analisis kualitatif melalui tahapan-tahapan berikut:

##### **a. Mengorganisasikan data**

Peneliti mendapatkan data langsung dari sumber data melalui teknik wawancara mendalam (*indept interviewer*), dimana data tersebut dicatat dalam bentuk jawaban pertanyaan yang diajukan secara tertulis oleh peneliti. Kemudian data

---

<sup>60</sup>Sugiyono, *Op.Cit.* h. 207

<sup>61</sup>Bungin, B, *Op.Cit.*h. 103

<sup>62</sup>Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*, (Rajawali Pers, 2010), h. 174



jawaban tertulis tersebut dibuatkan transkripnya dengan mengubah hasil wawancara dari bentuk bahan mentah menjadi bentuk tertulis yang sudah dipilah dan dirapihkan. Data yang telah didapat dibaca berulang-ulang agar peneliti mengerti benar data atau hasil yang telah didapatkan sehingga memudahkan untuk mengorganisasikan data.<sup>63</sup>

b. Mengelompokkan berdasarkan kategori, tema dan pola jawaban.

Pada tahap ini dibutuhkan pengertian yang mendalam terhadap data, perhatian yang penuh dan keterbukaan terhadap hal-hal yang muncul di luar apa yang ingin digali. Berdasarkan kerangka teori dan pedoman wawancara, peneliti menyusun sebuah kerangka awal analisis sebagai acuan dan pedoman dalam melakukan pengkodean. Dengan pedoman ini, peneliti kemudian kembali membaca transkrip hasil wawancara tertulis dan mulai melakukan pengkodean data, melakukan pemilihan data yang dianggap relevan dengan pokok penelitian. Data yang relevan diberi kode dan penjelasan singkat, kemudian dikelompokkan atau dikategorikan berdasarkan kerangka analisis yang telah dibuat.<sup>64</sup>

Pada penelitian ini, analisis data dilakukan terhadap sebuah permasalahan yang diteliti. Peneliti menganalisis hasil wawancara berdasarkan pemahaman terhadap hal-hal diungkapkan oleh kepala madrasah serta guru responden dan peserta

---

<sup>63</sup>Sutopo, H.B. *Metode Penelitian Kualitatif Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian*, (Surakarta: Sebelas Maret Universitas Press, 2002), h. 193

<sup>64</sup>Maman Rachman, *Strategi dan Langkah-langkah Penelitian*, (Semarang, IKIP Semarang Press, 1999), h. 210

didik. Data yang telah dikelompokkan tersebut oleh peneliti dicoba untuk dipahami secara utuh dan ditemukan tema-tema penting serta kata kuncinya. Sehingga peneliti dapat menangkap pengalaman, permasalahan, dan dinamika yang terjadi.<sup>65</sup>

c. Menguji asumsi atau permasalahan yang ada terhadap data penelitian

Setelah kategori pola data tergambar dengan rinci dan jelas, maka peneliti menguji data tersebut terhadap asumsi yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pada tahap ini kategori yang telah didapat melalui analisis ditinjau kembali berdasarkan landasan teori yang telah dijabarkan dalam bab II, dan dari landasan teori dapat dibuat asumsi-asumsi mengenai hubungan antara konsep-konsep dan faktor-faktor yang ada.

d. Mencari alternatif penjelasan bagi data

Setelah kaitan antara kategori dan pola data dengan asumsi terwujud, peneliti masuk ke dalam tahap penjelasan. Dan berdasarkan kesimpulan yang telah didapat dari kaitannya tersebut, peneliti merasa perlu mencari suatu alternatif penjelasan lain tentang kesimpulan yang telah didapat, yaitu dengan melihat implikasi dari hasil penelitian. Sebab dalam penelitian kualitatif, selalu ada alternatif penjelasan yang lain. Dari hasil analisis, ada kemungkinan terdapat hal-hal yang menyimpang dari asumsi atau tidak terfikir sebelumnya. Pada tahap ini akan dijelaskan dengan alternatif

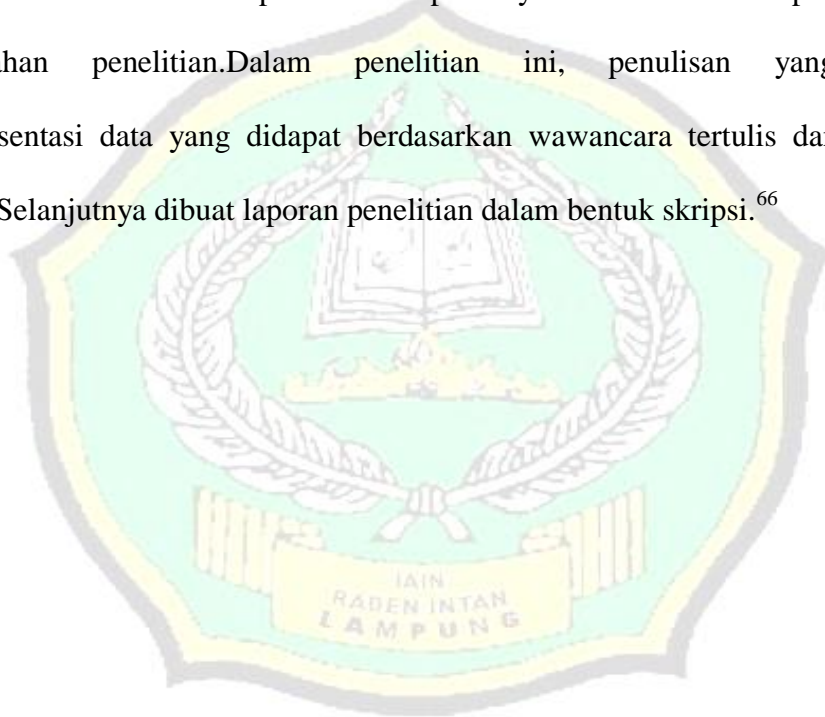
---

<sup>65</sup>*Ibid*, h. 216

lain melalui referensi atau teori-teori lain. Alternatif ini akan sangat berguna pada bagian pembahasan, kesimpulan dan saran.

e. Menulis hasil penelitian

Penulisan data yang telah terkumpul serta diolah, dapat membantu peneliti untuk memeriksa kembali apakah kesimpulannya sesuai dan mampu menjawab permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, penulisan yang dipakai adalah presentasi data yang didapat berdasarkan wawancara tertulis dan observasi langsung. Selanjutnya dibuat laporan penelitian dalam bentuk skripsi.<sup>66</sup>



---

<sup>66</sup>Usman, Husaini, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 211

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Deskripsi Lokasi Penelitian**

##### **1. Profil MIN 6 Kota Bandar Lampung**

###### **1. Sejarah Singkat Berdirinya MIN 6 Kota Bandar Lampung**

Berdirinya MIN 6 Kota Bandar Lampung ini berlatar belakang dari kebutuhan masyarakat terhadap Madrasah Dasar yang pada waktu itu di Way Halim belum ada sehingga timbulah inisiatif mendirikan sebuah Madrasah Swasta yang berdiri pada tahun 1968, untuk menyediakan lembaga pendidikan Islam Formal bagi masyarakat di lingkungan sekitarnya, dengan tokoh-tokoh para pendirinya adalah sebagai berikut :

