

**PENINGKATAN KUALITAS KINERJA GURU MELALUI
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI
MTs. HASANUDDIN TELUK BETUNG
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi syarat-syarat guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam.**

Oleh:

NAMA : JULIANA

NPM : 1511030228

JURUSAN: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H / 2019 M**

**PENINGKATAN KUALITAS KINERJA GURU MELALUI
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI
MTs. HASANUDDIN TELUK BETUNG
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi syarat-syarat guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam.

Oleh:

NAMA : JULIANA

NPM : 1511030228

JURUSAN: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Pembimbing I : Drs. H. Mukti, SY. M. Ag

Pembimbing II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd. M.Pd



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H / 2019 M**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Peningkatan Kualitas Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah di Sekolah Menengah Pertama MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.

Adapun metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu informasi berupa huruf bukan angka. Adapun Informasi dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik/Guru dan Peserta didik. Kunci Informan pada penelitian ini ialah Kepala Sekolah karena setiap hari terlibat secara langsung dengan kegiatan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung, Teknik Pengumpulan data ialah menggunakan teknik wawancara/interview, observasi, dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kualitas Kinerja Guru sudah hampir mencapai kata sangat baik, dalam mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memantau proses berjalannya pembelajaran, walaupun ada sedikit yang tidak balance antara pendapat guru dan kepala madrasah tetapi disamping memecahkan masalah dan mengambil keputusan. Dalam memecahkan masalah selalu dilaksanakan dengan bermusyawarah, selalu melibatkan bawahan (guru, staf dan siswa) walaupun terkadang ada sedikit konflik, tetapi selalu di musyawarahkan terlihat komunikasi, yaitu adanya hubungan yang terjalin antara kepala madrasah dan bawahan secara harmonis.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru.*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Juliana
NPM : 1511030228
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “PENINGKATAN KUALITAS KINERJA GURU MELALUI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MTS HASANUDDIN TELUK BETUNG BANDAR LAMPUNG” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung,
Penliti,

2019

Juliana
1511030228



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

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

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PENINGKATAN KUALITAS KINERJA GURU
MELALUI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DI MTS HASANUDDIN TELUK BETUNG BANDAR
LAMPUNG**

Nama : JULIANA
NPM : 1511030228
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk di munaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I


Drs. H. Mukti, SY, M. Ag
NIP. 195705251980031005

Pembimbing II


Dr. Riyuzer Praja Tuala, M.Pd
NIP. 196608171995121002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Drs. H. Amirudin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001



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

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “PENINGKATAN KUALITAS KINERJA GURU MELALUI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MTs HASANUDDIN TELUK BETUNG BANDAR LAMPUNG” disusun oleh: JULIANA, NPM: 1511030228, program studi Manajemen Pendidikan Islam, telah di Ujikan dalam sidang munaqasyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : Jum’at/21 Juni 2019.

TIM PENGUJI

Ketua : Drs. H. Amirudin, M. Pd. I

Sekretaris : Indarto, M. Sc

Penguji Utama : Dr. H. Subandi, MM

Penguji Pendamping I : Drs. H. Mukti, SY, M. Ag

Penguji Pendamping II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M. Pd

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



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

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾

Artinya: Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.” (Q.S
Alam Nasyroh: 5) ¹



¹ Dapertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Sahifa, 2014), h. 417.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Bapak Muchtar dan Ibu Evi Liani yang telah membesarkan seraya mendidik dengan sabar, penuh ikhlas dan selalu memberikan motivasi serta doanya kepada Adinda dalam menggapai cita-cita dan Kakak tercinta Riki Saputra, Hendra Saputra, Hendri Saputra, Gultom, dan Kembaran tercinta Juliani yang telah membantu dan mendukung adinda baik dari moril maupun materil yang senantiasa menanyakan perkembangan pendidikan adinda.
2. Ponakan tercinta Ahmad Romdon Mubarok, Salwa maulida, Salma maulida, Siti Balqis, Arsy Permata kasih dan Sahabat-Sahabat tercinta Setyaningtyas Ayu Anjani, Riska Revo Handayani, Putri Ika Sari, Meidina Raharjanti, Bela Amanda.
3. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Juliana lahir di Bandar Lampung, pada tanggal 25 Juli 1997, anak kelima dari enam bersaudara dengan kakak tercinta Riki Saputra, Hendra Saputra, Hendri Saputra, Gultom, dan Kembaran tercinta Juliani buah hati dari bapak Muchtar dan Ibu Evi Liani.

Penulis mengawali pendidikan di SDN 2 Suka Jawa Bandar Lampung selesai pada tahun 2009, penulis melanjutkan di MTs N 1 Tanjung Karang Bandar Lampung selesai tahun 2012, kemudian penulis melanjutkan di SMK N 4 Bandar Lampung dengan mengambil jurusan Administrasi Perkantoran selesai pada tahun 2015.

Pada tahun 2015 Alhamdulillah penulis diterima di salah satu Perguruan Tinggi Agama Islam yaitu Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan mengambil Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dimulai pada semester 1 Tahun Akademik 1437/2015.

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: **Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung**. Selawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, Para sahabat dan pengikut pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis merupakan persyaratan guna menyelesaikan studi program Strata satu (S1) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

Dalam penulisan Skripsi ini Penulis hanturkan terima kasih yang sedalam dalamnya kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini. Adapun ucapan terima kasih itu penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Chairul Anwar, M. Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswa.
2. Bapak Drs. H. Amirudin, 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 Drs. H. Mukti, SY, M. Ag dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M. Pd 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 Sekretaris Jurusan dan Ibu Sri Purwanti Nasution, M. Pd yang selalu sabar dan tabah telah membimbing saya selama saya menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Khususnya Dosen MPI yang telah membimbing dan mendidik serta menstransfer ilmu pengetahuan kepada peneliti.
6. Bapak H. Janim, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah dan Bapak Mujiyono, M. Pd. Selaku Waka. Kurikulum serta Bapak-Ibu Dewan Guru yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.
7. Sahabat Seperjuangan Aliyya Inas Hapsari, Vivi Annisa, Siti Aisyah Nuraini, Qifty Berty, Aggil Pangestu serta Teman-teman Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2015.
8. Sahabat-sahabat Seperjuangan KKN dan PPL. Rizka Afifatul Azizah, Tri Maulidiah, Hermansyah, Sefta Arni Saputri, Imam Asqolani, Andi Yulianto, Rendra Putra, Titis Octavia, Kholifatul Azkiya, Nurul Aprinita, Ernawati, Melisa, Zaqiyatunnisak, Desta Tri Wahyuni, Diana Annisa Fitri dan lain-lainnya.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian/ tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal itu, tidak lain disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan waktu yang penulis milik. 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.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	6
C. Latar Belakang Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
F. Metode Penelitian.....	15

BAB II KAJIAN TEORITIK

A. Kepemimpinan	
1. Definisi Kepemimpinan.....	29
2. Pengertian Perilaku Kepemimpinan..	30
3. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif.....	32
4. Tipe atau Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	34
5. Pemimpin Dalam Perspektif Islam	38
6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya dan Efektivitas Kepemimpinan	40
7. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Tugas dan Fungsinya.....	42
B. Kepala Madrasah	
1. Pengertian Kepala Madrasah	43
2. Peran Kepala Madrasah.....	45
3. Kompetensi Kepala Madrasah.....	50
4. Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru	54
C. Kinerja Guru	
1. Pengertian Kinerja Guru.....	56
2. Guru Dalam Perspektif Pendidikan	58
3. Kualitas Kinerja Guru	58
4. Indikator Kinerja Guru	65
5. Faktoryang Mempengaruhi Kinerja Guru	68

D. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru	69
E. Penelitian Relevan.....	78
F. Kerangka Berfikir	80

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambar Umum Objek	81
B. Deskripsi Data Penelitian	89

BAB IV ANALISI PENELITIAN

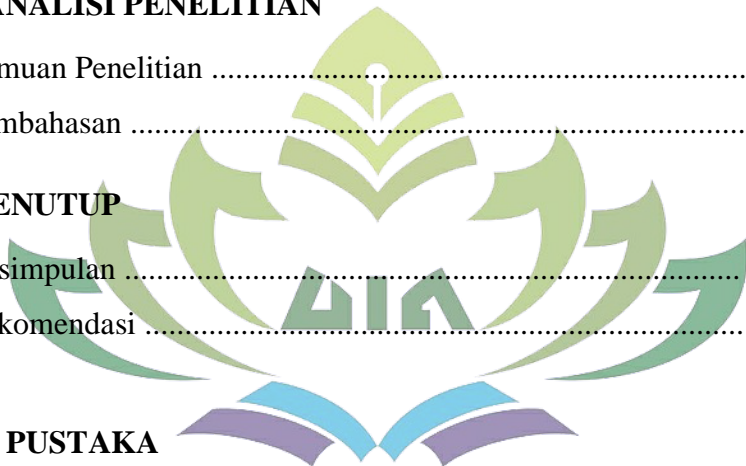
A. Temuan Penelitian	100
B. Pembahasan	103

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	117
B. Rekomendasi	118

DAFTAR PUSTAKA

OUTLINE



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Jumlah Siswa Tahun 2018/2019

Tabel 3.2 Data Rombel TP. 2018/2019

Tabel 3.3 Data Guru dan Karyawan

Tabel 3.4 Sarana Gedung dan Kelas

Tabel 3.5 Sarana Penunjang Buku Perpustakaan



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kisi-Kisi Wawancara
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 Data Observasi Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Melalui
Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hasanuddin Teluk Betung
Bandar Lampung.
- Lampiran 4 Analisis Dokumen Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Observasi
Kinerja Guru dalam RPP
- Lampiran 5 Rekap Hasil Penilaian Kinerja Guru
- Lampiran 6 Kartu Konsultasi
- Lampiran 7 Surat Penelitian
- Lampiran 8 Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum menjelaskan lebih lanjut serta menguraikan isi skripsi ini, maka akan penulis jelaskan istilah yang terkandung dalam judul skripsi ini, proposal skripsi yang berjudul: **Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.** Agar tidak terjadi kesalahpahaman antara pembaca dengan apa yang dimaksud oleh penulis, maka penulis akan memberikan penjelasan judul secara singkat sebagai berikut:

1. Peningkatan

Pengertian Peningkatan atau Meningkatkan adalah menaikkan (derajat, taraf, dan sebagainya); mempertinggi; memperhebat (produksi dan sebagainya): mereka akan mampu meningkatkan penghidupannya.¹

Jadi dari penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa Peningkatan atau memperluas adalah sesuatu untuk menjadi lebih baik, dalam mencapai suatu tujuan.

¹ Peter Salim dan Yeni Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer* (Jakarta: Modern Press, 2003), h. 160.

2. Kualitas

Kualitas adalah tingkat baik buruknya atau taraf atau drajat sesuatu. Istilah ini banyak digunakan dalam bisnis, rekayasa, dan manufaktur dalam kaitannya dengan teknik dan konsep untuk memperbaiki kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.²

Jadi dari pengertian diatas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kualitas adalah standar yang harus dicapai oleh seseorang, kelompok, atau lembaga organisasi mengenai kualitas SDM, barang dan jasa yang dihasilkan kualitas cara kerja terhadap kegiatan dalam melaksanakan proses belajar mengajar serta mendukung pencapaian tujuan dan bertanggung jawab atas keterlibatannya.

3. Kinerja Guru

Istilah Kinerja Guru berasal dari kata *job performance/ actual permance* (prestasi kerja). Jadi menurut bahasa kinerja diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.³ Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/

² Dapertemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 603.

³A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2000), h. 67.

program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga.⁴ Guru adalah orang yang pekerjaannya sebagai pengajar.⁵

Sedangkan guru dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diartikan dengan “seorang 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”.⁶

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja guru ialah suatu hasil kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab oleh seorang pegawai sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi perilaku orang lain sebagai usaha pencapaian sebuah tujuan. Proses ini bisa terjadi di mana pun tanpa dibatasi oleh siapa pelaku di dalamnya. Pada umumnya proses memengaruhi ini dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahanya. Pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena tidak hanya sebagai pemberi perintah tetapi dapat juga sebagai

⁴ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Efektif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), h. 30.

⁵ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), h. 267

⁶ Tim Penyusun, *Undang-undang RI nomor 15 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), h. 6

pengatur serta petunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar.⁷

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah Proses dimana saling mempengaruhi dan mengarahkan antara atasan dengan bawahan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan pada organisasi, lembaga, maupun instansi sesuai dengan yang telah direncanakan dan disepakati sebelumnya, untuk itu dibutuhkan adanya kualitas pemimpin yang ditandai oleh sifat-sifat kepribadian yang kuat, memiliki kewibawaan, dan mampu menggunakan perilaku dan gaya kepemimpinan dengan tepat dan bertanggung jawab dalam mempengaruhi orang lain.

5. Kepala Madrasah

Pengertian Kepala Madrasah ialah berasal dari dua kata yakni “Kepala” dan “Madrasah”. kata Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan kata Madrasah/ Sekolah diartikan sebagai suatu lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara singkat Kepala Madrasah dapat diartikan pemimpin Madrasah/ Sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran. Guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar-mengajar atau

⁷Siagian P, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), h. 34.

tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁸

Berdasarkan dari pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah/ Sekolah adalah pemimpin sebuah usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk mengarahkan, membimbing, mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan.

6. MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung

Sekolah MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga Pendidikan yang berada di Kota Bandar Lampung yang terdiri dari satuan pendidikan Madrasah Tsanawiyah (MTS).

Berdasarkan uraian diatas dapat diperjelas bahwa yang dimaksud dengan skripsi ini suatu penelitian untuk mengungkap dan membahas secara lebih dalam mengenai Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Melalui kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.

⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahanya*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1999), h. 81.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih judul ini adalah sebagai berikut:

1. Karena dengan Mengembangkan Kualitas Kinerja Guru dengan baik dapat mempengaruhi mutu pendidikan di sekolah tersebut.
2. Untuk mengetahui Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.
3. Penulis berkeyakinan Penelitian ini memiliki kontribusi positif terhadap lembaga pengembangan mutu pendidikan.

C. Latar Belakang

Pendidikan ialah bidang yang memfokuskan kegiatan pada proses belajar mengajar (transfer ilmu). Dalam proses tersebut, ranah psikologi sangat diperlukan untuk memahami keadaan pendidik dan peserta didik. Oleh karenanya, jika menelaah literatur kita akan menemukan banyak teori belajar yang bersumber dari aliran-aliran psikologi.⁹

Pendidikan memiliki masalah penting yang harus mendapatkan perhatian dari semua pihak, mengingat pentingnya pendidikan dalam meningkatkan antara hidup dan kecedasan kehidupan bangsa maka sudah selayaknya pemerintah mengarahkan perhatian khusus terhadap mutu

⁹ Chairul Anwar, *Teori-Teori Pendidikan Klasik Hingga Kontemporer*, (Yogyakarta: IReISOD: 2007), h. 67.

pendidikan dan perluasan kesempatan belajar kejenjang yang lebih tinggi bagi guru. Kesempatan pendidikan lanjutan bagi guru bertujuan untuk meningkatkan mutu Pendidikan yang dihadapkan pada tantangan untuk dapat menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mengembangkan tugas dan tanggung jawab bagi kelangsungan pembangunan bangsa.

Pendidikan bagian penting bagi kehidupan yang sekaligus membedakan manusia dengan makhluk yang lain. Jadi pendidikan merupakan usaha manusia untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun nonformal dalam membantu proses transformasi sehingga dapat menghasilkan kualitas yang diharapkan.¹⁰

Kemampuan dasar guru merupakan faktor penting agar guru dapat berpartisipasi aktif pada setiap kegiatan madrasah. Guru yang profesional adalah guru yang peduli pada tugas dan berkomitmen tinggi untuk berpartisipasi terhadap kegiatan-kegiatan madrasah. Guru yang mempunyai komitmen rendah masih diperlukan adanya pengarahan agar dapat berpartisipasi demi kelangsungan kegiatan madrasah. Dengan demikian guru merupakan bagian integral dari keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan strategis dalam kehidupan suatu madrasah.¹¹

¹⁰ Chairul Anwar, *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tujuan Filosofi*, (Yogyakarta: Suka-Press, 2014), h. 73.

¹¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya...* h. 317.

Perlu diketahui bahwa guru merupakan faktor utama dalam melaksanakan dan menjalankan roda pendidikan, meskipun fasilitasnya lengkap dan canggih. Bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil juga dan akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal, maka guru sebagai pelaksana pendidikan nasional yang merupakan kunci utama keberhasilan. Keberadaan guru sebagai unsur utama tenaga kependidikan yang merupakan faktor yang sangat anggaran, organisasi dan lingkungan.

Dalam Proses Belajar mengajar berlangsung seharusnya guru menggunakan kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah yakni untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang guru yang mendidik, mengajar, membina.

Dalam setiap organisasi haruslah memiliki pemimpin agar berjalan dengan baik tanpa adanya pemimpin tentu sangat sulit dan tidak mudah dalam menjalankan semua elemen dan komponen yang ada dalam organisasi tersebut. Kehadiran Kepemimpinan Kepala Madrasah sangat penting karena sumber daya sekolah terutama guru dan karyawan Madrasah. Seorang pemimpin tidak begitu saja dipilih dan ditentukan. Ada kriteria-kriteria tertentu yang dimiliki olehnya. Segenap kemampuan dalam berpikir dan berbuat menjadi pertimbangan yang sangat urgen diperhatikan.

Menurut H. Malayu Hasibuan ada 4 manajemen dengan baik dan benar:

1. Perencanaan (*Planning*) : suatu kegiatan membuat tujuan perusahaan dan diikuti dengan membuat berbagai rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan tersebut.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) : fungsi pengorganisasian adalah suatu kegiatan pengaturan pada sumber daya manusia dan sumbernya fisik lain yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan perusahaan.
3. Pengarahan (*Actuating*) : fungsi pengarahannya adalah suatu fungsi kepemimpinan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja secara maksimal serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dinamis, dan lain sebagainya.
4. Pengendalian (*Controlling*) : fungsi pengendalian adalah suatu aktifitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat atau perbaikan jika diperlukan.¹²

Sebuah Sekolah/Madrasah adalah organisasi yang kompleks sehingga membutuhkan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu peran seorang kepala madrasah yang berhasil, yaitu dapat dilihat dari pencapaian tujuan madrasah, serta tujuan dari para individu yang ada didalam lingkungan sekolah, maka dari itu kepala madrasah harus mampu memahami serta menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antara individu yang lalu.

Menurut E. Mulyasa, dalam manajemen pendidikan, kepala madrasah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai inivator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator (EMASLIM).¹³

¹² H. Malayu Hasibuan, *Manajemen: Desain, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Rajawali, 2007), h. 41.

Hal ini dipertegas dengan firman Allah dalam surat As-Sjadah ayat 24 sebagai berikut:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا
بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: “Dan kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi penunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka menyakini ayat-ayat kami.” (Q.S. As-Sjadah:24).¹⁴

Beragam kepemimpinan yang dibuat oleh setiap pemimpin di dunia ini. Cara pandangan mengenai suatu permasalahan menjadi daya dari kepemimpinan seseorang.

Kepala Madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang mengorganisasikan sumber-sumber daya mencapai tujuan organisasi pendidikan secara efektif dan efisien. Partisipasi guru dalam rangkaian kegiatan sekolah merupakan implementasi dari kerjanya yang dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Motivasi kerja yang tinggi menyebabkan seseorang melakukan pekerjaannya dilakukan dengan senang hati dan dorongan yang kuat untuk melaksanakannya.

Kepala Madrasah yang berhasil yaitu apabila mereka memahami keberadaan Madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik. Serta mampu melaksanakan peranan Kepala Madrasah sebagai seorang yang diberi

¹³E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013). h. 15.

¹⁴Dapertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Sahifa, 2014), h. 417.

tanggung jawab untuk memimpin madrasah. Kepala Madrasah adalah seseorang yang menentukan kebijakan Madrasah, bahkan bisa dikatakan keberhasilan Madrasah adalah keberhasilan Kepala Madrasah.¹⁵ Kepala Madrasah merupakan orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Kepala Madrasah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka menentukan kebijakan bagi sekolah mereka.