1. Bapak Sugi Pranoto
2. Bapak Danuri
3. Bapak Miyono
4. Bapak Suroyo

Madrasah ini didirikan atas tanah wakaf Bapak Kafil (Alm), dengan luas tanah seluruhnya 3451 meter persegi. Adapun yang dipakai sekarang bangunan yang seluas 2046 meter persegi. Setelah Madrasah ini mengalami pergantian kepengurusan periode demi periode, maka pada tahun 1992 Madrasah swasta resmi bersetatus Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Way Halim Kota Bandar Lampung dengan dikeluarkan Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor : II/1992, dan pada tahun 2014 MIN Way Halim Berubah Nama menjadi MIN 6 Kota Bandar Lampung melalui

Surat Keputusan Menteri Agama RI No 157 Tahun 2014 tentang perubahan nama madrasah yang ditetapkan pada tanggal 17 September 2014 hingga sekarang ini, dan semenjak awal berdirinya MIN 6 Kota Bandar Lampung hingga sekarang telah mengalami pergantian Kepala Madrasah diantaranya sebagai berikut:

1. Bapak Miyono
2. Bapak Hamami
3. Bapak Abdullah
4. Bapak Saiduri Ari
5. Bapak Sugito Saripin
6. Bapak Suroyo
7. Bapak Saidi Rahman tahun 1992-2003
8. Bapak Abdul Rahman 2003-2004
9. Ibu Dra. Upik Dahlenawati tahun 2004-2012
10. Ibu Dra. Hj. Nurlaily, M.M.Pd tahun 2012 sampai tanggal 20 November 2014
11. Bapak Khoiri, S.Ag sampai Sekarang<sup>67</sup>

Dibawah pimpinan Bapak Khoiri, S.Ag tersebut sedang diupayakan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran serta berupaya untuk menarik minat masyarakat supaya ada positif serta nilai lebih dalam menempuh pendidikan pada MIN 6 Kota Bandar Lampung.

---

<sup>67</sup>Dokumentasi MIN 6 Kota Bandar Lampung

## 2. Visi Misi dan Tujuan MIN 6 Kota Bandar Lampung

### A. Visi

Menjadikan siswa yang islami, cerdas, kreatif, terampil, mandiri, bertanggung jawab, berakhlak mulia dan bertaqwa kepada Allah SWT.

### B. Misi

1. Meningkatkan profesional guru dan karyawan.
2. Meningkatkan kinerja seluruh komponen madrasah.
3. Meningkatkan pengamalan siswa terhadap pelajaran Pendidikan Agama Islam
4. Mengoptimalkan sarana dan prasarana yang menunjang KBM
5. Meningkatkan potensi siswa di bidang akademik maupun ekstrakurikuler.

### C. Tujuan MIN 6

1. Untuk meningkatkan mutu guru dan karyawan yang menguasai materi, terampil dan berwawasan luas dalam melaksanakan tugasnya
2. Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, Islami, cerdas, kreatif, trampil, mandiri, berguna bagi nusa bangsa dan agama
3. Untuk memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat sesuai dengan perkembangan IPTEK dan IMTAQ

4. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang bernuansa Islami
5. Untuk menghasilkan kualitas pendidikan yang Islami dan kreatif di masyarakat mendatang.<sup>68</sup>

Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap bangsa, terlebih bagi bangsa yang sedang membangun dan pendidikan itu merupakan kerjasama yang tidak pernah usai. Maka dari itu kita mengolah azas pendidikan yang dikenal dengan istilah “*Life Long Education*” (pendidikan seumur hidup), baik dengan cara formal maupun non formal atau dengan kata lain bahwa pendidikan itu tidak akan mempunyai batas waktu. Mengingat selalu bertambah anak usia madrasah, maka keperluan masyarakat dalam dunia pendidikan akan semakin meningkat pula.

### 3. Identitas Madrasah

- a. Nama Madrasah : MIN 6 Kota Bandar Lampung
- b. Alamat Madrasah
  - 1) Jalan : Jl. Ki. Maja No.50 Way Halim Kota  
Bandar Lampung
  - 2) Desa : Way Halim
  - 3) Kecamatan : Way Halim Permai
  - 4) Kabupaten/Kota : Bandar Lampung
  - 5) Propinsi : Lampung

---

<sup>68</sup>: Dokumentasi MIN 6 Kota Bandar Lampung

- 6) Nomor Telepon : ( 0721 ) 771449
- c. Status Madrasah : Negeri
- 1) Nomor : 515A Tahun 1995
- 2) Tanggal : 25 November 1995
- d. Predikat Akreditasi : B
- 1) Nomor : 080/BAP-SM/12-LPG/2011
- 2) Tanggal : 22 November 2010
- e. NSM : 111118710006
- f. NPSN : 60705994 / 10807358
- g. Tahun Berdiri : 1968
- h. Nama Kepala Madrasah : Khoiri, S.Ag
- 1) Nomor : Kw.08.1/1.b/Kp.07.6/784/2014
- 2) Tanggal : 18 November 2014
- i. Status Tanah : Hibah
- j. Luas Tanah : 3.451 m
- k. Luas Bangunan : 2046 m

## **2. Keadaan Guru, Karyawan dan Peserta Didik**

Jumlah tenaga guru beserta karyawannya yang terdapat pada MIN 6 Kota Bandar Lampung sebanyak 35 orang dengan latar belakang pendidikan yang beragam sebagaimana yang terdapat dalam tabel sebagai berikut :



**Tabel III**  
**Nama-Nama Guru Dan Karyawan Min 6 Kota BandarLampung**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>NIP</b>	<b>JABATAN</b>	<b>STATUS</b>
1	Khoiri, S.Ag	197001022007011041	Kamad	PNS
2	Apriyati, S.Pd.I	198404102007102001	Wali Kelas 1a	PNS
3	Sabta Ma'rifah, S.Pd.I	197902051999032002	Wali Kelas 1b	PNS
4	Nurjanah, S.Pd.I	197610011999032001	Wali Kelas 1c	PNS
5	Nur Fatonah, S.Pd.I	198107262009122003	Wali Kelas 1d	PNS
6	Ayumas, S.Pd.I	197108261994032001	Wali Kelas 2a	PNS
7	Siti Zaenaf, S.Pd.I	198302042005012004	Wali Kelas 2b	PNS
8	Harani Vitriani, S.Pd	198005172003122002	Wali Kelas 2c	PNS
9	Sukminah, S.Pd.I	196702231991012001	Wali Kelas 2d	PNS
10	Nurbaiti Adnin, S.Pd.I	195603041979032003	Wali Kelas 3a	PNS
11	Masroro Hasta Handayani, S.Ag	197604302000032002	Wali Kelas 3b	PNS
12	Ida Hartati, S.Pd.I	197507091999032001	Wali Kelas 3c	PNS
13	Ely Urpiah, S.Ag	196702231991012001	Wali Kelas 3d	PNS
14	Nur Asiah, S.Pd.I	196809021993032002	Wali Kelas 4a	PNS
15	Nopridawati, S.Pd.I	197210211999032001	Wali Kelas 4b	PNS
16	Siti Aminah, S.Pd.I	196703081994032003	Wali Kelas 4c	PNS
17	Hj. Murniati, S.Pd.I	195707081979032002	Wali Kelas 5a	PNS
18	Ervina, S.Pd	197709251999032003	Wali Kelas 5b	PNS
19	Annisa Rahmawati, S.Pd	-	Wali Kelas 6a	GTT
20	Septianingsih, S.Pd.I	198011202007102002	Wali Kelas 6b	PNS
21	Afrida Erni. D., S.Pd.I	195908021984012001	Guru B.Studi	PNS
22	A. Syarifuddin, A.Ma	195612271981031004	Guru B.Studi	PNS
23	Rosalina Nursyam, S.Pd	197906222006042002	Guru B.Studi	PNS
24	Cahri Hidayat, S.Pd.I	197906052005011008	Guru Penjas	PNS
25	Ismalana, S.Pd.I	197011101994032001	Guru Kelas	
26	Marwiah, S.Pd.I	197002081992032002	Guru Kelas	
27	Windarti, S.Pd.I	197509081999032002	Guru Kelas	
28	Handayana, S.Pd.I	197607281999032001	Guru Kelas	
29	Tri Maylina Widyastuti,S.Pd	-	Guru B.Studi	GTT

30	Febri Catur Saputra, S.Pd.I	-	Guru B.Studi	GTT
31	Agung Kurnia	198603242009101001	Bendahara	PNS
32	Okta Ria Supemi Hany, A.Md	-	Staf TU	Honorar
33	Hery Yusmar	-	Penjaga Madrasah	Honorar
34	Ramli	-	SATPAM	Honorar
35	Budi Omara	-	Cleaning Service	Honorar

*Sumber : Dokumentasi MIN 6 Kota Bandar Lampung*

Dari tabel diatas dapat dilihat tenaga pengajar mulai dari kepala madrasah sampai ketenaga pengajar bahwa guru MIN 6 Kota Bandar Lampung para pedidik sebagian besar telah mencapai gelar sarjana (S1).

Kemudian Keadaan Peserta Didik bisa kita lihat dari tabel berikut ini :

**Tabel IV**  
**Keadaan Murid 5 Tahun Terahir**

Tahun	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Jumlah Siswa	264	320	392	493	576	663
Jumlah Rombel	10	11	13	16	19	21
Jml Pengulang	-	-	-	-	-	-

*Sumber : Dokumentasi MIN 6 Kota Bandar Lampung*

**Tabel V**  
**Data Jumlah murid kelas I s.d VI**

Jumlah Kelas	Kelas	Kelas I		Kelas II		Kelas III		Kelas IV		Kelas V		Kelas VI		Jumlah Total
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
I	4	86	58											<b>144</b>
II	4			67	66									<b>133</b>
III	4					67	63							<b>130</b>
IV	4							62	54					<b>116</b>
V	3									44	37			<b>81</b>
VI	2											33	26	<b>59</b>
Jumlah	<b>21</b>													<b>663</b>

*Sumber : Dokumentasi MIN 6 Kota Bandar Lampung*

### 3. Data Keadaan Sarana/ Fasilitas Madrasah

NO	KEADAAN / FASILITAS	JUMLAH
	<b>FASLITAS</b>	
1	Kelas / Rombongan Belajar	19 Rombel
2	Ruang Kelas Teori / Belajar	8 Ruang
3	Ruang Kantor Kepala Madrasah	1 Ruang
4	Ruang Staf TU	
5	Ruang Akademik	-
6	Ruang BK / BP	-
7	Ruang Guru	1 Ruang
8	Ruang Pramuka	-
9	Ruang Lab / IPA	-
10	Ruang Kesenian	-
11	Ruang UKS	1 Ruang
12	Ruang Lab Multimedia	-
13	Ruang Gudang	1 Ruang
14	Ruang Aula	-
15	Perpustakaan	1 Ruang
16	Mushola	1 Ruang

Sumber : Dokumentasi MIN 6 Kota Bandar Lampung

#### B. Penyajian Data

##### 1. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MIN 6 Kota Bandar Lampung

Setelah penulis memberikan penjelasan tentang gambaran umum lokasi penelitian. Pada bagian ini penulis akan menguraikan tentang data-data yang penulis dapatkan berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada MIN 6 Kota Bandar Lampung. Adapun data yang penulis dapatkan dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1) Menjalिन hubungan kerjasama dengan guru

Terbinanya hubungan kerjasama yang baik antara kepala madrasah dengan guru, maka tujuan madrasah dapat dicapai dengan mudah. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah. Penulis memperoleh gambaran dalam hal menjalin hubungan kerjasama dengan guru kepala madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung menganggap guru-guru dan pegawai sebagai mitra kerja bahkan sebagai teman. Mempunyai prinsip selain rasa kekeluargaan juga tidak ada istilah atasan dan bawahan, yang ada adalah teman seperjuangan dalam rangka mencerdaskan anak bangsa. Kepala madrasah memberi saran terkadang lewat bercanda agar guru merasa tidak tersinggung dan apabila ada permasalahan curhat dan berbincang-bincang di ruangan para guru serta saling memberi masukan satu sama lain. Kepala madrasah memberi apresiasi kepada para guru yang memberi masukan demi perkembangan madrasah.<sup>69</sup>

Sedangkan hasil wawancara dengan ibu Nur Fatonah hubungan kerja sama kepala madrasah dengan guru sangat harmonis, beliau menganggap kami seperti keluarganya sendiri. Secara non formal beliau bergabung kepada kami dan untuk menyampaikan sesuatu berupa saran terkadang lewat bercanda agar kita tidak merasa tersinggung dan apabila ada permasalahan kami curhat dan berbincang-bincang di ruangan kami para guru serta saling memberi masukan satu sama lain, beliau sendiri

---

<sup>69</sup>Khoiri, Kepala Madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 19 Februari 2017

senang di beri masukan bahkan beliau memberi apresiasi kepada para guru yang memberi masukan demi perkembangan madrasah.<sup>70</sup>

2) Berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru-guru.