Beberapa faktor yang berhubungan dengan tingkat partisipasi guru dalam kegiatan Madrasah antara lain: motivasi kerja guru, dan perilaku kepemimpinan kepala madrasah. Aktivitas guru diluar sekolah akan memberikan dampak pada keaktifan guru dalam kegiatan sekolah, khususnya jika seorang guru dengan komitmen yang rendah. Guru mempunyai beban tugas yang cukup mempunyai beban tugas yang cukup berat, sebab sebagai manusia bermasyarakat guru akan dihadapkan pada kondisi sosial ekonomi pada masyarakat dan keluarganya. Disisi lain, tidak hanya tugas mengajar, tetapi guru juga mempunyai tugas mendidik dalam menumbuhkan dan mengembangkan jiwa peserta didik.

Begitu besarnya peranan kepemimpinan sekolah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan sukses tidaknya kegiatan sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah. Namun dicatat bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya, tidak ditentukan oleh keahliannya di bidang konsep dan teknik kepemimpinan semata, melainkan lebih banyak

¹⁵*Ibid.* h. 82.

ditentukan oleh kemampuannya dalam memilih dan menggunakan teknik atau gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi orang yang dipimpinnya.¹⁶ Proses pembelajaran berlangsung dengan baik apabila yang didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi dan Kinerja yang tinggi, sebab guru merupakan ujung tombak dan pelaksana terdepan yang tinggi, pendidikan anak-anak di sekolah dan sebaliknya akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar siswa yang lebih baik dan pada akhirnya mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, peningkatan prestasi pendidikan merupakan sesuatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan sumber daya manusia (SDM) itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara pada saat pra survey dengan Kepala Madrasah yang ada di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung yaitu bapak H. Janim, S. Pd sudah berupaya dan semaksimal mungkin untuk meningkatkan Kualitas Kinerja Guru terlihat dari wawancara bahwa:

“Saya sudah berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung, mulai dari Membimbing, mengarahkan, dan mengevaluasi hasil kinerja guru yang didapat dengan cara memberikan pelatihan pelatihan, selain itu guru yang ada disini berjumlah 16 tenaga pendidik”¹⁷

Dari paparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam perekrutan tenaga pendidik di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung sudah terbilang cukup baik dan masih perlu upaya lebih optimal untuk meningkatkan

¹⁶*Ibid.* h. 42.

¹⁷ H. Janim, *Kepala Madrasah MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung*, Wawancara, 14 Desember 2018, di Bandar Lampung.

peran sekolah dalam upaya mencerdaskan siswa diantaranya adalah mengoptimalkan Peran kepala sekolah, meningkatkan kinerja guru sebagai pendidik sehingga mengarah pada perbaikan kerja guru yang lebih optimal. Dan peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Mts Hasanuddin Bandar Lampung dan Berdasarkan latar belakang dan realita diatas, peneliti tertarik untuk menulis skripsi dengan judul: **Peningkatan Kualitas Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.**

D. Fokus dan Sub Fokus Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan hasil wawancara pada penelitian pendahuluan, maka penelitian ini difokuskan pada: Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hasanuddin TelukBetung Bandar Lampung. Sedangkan sub fokus penelitian meliputi:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah
 - a. Mempengaruhi
 - b. Mengarahkan
 - c. Membimbing
 - d. Memantau
2. Kinerja Guru
 - a. Proses Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran
 - b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

c. Evaluasi Dalam Kegiatan.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka masalah dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengarahkan Kualitas Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung?

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk Mengetahui Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengarahkan, Mempengaruhi, Membimbing, dan memotivasi Kualitas Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah Ilmu Pengetahuan dalam bidang pendidikan bagi Kepala Madrasah dan guru dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

b. Manfaat Peraktis

1. Bagi Guru /Tenaga Pendidik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan motivasi guru dalam meningkatkan kualitas kinerjanya di madrasah.

2. Bagi Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini akan sangat bermanfaat sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan peningkatan kualitas kinerja guru.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dimaksudkan agar bermanfaat sebagai petunjuk, arahan, maupun acuan serta bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang relevan atau sesuai dengan hasil penelitian ini.

G. Metode Penelitian

a. Pengertian Metode Penelitian

Metode Merupakan suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian, sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian penyelidikan, dan percobaan secara alamiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan

untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.¹⁸

Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian atau hal-hal baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

b. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip Lexy J. Moleong mendefinisikan *Metodologi kualitatif* sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹⁹

Jenis yang dipakai dalam mengumpulkan data adalah metode deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka yang menggambarkan kondisi lapangan apa adanya sesuai fakta di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung. Menurut Fuchan penelitian deskriptif adalah “penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status suatu gejala saat

¹⁸ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), h.1

¹⁹ Lexy J. Meleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), Cet. XXXV, h.4.

penelitian dilakukan.²⁰ Dengan pendekatan deskriptif, analisis data yang diperoleh (berupa kata-kata, gambar atau perilaku), dan tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik, melainkan dengan memberikan paparan atau penggambaran mengenai situasi atau kondisi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif.²¹ Pemaparannya harus dilakukan secara objektif, agar subjektivitas peneliti dalam membuat interpretasi dapat dihindarkan.

c. Sumber Data Penelitian

Sumber Data yang dimaksud dalam penelitian ini, menurut Lofland yang dikutip oleh Moeleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.²²

Adapun sumber data terdiri atas dua macam, yaitu:

a. Sumber Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri atau dirinya sendiri. Ini adalah data yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya, baik dengan cara tertentu atau pada periode waktu tertentu.

Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah: hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, Empat

²⁰ *Ibid*, h. 11

²¹ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*.... h.39.

²² Lexy J.Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*.... h.157.

orang pendidik atau guru MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misal lewat orang lain atau dokumen.²³

Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak- pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan.

Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan seperti Staf tata usaha dan Waka Kurikulum yang berkaitan dengan data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen-dokumen tentang kondisi sekolah atau prestasi guru dan siswa

d. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Menurut S. Nasution, wawancara atau interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi.²⁴ Interview merupakan suatu percakapan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk, berhadapan secara fisik dan diarahkan kepada suatu masalah.

²³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D....* h. 9.

²⁴ S.Nasution, *Metode Research Penelitian Iimiah*, Cet ke-3, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), h. 11.

Ada tiga jenis wawancara yang dapat dipergunakan sebagai alat evaluasi yaitu:

a. Interview Terpimpin

Interview terpimpin adalah wawancara berstruktur atau wawancara sistematis.

b. Interview Tak terpimpin

Interview tak terpimpin adalah proses wawancara sederhana atau wawancara tidak secara sistematis.

c. Interview Bebas Terpimpin

Interview bebas terpimpin adalah kombinasi antara Interview tak terpimpin dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi, pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai apabila ternyata ia menyimpang.²⁵

Jenis interview yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Interview bebas terpimpin yaitu suatu pelaksanaan Interview yang dalam mengajukan pertanyaan yang disampaikan kepada responden di kemukakan secara bebas, tetapi isi pertanyaan yang diajukan pada pedoman yang telah ditetapkan.

²⁵Mardalis, *Metode Penelitian, suatu pendekatan proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 64

Interview/ wawancara ini juga diajukan kepada Kepala Madrasah Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung. Untuk menanyakan tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru.

2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Teknik pengumpulan data observasi cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam. Metode ini juga tepat dilakukan pada responden yang kuantitasnya tidak terlalu besar.²⁶

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, observasi saat dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Observasi terstruktur, merupakan observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan di mana tempatnya.
- b. Observasi tidak terstruktur, merupakan observasi yang tidak disiapkan secara sistematis tentang apa yang akan

²⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, cet ke 20.... h. 27.

diobservasi. Dengan kata lain melakukan pengamatan secara bebas.

Adapun observasi yang peneliti gunakan adalah observasi partisipan yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan guru dan untuk kepemimpinan kepala madrasah hanya sebagai pengamat independen, baik saat pelaksanaan kegiatan supervisi kepala madrasah, pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru maupun evaluasi pembelajaran guru di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu, mencari data mengenai hal variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, surat kabar, prasasti notulen rapat, agenda, lengger, dan sebagainya.²⁷

Dokumentasi dari kata dokumen yang berarti barang barang tertulis, metode dokumentasi dapat dikatakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara mencari data mengenai hal hal atau variabel, Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang latar belakang MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung yang meliputi sejarah singkat berdirinya visi misi dan tujuan , Daftar Peserta Didik, sarana dan prasarana, data prestasi sekolah, serta data diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu data

²⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, Cet Ke-13,2006), h. 231.

yang terkait tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

e. Uji Keabsahan Data

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti data pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Memotret fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda akan memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handal. Karena itu, triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.²⁸

Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat refleksi.²⁹

²⁸ Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*, Cet ke-3, ...h. 115.

²⁹ *Ibid.* h. 117.

Denzin dalam Moleong, membedakan empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori.³⁰

c. Triangulasi dengan sumber

Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan latar yang berbeda dalam penelitian kualitatif, langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah:

- 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
- 2) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- 3) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- 4) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

d. Triangulasi dengan metode

Menurut Patton terdapat lima dua strategi, yaitu:

- 1) Pengecekan derajat kepercayaan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data.

³⁰ Lexy J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, h. 330-331.

2) Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

e. Triangulasi penyidik

Triangulasi penyidik ialah dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Cara lain adalah membandingkan hasil pekerjaan seorang analisis dengan analisis lainnya.

f. Triangulasi dengan teori

Menurut Lincoln dan Guba, berdasarkan anggapan bahwa fakta tidak dapat dipaksa derajat kepercayaan dengan satu atau lebih teori.

Jadi *triangulasi* berarti cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi, sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kenyataan dan hubungan dari berbagai pandangan.

Dengan demikian pada penelitian ini, uji kredibilitas data hasil penelitian dilaksanakan dengan triangulasi dengan teknik yaitu dilakukan dengan dua strategi yaitu pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian dengan beberapa teknik yang sama. Caranya data yang didapat di MTs Hasanuddin telukbetung bandar lampung dengan melakukan wawancara lalu dicek melalui observasi dan

dokumentasi, bila pengujian kredibilitas data menghasilkan data yang berbeda maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data yang mana yang dianggap benar.

f. Analisis Data

Analisis data adalah proses pengurutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja. Analisis dalam penelitian, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu, pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Analisis data disini berarti mengatur secara sistematis paham hasil wawancara dan observasi, menafsirkannya dan menghasilkan suatu pemikiran, pendapat, teori atau gagasan yang baru.³¹

Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisa data yaitu reduksi data, paparan/ penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemusatan, perhatian, penabstraksian dan pentrasformasian data dari

³¹ Conny R. Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Grasindo, 2010), h. 121.

lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang focus, penting dalam penelitian, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti pengumpulan data selanjutnya. Proses ini berlangsung dari awal hingga akhir penelitian selama penelitian dilaksanakan. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.³²

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa reduksi data tujuannya untuk memfokuskan, menggolongkan, mengarahkan dan membuang yang tidak perlu, sehingga bila ditarik yang disesuaikan dengan data-data yang relevan atau dengan tujuan pengambilan data dilapangan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

2. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering

³² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, h. 247.

digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.³³

Jadi dari penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa penyajian data diuraikan seluruh konsep yang ada hubungannya dengan pembahasan penelitian. Yang disajikan antara lain dalam bentuk naratif, maktriks, bahan. Sehingga memunculkan deskripsi pada hakekatnya dapat menjelaskan adanya permasalahan.

3. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan

Verifikasi dan menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data. Kegiatan ini terutama dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-mensi yang diuraikan. Jadi walaupun data telah disajikan dalam bahasa yang dapat dipahami, hal itu tidak berarti analisis data telah berakhir melainkan masih harus ditarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dituangkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai teman penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.³⁴

³³ *Ibid*, h. 249.

³⁴ Lexy J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, h. 103.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti simpulkan bahwa verifikasi data atau menarik kesimpulan bisa dituangkan dalam bentuk pertanyaan singkat sebagai temuan penelitian data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan

Menurut George R. Terry, *Leadership is activity of influencing people to strive willing for mutual objective*, Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan.¹

Pendapat tersebut berbeda dengan pendapatnya Sudarwan danim mengemukakan “kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengarah, membimbing, atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang lebih ditetapkan. “perbedaan kedua pendapat tersebut bahwa seorang pemimpin tidak hanya bertugas memberikan pengarahannya saja, melainkan juga terdapat proses saling mempengaruhi antara atasan dengan bawahan.²

Kepemimpinan Menurut Wahjosumidjo pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: Kepribadian (*Personality*), Kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian

¹Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 249.

²Danim Sudarwan, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 6.

kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antara pemimpin, pengikut, dan situasi.³

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah Proses dimana saling mempengaruhi dan mengarahkan antara atasan dengan bawahan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan pada organisasi, lembaga, maupun instansi sesuai dengan yang telah direncanakan dan disepakati sebelumnya, untuk itu dibutuhkan adanya kualitas pemimpin yang ditandai oleh sifat-sifat kepribadian yang kuat, memiliki kewibawaan, dan mampu menggunakan perilaku dan gaya kepemimpinan dengan tepat dan bertanggung jawab dalam mempengaruhi orang lain..

2. Pengertian Perilaku Kepemimpinan

Perilaku menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah tanggapan atau reaksi individu yang terwujud digerakan (sikap), Tidak saja badan atau ucapan. Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah segala tindakan kepala sekolah, yang berkaitan dengan tugas-tugas kepemimpinannya. Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah diarahkan pada empat dimensi, yaitu (a) dimensi struktur, (b) dimensi fasilitatif, (c) dimensi suportif, dan (d) dimensi partisipatif.⁴

³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,.... h. 17.

⁴Hanzah B.Uno, *Teori Motivasi dan Pengukuran Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumu Aksara , 2008), h. 107

Perilaku kepemimpinan adalah perilaku khusus/ pribadi para pemimpin terkait dengan tugas dan peranya sebagai seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan dipahami sebagai suatu kepribadian (*personality*) seorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinan dalam kaitanya dengan mengelola tugas dan hubungan dengan bawahan/ pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, seorang pemimpin hendaknya mempunyai jiwa dan kemampuan kepemimpinan sehingga mampu menjalankan fungsi dan tugasnya untuk menggerakkan, menyakinkan dan memotivasi bawahan dalam mencapai tujuan yang dapat dikatakan bahwa “proses kepemimpinan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu pemimpin, pengikut dan faktor situasi dalam penelitian ini, pengertian kepemimpinan ditekankan pada fungsi dan tugas seorang pemimpin (dalam hal ini kepala sekolah) berdasarkan kemampuan kepemimpinannya untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin (guru) dalam mencapai tujuan sekolah.

Pimpinan di sekolah mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar ia mau mengikuti tujuan sekolah atau organisasi. Mempengaruhi orang lain dimaksudkan untuk mengubah tingkah laku orang atau bawahan agar menyatukan tindakannya ke arah sasaran yang hendak dicapai. Adapun kepemimpinan pendidikan saat ini adalah kepemimpinan yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki yang bersumber dari nilai nilai budaya dan agama, serta mampu

mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan-kemajuan yang diarahkan diluar system sekolah.

3. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Efektif

Martin and Millower serta Willower and Kmetz, Berdasarkan hasil-hasil kajiannya pada berbagai Madrasah unggulan yang telah sukses mengembangkan program-programnya, mengemukakan indikator kepala sekolah efektif sebagai berikut:

1. Memiliki visi yang kuat tentang masa depan sekolahnya, dan mampu mendorong semua warga sekolah untuk mewujudkannya. Memiliki harapan tinggi terhadap prestasi peserta didik dan kinerja seluruh warga sekolah.
2. Senantiasa memprogramkan dan menyempatkan diri untuk mengadakan pengamatan terhadap berbagai aktifitas guru dan pembelajaran di kelas serta memberikan umpan balik (feedback) yang positif dan konstruktif dalam rangka memecahkan masalah dan memperbaiki pembelajaran.
3. Mendayagunakan berbagai sumber belajar dan melibatkan seluruh warga Madrasah secara kreatif, produktif, dan akuntabel.
4. Memantau kemajuan peserta didik baik secara individual maupun kelompok, serta memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan pembelajaran.

5. Melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkeselimbangan.⁵

Sedangkan dari sumber yang lain menyebutkan Indikator-indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah yang efektif secara umum sebagai berikut:

1. Memiliki Gaya Kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka.
2. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya.
3. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar.
4. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya.
5. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.
6. Memiliki visi yang kuat tentang masa depan sekolahnya, dan mampu mendorong semua warga sekolah untuk mewujudkannya.
7. Memiliki harapan tinggi terhadap prestasi peserta didik dan kinerja seluruh warga sekolah.

⁵ H. E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013) h. 21-22.

8. Memfokuskan perannya sebagai manajer sekolah dan anggaran dan disiplinnya dalam menjaga dokumen sekolah.⁶

Dari beberapa pendapat pada bagian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah itu meliputi:

1. Mempengaruhi
2. Mengarahkan
3. Membimbing
4. Memantau.

4. Tipe dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, yaitu menggerakkan atau memberi motivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang seallu terarah pada pencapaian tujuan organisasi, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam pendidikan yaitu Kepala Madrasah.

Bagaimana kepala sekolah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin dan bagaimana cara memipin, bagaimana peran Kepala Madrasah akan sangat berpengaruh terhadap produktifitas dan efektivitas kerja para guru maupun staf administrasi yang ada dalam sekolah tersebut. Gaya dan tipe kepemimpinan kepala sekolah akan berpengaruh terhadap profesional para gurunya.

⁶*Ibid*, cet ke 5, h. 19.

Gaya atau tipe kepemimpinan muncul berdasarkan teori kepemimpinan yang dianutnya. Hal ini dapat dilihat dari apa yang telah dipaparkan dalam bukunya Husaini Usman, yang membagi teori kepemimpinan dalam dua periode klasik dan modern:

1. Teori Kepemimpinan Klasik

a. Gaya Kepemimpinan Model Taylor

- 1) Cara terbaik untuk meningkatkan hasil kerja ialah dengan meningkatkan teknik atau metode kerja.
- 2) Manusia untuk manajemen
- 3) Fungsi pemimpin adalah menetapkan dan menerapkan kriteria prestasi untuk mencapai tujuan
- 4) Focus pemimpin adalah kebutuhan organisasi.

b. Gaya Kepemimpinan Model Mayo

Gaya Kepemimpinan Model Mayo terkenal dengan gerakan hubungan manusiawi merupakan reaksi dan revisi gaya kepemimpinan Taylor. Menurutnya dalam memimpin selain mencari teknik dan metode kerja baik, pusat kekuasaan adalah pribadi tujuan anggota secara kooperatif dan mengembangkan keperibadiannya.

2. Teori Kepemimpinan Modern

Memusatkan pada sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin yang baik dan meliputi K 11 yaitu: Ketakwaan, kejujuran, kecerdasan, keihlasan, keserhanaan, keluasan pandang,

komitmen, keahlian, keterbukaan, keluasan hubungan social, kedewasaan dan keadilan.⁷

Berdasarkan teori-teori kepemimpinan diatas, maka muculah beberapa pendapat tentang gaya atau tipe kepemimpinan. antara lain yang dikemukakan oleh Hoy dan Miskel yang membagi tipe atau gaya kepemimpinan menjadi tiga tipe yaitu:

1. Tipe kepemimpinan Laizzes-faire adalah nontransaksional.
2. Tipe Kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang senang memberi ganjaran dan menerapkan *Management by exeception* secara aktif maupun pasif.
3. Tipe kepemimpinan ternformasional yaitu mempengaruhi idealismeatribut, mempengaruhi idealism-perilaku, motivasi insipasi, simulasi intelektual dan mepertimbangan secara individual.⁸

Sedangkan menurut burhanuddin ada tiga tipe kepemimpinan yaitu:

1. Tipe otoriter (autocratic)

Pemimpin yang bertipe demikian dipandang sebagai orang yang memberikan perintah mengharapkan pelasanaannya secara demogmatis dan selalu posiitif.

⁷ Hasaini Husman, *Manajemen Teori, Praktik dan riset pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 322.

⁸*Ibid.*, h. 292.

2. Tipe demokratis atau partisipasi

Pemimpin tipe ini mengadakan konsultasi dengan para bawahannya mengenai tindakan dan keputusan yang diusulkan pemimpin, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif dalam melaksanakan dalam keputusan yang telah ditetapkan.