Keberhasilan proses dan hasil pembelajaran yang dicapai oleh siswa merupakan salah satu indikator terjadinya perbaikan dalam proses pembelajaran dan peningkatan mutu ilmu pengetahuan guru. Seorang guru adalah ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Untuk menghasilkan peserta didik yang berprestasi, tentu berawal dari seorang guru yang memberikan ilmu kepada mereka. Guru saat ini masih sangat sedikit yang antusias untuk menambah ilmu pengetahuan sendiri. Maka dalam hal ini, kepala madrasah harus selalu berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru-guru yang ia pimpin. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung dalam hal upaya mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru-guru dengan melakukan beberapa cara, antara lain : Mengirimkan dan mengadakan pelatihan (workshop). Pelatihan tersebut diadakan di madrasah dan juga di luar madrasah selain dari pada itu mengadakan diskusi antar dewan guru.<sup>71</sup>

Selain dari pada itu melalui hasil dokumentasi penulis upaya kepala madrasah dalam meningkatkan berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru dengan mengadakan rapat evaluasi guru 1 bulan 1 kali.<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> Nur Fatonah, Guru MIN 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 19 Februari 2017

<sup>71</sup> Khoiri, Kepala Madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 19 Februari 2017

<sup>72</sup> Dokumentasi MIN 6 Kota Bandar Lampung

### 3) Pemberian contoh teladan yang baik

Pemberian contoh teladan yang baik merupakan suatu hal yang sangat penting. Seorang kepala madrasah yang merupakan seorang pimpinan di sebuah lembaga pendidikan Islam tentunya harus dapat memberikan contoh yang baik kepada guru-guru sebagai bawahannya. Baik dalam hal kedisiplinan, ketekunan dalam menjalankan tugas, dan hal-hal yang secara langsung berhubungan dengan profesi keguruan. Keteladanan seseorang terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang dan bukan apa yang dikatakannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah. Penulis memperoleh gambaran bahwa contoh teladan yang diberikan kepala MIN 6 Kota Bandar Lampung beliau disiplin dalam bekerja dan tekun dalam melaksanakan tugas dengan tertib dan teratur. Sebagai seorang guru, kepala MIN 6 Kota Bandar Lampung juga memberikan contoh kepada guru-guru tentang cara-cara mengajar di kelas. Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar dan selalu memeriksa setiap pekerjaan peserta didik.<sup>73</sup>

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dengan Waka Kesiswaan madrasah bahwa Bapak Kepala MIN 6 Kota Bandar Lampung Saya selaku Waka Kesiswaan di madrasah ini mengakui bahwa beliau sangat disiplin, dapat saya contohkan jam 07.00 beliau sudah berada di madrasah ini. Hal ini membuktikan bahwa dalam rangka untuk memotivasi kinerja guru beliau menerapkan strategi

---

<sup>73</sup>Khoiri, Kepala Madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 19 Februari 2017

menciptakan disiplin kelompok. Beliau memberikan teladan kepada guru dalam mentaati peraturan serta menciptakan sanksi untuk menekan terjadinya penyimpangan- penyimpangan.<sup>74</sup>

4) Berusaha mengadakan dan melengkapi sarana prasarana madrasah.

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar, seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat media pengajaran sedangkan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, taman madrasah. Tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman madrasah untuk pengajaran biologi komponen tersebut merupakan sarana pendidikan. Sarana dan prasarana adalah hal yang sangat penting dalam pendidikan maka kepala madrasah harus berusaha mengadakan dan melengkapinya.

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis selama penelitian lembaga pendidikan ini masih kurang dalam ketersediaan sarana dan prasarana madrasah seperti belum adanya laboratorium /IPA, laboratorium multimedia, ruang aula.<sup>75</sup>

Melalui wawancara kepala madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung beliau berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana antara lain: Komputer, alat-alat praktek, buku-buku perpustakaan seperti buku paket pelajaran untuk siswa

---

<sup>74</sup>Septianingsih, Waka Kesiswaan MIN 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 19 Februari 2017

<sup>75</sup>Observasi MIN 6 Kota Bandar Lampung

yang sesuai kurikulum yang berlaku, melengkapi sarana meubeler. Melengkapi kurangnya sarana ekstrakurikuler. dan pihak madrasah pada tahun 2017 rencananya akan mendapatkan bantuan berupa bangunan 2 lantai untuk 3 lokal.<sup>76</sup>

#### 5) Penempatan (pemberian tugas) yang tepat

Penempatan (pemberian tugas) yang tepat merupakan suatu hal yang sangat penting. Seorang kepala madrasah sebagai seorang pemimpin di lembaga pendidikan memiliki wewenang untuk memberikan tugas kepada guru-guru sebagai bawahannya.

Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala madrasah tentang pemberian tugas yang tepat beliau mengatakan tentu itu saya lakukan karena sebagai kepala madrasah saya harus menempatkan dan memberikan tugas kepada guru-guru sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi pendidikan mereka. Pemberian tugas yang tepat akan banyak mempengaruhi kinerja seorang guru.<sup>77</sup>

Senada dengan kepala madrasah ibu Septianingsih mengatakan bahwa kepala madrasah sudah melakukan penempatan sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau keahliannya. Beliau sangat paham betul bahwa penempatan yang sesuai akan memberikan dampak yang baik dalam hal peningkatan kinerja guru di madrasah yang beliau pimpin.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup>Khoiri, Kepala Madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 19 Februari 2017

<sup>77</sup>Khoiri, Kepala Madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 19 Februari 2017

<sup>78</sup>Septianingsih, Waka Kesiswaan MIN 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 19 Februari 2017



Berdasarkan data yang didapatkan di lapangan kepala madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung memberikan tugas kepada guru-guru sesuai dengan kualifikasi pendidikan mereka. Sebagian besar guru-guru yang mengajar di MIN 6 Kota Bandar Lampung memiliki kualifikasi pendidikan keguruan. Jumlah guru di MIN 6 Kota Bandar Lampung adalah 30 orang, dari jumlah tersebut sebanyak 28 orang memiliki kualifikasi pendidikan keguruan. Hanya 1 orang yang tidak memiliki kualifikasi pendidikan keguruan.

Kemudian, dari data yang penulis dapatkan dengan Tata Usaha di MIN 6 Kota Bandar Lampung, hanya 6 orang guru yang tidak berlatar belakang pendidikan dari perguruan tinggi Islam, yaitu Ibu Harani Vitriani, S.Pd., Ervina, S.Pd., Annisa Rahmawati, S.Pd., Rosalina Nursyam, S.Pd., dan Ibu Tri Maylina Widyastuti, S.Pd., dan A. Syarifuddin, A.Ma. Selebihnya, sebanyak 24 orang berlatar belakang pendidikan dari perguruan tinggi Islam.<sup>79</sup>

6) Menghormati peraturan madrasah.