3. Tipe kepemimpinan laissez faire

Yaitu pemimpin yang selalu memberikan kebebasan yang tinggi terhadap para bawahannya.⁹

Dari beberapa pendapat tersebut bukan berarti seorang pemimpin hanya dapat menggunakan satu tipe kepemimpinan saja. Misalnya tipe kepemimpinan otoriter yang memperlakukan organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi, sehingga kemana saja yang berlangsung dan kurang mau mendengarkan kritik bawahannya.

Untuk itu menurut Burhanuddin penggunaan tipe kepemimpinan yang efektif sebenarnya tergantung pada situasi. Penggunaan tipe-tipe kepemimpinan seperti otoriter, demokratis, free rain dan lainnya, memiliki sisi positif dan negative masing-masing. Untuk itu penggunaan tipe tersebut harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi tersebut. Terkadang untuk menutupi kekurangan tipe kepemimpinan demokratis perlu penggunaan tipe kepemimpinan otoriter, begitulah sebaliknya. Untuk itu seorang kepala sekolah sebaiknya dapat menempatkan gaya

⁹ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan kepemimpinan pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara), h. 99.

kepemimpinannya sesuai dengan kondisi dan situasi yang tepat, sehingga kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, dalam artinya dapat meningkatkan produktifitas dan efektivitas kerja guru dan staf-staf yang lain.

5. Pemimpin Dalam Perspektif Islam

Imamah atau kepemimpinan Islam adalah konsep yang tercantum dalam al-Qur'an dan as-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya. Kepemimpinan Islam, sudah merupakan fitrah bagian setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang Islami. Manusia di amanahi Allah untuk menjadi khalifah Allah [wakil Allah] di muka bumi Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً
 قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ
 بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji

Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui. [Q.S.al-Baqarah:30].¹⁰

Ayat ini menunjukkan ketaatan kepada ulil amri (pemimpin) harus dalam rangka ketaatan kepada Allah SWT dan rasulnya. Islam menghendaki setiap pemimpin menjadi suri tauladan bagi rakyatnya. Seperti halnya Nabi Muhammad Saw yang diatitudani oleh umatnya. Tanpa akhlaknya yang luhur, Nabi Muhammad tidak akan disebut sebagai suri tauladan yang baik, sebagaimana difirmankan Allah Swt dalam Al-Quran.

Pemimpin dalam Islam adalah konsep yang tercantum dalam al-Qur'an dan as-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya. Kepemimpinan Islam, sudah merupakan fitrah bagian setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang Islami. Oleh karena itu seorang pemimpin yang mementingkan diri, kelompok, keluarga, kedudukannya dan hanya bertujuan untuk kebendaan, penumpukan harta, bukanlah kepemimpinan Islam yang sebenarnya meskipun si pemimpin tersebut beragama Islam, berlabelkan Islam.

Pada hakekatnya untuk menjadi seorang pemimpin itu tidak semudah seperti membalikan telapak tangan. Seorang pemimpin itu harus

¹⁰ Dapertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Jakarta: Sahifa, 2014), h.6.

mempunyai jiwa kepemimpinan terutama dalam kepemimpinan yang bersifat umum seperti menjadi seorang pemimpin rakyat dan negara. Ketika seseorang mempunyai jiwa kepemimpinan, maka dia itu akan merasa bertanggung jawab atas apa yang telah dia lihat, dia ucapkan dan dia perbuat. Untuk mempunyai jiwa kepemimpinan seseorang harus merasakan dan mengetahui apakah dirinya itu dapat menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri kepada jalan yang benar. Selain daripada itu, untuk menambahkan jiwa kepemimpinan, seseorang itu harus bergaul dengan orang yang sudah berpengalaman dalam kepemimpinan. Dan jiwa pemimpin itu di dapat ketika kita dapat memberanikan diri dalam menegakan kebenaran, dan memberantas kemadharatan.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya dan Efektivitas Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Berikut adalah pendapat dari para ahli dalam menanggapi **Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**. H. Jodeph Reitz (1981) yang dikutip Nanang Fattah, sebagai berikut :

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.¹¹

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh factor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan social dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

¹¹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 2004), h. 98-100.

7. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Tugas dan Fungsinya

Fungsi-fungsi Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Perencanaan

Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi.

b. Fungsi memandang ke depan

Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta waspada terhadap kemungkinan. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan. Oleh sebab seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik di dalam maupun diluar organisasi sehingga mampu mendekati hambatan-hambatan yang muncul, baik yang kecil maupun yang besar.

c. Fungsi pengembangan loyalitas

Pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai kesetiaan ini, seorang pemimpin sendiri harus memberi teladan baik dalam pemikiran, kata-kata, maupun tingkah laku sehari-hari yang menunjukkan anak buahnya

pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas segala sesuatu tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

d. Fungsi Pengawasan

Suatu unsur manajemen untuk melihat apakah segala kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana yang digariskan dan disamping itu merupakan hal penting pula untuk menentukan rencana kerja yang akan datang.¹²

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti mengambil keputusan bahwa fungsi kepemimpinan pada pokoknya adalah menjalankan wewenang kepemimpinan, yaitu menyediakan suatu sistem komunikasi, memelihara kesediaan bekerja sama dan manajemen kelancaran serta keutuhan organisasi.

B. Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala Madrasah berasal dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Madrasah”. kata “Kepala” dapat diartikan “Ketua” atau “Pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang “Madrasah (sekolah)” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan

¹²Khairul Fadli, <https://www.e-jurnal.com>2013/09>Fungsi-FungsiKepemimpinan>. diakses 27 Oktober 2019 Pukul 11.00 WIB.

memberi pelajaran.¹³ Jadi secara singkat Kepala Madrasah adalah tenaga profesional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran.¹⁴

Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk, pengarahan, pengawasan dan mampu meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisasi guru. Untuk mencapai hal tersebut, Kepala Madrasah dalam kegiatan memimpin berjalan melalui tahap-tahap manajemen.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa seorang kepala madrasah merupakan pejabat formal di sekolah. Selain itu, pengangkatannya berdasarkan suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kualifikasi dan kompetensi yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, diantaranya sebagai berikut:

- a. Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/Madrasah adalah:
 - 1) memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (DIV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;
 - 2) pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun;

¹³ Dapertemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar bahasa Indonesia* . (Jakarta: Perum Balai Pustaka, 1998), h. 420.

¹⁴ Wahjoatmidjo, *Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahanya*,.... h. 81.

- 3) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA; dan
- 4) memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

b. Kualifikasi Khusus Kepala SMA/MA meliputi:

- 1) berstatus sebagai guru SMA/MA;
- 2) memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMA/MA; dan
- 3) memiliki sertifikat kepala SMA/MA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.¹⁵

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah merupakan seorang guru yang diangkat secara formal untuk menjadi pemimpin sekolah yang bertugas memimpin dan memberdayakan/mengelola sumber daya sekolah berdasarkan kompetensinya yang dimiliki. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan dan menciptakan mutu sekolah sesuai dengan visi dan misi dari sekolah yang dipimpinnya.

2. Peran Kepala Madrasah

Dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya, Kepala Madrasah memiliki peran-peran yang harus dilaksanakannya. Sehubungan dengan peran madrasah tersebut, menggolongkan peran kepala madrasah menjadi tiga kategori yaitu: peran kepemimpinan, peran manajerial, dan peran pengembang kurikulum serta

¹⁵ UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, (Redaksi Sinar Grafika: Jakarta).

pembelajaran. Untuk lebih jelasnya, maka peran-peran kepala madrasah tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Kepala Madrasah sebagai *Leader*

Kepala Madrasah sebagai *leader*/pemimpin hendaknya mampu menggerakkan bawahannya agar bersedia melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan *job description* masing-masing dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Dalam buku Kerja Kepala Sekolah, TUPOKSI yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin yaitu sebagai berikut.¹⁶

- 1) Merumuskan dan menjabarkan visi, misi dan tujuan sekolah.
- 2) Melakukan dan bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan.
- 3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga.
- 4) Menjalin komunikasi dan kerja sama dengan masyarakat sekolah.
- 5) Melakukan analisis kebutuhan guru, memantau dan menilai kinerja guru dan staf.

Setiap kepala sekolah memiliki karakter dan prinsip masing-masing yang berbeda-beda, sehingga kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menyatukan pemikiran antara orang yang satu dengan yang lainnya tidaklah mudah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki karakter khusus agar dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik.

¹⁶ Kemendiknas. *Prosedur Operasional Standar Penyelenggaraan KKG dan MGMP*. (Jakarta: Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010), h. 7-10.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peran kepemimpinan berhubungan dengan peran kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahannya untuk dapat mengikuti arahnya dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan sekolah yang bertujuan mengembangkan dan memajukan sekolah sesuai visi dan misi yang telah direncanakan sebelumnya.

b. Kepala Madrasah sebagai *Manager*

Madrasah merupakan sebuah organisasi pendidikan, sehingga perlu dilakukan pengelolaan agar sumber daya yang ada di dalamnya dapat didayagunakan secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, maka kepala madrasah juga memiliki peran sebagai *manager*. Dalam Buku Kerja Kepala Sekolah, menyebutkan bahwa peran kepala madrasah sebagai manajerial meliputi: membuat perencanaan sekolah, Rencana Kerja Sekolah (RKS), Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS), menyusun jadwal kegiatan madrasah, menyusun struktur organisasi sekolah, mengelola pendidik dan tenaga kependidikan, mengelola siswa, mengelola sarana-prasarana sekolah, mengelola pembiayaan sekolah, serta melakukan evaluasi sekolah.¹⁷

¹⁷*Ibid.*, h. 7-10.

Pendapat Wuradji, mengemukakan keterampilan manajerial dibagi menjadi tiga kategori yaitu:¹⁸

- 1) *technical*, termasuk keterampilan manajerial yang berhubungan dengan tugas menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, supervisi dan pengendalian yang baik.
- 2) *human*, yaitu keterampilan manajerial yang berhubungan sosial yang humanistik, yaitu hubungan sosial yang saling menghargai satu sama lain, saling menghormati, saling memperdulikan, penuh tenggang rasa dengan sesama, dan sikap saling pengertian satu sama lain, serta keterampilan saling memotivasi satu sama lain, dan keterampilan membangun semangat kerja.
- 3) *conceptual*, yaitu peran manajerial dengan menekankan penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan misi organisasi apakah organisasi itu sebagai lembaga jasa pelayanan atau sebagai penghasil produk tertentu.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai manager lebih menekankan pada fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian

¹⁸ Wuradji. *The Educational Leadership*. (Yogyakarta: Gama Media, 2008) h. 101.

(*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian/mengontrol (*controlling*).¹⁹

c. Kepala Madrasah sebagai Pengembang Kurikulum dan Pembelajaran

Peran kepala sekolah sebagai pengembang kurikulum dan pelaksana proses pembelajaran menurut Wuradji, sebagai berikut.

- 1) Meningkatkan kualitas pembelajaran, meliputi program pembelajaran dan merumuskan metode pembelajaran yang dipilih atau direkomendasikan.
- 2) Melakukan supervisi dan evaluasi pembelajaran.
- 3) Membuat perencanaan mengenai alokasi waktu pembelajaran.
- 4) Mengoordinasikan pengembangan dan implementasi kurikulum dan meningkatkan kuantitas dan kualitas materi pembelajaran.
- 5) Melakukan pemantauan kemajuan belajar siswa.
- 6) Mengembangkan pemantauan kemajuan belajar siswa.²⁰

Dalam Buku Kerja Kepala Sekolah, tugas kepala sekolah sebagai *educator* berperan untuk melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler dan kokurikuler untuk siswa, menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, melakukan

¹⁹ Kemendiknas. *Prosedur Operasional Standar Penyelenggaraan KKG dan MGMP*. (Jakarta: Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010), h. 102.

²⁰ *Ibid*, h. 100.

evaluasi pembelajaran, melakukan pembinaan terhadap siswa, dan memberikan layanan konseling terhadap siswa.

Berdasarkan penjelasan dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa selain kepala sekolah berperan sebagai pemimpin juga bertugas dan bertanggung jawab dalam pengembangan kurikulum dan pelaksanaan pembelajaran. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai pengawas dalam hal mengembangkan kurikulum dan mengawasi/ memantau proses pembelajaran di sekolah tersebut.²¹

3. Kompetensi Kepala Madrasah

a. Kompetensi Kepribadian

1. Memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin:
 - a) Selalu konsisten dalam berfikir, bersikap, dan berbuat dalam setiap melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi.
 - b) Memiliki komitmen/ loyalitas/ dedikasi/ etos kerja yang tinggi dalam setiap melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi.
 - c) Tugas dalam mengambil sikap dan tindakan sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi.
 - d) Disiplin dalam melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi.

²¹ Riska Wahyu P. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Partispasi Guru Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris*. Yogyakarta: Skripsi. h. 26-29.

- e) Disiplin dalam melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi.
2. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sendiri kepala sekolah:
- a) Memiliki rasa keingintahuan yang tinggi terhadap kebijakan, teori, praktik baru sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsinya.²²
- b) Mampu secara mandiri mengembangkan diri sebagai upaya pemenuhan rasa keingintahuanya terhadap kebijakan, teori, praktik baru sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi.
3. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi:
- a) Kecenderungan untuk selalu menginformasikan secara transparan dan proporsional kepada orang lain segala rencana, proses pelaksanaan
- b) Terbuka atas saran dan kritik yang disampaikan oleh atasan, teman sejawat, bawahan, dan pihak lain atas pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi.
4. Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah:

²² Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta:Graha Ilmu,) h. 93

- a) Memiliki stabilitas emosi dalam menghadapi setiap masalah sehubungan dengan suatu tugas pokok dan fungsi
- b) Teliti, cermati, hati-hati, dan tidak tergesa-gesa dalam melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi
- c) Tidak mudah putus asa dalam menghadapi segala bentuk kegagalan sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi.

4. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan:

- a) Memiliki minat jabatan untuk menjadi kepala sekolah yang efektif
- b) Memiliki jiwa kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.²³

b. Kompetensi Manajerial

Kompetensi Manajerial merupakan kompetensi dari kepala sekolah dalam mengelola sekolah tersebut sesuai tujuan yang sudah direncanakan. Pengelolaan ini berkaitan dengan bagaimana seorang Kepala Sekolah dalam mengatur sistem satuan sekolah yang terdiri dari guru, pegawai tata usaha, peserta didik, instansi terkait dan lingkungan masyarakat. Proses manajerial oleh Kepala Sekolah juga berkaitan dengan pengembangan sekolah dan pengembangan kurikulum sekolah. Jika seorang Kepala Sekolah memiliki

²³*Ibid*, h. 94.

kompetensi manajerial yang baik tentunya pengelolaan sekolah menjadi baik sesuai dengan yang tujuan yang direncanakan sekolah.

c. Kompetensi Kewirausahaan

Kompetensi Kewirausahaan merupakan salah satu kompetensi dari Kepala Sekolah yang menuntut Kepala Sekolah untuk dapat melihat memanfaatkan peluang tersebut untuk kemajuan poses pembelajaran di sekolah tersebut. Dengan kompetensi ini Kepala Sekolah dituntut pula dapat mengembangkan sesuatu atau mengkreasikan sesuatu dari potensi yang ada dalam sekolah tersebut.

d. Kompetensi Supervisi

- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan atau teknik supervisi yang tepat.
- 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.²⁴

e. Kompetensi Sosial

- 1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan Sekolah/Madrasah.
- 2) Berpartisifasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

²⁴*Ibid*, .h. 95.

Disamping kompetensi yang tersebut diatas yang harus dimiliki oleh Kepala Madrasah, jiwa kepemimpinan sebagai pemimpin Madrasah. Seorang Kepala Madrasah pada hakekatnya adalah pemimpin yang menggerakkan, mempengaruhi, memberi motivasi, serta mengarahkan orang di dalam organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Seorang Kepala Madrasah harus mampu memobilisir sumber daya Madrasah meliputi teknis dan administrasi pendidikan, lintas program dan lintas sektoral dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada di Madrasah agar tujuan pendidikan sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan.

Dari pendapat diatas Kepala Madrasah harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang meliputi dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Dengan demikian, Kepala Madrasah dapat menjalankan tugasnya baik sesuai kompetensi yang dimiliki.

4. Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru

Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru. Namun, dalam penelitian ini fokus pada kepemimpinan transformasional yaitu upaya yang dilakukan pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya dengan cara memberikan motivasi dan inovasi baru sesuai dengan visi sekolah tersebut.

Olga Epitopika (Husaini Usman, 2008: 325) berpendapat bahwa terdapat enam hal mengapa kepemimpinan transformasional penting bagi suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:²⁵

- a. Secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi.
- a. Secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan.
- c. Membangkitkan komitmen yang lebih tinggi para anggotanya terhadap organisasi.
- d. Meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi.
- e. Meningkatkan kepuasan pekerja melalui pekerjaan dan pemimpin.
- f. Mengurangi stres para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan.

Berdasarkan pada teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah transformasional mempunyai peran penting dalam membangun sekolah yang bermutu sesuai dengan perkembangan zaman. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menciptakan kinerja guru menjadi tinggi. Dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah transformasional dapat memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja, memberikan ide gagasan terbaru yang inovatif dalam mengembangkan mutu sekolah sesuai dengan visi dan misi, serta berpengaruh pada partisipasi guru pada suatu kegiatan di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang buruk akan menciptakan kinerja guru menjadi rendah, sehingga tujuan pembelajaran kurang tercapai dengan maksimal, berpengaruh pada prestasi peserta didik dan mutu sekolah, hubungan antar guru dan staf yang kurang harmonis, serta guru kurang terlibat dalam pengambilan keputusan di sekolah dan

²⁵ Husaini Usman, Husaini Husman, *Manajemen Teori, Praktik dan riset pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 325.

kurang memberikan gagasan baru. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan agar tercapai lembaga pendidikan yang bermutu sesuai dengan visi dan misi.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

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

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”.²⁶

Sedangkan ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, kejelasan waktu yang terwujud.²⁷

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya. Kinerja

²⁶ Sulistyorini, *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Madrasah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, (Jakarta: Melia Ilmu, 2001), h. 62.

²⁷ Djamarah, S. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, (Surabaya: Usaha Nasional, Cet. Iv. 2004), h. 61.

dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

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

Sedangkan guru adalah seorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepala anak didiknya didepan kelas. Disamping itu guru merupakan orang yang meberikan bimbingan pengajaran yang berkenan dengan pengetahuan yang bersifat kognitif, efektif, dan psikomotor.

Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 yaitu:²⁸

“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.

Pendapat lain menyatakan bahwa guru adalah “salah satu komponen manusiawi yang dalam proses mengajar ikut berperan di dalam usaha pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang pootensial di dalam pembangunan.”²⁹

Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa guru adalah orang yang memberikan oengarahan dan bimbingan yang berisikan tentang ilmu pengetahuan yang nantinya dipergunakan pada masa-masa yang akan datang.

²⁸ Tim Penyusun, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 2.

²⁹ Sadirman AM, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h. 1.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah kemampuan kerja untuk mendidik dan memberikan dorongan kepada peserta didik agar lebih profesional di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang ia butuhkan.

2. Guru Dalam Perspektif Pendidikan

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran sebagai sarana mewariskan nilai-nilai dan norma-norma masih memegang peranan yang sangat penting. Peranan guru dalam pembelajaran tidak bisa digantikan oleh hasil teknologi modern seperti komputer dan lainnya. Masih terlalu banyak unsur manusiawi, sikap, sistem, nilai, prasaan, motivasi, kebiasaan dan lain-lain yang harus dimiliki dan dilakukan oleh guru. Seorang guru akan sukses melaksanakan tugas apabila ia profesional dalam bidang keguruannya. Selain itu, tugas seorang guru mulia dan mendapat derajat yang tinggi yang diberikan oleh Allah swt. Disebabkan mereka mengajarkan ilmu kepada orang lain.

3. Kualitas Kinerja Guru

Kinerja merupakan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Sedangkan guru adalah seseorang yang profesional dan memiliki ilmu pengetahuan, serta mengajarkan ilmunya kepada orang lain, sehingga orang tersebut mempunyai peningkatan dalam kualitas sumber daya manusianya. Maka kinerja guru yaitu berkaitan dengan tugas perencanaan, maka guru harus

mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi dilapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.³⁰Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.³¹

Standar Kinerja Guru perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Berkenaan dengan standar kinerja guru, Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru atau kinerja guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

1. Bekerja dengan siswa secara individual.
2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran.
3. Pendayagunaan media pembelajaran.
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar.
5. Kepemimpinan yang aktif dari guru.³²

Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/kendala sehingga pada akhirnya dapat

³⁰ Wina Sanjaya. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana. 2005. h. 13-14.

³¹ Rusman. *Belajar dan Pembelajaran Berbasis Komputer*. Bandung: Alfabeta CV. 2012, h. 42.

³² Sahertian A Piet, *Standar Kinerja Guru*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1997) h.35.

menimbulkan bentuk kinerja yang kurang efektif dengan kata lain standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Patokan tersebut meliputi:

1. Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi
2. Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi
3. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya.
4. Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Ada 10 Kompetensi Dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi:

1. Menguasai bahan
2. Mengelola program pembelajaran
3. Mengelola kelas
4. Menggunakan media dan sumber belajar
5. Menguasai landasan pendidikan
6. Mengelola interaksi pembelajaran
7. Menilai prestasi belajar siswa
8. Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan
10. Memahami dan menapsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.³³

1. Ukuran Kualitas Kinerja Guru

Ukuran Kualitas Kinerja Guru salah satu ukuran standar adalah quality works, hal ini diperjelas Ivancevich bahwa ukuran Kualitas kinerja guru dapat dilihat dari Produktivitas Pendidikan yang menyangkut putput siswa yang dihasilkan, Paul Mali mendefinisikan produktivitas adalah

³³ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,....h. 96.

bagaimana menghasilkan Produk meningkatkan hasil setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Hubungan produktivitas dengan kinerja seseorang sebagai berikut:

1. Produktivitas itu kira-kira 90 bergantung pada prestasi kerja dan 10g, tergantung pada teknologi dan bahan yang digunakan.
2. Prestasi kerja itu sendiri untuk 80-90% bergantung pada motivasinya untuk bekerja, 10-20% bergantung pada kemampuannya.
3. Motivasi kerja 50% bergantung pada kondisi sosial, 40% bergantung pada kebutuhan-kebutuhannya, 10% bergantung pada kondisi kondisi fisik.³⁴

Dari gambaran tersebut dapatlah dikatakan bahwa kinerja guru akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas pendidikan. Besarnya pengaruh pada tingkat efektivitasnya baik secara internal maupun eksternal diungkapkan oleh Depdiknas sebagai berikut.

"Efektivitas output sekolah dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian, yaitu: **Pertama Efektivitas Internal**, merujuk pada keluaran pendidikan yang tidak diukur secara moneter seperti prestasi belajar, dan jumlah lulusan yang bersifat material dan bukan material seperti buku paket. metode pembelajaran, media pembelajaran, kurikulum, dan sebagainya. **Kedua Efektivitas Eksternal**, merujuk pada perbandingan

³⁴ Tim Penyusun, Undang-undang Nomor 16 Tahun 2007 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 153.

antara masukan yang bersifat bukan maneter dengan keluaran yang bersifat moneter, misalnya penjurusan program pendidikan tertentu berpengaruh terhadap tingkat penghasilan lulusan yang telah bekerja".

2. Kriteria Kualitas Kinerja Guru

Kualitas Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kualitas Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional. Keempat Kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.³⁵

Standar Kompetensi Guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi Kompetensi Guru PAUD/TK/RA, Guru Kelas SD/MI, dan Guru Mata Pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK.

Berkenaan dengan kompetensi guru, yaitu ada 4 hal yang harus dikuasai guru, yaitu: menguasai bahan pelajaran, mampu mendiagnosis tingkah laku siswa, mampu melaksanakan proses pembelajaran, dan mampu mengevaluasi hasil belajar siswa.

³⁵*Ibid*, h. 113.

Berdasarkan penjelasan di atas, serta berbagai kompetensi guru yang dikemukakan sebelumnya, maka kemampuan pokok yang harus dimiliki oleh setiap guru yang akan dijadikan tolak ukur kualitas kinerja guru adalah:³⁶

1. Kompetensi Paedagogik

Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi pedagogik adalah “kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik”. Depdiknas menyebut kompetensi ini dengan “kompetensi pengelolaan pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan sprogram belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.

2. Kompetensi Kepribadian

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati nasehat/ucapan/perintahnya) dan “ditiru” (di

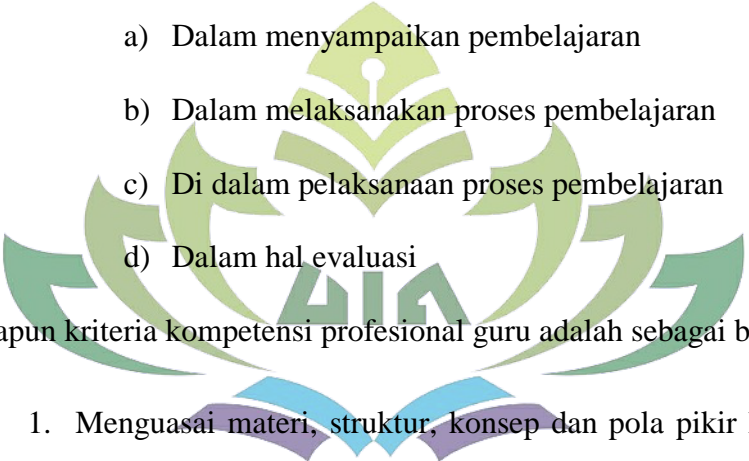
³⁶*Ibid*, h. 207.

contoh sikap dan perilakunya). Kepribadian guru merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik.

3. Kompetensi Profesional

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”.

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek:

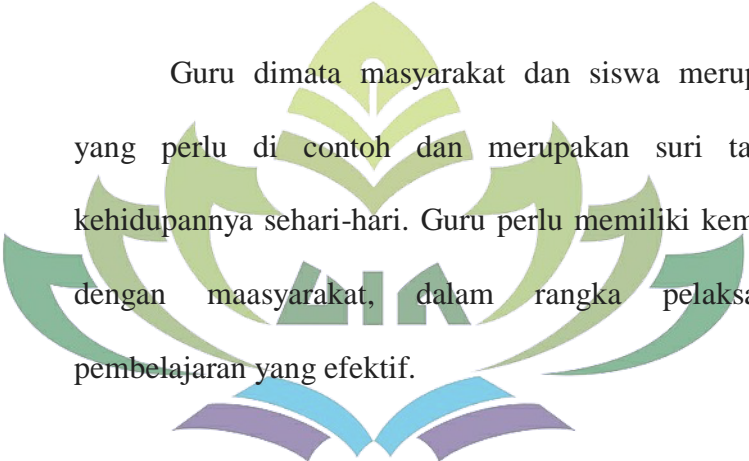
- 
- a) Dalam menyampaikan pembelajaran
 - b) Dalam melaksanakan proses pembelajaran
 - c) Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran
 - d) Dalam hal evaluasi

Adapun kriteria kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut:

1. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu.
3. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

4. Kompetensi Sosial

Guru yang efektif adalah guru yang mampu membawa siswanya dengan berhasil mencapai tujuan pengajaran. Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen kompetensi sosial adalah “kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar”.³⁷



Guru dimata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu di contoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif.

4. Indikator Kinerja Kerja

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka di pandang penting mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal.

Indikator seorang guru memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran menurut Dinas Pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.

³⁷ Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006. h. 122.

2. Penguasaan metode dan strategi mengajar
3. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
4. Kemampuan mengelola kelas
5. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Sejalan dengan pendapat tentang indikator kinerja guru diatas, Dalam menjalankan tugasnya sebagai guru, seorang guru juga harus memperhatikan indikator-indikator kinerja guru yang berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru dan untuk melihat kinerja guru yang juga digunakan dalam penelitian ini seperti yang digunakan dalam penelitian ini yang diungkapkan Rusman diantaranya adalah:³⁸

- a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusun program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan

³⁸ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 125.

tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menurut kemampuan guru.

c. Evaluasi dalam kegiatan

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang dilakukan. Pada tahap ini seseorang dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi.

Pendekatan atau cara yang digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui penilaian acuan norm dan penilaian acuan patokan.³⁹

Ciri-ciri guru yang memiliki kinerja yang baik adalah:

1. Dapat mendesain program pembelajaran
2. Dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik
3. Dapat menilai hasil belajar dengan baik.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Indikator Kinerja Guru adalah proses Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran, Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, Evaluasi dalam kegiatan. indikator inilah yang peneliti kembangkan menjadi alat/ instrumen pengambilan data penelitian berupa pedoman wawancara.

³⁹ Rusman, *Model- Model Pembelajaran*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 78.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan lingkup sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Dalam menentukan tingkat kerja atau baik buruknya kinerja dari seseorang harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Martinis Yamin dan Maisah, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal/ individual, meliputi unsur penelitian, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manager dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeepatan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pemimpin sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultue kerja dalam organisasi (sekolah).
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.⁴⁰

⁴⁰ Yamin Martinis dan Maisah, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Partispasi Guru Terhadap Kinerja Guru*, 2010. h. 129.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tinggi mudahnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Salah satu faktor mendasar yang menentukan ketercapainya tujuan pendidikan nasional diatas adalah guru. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan. Berpijak dari penjelasan diatas, maka permasalahan yang ada secara konkrit dapat diamati pada faktor motivasi kerja guru, kompetensi guru, dan kepemimpinan kepala sekolah.

D. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru

Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kinerja yang memadai, baik dari se jenis maupun isi. Namun, jika kita selami lebih lagi tentang isi yang terkandung dari setiap jenis kompetensi, sebagaimana disampaikan oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan pemerintah, kinerjanya untuk menjadi guru yang kompeten.

Salah satu peranan yang dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi peran Kepala Sekolah. Idochi anwar dan Yayasan Hidayat Amir mengemukakan bahwa personel, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru.⁴¹

Supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengadakan Kunjungan kelas (*classroom visitation*)

Kunjungan kelas adalah kegiatan observasi dalam menjalankan tugasnya dikelas masing-masing (misalnya kegiatan mengajar) terutama pada sekolah yang sama. Melalui kunjungan ini diharapkan para guru memperoleh pengalaman baru guna meningkatkan kecakapannya dalam menjalankan tugas sehari-hari dengan melihat, bertanya, berdiskusi, dan bahkan mungkin mencontoh guru yang diobservasi dalam mengajar atau memecahkan masalah-masalah pendidikan disekolah masing-masing.

Dalam kunjungan kelas, upaya yang dapat dilakukan oleh Kepala Madrasah adalah sebagai berikut:

- a. Memfokuskan seluruh perhatian pada semua elemen dan situasi belajar mengajar
- b. Bertumpu pada upaya memajukan proses belajar mengajar
- c. Membantu guru-guru secara konkrit untuk memajukan proses belajar mengajar.
- d. Menolong guru-guru agar dapat mengevaluasi diri sendiri.
- e. Secara bebas memberikan keberhasilan kepada guru agar dapat berdiskusi

⁴¹ Idochi Anwar dan Yayasan Hidayat AMIR, *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan* (Pustaka Setia: Bandung, 2002). h. 74.

- f. Dengannya mengenai masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses belajar mengajar.

Kunjungan kelas dapat dilakukan dengan pemberitahuan terlebih dahulu melalui inisiatif supervisor sendiri dan atas undangan guru. Agar kunjungan kelas tersebut mencapai hasil yang dikehendaki, maka seorang supervisor haruslah:

- a. Mampu merencanakan kunjungan kelas
- b. Mampu merumuskan tujuan kunjungan kelas
- c. Mampu merumuskan prosedur kunjungan kelas
- d. Mampu menyusun format observasi untuk kunjungan kelas
- e. Mampu berunding dan bekerja sama dengan guru
- f. Dapat mengamati mengajar guru dengan menggunakan format observasi
- g. Mampu menyimpulkan hasil kunjungan kelas
- h. Dapat mengkonfirmasi kunjungan kelas untuk keperluan mengambil langkah tindak lanjut.

2. Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*)

Observasi kelas secara sederhana bias diartikan melalui dan memperhatikan secara teliti terhadap gejala yang nampak. Observasi kelas adalah teknik observasi yang dilakukan oleh supervisor yang dilakukan oleh supervisor terhadap proses belajar mengajar yang sedang berlangsung. Tujuannya adalah untuk memperoleh data obyektif mungkin mengenai aspek-aspek dalam situasi belajar mengajar.

Kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru dalam usaha memperbaiki proses belajar mengajar. Bagi guru itu sendiri data yang dianalisis akan dapat membantu untuk mengubah cara-cara tentu akan

dapat menimbulkan pengaruh positif terhadap kemajuan belajar mereka.

3. Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan mengatasi problema yang dialami siswa.

Masalah besar adalah suatu kondisi tertentu oleh murid dan menghambat kelancaran proses belajarnya. Kondisi tertentu itu dapat berkenaan dengan keadaan dirinya yaitu berupa kelemahan-kelemahan yang dimilikinya dan dapat juga berkenaan dengan lingkungan yang tidak menguntungkan bagi dirinya.

Kepala Madrasah diharapkan dapat membimbing guru dalam mengatasi berbasis masalah belajar yang dialami siswa. Agar bimbingan belajar lebih terarah dalam upaya membantu siswa dalam mengatasi masalah belajar, maka Kepala Madrasah memberikan bimbingan kepada guru langkah-langkah berikut:

- a. Identifikasi

Identifikasi adalah suatu kegiatan yang diarahkan untuk menentukan siswa yang mengalami kesulitan belajar, yaitu mencari informasi tentang siswa dengan melakukan kegiatan berikut:

1. Data dokumen hasil belajar siswa
2. Menganalisis absensi siswa didalam kelas
3. Mengadakan wawancara dengan siswa
4. Menyebarkan angket untuk memperoleh data tentang permasalahan belajar, yang sedang dihadapi.

5. Tes untuk memperoleh data tentang kesulitan belajar atau permasalahan yang sedang dihadapi.

b. Diagonis

Diagonis adalah keputusan atau oenentuan mengenai hasil dari pengolahan data tentang siswa yang mengalami kesulitan belajar dan jenis kesulitan yang dialami siswa. Diagonis ini dapat berupa hal-hal sebagai berikut:

1. Keputusan mengenai jenis kesulitan belajar siswa
2. Keputusan mengenai faktor-faktor yang menjadi sumber sebab-sebab kesulitan belajar.
3. Keputusan mengenai jenis mata pelajaran apa yang mengalami kesulitan belajar.

Kegiatan diagnosis dapat dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan nilai prestasi individu untuk setiap mata pelajaran dengan rata-rata nilai seluruh individu
2. Membandingkan prestasi dengan potensi yang dimiliki oleh siswa tersebut
3. Membandingkan nilai yang diperoleh dengan batas maksimal tujuan yang diharapkan.

c. Prognosis

Prognosis merujuk pada aktivitas penyusunan rencana atau program yang diharapkan dapat membantu mengatasi masalah kesulitan belajar peserta didik, prognosis ini dapat berupa:

1. Bentuk treatment yang harus diberikan
2. Bahan atau materi yang diperlukan
3. Metode yang akan digunakan
4. Alat bantu belajar mengajar yang diperlukan
5. Waktu kegiatan dilaksanakan.

d. Terapi atau pemberi bantuan

Terapi disini adalah pemberi bantuan kepada anak yang mengalami kesulitan belajar sesuai dengan program yang telah disusun pada tahap prognosis. Berikut terapi yang dapat diberikan antara lain meliputi:

1. Bimbingan belajar kelompok
2. Bimbingan belajar individu
3. Pengajaran remedial
4. Pemberian bimbingan pribadi

e. Tindak lanjut atau *follow up*

Tindak lanjut atau *follow up* adalah usaha untuk mengetahui keberhasilan bantuan yang telah diberikan kepada siswa dan tidak lanjutnya yang disadari hasil evaluasi terhadap tindakan yang dilakukan dalam upaya pembagian bimbingan.

4. Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum madrasah

Guru atau tenaga pendidik ialah sekelompok sumber daya manusia yang ditugasi untuk membimbing, mengajar, dan melatih para

peserta didik, mereka adalah tenaga pengajar, tenaga pendidik, yang secara khusus diangkat dengan tugas utama mengajar pada jenjang pendidikan dasar atau menengah.

Pengakuan terhadap berbagai potensi seorang atau guru untuk seaktualisasikan melalui pembinaan dan penyediaan iklim yang kondusif, serta melakukan pekerjaan secara kreatif. Pemberdayaan berarti memberikan pegawai secara kreatif, itu berarti memberikan pegawai untuk mencoba ide-ide baru, meskipun ide tersebut belum pernah dipertimbangkan atau sebelumnya ditolak.

Para guru merupakan bagian integral dari keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan strategi dalam kehidupan suatu madrasah. Oleh sebab itu, agar tugas-tugas pembinaan bagi para guru oleh kepala madrasah dapat dilaksanakan secara efektif, masa lingkup atau dimensi-dimensi kepegawaian perlu dipahami oleh setiap kepala madrasah.

Masalah-masalah yang tak terpisahkan dari kehidupan madrasah sebagai suatu organisasi mencakup beberapa aspek, seperti mendefinisikan tujuan, menentukan kebijaksanaan, mengembangkan program, mengadakan fasilitas, mencapai hasil dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang terpisah-pisah.

Semua kegiatan tersebut memerlukan keterlibatan orang dengan latar belakang kemampuan yang berbeda-beda, seperti peran guru yang profesional kelompok orang-orang yang tidak terlibat dalam tugas

mengajar, pustakawan, dan sebagainya. Secara umum diakui bahwa keberhasilan usaha seseorang mempunyai hubungan yang erat dengan kualitas manusia yang melakukan usaha tersebut, disamping keadaan yang berpengaruh terhadap kondisi fisik dan mental manusia itu sendiri. Dalam proses penyelenggaraan pendidikan, gedung madrasah adalah penting. Dana program yang direncanakan adalah esensial, dan kepemimpinan adalah vital. Tetapi faktor yang paling esensial didalam proses pendidikan adalah manusia yang ditugasi dengan pekerjaan untuk menghasilkan perubahan yang telah direncanakan pada anak didik. Hal ini esensi dan hanya dapat dilaksanakan oleh sekelompok manusia profesional, yaitu manusia manusia yang memiliki kompetensi mengajar.

5. Mengadakan pertemuan atau rapat (meeting)

Pertemuan merupakan media untuk bercakap-cakap, berdialog, atau bertukar pikiran antara kepala sekolah dengan guru, atau pengawas dengan guru untuk membahas usaha-usaha meningkatkan kemampuan profesional. Pertemuan tersebut biasanya bersifat informal dan berlangsung dalam waktu yang cakup memadai supaya pengumpulan informasi lebih lengkap dan rinci. pertemuan pribadi ini merupakan dialog profesional tentang berbagai hal yang berkaitan dengan upaya perbaikan pengajaran, situasi pertemuan bersifat kekeluargaan, kebersamaan dan keterbukaan.

6. Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Teknik supervisi kelompok adalah suatu cara melaksanakan program supervisi yang diajukan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang akan disupervisi berdasarkan hasil analisis kebutuhan, dan analisis kemampuan kinerja guru, kemudian dikelompokkan berdasarkan kebutuhan guru, kinerja guru, kemudian dikelompokkan berdasarkan guru. Kemudian guru diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang diperlukan. Dalam teknik supervisi kelompok

7. Mengadakan penelitian-penelitian (*inservice-training*).

Dalam lembaga pendidikan guru merupakan suatu lembaga yang selalu mendapat perhatian, baik oleh para ahli pendidikan maupun para administrator pendidikan dalam berbagai tingkat wewenang dan tanggung jawab dalam sektor pendidikan. Pentingnya lembaga pendidikan guru, baik perservice, maupun in-service, dalam rangka mempersiapkan dan menjadikan calon-calon guru dalam berbagai jenjang pendidikan sejak dari taman dan kanak-kanak sampai dengan pendidikan tingkat menengah.

Sebagai langkah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalitas guru dalam proses pembelajaran, maka kepala Madrasah selain secara intern memberikan wawasan dan pengetahuan melalui pertemuan atau rapat-rapat rutin juga secara eksternal harus

memberikan kesempatan kepada para guru untuk mengikuti berbagai macam kegiatan yang dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan keilmuan guru seperti pendidikan, pelatihan, workshop, seminar, serasehan, dan sejenisnya.