Tidak hanya guru, karyawan maupun siswa yang harus taat terhadap peraturan madrasah, akan tetapi kepala madrasah juga harus menghormati peraturan madrasah. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala madrasah tentang menghormati peraturan madrasah beliau mengatakan bahwa kami sebagai lembaga pendidikan

---

<sup>79</sup>Dokumentasi MIN 6 Kota Bandar Lampung

yang berada dibawah naungan kementrian agama menganut 5 nilai budaya kerja Kemenag yaitu Integritas, Profesional, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan.<sup>80</sup>

Berdasarkan wawancara dengan guru penulis mendapatkan hasil bahwa kepala madrasah sangat menerapkan peraturan madrasah terutama 5 budaya kerja Kemenag. Selain dari pada itu setiap hari senin guru wajib mengikuti upacara, guru-guru di lingkungan madrasah tidak boleh merokok.<sup>81</sup>

Selain dari pada upaya-upaya kepala madrasah diatas ternyata kepala madrasah juga mempunyai kegiatan untuk mendukung upaya dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 6 Kota Bandar Lampung dengan beberapa kegiatan seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6**  
**Kegiatan kepala madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung**

No	Jenis Kegiatan	Waktu	Tujuan
1	Pelatihan (workshop) serta seminar guru	Satu semester 2x	Meningkatkan mutu dan pengetahuan guru
2	Kunjungan Kelas	1 bulan 3 x	Untuk mengetahui kegiatan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru
3	Evaluasi/Rapat Guru	1 bulan 1x	Untuk membahas permasalahan, serta kegiatan yang ingin dilakukan
4	Rapat Komite madrasah	3 bulan 1x	Untuk membahas permasalahan siswa, serta mensosialisasikan kegiatan yang ingin dilakukan

*Sumber: Dokumentasi MIN 6 Kota Bandar Lampung.*

<sup>80</sup>Khoiri, Kepala Madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 19 Februari 2017

<sup>81</sup>Febri Catur Saputra, Guru MIN 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 19 Februari 2017

## **2. Kinerja Guru MIN 6 Kota Bandar Lampung**

Melihat upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung sangat berarti bagi peningkatan kinerja guru, hal ini diperkuat dengan pernyataan guru-guru bahwa upaya-upaya tersebut sangatlah membantu para guru-guru dalam hal peningkatan kinerja guru. Hal ini bisa dilihat dari data dibawah ini tentang kinerja guru di MIN 6 Kota Bandar Lampung:

### **1) Hadir di Madrasah 15 menit sebelum pelajaran**

Sebagai seorang guru tentu tugas utamanya adalah mendidik para peserta didik dalam proses pembelajaran. Untuk itu seorang guru harus mempunyai kinerja yang baik agar proses pelajaran berlangsung dengan baik. Akan tetapi sering terjadi seorang guru hadir di madrasah dengan kondisi terlambat sehingga proses pelajaran pun tidak berjalan dengan baik. Dalam hal ini, agar proses pelajaran bisa berlangsung secara baik dan tujuan utama sebagai guru tadi tercapai maka guru harus mempunyai kinerja yang baik. Hadir di madrasah 15 menit sebelum pelajaran menjadi solusi tepat dan menjadi indikator kinerja guru. Hasil wawancara terhadap kepala madrasah, beliau berkata bahwa sekarang guru-guru sangat mengalami peningkatan kinerja guru dari jumlah kehadiran yang tepat waktu. Sebelum pelajaran dimulai guru sudah hadir

sebelum 15 menit pelajaran dimulai karena waktu 15 menit tersebut bisa digunakan untuk melihat segala sesuatu persiapan.<sup>82</sup>

Selain dari pada itu, Waka Kesiswaan mengatakan bahwa guru MIN 6 Kota Bandar Lampung mengalami peningkatan kinerja jika kita lihat dari waktu kehadiran. Saat ini guru-guru sebelum pelajaran dimulai mereka sudah hadir 15 menit sebelumnya. dan ini berdampak baik terhadap proses pelajaran di MIN 6 Kota Bandar Lampung.<sup>83</sup>

## 2) Menandatangani daftar hadir

Untuk melihat kehadiran seorang guru tentu diperlukan daftar hadir sebagai alat kepala madrasah melihat kehadiran guru di MIN 6 Kota Bandar Lampung. Dari hasil wawancara terhadap operator TU beliau mengatakan bahwa daftar hadir guru itu sudah disediakan dan alhamdulillah guru-guru sadar akan hal itu maka mereka selalu menandatangani daftar hadir tersebut. Kepala madrasah pun bisa melihat kehadiran guru dari daftar hadir tersebut.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup>Khoiri, Kepala Madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 20 Februari 2017

<sup>83</sup>Septianingsih, Waka kesiswaan MIN 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 20 Februari 2017

<sup>84</sup>Febri Catur Saputra, Operatot TU MIN 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 20 Februari 2017

### 3) Masuk dan Meninggalkan kelas tepat waktu

Melalui hasil observasi penulis guru-guru MIN 6 Kota Bandar Lampung pada saat proses pembelajaran dimulai mereka masuk dan meninggalkan kelas tepat waktu sesuai jadwal.<sup>85</sup>

Kemudian hasil wawancara dengan seorang guru beliau mengatakan bahwa kebanyakan guru sangat menjaga kedisiplinan dengan masuk dan meninggalkan kelas tepat waktu. Guru juga sadar bahwa memberikan contoh kedisiplinan dan kinerja yang baik tentu bukan hanya sebatas omongan semata akan tetapi langsung ditunjukkan dengan perilaku sehari-hari.<sup>86</sup>

Hal ini juga terjadi karena memang kepala madrasah sebagai pemimpin memberikan contoh teladan yang baik terhadap guru dan kepala madrasah juga sering melakukan kunjungan kelas.

### 4) Melaksanakan tugas secara tertib dan teratur

Didalam sebuah lembaga pendidikan itu mempunyai sumber daya manusianya antara lain kepala madrasah sebagai pimpinan lembaga pendidikan tersebut kemudian guru sebagai pendidik, karyawan dan anak didik tentunya. Sebagai seorang guru bukan hanya sebagai pendidik akan tetapi sebagai bawahan dari kepala madrasah terkadang ada tugas yang harus dilaksanakan sesuai perintah kepala madrasah.

---

<sup>85</sup>Observasi MIN 6 Kota Bandar Lampung

<sup>86</sup>Nur Fatonah, Guru MIN 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 20 Februari 2017

Menurut kepala madrasah guru harus melaksanakan kewajiban dan tugas secara teratur dan tuntas seperti melaksanakan tugasnya sebagai pendidik guru harus mempersiapkan RPP, bahan ajar, beserta seluruh perlengkapan sebelum mengajar.<sup>87</sup>

Kepala madrasah terlebih dahulu memikirkan untuk memberikan tugas sesuai kemampuan dari guru-guru tersebut agar tugas yang diberikan bisa terlaksana dengan baik dan tuntas.

#### 5) Meninggalkan madrasah izin kepala madrasah

Dalam hal ini, melalui hasil wawancara dengan kepala madrasah beliau mengatakan bahwa wujud daripada salah satu sikap menghormati kepala madrasah dan peraturan madrasah adalah sebelum meninggalkan madrasah baik itu keperluan mendesak atau keperluan lainnya guru harus izin terlebih dahulu kepada kepala madrasah. Saat ini syukur alhamdulillah guru-guru sebelum meninggalkan madrasah mereka izin terlebih dahulu atau jika saya tidak ada dimadrasah mereka meminta izin kepada waka yang ada.<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> Khoiri, Kepala Madrasah 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 20 Februari 2017

<sup>88</sup> Khoiri, Kepala Madrasah 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 20 Februari 2017

6) Mengisi buku agenda guru di dalam kelas

Melalui hasil observasi penulis mendapatkan data bahwa guru selalu mengisi buku agenda guru di dalam kelas, dari 7 guru yang diobservasi ketujuh guru tersebut rajin mengisi agenda guru didalam kelas.<sup>89</sup>

7) Mengikuti upacara bendera pada hari senin

Setiap hari senin kepala madrasah mewajibkan guru untuk mengikuti upacara. Beliau juga mengatakan bahwa setiap hari senin guru-guru secara bergantian menjadi petugas upacara.<sup>90</sup>

Kemudian dari hasil observasi penulis pada hari senin memang hampir semua guru hadir untuk mengikuti upacara bendera tersebut.