E. Penelitian Relevan

Secara umum, sesungguhnya banyak penelitian yang hampir mirip dengan penelitian yang diajukan oleh peneliti ini, dibawah ini peneliti tampilkan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2018) tentang “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 02 Bandar Lampung” . peneliti menyimpulkan bahwa berdasarkan dari 8 indikator kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang telah peneliti tanyakan kepada kepala madrasah, guru dan staf TU Kepala sekolah telah melaksanakan 6 indikator dengan baik sesuai ketentuan yang ada.

Sedangkan untuk kinerja guru dari 6 indikator yang ada pula telah terlaksana 4 indikator yang sesuai ketentuan yang ada. Selain kesimpulan diatas berdasarkan hasil penelitian ini dapat penulis simpulkan pula bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangatlah berkaitan dalam meningkatkan kinerja guru karena semakin baik kepemimpinan seseorang kepala sekolah maka akan

memperngaruhi kinerja guru agar tercipta peningkatan mutu pengajaran disekolah.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Eva Aprianti dari Program Studi Tarbiyah, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul: Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di SMP Way Pengubuan Tahun 2017.

Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru disekolah dan hasil penelitian menunjukkan bahwasanya: hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru dapat dilihat dari beberapa hal yaitu mampu menyusun rencana pembelajaran, mengelola pembelajaran, evaluasi atau penilaian pembelajaran, hubungan antar pribadi.

Kepemimpinan efektif yang dilakukan kepala sekolah di SMP Way Pengubuan dapat dilihat dari perannya yaitu antaranya: a. Memotivasi guru. b. Menciptakan tata tertib sekolah. c. Melakukan pengawasan. d. Menyelenggarakan konsultasi. e. Menciptakan suasana kerja yang baik. f. Menyelenggarakan diklat bagi guru dan staf. g. Melakukan supervisi.

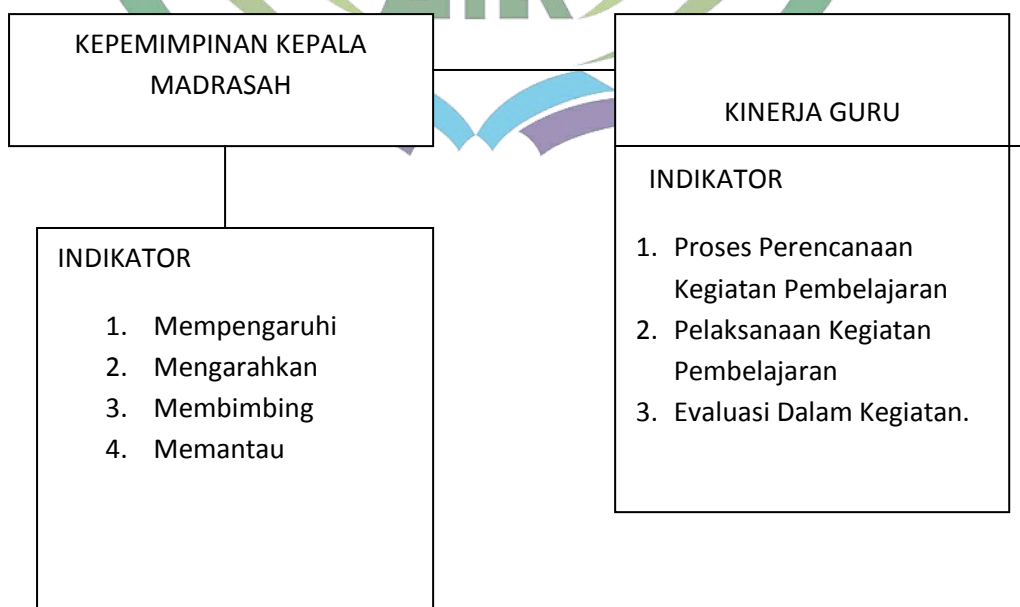
Kepemimpinan yang telah dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Way Pengubuan ternyata berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

F. Kerangka Berfikir

Pada penelitian ini difokuskan pada kualitas kinerja guru. Hal ini dapat dipahami karena kualitas kinerja guru itu akan banyak ditentukan oleh kepala madrasah yang dicirikan oleh:

1. Mempengaruhi
2. Mengarahkan
3. Membimbing
4. Memantau

Artinya semakin baik kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs. Hasanuddin maka peluang untuk mencapai kinerja Kinerja guru yang berkualitas itu makin tinggi.



BAB III

DESKRIPSI UMUM MTs HASANUDDIN TELUK BETUNG

A. Gambaran Umum M Ts Hasanuddin Teluk Betung

1. Sejarah Yayasan Pendidikan Islam Hasanuddin

Menurut Abd. Rohim Putra kedua dari Bpk. H. Farid (Cucunya Kiyai Hasanudin) bahwa berdirinya yayasan hasanuddin bermula dari banyaknya pedagang yang datang dari luar (Banten, Jawa, Bugis dan lainnya) ke Teluk Lampung, kemudian terjadilah sosialisasi dan interaksi di antara mereka dalam wujud pertanyaan – pertanyaan tentang permasalahan-permasalahan keagamaan seperti tentang keimanan/tauhid syari'ah dan praktek-praktek ibadah kepada seorang Kiyai Hasanudin bin sa'diyan. Beliau datang dari pulau jawa, kemudian pada tahun 1918 Kiyai Hasanuddin mendirikan majlis ta'lim atas desakan dan dorongan dari masyarakat sekitar sebagai sarana pengajian, pengajaran keagamaan dan pembahasan-pembahasan persoalan baik kaitan dengan ibadah makhdoh maupun ghairu makhdoh.¹

Pada tahun 1930 beliau mendirikan pesantren yang dikenal dengan pesantren ki Udin. Saat itu santrinya berasal dari putra-putri daerah sekitar bahkan dari luar daerah termasuk dari serang banten sebagai pusat pendidikan dan pengajaran keagamaan. Kurikulum atau materi-materi yang diajarkan adalah Alqur'an, kitab-kitab salafi seperti kitab ajrumiyah,

¹ Abd. Rohim, *Hasil Wawancara* pada Tanggal 17 November 2011 jam 11.45 s/d 13.00.

amil, matan taqrib, matan bina', akhlaq libanin, tafsir jalalai, 'Uqudullujain dan hadits arbain. Disamping itu Santri-santri Kiyai hasanudin juga di didik untuk selalu peduli terhadap lingkungan. Hal ini terbukti mereka mampu membuat dan menghubungkan dari jalan satu ke jalan yang lainnya yang bisa dinikmati oleh generasi sekarang.

Pada Tahun 1942 Kiyai hasanudin meninggal dunia dan dilanjutkan oleh putranya bernama KH. Abdul Mukti bin kiyai Hasanudin. Saat itu nama pesantren berubah dari pesantren ki udin menjadi pesantren kupang teba teluk betung, santrinya berjumlah \pm 300 orang. Beliau meninggal dunia pada tahun 1981 dan dilanjutkan oleh putranya bernama KH. Farid sampai dengan sekarang. Kurikulum pondok pesantren adalah kurikulum salafi murni (mempelajari kitab-kitab salafi yang disampaikan secara sorogan dan halaqoh/nyoret, qiro'atul qur'an, dan training). Pada tahun 1985 Kh. Farid mengembangkan pendidikan menjadi Yayasan Hasanudin yang menyelenggarakan pendidikan :

1. Pondok Pesantren Salafi (kurikulum salafi murni), Santrinya berjumlah 70 Orang/putra-putri
2. Madrasah Tsanawiyah (MTs) Hasanuddin berdiri pada tahun 1984 - Sekarang. Kurikulum yang digunakan adalah kurikulum kementerian Agama dan Dinas pendidikan. Siswanya berjumlah 203 orang.

3. Madrasah Aliyah (MA) Hasanudin berdiri pada tahun 1989 sampai sekarang. Kurikulum yang digunakan adalah kurikulum kementerian Agama dan Dinas pendidikan. Siswanya berjumlah 75 orang
4. Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Hasanuddin berdiri pada tahun 1998 – sekarang.²

2. Visi, Misi dan Tujuan MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung

a. Visi Mts Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung

“Unggul Dalam Prestasi dan Ilmu Pengetahuan Berlandaskan Iman, Taqwa, Dan Akhlakul Karimah”

b. Misi Mts Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung

- 1) Melakukan Pembelajaran dan bimbingan secara efektif untuk mengoptimal-kan potensi yang dimiliki siswa.
- 2) Menumbuhkembangkan penghayalan dan pengamalan terhadap agama yang dia anut untuk membentuk budi pekerti yang baik.
- 3) Menciptakan suasana yang kondusif untuk keefektifan seluruh kegiatan sekolah.
- 4) Membudayakan budaya kompetitif bagi siswa dalam upaya peningkatan prestasi.

² H. Jahri Mu'in dan Nasrudin. *Hasil Wawancara* pada tanggal 17 November 2011 jam 13.00 s/d 15.00

- 5) Mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan tugas kependidikan dan keguruan.
- 6) Melestarikan dan mengembangkan olah raga, seni, dan budaya.
- 7) Mengembangkan pribadi yang cinta tanah air.

c. Tujuan Mts Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung

1. Sebagai upaya untuk menanamkan *Sense of belonging* dan *Responsibility* anggota terhadap madrasah.
2. Agar kegiatan Madrasah MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung dapat dilaksanakan secara dinamis, program program dilaksanakan sesuai tuntutan dan harapan, baik dari madrasah maupun dari masyarakat yang semakin maju.
3. Agar proses belajar mengajar pada MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung dapat di laksanakan secara optimal, dalam rangka pencapaian tujuan yang di telah ditetapkan.

3. Program Kerja Tahunan MTs. Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.

1. Pengembangan kurikulum dan pembelajaran
2. Perbaikan Administrasi & Manajemen Sekolah
3. Perbaikan Sarana dan Prasarana
4. Peningkatan kualitas SDM (ketenagaan)
5. Peningkatan Pembiayaan dan Perdanaan Madrasah

6. Peningkatan Peran Serta Masyarakat
7. Peningkatan Prestasi Peserta Didik
8. Peningkatan kualitas Lingkungan dan Budaya madrasah

4. Kondisi Siswa, Guru dan Pegawai MTs Hasanuddin Teluk Betung

a. Data Siswa Sekarang

Tabel 3.1
Data Jumlah Siswa Tahun 2018/2019

No	Jumlah Siswa Perkelas (Tingkat)	2018/2019		
		L	P	Jml
1.	Kelas VII A	22	15	37
2.	Kelas VII B	26	12	38
3.	Kelas VIII A	13	13	26
4.	Kelas VIII B	13	15	28
5.	Kelas IX A	13	8	21
6.	Kelas IX B	13	7	20
Jumlah		100	70	170

Tabel 3.2
Data Rombel TP. 2018/2019

No	Nama Rombel	Jumlah Rombel	Keterangan
1	Kelas VII (Tujuh)	2	VII A dan VII B
2	Kelas VII (Delapan)	2	VIII A dan VIII B
3	Kelas IX (Sembilan)	2	IX A, IX B

Jumlah	6	
---------------	----------	--

b. Data Guru dan Karyawan

Tabel 3.3
Data Guru dan Karyawan

NO	NAMA	GURU		MATA PELAJARAN	Tugas
		PNS	HONORER		
1	Hi. Janim, S.Pd.I.		✓	Penjas, Fiqih	Kepala Sekolah
2	Ramli, S.Ag	✓		B. Arab	Wali Kelas VIII A
3	Ir. Nurzen, S.Pd.		✓	Matematika	Guru
4	Lilis Fauziah, S.Ag.		✓	Fiqih, BPI	Guru
5	Drs. Mukhtar		✓	PKN, IPS	Guru
6	Cek Naimah, S.Pd.		✓	B. Indonesia,	Kepala Perpustakaan
7	Ali Imron		✓	Penjaskes, Qurdis, SBK	Wali Kelas IX B dan Pembina Pramuka
8	Aslah Ariesta		✓	IPA,	Kepala Lab. IPA
9	M. Safari Mahmud, S.Pd.I.		✓	Al-Quran Hadist, IPS	Guru
10	Iftiroh		✓	IPA, Prakarya	Waka Kesiswaan
11	Elviyanti, S.Pd	✓			Wali Kelas VIII A
12	Elviyati, S.Pd		✓	Bahasa Inggris	Wali Kelas VIIA
13	Mujiati, S.Ag	✓		Al Quran Hadis, Akidah	Wali Kelas VII

				Akhlak, SKI	B
14	Mujiyono, M.Pd	✓		Bahasa Indonesia	Waka Kurikulum
15	Rina Fatmawati		✓	BK , SBK	Stap TU
16	Andri Hidayat		✓	Al-Quran Hadis, IPS	Kepla TU / Oprator dan Wali Kelas IX A
17	Diah Ayu		✓	Pemb. Keg Eskul Pramuka dan seni	
18	Amir Syarifudin				Penjaga Madrasah

5. Kondisi Sarana Prasarana Pembelajaran MTs Hasanuddin Teluk

Betung

a. Data Sarana dan Prasarana Sekolah

Tabel 3.4
Sarana Gedung dan Kelas

No	Jenis Ruangan	Jml	Luas m2	Pemanfatan Ruangan			Kondisi		
				Dipakai	Tidak	Jarang	Baik	RR	RB
1.	Ruang Kelas	6	315	✓			✓		
2.	Ruang Perpustakaan	1		✓					
3.	Ruang Serba Guna								
4.	Ruang Tata Usaha	1	4	✓			✓		
5.	Ruang Kepala Sekolah	1	4	✓			✓		
6.	Ruang Guru	1	42	✓			✓		

7.	Ruang BK								
8.	Ruang UKS	1							
9.	Ruang Laboratorium	1	35	✓			✓		
10.	Ruang Ibadah	1	56	✓				✓	
11.	Ruang Penjaga	1	35	✓				✓	
12.	Ruang Dinas Kep. Sek.								
	Jumlah	11							

Tabel 3.5
Sarana Penunjang Buku Perpustakaan

No	Jenis	Penerbit	Jumlah Eks	Kurang	Berlebih	Pemanfatan		
						Sering	Sedang	Kurang
1.	Qur'an Hadits	Ts	70	✓		✓		
2.	Fiqih	Ts	70	✓		✓		
3.	SKI	Ts	60	✓		✓		
4.	B. Arab	Ts	60	✓		✓		
5.	B. Inggris	Yudistira	70	✓		✓		
6.	IPA	PP Pabelan	70	✓		✓		
7.	B. Indonesia	Yudistira	70	✓		✓		
8.	Biologi	PP Pabelan	70	✓		✓		
9.	Matematika	Yudistira	70	✓		✓		
10.	PKn	Yudistira	70	✓		✓		

B. Deskripsi Data Penelitian

Data-data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi Guru untuk Merencanakan, melaksanakan, Evaluasi Pembelajaran.

Dalam hal mempengaruhi guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan Evaluasi pembelajaran kepala Madrasah telah menjelaskan bahwa selalu berusaha untuk memotivasi guru-guru dan mengikutsertakan dalam pelatihan atau *Workshop* untuk menambah wawasan para guru dalam membuat silabus yang baik dan benar. Hal tersebut berdasarkan hasil obeservasi dan wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.

“Saya selaku Kepala Madrasah berusaha untuk memotivasi guru guru dengan mengikutsertakan mereka dalam pelatihan atau *Workshop*. melalui *Workshop* tersebut saya berharap dapat menambah wawasan para guru tentang silabus, RPP dan bahan ajar. Saya juga sebagai Kepala Madrasah mengajak guru agar dalam melaksanakan pembelajaran guru bisa menggunakan metode belajar secara variatif dan sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah dan selalu mengajak agar guru dapat memahami secara jelas tujuan pendidikan yang hendak dicapai dan aktivitas pengajaran dalam mencapai tujuan tersebut.”³

³H. Janim, Kepala Madrasah MTs Hasanuddin, *Wawancara*, Pada hari Rabu tanggal 27 Februari 2018 Pukul 13.30 WIB di ruang kantor.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut diperkuat oleh wawancara dengan Ibu Iftiroh, S. Pd selaku guru IPA yang menyatakan bahwa:

“Dalam banyak kesempatan Kepala Madrasah selalu memotivasi guru guru, untuk mengikuti berbagai kegiatan akademik seperti *Workshop*, diklat, IHT baik yang diselenggarakan pihak sekolah maupun pihak luar. Hal tersebut dimaksudkan untuk memperluas wawasan dan peningkatan kompetensi akademik. Kepala madrasah juga mengajak agar dalam melaksanakan pembelajaran guru bisa menggunakan metode belajar secara variatif dan sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah. Dan dalam Evaluasi kita disini memberikan bentuk penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik. Melaksanakan tindak lanjut”⁴

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa secara umum Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung tersebut telah mempengaruhi guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Selain Wawancara, peneliti juga melakukan observasi, hasil observasi bahwa Kepala Madrasah MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung telah melakukan serta mempengaruhi RPP, Silabus dan guru juga melaksanakan penyusunan RPP dan evaluasi yang sesuai.

⁴Iftiroh, Guru IPA, *Wawancara*, Pada hari Selasa tanggal 19 Februari 2019 Pukul 10.00 WIB di Ruang Kantor Guru.

Senada dengan pendapat Ibu Iftiroh, S.Pd guru IPA tersebut Bapak Mujiono, M.Pd selaku Guru Bahasa Indonesia menjelaskan sebagai berikut:

Setiap ada kesempatan kepala madrasah selalu mengikutsertakan kami sebagai guru untuk mengikuti *Workshop* terkait dengan keterampilan dalam membuat perencanaan pembelajaran (RPP). Kepala madrasah juga mengajak agar dalam melaksanakan pembelajaran guru bisa menggunakan metode belajar secara variatif dan sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah. Dan dalam Evaluasi guru memberikan bentuk penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik.⁵

Jadi berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung tersebut telah mempengaruhi guru dalam merencanakan pembelajaran pada tingkat yang cukup baik.

Pernyataan ketiga informan tersebut menyatakan bahwa kepala madrasah baik secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan motivasi dan mengajak para guru untuk dengan menyiapkan RPP yang sebaik-baiknya. Dapat dipahami bahwa Kepala Madrasah telah berperan aktif memotivasi dan mengajak para guru untuk membuat persiapan mengajar dengan menyiapkan RPP sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepala Madrasah telah menjalankan perankepemimpinannya dalam hal mempengaruhi para guru dalam merencanakan pembelajaran.

⁵Mujiono, Guru Bahasa Indonesia, *Wawancara*, Pada hari Selasa tanggal 19 Februari 2019 Pukul 13.00 WIB di Ruang Kantor Guru.

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengarahkan guru untuk merencanakan, melaksanakan dan Evaluasi Pembelajaran.

Dalam hal Mengarahkan Guru dalam Merencanakan Pembelajaran melaksanakan dan Evaluasi Pembelajaran Kepala Madrasah telah menjelaskan bahwa untuk mengarahkan guru dalam merencanakan melaksanakan dan Evaluasi Pembelajaran dengan menyusun program sekolah tahunan, membuat RPP, mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan pengajaran dll.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Madrasah Tsanawiyah Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.

“ya saya selaku Kepala Madrasah ikut mempersiapkan dan mengarahkan guru dalam membuat RPP, menyiapkan langkah-langkah apa saja harus ada dalam RPP memang harus tercantum dalam RPP. saya selalu mengarahkan pelaksanaan pembelajaran, dan saya sudah menyiapkan media pembelajaran jadi siswa mempunyai kesempatan untuk menggunakan alat tersebut dalam proses pembelajaran, guru juga harus mampu menyesuaikan apa yang telah dibuat sesuai dengan RPP yang akan dilaksanakan untuk MTs Hasanuddin menggunakan perangkat pembelajaran atau kurikulum 2013 dan dalam evaluasi pembelajaran saya selalu menganalisis hasil evaluasi belajar dan layanan bimbingan dan konseling, melaksanakan program pengayaan dan perbaikan. saya juga selalu berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dipapan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya”⁶

⁶H. Janim, Kepala Madrasah MTs Hasanuddin, *Wawancara*, Pada hari Rabu tanggal 27 Februari 2018 Pukul 13.30 WIB di ruang kantor.

Berdasarkan penjelasan yang dikatakan kepala madrasah peneliti membenarkan bahwa kepala madrasah sudah mengarahkan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kepala madrasah sudah mengarahkan guru dalam membuat silabus, dan rencana persiapan pembelajaran (RPP). mengarahkan guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran.

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah tersebut diperkuat oleh wawancara bapak Aslah Ariesta selaku Guru IPS sebagai berikut:

“Dalam beberapa kesempatan Kepala Madrasah selalu ikut mempersiapkan dan mengarahkan dalam pembuatan RPP, menyiapkan langkah-langkah apa saja yang harus tercantum dalam RPP. bapak selalu mengarahkan pelaksanaan pembelajaran, dan menyiapkan media pembelajaran jadi siswa mempunyai kesempatan untuk menggunakan alat tersebut dalam proses pembelajaran guru-guru disini agar mampu menyesuaikan apa yang telah dibuat sesuai dengan RPP yang akan dilaksanakan. Kepala madrasah selalu mengadakan layanan bimbingan/ Konsling ke guru BK dan melaksanakan program pengayaan dan perbaikan⁷

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung tersebut telah mengarahkan guru dalam Merencanakan, Melaksanakan dan Evaluasi pembelajaran pada tingkat yang cukup baik.

⁷ Aslah Ariesta, Guru IPS, *Wawancara*, Pada hari Selasa tanggal 21 Februari 2019 Pukul 11.00 WIB di Ruang Kantor Guru.

Selain Wawancara, peneliti juga melakukan observasi, hasil observasi bahwa Kepala Madrasah MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung telah melakukan serta mengarahkan RPP, Silabus, menyediakan media pembelajaran dan guru juga melaksanakan penyusunan RPP dan evaluasi yang sesuai.

Senada dengan pendapat Bapak Aslah Ariesta selaku Guru IPS tersebut Ibu Elviyati menjelaskan sebagai berikut:

Bapak selalu ikut mempersiapkan dan mengarahkan RPP, menyiapkan langkah-langkah apa saja yang memang harus tercantum dalam RPP. Bapak juga mengarahkan pelaksanaan pembelajaran, dan menyiapkan media pembelajaran jadi siswa mempunyai kesempatan untuk menggunakan alat tersebut dalam proses pembelajaran guru-guru disini agar mampu menyesuaikan apa yang telah dibuat sesuai dengan RPP yang akan dilaksanakan dan mengadakan layanan bimbingan/ Konsling ke guru BK dan melaksanakan program pengayaan, perbaikan dan selalu berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat.⁸

Berdasarkan hasil wawancara tersebut guru di MTs Hasanuddin menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah sudah mengarahkan guru dengan baik dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Pernyataan ketiga informan tersebut menyatakan bahwa Kepala Madrasah baik secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan motivasi dan mengajak para guru untuk dengan menyiapkan RPP yang sebaik-baiknya. Dapat disimpulkan bahwa Kepala Madrasah telah

⁸Elviyati, Guru Bahasa Inggris, *Wawancara*, Pada hari Selasa tanggal 21 Februari 2019 Pukul 11.00 WIB di Ruang Kantor Guru.

berperan aktif memotivasi dan mengajak para guru untuk membuat persiapan mengajar dengan menyiapkan RPP sesuai dengan materi yang akan disampaikan dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepala Madrasah telah menjalankan peran kepemimpinannya dalam hal mempengaruhi para guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan evaluasi pembelajaran.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membimbing Guru untuk Merencanakan, Melaksanakan dan Evaluasi Pembelajaran.

Dalam hal membimbing guru dalam Merencanakan, Melaksanakan dan Evaluasi pembelajaran. Kepala Madrasah telah menjelaskan bahwa untuk membimbing guru dalam merencanakan, Melaksanakan dan Evaluasi pembelajaran dengan membuat penyusunan program sekolah untuk satu tahun, menyusun jadwal pelajaran, mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan pengajaran, mengatur kegiatan penilaian, mencatat dan melaporkan hasil kemampuan belajar peserta didik berdasarkan kurikulum 2013.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.

“Saya selaku Kepala Madrasah selalu membimbing guru dalam membuat penyusunan program sekolah untuk satu tahun, menyusun jadwal pelajaran, mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan pengajaran, mengatur kegiatan penilaian, mencatat dan melaporkan hasil kemampuan belajar peserta didik berdasarkan kurikulum 2013, saya memberikan fasilitas kepada guru untuk

mengikuti *Workshop* yang bertujuan dalam merubah *mindset* guru tentang Kurikulum 2013.”⁹

Dari penjelasan kepala madrasah diatas dapat dipahami bahwa secara umum Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung telah membimbing guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil pembelajaran dengan membimbing guru dalam penyusunan program sekolah, dan membimbing guru agar dapat mengikuti *Workshop*.

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah tersebut diperkuat oleh wawancara bapak Mujiono, M. Pd selaku Waka Kurikulum/Guru Bahasa Indonesia sebagai berikut:

“ya bapak selalu memberikan fasilitas kepada guru untuk mengikuti *Workshop* agar pengetahuan guru dapat meningkat dan selalu membuat penyusunan program sekolah untuk satu tahun, menyusun jadwal pelajaran, mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan pengajaran, mengatur kegiatan penilaian, mencatat dan melaporkan hasil kemampuan belajar peserta didik”
10

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa secara umum Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung tersebut telah mengarahkan guru dalam Merencanakan, Melaksanakan dan Evaluasi pembelajaran pada tingkat yang cukup baik.

⁹H. Janim,S.Pd.I, *Wawancara* Kepala Madrasah MTs Hasanuddin, Pada hari Rabu tanggal 27 Februari 2018 Pukul 13.30 WIB di ruang kantor.

¹⁰Mujiono, M. Pd, *Wawancara* Guru Bahasa Indonesia, Pada hari Selasa tanggal 19 Februari 2019 Pukul 13.00 WIB di Ruang Kantor Guru.

Selain Wawancara, peneliti juga melakukan observasi, hasil observasi bahwa Kepala Madrasah MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung telah membimbing guru dalam pembuatan RPP, Silabus dan membimbing guru dalam melaksanakan pembelajaran dikelas, serta mengevaluasi pembelajaran.

Senada dengan pendapat Mujiono, M. Pd Guru Bahasa Indonesia tersebut Ibu Iftiroh, S.Pd selaku Guru menjelaskan sebagai berikut:

“Kepala Madrasah selalu membimbing guru dalam menyesuaikan apa yang telah dibuat sesuai RPP apa yang akan dilaksanakan dalam proses belajar mengajar. Guru harus memikirkan sebelum melaksanakan, sesuai dengan metode yang dilakukan didalam kelas dan bapak selalu berusaha menuntun dalam melaksanakan pembelajaran, dan memberi motivasi kepada kami guru-guru agar tetap profesional dalam mengajar membantu kami guru-guru disini dalam upaya pengevaluasian pembelajaran”¹¹

Pernyataan ketiga informan tersebut menunjukkan bahwa Kepala Madrasah baik secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan motivasi dan mengajak para guru untuk dengan menyiapkan RPP yang sebaik-baiknya. Dapat disimpulkan bahwa Kepala Madrasah telah berperan aktif memotivasi dan mengajak para guru untuk membuat persiapan mengajar dengan menyiapkan RPP sesuai dengan materi yang akan disampaikan dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepala Madrasah telah menjalankan peran kepemimpinannya dalam hal mempengaruhi para guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan evaluasi pembelajaran.

¹¹Iftiroh, S.Pd, *Wawancara* Guru IPA, Pada hari Selasa tanggal 19 Februari 2019 Pukul 10.00 WIB di Ruang Kantor Guru

4. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memantau Guru untuk Merencanakan, Melaksanakan dan Evaluasi Pembelajaran.

Dalam hal memantau guru dalam merencanakan pembelajaran. Kepala Madrasah telah menjelaskan bahwa selalu dan tidak hanya memantau tetapi juga ikut membantu guru guru dalam merencanakan pembelajaran.

Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.

“ya saya sebagai Kepala Madrasah tidak hanya memantau tetapi saya juga tetap harus membantu guru guru disini dalam merencanakan pembelajaran dan memberi motivasi kepada guru-guru agar tetap profesional dalam mengajar.”¹²

Berdasarkan hasil wawancara kepala madrasah tersebut dapat dipahami bahwa secara Kepala Madrasah di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung telah memantau guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Selain Wawancara, peneliti juga melakukan observasi, hasil observasi bahwa Kepala Madrasah MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung telah memantau guru dalam pembuatan RPP, memantau jalannya pembelajaran dikelas, serta mengevaluasi hasil pembelajaran.

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah tersebut diperkuat oleh wawancara Ibu Elviyati selaku Guru Bahasa Inggris sebagai berikut:

¹²H. Janim, Kepala Madrasah MTs Hasanuddin, *Wawancara*, Pada hari Rabu tanggal 27 Februari 2018 Pukul 13.30 WIB di ruang kantor.

“ya bapak salalu memantau dan tetap membantu guru guru disini dalam merencanakan pembelajaran dan bapak berusaha menuntun kami guru-guru disini dalam melaksanakan pembelajaran, dan memberi motivasi kepada guru-guru agar tetap profesional dalam mengajar.”¹³

Pernyataan ketiga informan tersebut menunjukkan bahwa Kepala Madrasah baik secara langsung maupun tidak langsung telah memantau gurudalam menyiapkan RPP, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Dapat disimpulkan bahwa Kepala Madrasah telah berperan aktif memantau jalanya pembelajaran sehingga kepala madrasah mengetahui sejauh mana guru dapat mengejarkan tuganya sesuai dengan materi yang akan disampaikan dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepala Madrasah telah menjalankan peran kepemimpinannya dalam hal membimbing para guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan evaluasi pembelajaran.

¹³Elviyati, Guru Bahasa Inggris, *Wawancara*, Pada hari Selasa tanggal 21 Februari 2019 Pukul 11.00 WIB di Ruang Kantor Guru.



Data Observasi Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.

No.	Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah		Pelaksanaan		
	Indikator	Sub Indikator	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik
1.	Kepemimpinan	a. Mempengaruhi b. Mengarahkan c. Membimbing d. Memantau	✓	✓ ✓ ✓	

2.	Kinerja Guru	a. Merencanakan Pembelajaran b. Melaksanakan Pembelajaran c. Mengevaluasi Hasil Pembelajaran	✓	✓	✓
----	--------------	--	---	---	---



**Analisis Dokumen Rencana Pelaksanaan Pembelajaran
Observasi Kinerja Guru dalam RPP**

Kelas/Semester: 10/ Genap

Tahun Pelajaran: 2019/2020

No	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	Keterangan	
		Ada	Tidak Ada
1.	Tujuan Pembelajaran a. Standar Kompetensi b. Indikator	✓	✓

	<ul style="list-style-type: none"> c. Ranah Tujuan (Komprehensif) d. Sesuai dengan kurikulum 	✓	
2.	<p>Bahan Belajar/ Materi Pelajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Bahan belajar mengacu/ sesuai dengan tujuan. b. Bahan belajar disusun secara sistematis c. Menggunakan bahan ajar sesuai dengan kurikulum d. Kesesuaian materi dengan alokasi waktu e. Memberi pengayaan 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓ 	✓
3.	<p>Strategi/ Metode Pembelajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pemilihan metode disesuaikan dengan tujuan b. Pemilihan metode disesuaikan dengan materi c. Kelengkapan langkah-langkah dalam setiap tahapan pembelajaran dan kesesuaiannya dengan alokasi waktu yang disediakan. d. Penetapan metode berdasarkan kemampuan atau karakteristik siswa e. Memberi pengayaan 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ 	
3.	<p>Strategi/ Metode Pembelajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pemilihan metode disesuaikan dengan tujuan b. Pemilihan metode disesuaikan dengan materi c. Kelengkapan langkah-langkah dalam setiap tahapan pembelajaran dan kesesuaiannya dengan alokasi waktu 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ 	

	<p>yang disediakan.</p> <p>d. Penetapan metode berdasarkan kemampuan atau karakteristik siswa</p> <p>e. Memberi pengayaan</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>	
4.	<p>Media Pembelajaran</p> <p>a. Media disesuaikan dengan tujuan pembelajaran</p> <p>b. Media disesuaikan dengan materi pembelajaran.</p> <p>c. Kesesuaian media pembelajaran dengan karakteristik peserta didik</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	
5.	<p>Penilaian Hasil Belajar</p> <p>a. Kesesuaian teknik penilaian dengan tujuan pembelajaran</p> <p>b. Kejelasan prosedur penilaian</p> <p>c. Mencantumkan jenis dan bentuk penilaian</p> <p>d. Kesesuaian dengan alokasi waktu yang tersedia</p> <p>e. Kelengkapan instrumen</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	

BAB IV

ANALISIS PENELITIAN

A. Temuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan mulai tanggal 18 Februari 2019 sampai dengan 18 Maret 2019 dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh data yang berkaitan tentang “Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah di Mts Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mempengaruhi guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan Evaluasi Pembelajaran.

Dalam hal mempengaruhi guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan evaluasi pembelajaran Kepala Madrasah Tsanawiyah Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung telah menunjukkan tingkat kemampuan mempengaruhi guru yang cukup baik. Dibuktikan dengan hasil wawancara hasil observasi yang menunjukkan bahwa kelengkapan perangkat pembelajaran seperti kurikulum, silabus, RPP dan bahan ajar, hal tersebut dibuktikan dalam mempersiapkan dan melaksanakan proses pembelajaran dan evaluasi yang dapat terlaksana sesuai dengan standar yang ada dan Kepala Madrasah memotivasi guru mengikutsertakan dalam pelatihan atau *Workshop* untuk menambah wawasan para guru dalam membuat silabus yang baik dan benar.

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengarahkan guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi Pembelajaran.

Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut dapat ditemukan bahwa Kepala Madrasah Tsanawiyah Hasanuddin teluk betung Bandar Lampung dalam mengarahkan guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi Pembelajaran sudah cukup baik. Dilihat dari Kepala Madrasah selalu mengarahkan guru dalam menyiapkan langkah-langkah apa saja yang harus ada dalam RPP, Penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode strategi pembelajaran serta mengevaluasi hasil pembelajaran untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam membimbing guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi Pembelajaran.

Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut dapat ditemukan bahwa Kepala Madrasah Tsanawiyah Hasanuddin teluk betung Bandar Lampung dalam membimbing guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi Pembelajaran sudah cukup baik. Hal tersebut dilihat dari hasil wawancara maupun pengamatan lapangan tersebut bahwa Kepala Madrasah telah mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan

pengajaran, mengatur kegiatan penilaian, mencatat dan melaporkan hasil kemampuan belajar peserta didik berdasarkan kurikulum 2013.

4. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam memantau guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi Pembelajaran.

Dalam hal memantau guru sangat lah penting bagi Kepala Madrasah hasil wawancara tersebut dapat ditemukan bahwa Kepala Madrasah Tsanawiyah Hasanuddin teluk betung Bandar Lampung dalam memantau guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi Pembelajaran sudah cukup baik. Hal tersebut dilihat dari hasil wawancara maupun pengamatan lapangan bahwa Kepala Madrasah telah memantau jalannya pembelajaran dan melihat langsung guru didalam kelas agar kepala madrasah mengetahui tingkat kesulitan yang dialami oleh guru dan menjelaskan tidak hanya memantau tetapi juga ikut membantu guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi Pembelajaran.

Jadi untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung dan apa saja faktor pendorong dan penghambat dalam pelaksanaanya, berikut hasil penelitian yang penulis lakukan mulai tanggal 19 Februari 2019 baik melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi kepala madrasah dan para guru MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung sebagai berikut:

B. Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi Guru untuk Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Berbicara mengenai kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mempengaruhi kinerja guru tidak lepas dari tugas dan tanggung jawab kepala madrasah itu sendiri dalam menjalankan kepemimpinannya. Dalam hal mempengaruhi guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, maka penting bagi kepala madrasah untuk memberikan motivasi kepada para guru agar muncul bahkan terjadi peningkatan semangat dan tanggung jawab guru dalam menyiapkan, melaksanakan dan melakukan evaluasi pembelajaran.

Kepala Madrasah MTs Hasanuddin Telukbetung Bandar Lampung dalam mempengaruhi guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, kepala madrasah mempersiapkan guru, diingatkan, diarahkan serta paham akan tujuan pembelajaran karena kekuatan seorang guru ada pada RPP dalam kelas karena RPP merupakan suatu acuan atau pedoman yang harus dibuat oleh setiap guru. kemudian kepala madrasah mempengaruhi guru dalam melaksanakan pembelajaran dengan mempengaruhi guru dalam membuat media pembelajaran yang efektif dan kreatif kemudian mengevaluasi pembelajaran dengan melakukan program perbaikan dan pengayaan, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dipapan pengumuman. Hal ini bermanfaat

untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.¹

Hal ini sejalan dengan teroi Kepala Madrasah pada hakekatnya adalah pemimpin yang menggerakkan, mempengaruhi, memberi motivasi, serta mengarahkan orang di dalam organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Lebih lanjut dikatakan bahwa tugas dan tanggung jawab Kepala Sekolah menyangkut keseluruhan kegiatan sekolah. Seorang Kepala Sekolah harus mampu memobilisir sumber daya sekolah meliputi teknis dan administrasi pendidikan, lintas program dan lintas sektoral dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada di sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Motivasi sangat penting dimiliki oleh seorang pengajar, karena dengan adanya motivasi dari dalam dirinya sendiri akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dilakukannya. Sehingga penting bagi kepala taman kanak-kanak untuk dapat membangkitkan motivasi intrinsik dalam diri guru. Kepala sekolah taman kanak-kanak harus berusaha agar guru merasa nyaman dan tidak merasa takut dengan pimpinannya. Sehingga apabila guru mengalami kesulitan dalam pembelajaran, guru bisa berkonsultasi dengan kepala taman kanak-kanak sebagai manajer sekolah.

¹ Observasi MTs Hasanuddin Telukbetung Bandar Lampung, 10 Februari 2019

Dalam upaya mempengaruhi guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran di MTs Hasanuddin Upaya tersebut dilakukan dalam bentuk pendekatan langsung atau individu, pendekatan struktur dan pendekatan sosial. Pendekatan individu dilakukan dengan metode komunikasi langsung dalam kegiatan supervisi, sedangkan pendekatan struktur dilakukan dalam rapat-rapat dinas, upacara bendera, peringatan hari besar dan pendekatan sosial dilakukan dengan cara memberikan reward (penghargaan) atas prestasi kerja yang dilakukan guru.

Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sini adalah usaha-usaha yang perlu dilakukan kepala madrasah untuk mencapai kemajuan dan kesempurnaan pendidikan yang dipercayakan kepadanya. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu untuk mengoptimalkan fungsi-fungsi manajerialnya yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan, kepegawaiaan dan pembiayaan.

Kualitas pendidikan di madrasah itu terletak pada kualitas yang dimiliki oleh seorang kepalamadrasah dalam memotivasi dan mendorong staf-stafnya untuk bertanggung jawab secara penuh terhadap tugas-tugas yang telah ditetapkan. Peran kepala madrasah, baik itu sebagai administrator ataupun supervisor akan selalu menjadi ukuran terhadap upaya peningkatan kualitas pendidikan di madrasah yang dipimpinnya.

Berdasarkan kajian di atas dapat ditarik suatu keterkaitan yang saling mempengaruhi bahwa perilaku kepemimpinan Kepala Madrasah yang mampu mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyetarakan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di madrasah serta kemampuan menerapkan dalam memotivasi kepada para tenaga kependidikan akan berpengaruh pada kinerja guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk, pengarahan, pengawasan dan mampu meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisasi guru. Untuk mencapai hal tersebut, kepala madrasah dalam kegiatan memimpin berjalan melalui tahap-tahap manajemen. Dengan kata lain kepala madrasah yang mampu memberi dorongan dan motivasi yang tepat akan dapat menggerakkan para guru untuk mencapai kinerja yang maksimal. Kepala madrasah harus mempunyai strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dan tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya. Maka dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah sudah mempengaruhi guru dalam hal merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi pembelajaran.

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengarahkan Guru untuk Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Sebagai pemimpin pembelajaran, Kepala Madrasah memiliki peran yang penting dan strategis dalam mengarahkan para guru agar memiliki kemampuan membuat perencanaan pembelajaran yang memadai. Seperti menyusun program tahunan (Prota), Program semester (Promes), Rencana Persiapan pembelajaran (RPP), mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan pengajaran, menyiapkan media pembelajaran untuk siswa dalam proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran dengan melaksanakan program pengayaan dan perbaikan.