8) Mencatat kehadiran peserta didik setiap hari

Untuk melihat kehadiran peserta didik tentu harus disediakan absensi kehadiran. Guru juga harus mencatat kehadiran peserta didik secara rutin setiap hari agar bisa mengetahui berapa jumlah kehadiran peserta didik.

Hasil wawancara dengan ibu Nur Fatonah beliau berkata bahwa sudah barang tentu mas, kami sebagai guru harus mencatat kehadiran peserta didik setiap hari sebelum pelajaran dimulai dengan tujuan untuk melihat kehadiran peserta didik.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup>Observasi MIN 6 Kota Bandar Lampung

<sup>90</sup>Khoiri, Kepala Madrasah 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 20 Februari 2017

9) Tidak merokok berada di lingkungan madrasah

Guru merupakan panutan atau contoh bagi peserta didik maka dari itu guru harus bisa menempatkan diri dimana ia berada. Seorang guru tidak diperbolehkan merokok berada di lingkungan madrasah karena akan berdampak buruk terhadap peserta didik. Maka dari kepala madrasah sangat melarang hal itu dan telah membuat peraturan yang harus ditaati oleh semua guru dan elemen madrasah dalam hal ini tidak merokok di lingkungan madrasah.

10) Memeriksa setiap pekerjaan peserta didik

Memeriksa setiap pekerjaan peserta didik adalah bagian daripada evaluasi pendidikan. Untuk melihat sampai mana keberhasilan peserta didik menangkap materi yang diberikan guru harus memberi pekerjaan baik itu berupa latihan, pekerjaan rumah dan sebagainya. Kemudian untuk mengetahui hasilnya guru wajib memeriksa setiap pekerjaan yang diberikan kepada peserta didik. Hal ini sesuai yang diutarakan oleh waka kesiswaan Ibu Septianingsih bahwa memeriksa setiap pekerjaan peserta didik itu merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh semua guru karena dengan memeriksa hasil pekerjaan peserta didik guru bisa mengetahui tingkat kemampuan peserta didik dalam hal menangkap materi yang diberikan.<sup>92</sup>

---

<sup>91</sup>Nur Fatonah, Guru MIN 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 20 Februari 2017

<sup>92</sup>Septiningsih, Waka Kesiswaan 6 Kota Bandar Lampung, wawancara dengan penulis, MIN 6 Kota Bandar Lampung, Bandar Lampung, 20 Februari 2017



Berikut ini data kinerja guru di MIN 6 Kota Bandar Lampung bisa kita lihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 7**  
**Keadaan kinerja guru MIN 6 Kota Bandar Lampung**

No	Perihal	Frekuensi Jawaban			Jumlah
		S	K	T	
1	Hadir di Madrasah 15 menit sebelum pelajaran	6	1		7
2	Menandatangani daftar hadir	7	0		7
3	Masuk kelas tepat waktu	5	2		7
4	Meninggalkan kelas tepat waktu	6	1		7
5	Melaksanakan tugas secara tertib dan teratur	5	2		7
6	Meninggalkan madrasah izin kepala madrasah	6	1		7
7	Mengisi buku agenda guru di dalam kelas	7	0		7
8	Mengikuti upacara bendera pada hari senin	7	0		7
9	Mencatat kehadiran peserta didik setiap hari	7	0		7
10	Tidak merokok berada di lingkungan madrasah	7	0		7
11	Memeriksa setiap pekerjaan peserta didik	6	1		7

Sumber: Hasil Observasi di MIN 6 Kota Bandar Lampung

**Ket : S=Selalu                      K=Kadang-Kadang                      T=Tidak Pernah**

Dari tabel dan data yang didapat dilapangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru sudah terlaksana dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat pada seluruh indikator kinerja guru diatas semua mengalami peningkatan. Dengan demikian kepala madrasah telah berhasil meningkatkan kinerja guru di MIN 6 Kota Bandar Lampung dengan baik.

### C. Analisis Data

Berdasarkan penjelasan yang penulis uraikan pada penyajian data sebelumnya maka dapat diperoleh gambaran singkat tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada MIN 6 Kota Bandar Lampung. Untuk lebih jelasnya tentang upaya-upaya tersebut penulis akan memberikan analisis sebagai berikut:

#### 1) Menjalin hubungan kerjasama dengan guru

Mengenai menjalin hubungan kerja sama dengan guru, upaya yang dilakukan kepala madrasah sudah cukup baik. Kepala Madrasah menganggap guru-guru dan pegawai sebagai mitra kerja bahkan sebagai teman. Mempunyai prinsip selain rasa kekeluargaan juga tidak ada istilah atasan dan bawahan, yang ada adalah teman seperjuangan dalam rangka mencerdaskan anak bangsa. Dalam hal memberi saran beliau menggunakan cara guyonan agar guru tidak tersinggung, memecahkan masalah bersama-sama, saling memberi masukan satu sama lain dan sangat mengapresiasi guru yang memberi masukan untuk perkembangan madrasah.

Menurut pengamatan penulis kepala madrasah sangat harmonis dalam menjalin hubungan kerjasama dengan guru karena hubungan kerjasama yang baik antara kepala madrasah dan guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain dari pada itu, Wahyudi mengatakan bahwa terbinanya hubungan kerjasama yang baik antara kepala madrasah dengan guru, maka tujuan madrasah dapat dicapai dengan mudah.<sup>93</sup>

---

<sup>93</sup>Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Alfabeta, Bandung, 2009), h. 74

Sedangkan menurut Wahjosumidjo Kepala madrasah berkewajiban menciptakan hubungan yang sebaik-baiknya dengan para guru, staf, dan siswa, sebab esensi kepemimpinan adalah kepengikutan.<sup>94</sup>

2) Berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru-guru.

Kepala Madrasah sudah berupaya dengan baik dalam hal berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru-guru dengan beberapa cara yaitu mengirimkan dan mengadakan pelatihan (workshop). Pelatihan tersebut diadakan di madrasah dan juga di luar madrasah selain dari pada itu mengadakan diskusi antar dewan guru dan melalui hasil dokumentasi penulis kepala madrasah juga mengadakan rapat evaluasi guru 1 bulan 1 kali.

Dari pernyataan di atas, dapat penulis interpretasikan bahwa kepala madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung telah berupaya meningkatkan kinerja guru dengan cara berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru agar proses belajar mengajar berjalan dengan baik dan berhasil karena Keberhasilan proses dan hasil pembelajaran yang dicapai oleh siswa merupakan salah satu indikator terjadinya perbaikan dalam proses pembelajaran dan peningkatan mutu ilmu pengetahuan guru.