Selain itu, dalam hal mengarahkan guru, kepala madrasah sebagai pemimpin dapat mengarahkan guru untuk melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran, menghindarkan diri dari perbuatan yang bersifat memkasa pembelajaran, berusaha menggerakkan guru agar menilai hasil belajar siswa, bersikap dalam mengambil keputusan, memberi fasilitas yang nyaman dan suasana yang mendukung untuk kenyamanan dalam berkarya. Mengadakan rapat secara rutin, memberikan contoh kepada bawahan, mengatur jadwal yang tepat bagi bawahan, menyelesaikan permasalahan yang ada disekolah secara tepat.

Upaya mengarahkan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dilakukan melalui dua metode yaitu secara langsung dan tidak langsung. Secara langsung kepala madrasah memanggil langsung guru yang bersangkutan dengan pengawasan supervisi dalam mengevaluasi dan mengarahkan bagaimana solusinya atas masalah yang dihadapi oleh guru tersebut. Sedangkan secara tidak langsung dilakukan dalam rapat-rapat dinas, upacara bendera, peringatan hari besar.

Kepala Madrasah MTs Hasanuddin Telukbetung Bandar Lampung dalam mengarahkan guru untuk menyusun program tahunan, membuat rencana persiapan pembelajaran secara bersama-sama dengan mengundang narasumber dari luar, narasumbernya yaitu pengawas yang relevan sesuai dengan bidang study yang ada di MTs dan RPP tersebut sudah sesuai dengan kurikulum yang ada. Setiap awal semester/tahun ajaran baru pada saat pembuatan RPP akan melakukan pelatihan setelah pelatihan barulah menyusun perangkat serta akan dilihat, jika ada yang kurang maka guru tersebut akan dipanggil lalu akan diperbaiki. Kemudian mengarahkan guru dalam melaksanakan pembelajaran guru diminta untuk menguasai materi yang ingin disampaikan. Menyediakan media media penunjang pembelajaran. Selanjutnya kepala madrasah mengevaluasi hasil pembelajaran tersebut dengan melihat apa apa saja yang kurang.²

Kepala madrasah sebagai yang bertanggung jawab di madrasah mempunyai kewajiban menjalankan madrasahnyanya. Ia selalu berusaha agar

² Observasi MTs Hasanuddin Teluk betung Bandar Lampung, 10 Februari 2019

segala sesuatu di madrasahnya dapat berjalan lancar. Dengan kata lain kepala madrasah harus berusaha agar semua potensi yang ada di madrasahnya dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya dan agar tujuan madrasah dapat dicapai dengan sebaik-baiknya pula. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Berdasarkan kajian di atas dapat ditarik suatu keterkaitan yang saling mengarahkan bahwa perilaku kepemimpinan Kepala Madrasah yang mampu mendorong, mengajak, menuntun, dan menyetarakan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di madrasah serta kemampuan menerapkan dalam mengarahkan kepada para tenaga kependidikan akan berpengaruh pada kinerja guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Maka dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah sudah mengarahkan guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi hasil pembelajaran.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membimbing Guru untuk Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Beberapa aspek yang dapat dijadikan prioritas kepala madrasah dalam memberikan bimbingan dan pendampingan kepada guru antara lain penyusunan program sekolah untuk satu tahun, menyusun jadwal

pelajaran, mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan pengajaran, mengatur kegiatan penilaian, mencatat dan melaporkan hasil kemampuan belajar peserta didik berdasarkan kurikulum 2013. berusaha membimbing guru harus mampu menyesuaikan apa yang telah dibuat sesuai RPP apa yang akan dilaksanakan dalam proses belajar mengajar dan selalu berusaha menuntun dalam melaksanakan pembelajaran, memberi motivasi kepada guru agar tetap profesional dalam mengajar Mengevaluasi hasil pembelajaran dengan melaksanakan evaluasi. Kepala sekolah mengarahkan dan membimbing para guru dalam mengembangkan kurikulum, mulai dari: perumusan visi, misi, dan tujuan sekolah; pengembangan struktur dan muatan kurikulum; dan pembuatan kalender sekolah. Membimbing pengembangan dan perbaikan proses belajar mengajar (PBM). Kepala sekolah memiliki kemampuan dalam membimbing dan memfasilitasi perbaikan proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran serta pengelolaan kelas.

Membimbing yang dilakukan oleh Kepala madrasah secara individu dilakukan melalui dua cara yaitu terstruktur dan tidak terstruktur. Secara terstruktur melalui supervisi sedangkan secara tidak terstruktur kepala madrasah bisa memanggil kapan saja guru tersebut. Dalam memberikan petunjuk dan menemani dalam kegiatan kegiatan *Workshop*, diklat, IHT, rencana persiapan pembelajaran (RPP), mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan pembelajaran dan

mengevaluasi hasil pembelajaran dengan melaksanakan program pengayaan dan perbaikan.

Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan wujud hasil kerja dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Dalam melaksanakan kinerja tersebut terdapat beberapa kompetensi yang menjadi faktor penentu keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi yang diterapkan oleh guru di MTs Hasanuddin Teluk betung mengacu kepada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Kompetensi pedagogik meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil pembelajaran, seperti: membuat RPP, mengajar siswa dengan baik dan memberikan evaluasi pembelajaran secara teratur. Evaluasi pembelajaran dilakukan guna menilai sejauh mana kemampuan siswa dalam belajar. Dalam proses KBM, setiap hari siswa diberikan materi dan dilakukan evaluasi setelahnya. Evaluasi tersebut bisa berupa tanya jawab, merangkum materi, atau tes. Sedangkan evaluasi keseluruhan diadakan ujian-ujian seperti: ujian semester dan ujian akhir semester.

Kepala madrasah di MTs Hasanuddin teluk betung juga melaksanakan Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah, antara lain :

1. Menyusun program semester.
2. Menyusun atau membuat program satuan pelajaran.
3. Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas.
4. Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran.
5. Menggunakan media dan sumber dalam proses mengajar.
6. Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstrakurikuler, studi tour dan sebagainya.

Dalam teknik ini supervisi dilakukan secara kelompok (*Group techniques*) dan teknik yang bersifat langsung dengan cara bertatap muka ataupun teknik tidak langsung melalui media komunikasi. Teknik-teknik pembinaan guru tersebut meliputi:

1. Mengadakan pertemuan atau rapat (*meeting*)

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya.

Termasuk didalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru. Berbagai hal dapat dijadikan bahan yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum, pembinaan administrasi atau tata pelaksana sekolah.

2. Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok- kelompok guru bidang studi sejenis. Kelompok- kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan atau diskusi guna membicarakan hal- hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar mengajar. Didalam setiap diskusi supervisor atau kepala sekolah dapat memberikan pengarahan, bimbingan, nasehat- nasehat atau pun saran-saran yang diperlukan.

3. Mengadakan penataran(*In-Service Training*)

Teknik supervisi kelompok dilakukan melalui penataran sudah banyak dilakukan. Misalnya penataran untuk guru-guru bidang studi tertentu. Penataran tentang metodologi pengajaran dan penataran tentang administrasi pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian, kepala madrasah MTs Hasanuddin telah melaksanakan teknik pembinaan-pembinaan secara kelompok dan individu kepada guru. teknik pembinaan tersebut diantaranya adalah: (1) kunjungan kelas, kepala madrasah melakukan pembinaan pada saat guru sedang mengajar didalam kelas yang dilakukan satu bulan sekali. Akan tetapi, pembinaan tersebut tidak dilaksanakan dari awal sampai akhir pembelajaran, melainkan hanya dalam waktu beberapa menit saja. (2) pertemuan pribadi, kepala madrasah melakukan pertemuan pribadi atau khusus dengan guru yang didalamnya membicarakan masalah yang dialami guru atau tukar pikiran mengenai usaha untuk meningkatkan

kinerja guru. kepala madrasah melaksanakan pembinaan ini jika ada guru yang melanggar beberapa kali atauran atau tidak optimal dalam melaksanakan pekerjaanya. (3) Rapat dewan guru dilakukan secara rutin dalam waktu satu bulan sekali. Rapat dilaksanakan guna membicarakan mengenai program yang sudah berjalan dan belum berjalan selama satu bulan. (4) pertemuan kelompok kerja dilakukan setiap tiga bulan sekali. (5) pelatihan pembinaan guru dengan ikutsertaan guru untuk mengikuti pelatihan atau pembinaan yang diadakan oleh kantor Kementriann Agama, pembinaan dari pengawas tetap yang sudah ditentukan untuk mengawas setiap sekolah/madrasah.³

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepala madrasah MTs Hasanuddin Teluk betung Bandar Lampung telah melakukan pembinaan dengan menggunakan beberapa teknik pembinaan guru dengan baik. Teknik pembinaan tersebut meliputi: teknik kunjungan kelas, dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan dan pembinaan. Pembinaan guru tersebut dilakukan karena menjadi salah sati strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah agar guru memiliki kompetensi dalam mengelola proses pembelajaran didalam kelas. Adapun guru-guru pada MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung mempunyai kompetensi yang cukup baik. Hal ini sudah sesuai dengan teori yaitu: membimbing guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi hasil pembelajaran Dengan

³Observasi MTs Hasanuddin Teluk betung Bandar Lampung, 10 Februari 2019

adanya pembinaan kinerja guru dalam pembelajaran tersebut. Diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan kompetensinya.⁴

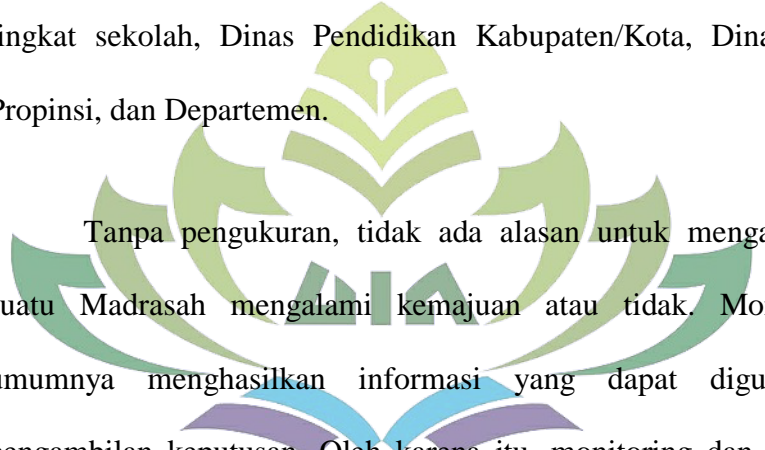
4. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memantau Guru untuk Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam hal memantau guru untuk merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi pembelajaran. Kepala Madrasah telah menjelaskan bahwa selalu dan tidak hanya memantau tetapi juga ikut membantu guru guru dalam merencanakan pembelajaran. Melaksanakan pembelajaran dengan mamantau jalanya pembelajaran untuk mengetahui sejauh mana guru mampu guru mampu melaksanakan pembelajaran.

Bagi kepala madrasah tidak hanya memantau tetapi kepala madrasah juga membantu guru dalam mrencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, menyusun program tahunan (Prota), program semester (Ptomes), dan silabus. Sangat penting untuknya memantau jalannya pembelajaran dikelas untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran dan mengamati proses pembelajaran secara langsung.

⁴ Observasi MTs Hasanuddin Teluk betung Bandar Lampung, 10 Februari 2019

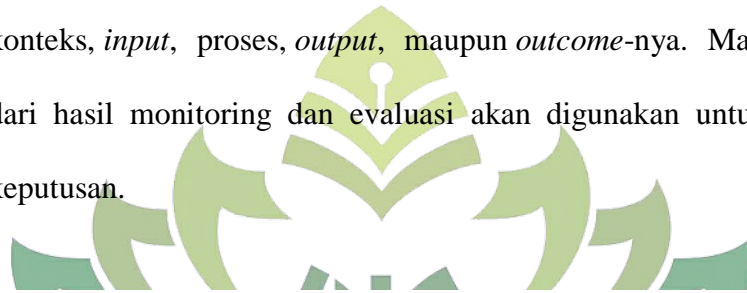
Dalam pengelolaan pendidikan di sekolah/madrasah , Kepala madrasah perlu untuk melakukan pemantauan(*monitoring*) dan evaluasi guna mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran. Memantau (*Monitoring*) dan evaluasi merupakan bagian integral dari pengolahan pendidikan, baik di tingkat mikro (sekolah), meso (Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dan Dinas Pendidikan Propinsi), maupun makro (Departemen). Hal ini didasari oleh pemikiran bahwa dengan monitoring dan evaluasi, kita dapat mengukur tingkat kemajuan pendidikan pada tingkat sekolah, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Dinas Pendidikan Propinsi, dan Departemen.



Tanpa pengukuran, tidak ada alasan untuk mengatakan apakah suatu Madrasah mengalami kemajuan atau tidak. Monitoring pada umumnya menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu, monitoring dan evaluasi yang bermanfaat adalah monitoring dan evaluasi yang menghasilkan informasi yang cepat, tepat, dan cukup untuk pengambilan keputusan. Pengelolaan sekolah didasarkan pada perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah, dan sistem informasi manajemen. Sekolah mengembangkan perencanaan program mulai dari penetapan visi, misi, tujuan, dan rencana kerja.

Berdasarkan kajian di atas dapat ditarik suatu keterkaitan bahwa perilaku kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hasanuddin sudah

memantau guru dengan baik dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi hasil pembelajaran. Monitoring dan evaluasi terhadap pengelolaan sekolah bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Hasil monitoring dapat digunakan untuk memberi masukan (umpan balik) bagi perbaikan pelaksanaan pengelolaan sekolah. Sedangkan hasil evaluasi dapat memberikan informasi yang dapat digunakan untuk memberi masukan terhadap keseluruhan komponen pengelolaan sekolah, baik pada konteks, *input*, proses, *output*, maupun *outcome*-nya. Masukan-masukan dari hasil monitoring dan evaluasi akan digunakan untuk pengambilan keputusan.



Hal ini sudah sesuai dengan teori yaitu: memantau guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi hasil pembelajaran sangat berpengaruh terhadap hasil peningkatan kinerja guru. Kepala Madrasah sudah membimbing guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi hasil pembelajaran dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung baik melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Maka peneliti simpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Dalam upaya mempengaruhi guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran di MTs Hasanuddin Upaya tersebut dilakukan dalam bentuk pendekatan langsung atau individu, pendekatan struktur dan pendekatan sosial. Pendekatan individu dilakukan dengan metode komunikasi langsung dalam kegiatan supervisi, sedangkan pendekatan struktur dilakukan dalam rapat-rapat dinas, upacara bendera, peringatan hari besar dan pendekatan sosial dilakukan dengan cara memberikan reward (penghargaan) atas prestasi kerja yang dilakukan guru.
2. Upaya mengarahkan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dilakukan melalui dua metode yaitu secara langsung dan tidak langsung. Secara langsung kepala madrasah memanggil langsung guru yang bersangkutan dengan pengawasan supervisi dalam mengevaluasi dan mengarahkan

bagaimana solusinya atas masalah yang dihadapi oleh guru tersebut. Sedangkan secara tidak langsung dilakukan dalam rapat-rapat dinas, upacara bendera, peringatan hari besar.

3. Membimbing yang dilakukan oleh Kepala madrasah secara individu dilakukan melalui dua cara yaitu terstruktur dan tidak terstruktur. Secara terstruktur melalui supervisi sedangkan secara tidak terstruktur kepala madrasah bisa memanggil kapan saja guru tersebut. Dalam memberikan petunjuk dan menemani dalam kegiatan kegiatan *Workshop*, diklat, IHT, rencana persiapan pembelajaran (RPP), mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran dengan melaksanakan program pengayaan dan perbaikan.
4. Bagi kepala madrasah tidak hanya memantau tetapi kepala madrasah juga membantu guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, menyusun program tahunan (Prota), program semester (Ptomes), dan silabus. Sangat penting untuknya memantau jalannya pembelajaran di kelas untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran dan mengamati proses pembelajaran secara langsung.

B. Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja para guru, adapun beberapa

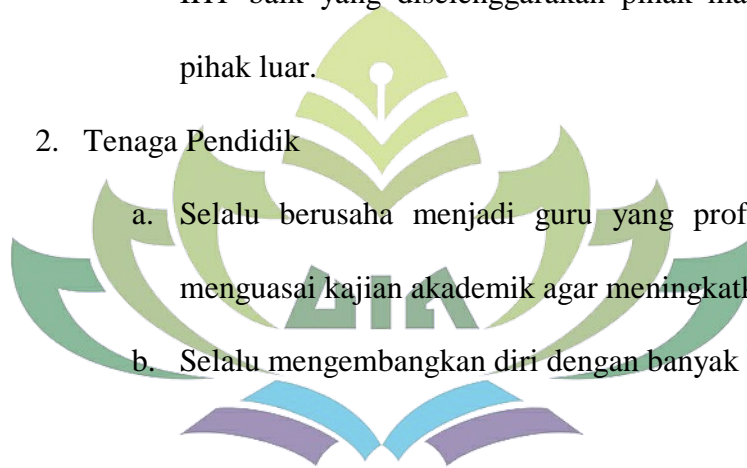
saran yang peneliti coba berikan dan sekiranya dapat bermanfaat diantaranya yaitu:

1. Bagi Kepala Madrasah Tsanawiyah Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung.

- a. Dalam mengatasi keterbatasan waktu membimbing guru dalam meningkatkan kualitas maka kepala madrasah lebih memperhatikan guru dan mengikuti *Workshop*, diklat, dan IHT baik yang diselenggarakan pihak madrasah maupun pihak luar.

2. Tenaga Pendidik

- a. Selalu berusaha menjadi guru yang profesional dengan menguasai kajian akademik agar meningkatkan kinerja.
- b. Selalu mengembangkan diri dengan banyak berprestasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Chairul, *Teori-teori Pendidikan Klasik Hingga Komtemporer*, Yogyakarta: IReISOD: 2007.
- _____, *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tinjauan Filosofi*, Yogyakarta: Suka-Press, 2014.
- Ambarita Alben. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Graha Ilmu. 2010.
- Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet Ke-13. 2006.
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 1994.
- Chaniago syakur Nasrul. *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka. 2011.
- Depdikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka. 2006.
- Dirawat, et. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional. 1983.
- Djamarah, S. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Surabaya: Usaha Nasional, Cet. Iv. 2004.
- Fadli Khairul. [https://: www. e-jurnal.com](https://www.e-jurnal.com)> 2013/09> *Fungsi-Fungsi Kepemimpinan*. diakses 27 Oktober 2019 Pukul 11.00 WIB.
- Husman Hasaini. *Manajemen Teori, Praktik dan riset pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara. 2014.
- Idochi Anwar dan yayat Hidayat Amir. *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia. 2002.
- Kartini Kartono. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada. 2005.

- Kemendiknas. *Prosedur Operasional Standar Penyelenggaraan KKG dan MGMP*. Jakarta: Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. 2010.
- Lidia. *Pendidikan Sebagai Investasi Masa Depan Bangsa*. <https://www.jurnalasia.com>. 2017. diakses 25 Oktober 2019, Pukul 13.00 WIB.
- Mangkunegara Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rosda Karya. 2000.
- Margono. S, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2004.
- Meleong Lexy J. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya. 2016.
- Mulyasa. E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, cet ke 8, Bandung: Rosdakarya. 2007.
- Munir Abdullah, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Efektif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2008.
- Nurhidah Sri, *Jurnal Pembinaan guru oleh kepala sekolah dalam pengelolaan pembelajaran disekolah dasar*, Jurnal Administrasi Pendidikan. 2014. [www.ejournal.unp.ac.id>article>download](http://www.ejournal.unp.ac.id/article/download).
- Piet A Sahertian, *Standar Kinerja Guru*. Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Riska Wahyu P. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Partisipasi Guru terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris*. Yogyakarta: Skripsi.
- Sadirman AM. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2006.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Semiawan Conny, *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Grasindo, 2010.

Sudrajat Akhmad, *Teori-teori Motivasi, Berita dan opini pendidikan*. <https://akhmadsudrajad.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/>, diakses 4 April 2014).

Sulistiyorini, *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Madrasah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. Jakarta: Melia Ilmu. 2001.

Tim Penyusun, *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Sinar Grafika. 2006.

Usman Uzer Moh. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2006.

UU RI No. 21 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Redaksi Sinar Grafika.

Wahjosumidjo, 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.





1. Kisi- Kisi Indikator Penelitian

a. Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Fokus	Sub Fokus	Sub Indikator	Metode Pengumpul Data	Sumber Data	
Peningkatan Kualitas Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah		Mempengaruhi	Mempengaruhi Guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.	1. Wawancara 2. Dokumentasi	Kepala Madrasah
		Mengarahkan	Mengarahkan dan Memiliki harapan tinggi terhadap prestasi peserta didik dan kinerja seluruh warga sekolah.	1. Wawancara 2. Dokumentasi	Kepala Madrasah
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Membimbing	Mampu membimbing, mendorong semua warga sekolah untuk mewujudkan visi misi sekolah tentang masa depan madrasahya.	1. Wawancara 2. Dokumentasi	Kepala Madrasah
		Memantau	Menuntun dan Memantau Kemajuan Peserta didik baik secara individual maupun kelompok melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar	1. Wawancara 2. Dokumentasi	Kepala Madrasah

b. Kisi- Kisi Instrumen Kinerja Guru

Fokus	Sub Fokus		Sub Indikator	Metode Pengumpul Data	Sumber Data
Peningkatan Kualitas Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah		Proses Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran	1. Membuat RPP dengan baik dan benar	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	Guru
	Kinerja Guru	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	1. Guru menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan di sekolah. 2. Mampu menyampaikan materi pelajaran secara tersusun dan sistematis 4. Mampu menggunakan metode belajar secara variatif. 5. Mampu menggunakan alat dan media pembelajaran dalam proses pembelajaran.	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	Guru
		Evaluasi Dalam Kegiatan	1. Mampu memberikan bentuk penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik. 2. Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	Guru

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH

No.	Pertanyaan tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah
1	Bagaimana cara bapak mempengaruhi guru dalam hal merencanakan pembelajaran?
2	Bagaimana cara bapak mempengaruhi guru dalam hal melaksanakan pembelajaran?
3	Bagaimana cara bapak mempengaruhi guru dalam hal mengevaluasi pembelajaran?
4	Bagaimana cara bapak mengarahkan guru dalam hal merencanakan pembelajaran?
5	Bagaimana cara bapak mengarahkan guru dalam hal melaksanakan pembelajaran?
6	Bagaimana cara bapak mengarahkan guru dalam hal mengevaluasi pembelajaran?
7	Bagaimana cara bapak membimbing guru dalam hal merencanakan pembelajaran?
8	Bagaimana cara bapak membimbing guru dalam hal melaksanakan pembelajaran?
9	Bagaimana cara bapak membimbing guru dalam hal mengevaluasi pembelajaran?
10	Bagaimana cara bapak memantau guru dalam hal merencanakan pembelajaran?
11	Bagaimana cara bapak memantau guru dalam hal melaksanakan pembelajaran?
12	Bagaimana cara bapak memantau guru dalam hal mengevaluasi pembelajaran?

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN TENAGA PENDIDIK/GURU

No.	Pertanyaan tentang
1	Bagaimana cara Kepala Madrasah mempengaruhi bapak/ibu guru dalam hal merencanakan pembelajaran?
2	Bagaimana cara Kepala Madrasah mempengaruhi bapak/ibu dalam hal melaksanakan pembelajaran?
3	Bagaimana cara Kepala Madrasah mempengaruhi bapak/ibu dalam hal mengevaluasi pembelajaran?
4	Bagaimana cara Kepala Madrasah mengarahkan bapak/ibu dalam hal merencanakan pembelajaran?
5	Bagaimana cara Kepala Madrasah mengarahkan bapak/ibu dalam hal melaksanakan pembelajaran?
6	Bagaimana cara Kepala Madrasah mengarahkan bapak/ibu dalam hal mengevaluasi pembelajaran?
7	Bagaimana cara Kepala Madrasah membimbing bapak/ibu dalam hal merencanakan pembelajaran?
8	Bagaimana cara Kepala Madrasah membimbing bapak/ibu dalam hal melaksanakan pembelajaran?
9	Bagaimana cara Kepala Madrasah membimbing bapak/ibu dalam hal mengevaluasi pembelajaran?
10	Bagaimana cara Kepala Madrasah memantau bapak/ibu dalam hal merencanakan pembelajaran?
11	Bagaimana cara Kepala Madrasah memantau bapak/ibu dalam hal melaksanakan pembelajaran?
12	Bagaimana cara Kepala Madrasah memantau bapak/ibu dalam hal mengevaluasi pembelajaran?

WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH

No.	Pertanyaan tentang kepemimpinan kepala madrasah	Jawaban
1	Bagaimana cara bapak mempengaruhi guru dalam hal merencanakan pembelajaran?	"ya saya sebagai Kepala Madrasah berusaha selalu untuk memotivasi guru guru yang ada disini, mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan atau <i>Workshop</i> untuk menambah wawasan para guru. dan saya memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang kependidikan yang lebih tinggi."
2	Bagaimana cara bapak mempengaruhi guru dalam hal melaksanakan pembelajaran?	"ya saya sebagai Kepala Madrasah harus mempengaruhi guru disini agar dalam melaksanakan pembelajaran guru bisa menggunakan metode belajar secara variatif dan sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah dan selalu mempengaruhi agar guru disini dapat memahami secara jelas tujuan pendidikan yang hendak dicapai dan aktivitas pengajaran dalam mencapai tujuan tersebut."
3	Bagaimana cara bapak mempengaruhi guru dalam hal mengevaluasi hasil pembelajaran?	" Ya kita melihat kondisi dulu ketika belum maksimal bagaimana aktif anak jadi harus disesuaikan dan jika tidak mencapai maka diberi remedial atau penambahan materi untuk menunjang ketercapaian. Kita juga sering memberi nilai tambah terhadap siswa yang aktif dan berperilaku baik dikelas. Sehingga dapat memberikan motivasi bagi siswa yang lain supaya terdorong untuk memenuhi nilai standar penilaian."
4	Bagaimana cara bapak mengarahkan guru dalam hal merencanakan pembelajaran?	" ya saya selalu ikut mempersiapkan dan mengarahkan guru dalam membuat RPP, menyiapkan langkah-langkah apa saja harus ada dalam RPP memang harus tercantum dalam RPP"
5	Bagaimana cara bapak mengarahkan guru dalam hal melaksanakan pembelajaran?	" saya selalu mengarahkan pelaksanaan pembelajaran, dan saya sudah menyiapkan media pembelajaran jadi siswa mempunyai kesempatan untuk menggunakan alat tersebut dalam proses pembelajaran, dan mampu menyesuaikan apa yang telah dibuat sesuai dengan RPP yang akan dilaksanakan untuk MTs Hasanuddin menggunakan perangkat pembelajaran atau kurikulum 2013."

6	Bagaimana cara bapak mengarahkan guru dalam hal mengevaluasi hasil pembelajaran?	“ ya saya selalu menganalisis hasil evaluasi belajar dan layanan bimbingan dan konseling, dan melaksanakan program pengayaan dan perbaikan dan saya selalu berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dipapan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.”
7	Bagaimana cara bapak membimbing guru dalam hal merencanakan pembelajaran?	“ ya saya selalu membuat penyusunan program sekolah untuk satu tahun, menyusun jadwal pelajaran, mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan pengajaran, mengatur kegiatan penilaian, mencatat dan melaporkan hasil kemampuan belajar peserta didik berdasarkan kurikulum 2013, saya memberikan fasilitas kepada guru untuk mengikuti <i>Workshop</i> yang bertujuan dalam merubah <i>mindset</i> guru tentang Kurikulum 2013.”
8	Bagaimana cara bapak membimbing guru dalam hal melaksanakan pembelajaran?	“ ya saya selalu berusaha membimbing guru harus mampu menyesuaikan apa yang telah dibuat sesuai RPP apa yang akan dilaksanakan dalam proses belajar mengajar. Guru memikirkan sebelum melaksanakan, sesuai dengan metode yang dilakukan didalam kelas agar para siswa terlihat senang dan mengerti tentang materi pembelajaran dan saya selalu berusaha menuntun dalam melaksanakan pembelajaran, dan memberi motivasi kepada guru-guru agar tetap profesional dalam mengajar.”
9	Bagaimana cara bapak membimbing guru dalam hal mengevaluasi hasil pembelajaran?	“ ya saya selaku Kepala Madrasah berusaha melaksanakan evaluasi dengan bantuan guru serta pihak yang terlibat dalam pengevaluasian pembelajaran.”
10	Bagaimana cara bapak memantau guru dalam hal merencanakan pembelajaran?	“ ya saya sebagai Kepala Madrasah tidak hanya memantau tetapi saya juga tetap harus membantu guru guru disini dalam merencanakan pembelajaran dan memberi motivasi kepada guru-guru agar tetap profesional dalam mengajar.”
11	Bagaimana cara bapak memantau guru dalam hal melaksanakan pembelajaran?	“ Ya dalam melaksanakan pembelajaran saya sesekali memantau jalannya pembelajaran, untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran dan mengamati proses

		pembelajaran secara langsung”
12	Bagaimana cara bapak memantau guru dalam hal mengevaluasi hasil pembelajaran?	“ya saya sebagai Kepala Madrasah juga mengadakan rapat bersama guru-guru dalam membahas penyusunan RPP yang akan dibuat sesuai dengan mata pelajaran agar saya tau apa apa saja permasalahan yang ada”

WAWANCARA DENGAN TENAGA PENDIDIK/ GURU

No.	Pertanyaan tentang Kinerja Guru	Jawaban
1	Bagaimana cara Kepala Madrasah mempengaruhi bapak/ibu guru dalam hal merencanakan pembelajaran?	" ya bapak selalu memotivasi guru guru disini, mengikutsertakan guru-guru untuk mengikuti <i>Workshop</i> supaya guru guru disini akan tahu apa saja kekurangannya dan terus memperbaikinya.”
2	Bagaimana cara Kepala Madrasah mempengaruhi bapak/ibu dalam hal melaksanakan pembelajaran?	“ ya bapak sangat mempengaruhi agar dalam melaksanakan pembelajaran guru bisa menggunakan metode belajar secara variatif dan sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah dan sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah dan sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah”
3	Bagaimana cara Kepala Madrasah mempengaruhi bapak/ibu dalam hal mengevaluasi hasil pembelajaran?	“ Ya kita disini memberikan bentuk penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik. Melaksanakan tindak lanjut”
4	Bagaimana cara Kepala Madrasah mengarahkan bapak/ibu dalam hal merencanakan pembelajaran?	“ ya bapak selalu ikut mempersiapkan dan mengarahkan RPP, menyiapkan langkah-langkah apa saja harus ada dalam rpp memang harus tercantum dalam rpp.
5	Bagaimana cara Kepala Madrasah mengarahkan bapak/ibu dalam hal melaksanakan pembelajaran?	“ ya bapak selalu mengarahkan pelaksanaan pembelajaran, dan menyiapkan media pembelajaran jadi siswa mempunyai kesempatan untuk menggunakan alat tersebut dalam proses pembelajaran guru-guru disini agar mampu menyesuaikan apa yang telah dibuat sesuai dengan RPP yang akan dilaksanakan”
6	Bagaimana cara Kepala Madrasah mengarahkan bapak/ibu dalam hal mengevaluasi hasil pembelajaran?	“ ya bapak selalu mengadakan layanan bimbingan/ Konsling ke guru BK dan melaksanakan program pengayaan dan perbaikan”

7	Bagaimana cara Kepala Madrasah membimbing bapak/ibu dalam hal merencanakan pembelajaran?	“ ya bapak selalu memberikan fasilitas kepada guru untuk mengikuti <i>Workshop</i> agar pengetahuan guru dapat meningkat dan selalu membuat penyusunan program sekolah untuk satu tahun, menyusun jadwal pelajaran, mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan pengajaran, mengatur kegiatan penilaian, mencatat dan melaporkan hasil kemampuan belajar peserta didik”
8	Bagaimana cara Kepala Madrasah membimbing bapak/ibu dalam hal melaksanakan pembelajaran?	“ ya bapak selalu membimbing guru dalam menyesuaikan apa yang telah dibuat sesuai RPP apa yang akan dilaksanakan dalam proses belajar mengajar. Guru harus memikirkan sebelum melaksanakan, sesuai dengan metode yang dilakukan didalam kelas dan bapak selalu berusaha menuntun dalam melaksanakan pembelajaran, dan memberi motivasi kepada kami guru-guru agar tetap profesional dalam mengajar.”
9	Bagaimana cara Kepala Madrasah membimbing bapak/ibu dalam hal mengevaluasi hasil pembelajaran?	“ ya bapak selalu membantu kami guru-guru disini dalam upaya pengevaluasian pembelajaran”.
10	Bagaimana cara Kepala Madrasah memantau bapak/ibu dalam hal merencanakan pembelajaran?	“ ya bapak salalu memantau dan tetap membantu guru guru disini dalam merencanakan pembelajaran dan bapak berusaha menuntun kami guru-guru disini dalam melaksanakan pembelajaran, dan memberi motivasi kepada guru-guru agar tetap profesional dalam mengajar.”
11	Bagaimana cara Kepala Madrasah memantau bapak/ibu dalam hal melaksanakan pembelajaran?	“ ya dalam melaksanakan pembelajaran bapak sesekali memantau jalannya pembelajaran, dan untuk di MTs Hasanuddin ini media yang kita pakai dalam pembelajaran lcd, sound jadi siswa mempunyai kesempatan untuk menggunakan alat-alat tersebut dalam proses pembelajaran”
12	Bagaimana cara Kepala Madrasah memantau bapak/ibu dalam hal mengevaluasi hasil pembelajaran?	“ ya bapak selalu berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat dan mengevaluasi apa apa saja permasalahan yang ada”

FOTO- FOTO DOKUMENTASI

1. Gambar Kondisi Sekolah



2. Gambar Keadaan Sekolah



3. Ruang Guru MTs Hasanuddin



4. Ruang Kepala Madrasah



5. Ruang Lab Komputer



6. Kegiatan Pembelajaran didalam kelas





7. Kegiatan Wawancara dengan Kepala Sekolah



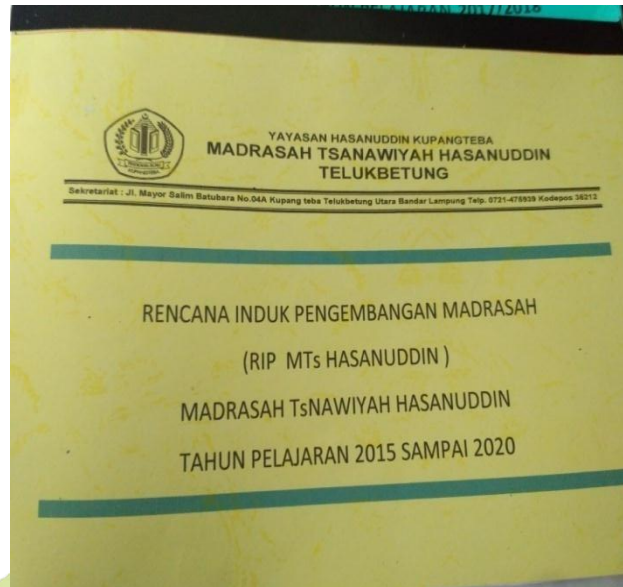
8. Kegiatan Wawancara dengan guru



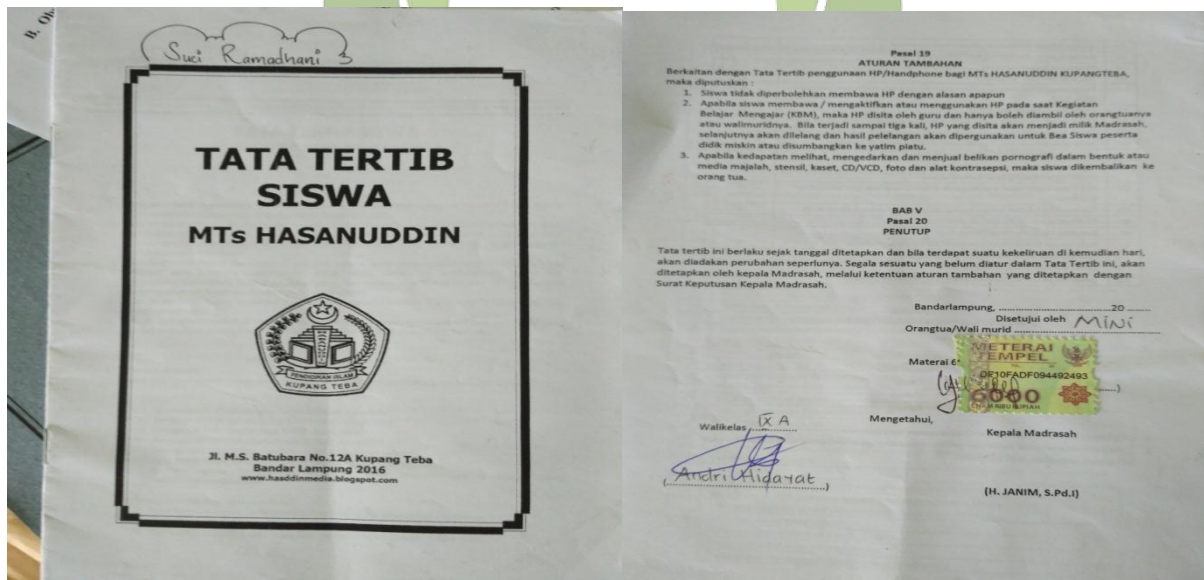
9. Notulen Rapat



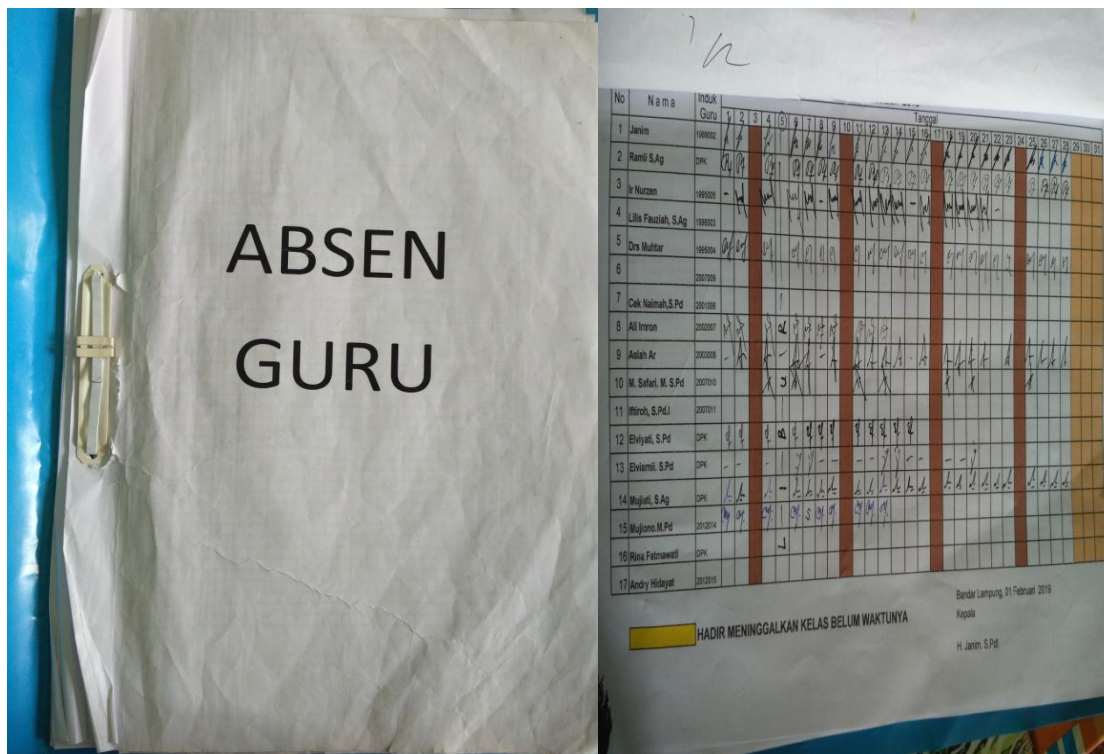
11. Rencana Induk Pengembangan Madrasah



10. Tata Tertib Siswa



12. Absen Guru



13. Kurikulum Sekolah



14. 8 Standar Sekolah



15. Program Kerja Sekolah