Selain itu, kepala madrasah harus mempertimbangkan apakah kegiatan yang akan diikuti oleh guru tersebut berhubungan dengan pendidikan dan dapat menunjang kemampuan guru dalam proses belajar mengajar atau tidak. Guru juga harus berpikir demikian, jangan sampai motivasi mengikuti penataran, seminar, work shop atau

---

<sup>94</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h.88

diklat hanya untuk mendapatkan sertifikat saja tanpa mempertimbangkan aspek manfaat yang dapat diterapkan di madrasah untuk peningkatan mutu pendidikan.

### 3) Pemberian contoh teladan yang baik

Pada saat sekarang memang didunia pendidikan juga terjadi krisis keteladanan. Namun betapa salahnya kepala madrasah, bila tidak memulai untuk menjadi teladan dalam berbagai hal agar dapat ditiru oleh bawahan, seperti dalam kehadiran, berpakaian, dan berbicara. Keteladanan kepala madrasah akan membuat guru dan staf pegawai menjadi segan, pada gilirannya nanti mereka juga akan meniru apa yang dilakukan oleh kepala madrasah.<sup>95</sup>

Berdasarkan penyajian data di atas dapat diketahui bahwa kepala madrasah sudah memberikan contoh teladan yang baik kepada guru-guru. Beliau dapat memberikan contoh teladan dengan baik seperti disiplin dalam bekerja dengan mencontohkan jam 07.00 sudah berada di madrasah dan tekun dalam melaksanakan tugas dengan tertib dan teratur. Sebagai seorang guru, beliau juga memberikan contoh kepada guru-guru tentang cara-cara mengajar di kelas. Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar dan selalu memeriksa setiap pekerjaan peserta didik. Beliau memberikan teladan kepada guru dalam mentaati peraturan serta menciptakan sanksi untuk menekan terjadinya penyimpangan- penyimpangan.

---

<sup>95</sup>E Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), H. 28

Seorang kepala madrasah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan kepada kepala madrasah. Oleh sebab itu, penampilan seorang kepala madrasah harus dijaga integritasnya, selalu terpercaya, dihormati baik sikap, perilaku maupun perbuatannya.<sup>96</sup>

Pernyataan tersebut diatas, dapat penulis interpretasikan bahwa kepala madrasah telah melaksanakan salah satu upayanya dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan pemberian contoh teladan yang baik dengan cara kerja nyata bukan hanya sebatas perkataan semata. Hal ini sesuai dengan teori Sondang P. Siagian bahwa pemberian contoh teladan yang baik merupakan suatu hal yang sangat penting. Seorang kepala madrasah yang merupakan seorang pimpinan di sebuah lembaga pendidikan Islam tentunya harus dapat memberikan contoh yang baik kepada guru-guru sebagai bawahannya. Baik dalam hal kedisiplinan, ketekunan dalam menjalankan tugas, dan hal-hal yang secara langsung berhubungan dengan profesi keguruan. Keteladanan seseorang terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang dan bukan apa yang dikatakannya.<sup>97</sup>

- 4) Berusaha mengadakan dan melengkapi sarana prasarana madrasah.

Berdasarkan penyajian data dapat diketahui bahwa kepala madrasah berusaha mengadakan dan melengkapi sarana prasarana madrasah seperti komputer, alat-alat praktek, buku-buku perpustakaan seperti buku paket pelajaran untuk siswa yang

---

<sup>96</sup>Wahjosumidjo, Op.Cit.h. 108

<sup>97</sup>Sondang P. Siagian, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), H. 105

sesuai kurikulum yang berlaku, melengkapi sarana meubeler. Melengkapi kurangnya sarana ekstrakurikuler. dan pihak madrasah pada tahun 2017 rencananya akan mendapatkan bantuan berupa bangunan 2 lantai untuk 3 lokal.

Menurut penulis kepala madrasah sudah berupaya dengan baik dalam hal mengadakan dan melengkapi sarana prasarana madrasah, meskipun pada saat ini masih banyak kekurangan-kekurangan yang terdapat terkait sarana dan prasarana madrasah seperti masih belum adanya laboratorium /IPA, laboratorium multimedia, ruang aula. Akan tetapi sudah diupayakan oleh kepala madrasah pada 2017 rencananya akan mendapatkan bantuan berupa bangunan 2 lantai untuk 3 lokal.

Selain dari pada itu, sarana dan prasarana madrasah harus dikelola dengan manajemen yang baik diharapkan dapat menciptakan madrasah yang bersih, rapi, indah sehingga menciptakan kondisi yang menyenangkan baik bagi guru maupun murid untuk berada dimadrasah. Disamping itu, juga diharapkan tersedianya alat-alat atau fasilitas belajar yang memadai secara kuantitatif, kualitatif, dan relevan dengan kebutuhan serta dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan proses pendidikan dan pembelajaran, baik oleh guru maupun peserta didik.<sup>98</sup>

##### 5) Penempatan (pemberian tugas) yang tepat

Penempatan atau pemberian tugas yang dilakukan kepala madrasah juga sudah benar. Kepala madrasah sudah berusaha agar menempatkan dan memberikan tugas kepada guru-guru sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi pendidikan

---

<sup>98</sup>E Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), H. 87

mereka. Pemberian tugas yang tepat akan banyak mempengaruhi kinerja seorang guru. Dalam hal ini MIN 6 Kota Bandar Lampung sudah mencerminkan bahwa kepala madrasah berhasil dalam hal penempatan dan pemberian tugas yang tepat karena didukung oleh data yang penulis peroleh bahwa sebagian besar guru-guru yang mengajar di MIN 6 Kota Bandar Lampung memiliki kualifikasi pendidikan keguruan. Jumlah guru di MIN 6 Kota Bandar Lampung adalah 30 orang, dari jumlah tersebut sebanyak 28 orang memiliki kualifikasi pendidikan keguruan. Hanya 1 orang yang tidak memiliki kualifikasi pendidikan keguruan.

Kemudian hanya 6 orang guru yang tidak berlatar belakang pendidikan dari perguruan tinggi Islam, yaitu Ibu Harani Vitriani, S.Pd., Ervina, S.Pd., Annisa Rahmawati, S.Pd., Rosalina Nursyam, S.Pd., dan Ibu Tri Maylina Widyastuti, S.Pd., dan A. Syarifuddin, A.Ma. Selebihnya, sebanyak 24 orang berlatar belakang pendidikan dari perguruan tinggi Islam.

Dalam hal ini kepala madrasah sangat memperhatikan penempatan dan MIN 6 Kota Bandar Lampung karena penempatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya sangat berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Seorang kepala madrasah sebagai seorang pemimpin di lembaga pendidikan memiliki wewenang untuk memberikan tugas kepada guru-guru sebagai bawahannya. Oleh sebab itu,

menurut Made Pidarta “menempatkan guru-guru hendaklah sesuai dengan spesialisasi, kegemaran/keterampilan, dan atau wataknya.”<sup>99</sup>

6) Menghormati peraturan madrasah.

Menghormati peraturan madrasah sudah dilakukan dengan baik oleh kepala madrasah. Beliau mengatakan bahwa kami sebagai lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan kementerian agama menganut 5 nilai budaya kerja Kemenag yaitu Integritas, Profesional, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan. Selain dari pada itu setiap hari senin guru wajib mengikuti upacara, guru-guru di lingkungan madrasah tidak boleh merokok.

Dari hasil pengamatan penulis kepala madrasah sudah melakukan upaya dalam menghormati peraturan madrasah.

Menurut Wahyudi dalam hal menghormati peraturan madrasah tidak hanya guru, karyawan maupun siswa yang harus taat terhadap peraturan madrasah, akan tetapi kepala madrasah juga harus menghormati peraturan madrasah.<sup>100</sup>

---

<sup>99</sup>Made Pidarta, *Peranan kepala sekolah pada pendidikan dasar*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1995), h. 105

<sup>100</sup>Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Alfabeta, Bandung, 2009), h. 74



## **BAB V**

### **KESIMPULAN SARAN DAN PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MIN 6 Kota Bandar Lampung. Secara keseluruhan sudah baik berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin sudah melaksanakan upayanya dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara upaya-upaya yang dilakukan seperti menjalin hubungan kerjasama dengan guru, berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru-guru, pemberian contoh teladan yang baik, berusaha mengadakan dan melengkapi sarana prasarana madrasah, penempatan (pemberian tugas) yang tepat, dan menghormati peraturan madrasah. Selain dari pada itu kepala madrasah juga melakukan kegiatan-kegiatan dimadrasah sebagai upaya meningkatkan kinerja guru yaitu pelatihan (workshop) serta seminar guru, kunjungan kelas, evaluasi/rapat guru dan rapat komite madrasah. Upaya-upaya yang dilakukan kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dan berhasil meningkatkan kinerja guru dengan baik di MIN 6 Kota Bandar Lampung.

#### **B. Saran-saran**

Dengan hasil penelitian ini, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepala madrasah hendaknya selalu meningkatkan supervisi kepada para guru agar lebih memahami fungsi dan perannya sebagai pendidik, terutama pemahaman para guru tentang kinerja dalam mengajar. Hal ini perlu karena dari kinerja seorang guru akan membawa nama baik sekolah dan akan tercapai tujuan yang telah ditentukan.
2. Kepala madrasah harus profesional dalam memberikan tugas pada guru, seperti memberikan mata pelajaran yang sesuai dengan bidangnya karena ini akan menghasilkan kinerja yang baik.
3. Kepada segenap guru MIN 6 Kota Bandar Lampung, hendaknya lebih bersemangat tatkala mendapat supervisi dan pengarahan dari kepala madrasah. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan tercapainya program madrasah.

### **C. Penutup**

Dengan segala puji dan syukur, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan petunjuk kepada semua umat manusia. Penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat dan tugas untuk memperoleh gelar kesarjanaan, sebagai tanda telah selesainya studi pada jenjang pendidikan strata 1.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini skripsi ini masih banyak kekurangan dan belum dapat mencapai pada apa yang diharapkan, hal ini karena pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas. Oleh karena itu masukan dan saran dari pembaca sangat kami harapkan demi penyempurnaan karya ilmiah ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi, dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, Rineka Cipta, Yogyakarta, 2006.
- Bungin, B., *Penelitian Kualitatif*, Prenada Media Group, Jakarta, 2007
- Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Gava Media, Yogyakarta, 2011.
- Djamarah, S., *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Usaha Nasional, Cet. IV, Surabaya, 2004.
- E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2013.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- Herabudin, *Administrasi & Supervisi Pendidikan*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2009.
- Husaini, Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Kunandar, *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Made Pidarta, *Peranan kepala sekolah pada pendidikan dasar*, Jakarta: PT. Gramedia, 1995.
- Momon Sudarma, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Ngalim Purwanto, Dkk, *Administrasi Pendidikan*, Mutiara, Jakarta, 1983.
- Ngalim Puwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2010.

- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, PT Bumi Aksara, Jakarta 2002.
- Pidarta., *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Bina Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Rachman, Maman, *Strategi dan Langkah-langkah Penelitian*, IKIP Semarang Press, Semarang, 1999.
- Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, Alfabeta, Bandung, 2011.
- Sondang P. Siagian, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2008.
- Tim Penyusun, *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003*, Jakarta: Sinar Grafika, 2003
- Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Guru Dan Dosen & Peraturan Mendiknas Nomor 11 Tahun 2005*, Citra Umbara, Bandung, 2006.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Alfabeta, Bandung, 2009.
- Wasti Soemanto, Hendyat Soetopo, *Dasar dan Teori Pendidikan Dunia: tantangan Para Pemimpin Dunia*, Usaha Nasional, Surabaya, 1982.

# LAMPIRAN-LAMPIRAN



## PEDOMAN INTERVIEW

### Interview Kepala Madrasah

1. Apakah bapak Menjalin hubungan kerjasama dengan guru ?
2. Apakah bapak dalam meningkatkan kinerja guru berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai ?
3. Apakah bapak dalam hal meningkatkan kinerja guru memberikan contoh teladan yang baik terhadap guru-guru ?
4. Apakah bapak berusaha mengadakan dan melengkapi prasarana madrasah ?
5. Apakah kepala madrasah melakukan penempatan (pemberian tugas) yang tepat kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahliannya ?
6. Apakah bapak dalam meningkatkan kinerja guru menyarankan guru untuk mentaati dan menghormati peraturan madrasah ?

### Interview guru dan Karyawan

1. Bagaimana kepala madrasah Menjalin hubungan kerjasama dengan bapak/ibu di MIN 6 Kota Bandar Lampung ?
2. Apakah yang dilakukan kepala madrasah dalam mempertinggi mutu atau pengetahuan guru-guru ?
3. Menurut ibu apakah kepala madrasah memberikan contoh keteladanan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja guru ?
4. Menurut bapak, bagaimana upaya kepala madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung dalam berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana ?
5. Apakah menurut ibu kepala madrasah melakukan penempatan (pemberian tugas) yang tepat kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahliannya ?
6. Apakah kepala madrasah memberikan intruksi untuk mentaati peraturan madrasah?

## **KERANGKA DOKUMENTASI**

1. Sejarah singkat berdirinya MIN 6 Kota Bandar Lampung
2. Daftar nama guru di MIN 6 Kota Bandar Lampung
3. Keadaan murid MIN 6 Kota Bandar Lampung
4. Keadaan sarana dan prasarana MIN 6 Kota Bandar Lampung
5. Struktur Organisasi MIN 6 Kota Bandar Lampung
6. Kegiatan kepala madrasah MIN 6 Kota Bandar Lampung
7. Absen Rapat MIN 6 Kota Bandar Lampung



## FOTO-FOTO KEADAAN MADRASAH





**BAPAK KEPALA MADRASAH**



**WAKA KESISWAAN**

