

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU DI MTs GUPPI TRIRAHAYU PESAWARAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas- tugas dan Memenuhi Syarat- syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Manajemen Pendidikan

**Oleh**

**DINI PRADILA SANDI  
NPM. 1511030030**

**Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam**



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

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU DI MTs GUPPI TRIRAHAYU PESAWARAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas- tugas dan Memenuhi Syarat- syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Manajemen Pendidikan

Oleh

**DINI PRADILA SANDI**

**NPM. 1511030030**

**Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam**



**Pembimbing I : Prof. Dr. Wan Jamaluddin Z, Ph.D**

**Pembimbing II : Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd**

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

## ABSTRAK

Dalam suatu lembaga pendidikan keberadaan kepala madrasah adalah suatu aspek penting, selain tenaga pendidik, tenaga kependidikan, sarana prasarana, dan lain-lain. Karena kepala madrasah harus mampu mempengaruhi orang lain dan lingkungan sekitarnya termasuk lingkungan madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran. Adapun metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu informasi berupa huruf bukan angka. Adapun informan dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Peserta Didik. Kunci informan pada penelitian ini ialah Kepala Madrasah karena setiap hari terlibat secara langsung dengan kegiatan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran. Teknik pengumpulan data ialah menggunakan teknik wawancara atau interview, observasi, dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Data dianalisis dengan reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru sudah baik, karena dari 8 indikator sudah terlaksana 7 indikator yaitu adalah, pemberian motivasi, pembinaan kedisiplinan, kegiatan kunjungan kelas, pemberian konsultasi, menciptakan kerja kreatif dan aktif, sikap dan perilaku teladan, dan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Adapun 1 indikator yang belum terlaksana dengan maksimal adalah pemberian penghargaan. Sedangkan untuk kinerja guru belum cukup baik, karena dari 6 indikator sudah 3 indikator terlaksana dengan baik yaitu adalah, pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), mengelola pelaksanaan pembelajaran, dan menciptakan hubungan kekeluargaan. Sedangkan 3 indikator yang belum berjalan dengan baik adalah, pengelolaan dan penilaian hasil belajar peserta didik, pelaksanaan evaluasi penilaian peserta didik, dan penguasaan materi pembelajaran. Dengan demikian bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru sangat berperan penting terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan dimana kinerja para tenaga pendidik merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan.

*Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*



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

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 704030

**PERSETUJUAN**

**Judul** : **Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam  
Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Guppi  
Trirahayu Pesawaran**

**Nama** : **Dini Pradila Sandi**

**NPM** : **1511030030**

**Jurusan** : **Manajemen Pendidikan Islam**

**Fakultas** : **Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

Untuk Dimunaqosahkan dan Dipertahankan dalam Sidang Munaqosah  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Prof. Dr. Wan Jamaluddin Z, Ph.D**

**NIP. 197103211995031001**

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

**NIP. 195608101987031001**

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

  
**Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd**

**NIP. 196407111991032003**



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

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suramin, Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 704030

**PERSETUJUAN**

**Judul** : **Kepeimpinan Kepala Madrasah dalam  
Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Guppi  
Trirahayu Pesawaran**

**Nama** : **Dini Pradila Sandi**

**NPM** : **1511030030**

**Jurusan** : **Manajemen Pendidikan Islam**


**Fakultas** : **Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

Untuk Dimunaqosahkan dan Dipertahankan dalam Sidang Munaqosah  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Prof. Dr. Wan Jamaluddin Z. Ph.D**


**NIP. 197103211995031001**

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

**NIP. 195608101987031001**

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

  
**Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd.**

**NIP. 196407111991032003**

## MOTTO

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ٢٤٧

Artinya : *Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu". Mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah kami, padahal kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa". Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha Mengetahui. ( QS. Al- Baqarah: 247)<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *AL- Quran dan Terjemahannya*, QS. Al- Baqarah: 247, h. 32.

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Orang tuaku Ayahanda Didin Tampati dan Ibunda Wiwin Anggraini tercinta yang telah bekerja keras dan bersusah payah dengan penuh kesabaran dan segenap kasih sayangnya memberikan semangat, motivasi dan dukungan penuh baik materil maupun spiritual, mendoakan, mencintai dan membesarkan saya dengan penuh kasih sayang sehingga mengantarkan saya hingga menyelesaikannya pendidikan Strata Satu (S1) di UIN Raden Intan Lampung.
2. Adikku Nabila Tria Elvera yang selalu mendoakan Kakaknya dalam penyusunan skripsi.
3. Untuk seluruh keluarga besarku yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih atas doa dan semangatnya
4. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
5. Teman- teman kelas A Jurusan MPI seperjuangan yang selalu menemani dan memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi.

## RIWAYAT HIDUP

**Dini Pradila Sandi**, lahir di desa Sinar Bandung tanggal 05 Juli 1996, anak pertama dari dua bersaudara yang dilahirkan dari pasangan ayahanda Didin Tampati dan ibunda Wiwin Anggraini.

Pendidikan formal yang pernah penulis tempuh mulai dari SD Negeri 5 Lempuyang Bandar yang tamat pada tahun 2009, kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan tingkat pertama di SMP Xaverius Terbanggi Besar dan tamat pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah tingkat atas di SMAN 1 Terusan Nunyai dan tamat pada tahun 2015, penulis melanjutkan pendidikan S1 di UIN Raden Intan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dengan jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di mulai dari semester 1 tahun ajaran 2015 hingga sekarang.

Pengalaman organisasi yang pernah penulis ikuti selama menjadi mahasiswa UIN Raden Intan yaitu pada tahun 2015 masuk organisasi Koperasi Mahasiswa (KOPMA) , pada tahun 2016 bergabung dalam organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII).



## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum Wr. Wb**

Alhamdulillah puji dan syukur penulis selalu panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufiq dan hidayah-NYA sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul: **“Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran”** Selama penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bimbingan, dan bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Ibu Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
2. Ibu Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku ketua jurusan prodi Manajemen Pendidikan Islam.
3. Bapak Prof. Dr. Wan Jamaluddin Z, Ph.D selaku pembimbing I, dan Bapak Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberi arahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di UIN Raden Intan Lampung.

5. Kepala perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dan Pusat UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya yang selama ini telah sangat membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
6. Bapak Hi. Sakun, S.Pd selaku kepala MTs Guppi Trirahayu Pesawaran yang telah memberikan izin atas penelitian yang penulis lakukan dan seluruh warga Madrasah MTs Guppi Trirahayu Pesawaran.
7. Guru- guruku yang menduduki bangku sekolah, SDN 5 Lempuyang Bandar, SMP Xaverius Terbanggi Besar, dan SMAN 1 Terusan Nunyai. Penulis ucapkan terimakasih qatas ilmu, do'a, motivasi dan kebaikan yang telah ditanamkan
8. Teristimewa untuk kedua orang tuaku Ayahanda Didin Tampati dan Ibunda Wiwin Anggraini tercinta, yang telah bekerja keras dan bersusah payah dengan penuh kesabaran dan segenap kasih sayangnya memberikan semangat, motivasi dan dukungan penuh baik materil maupun spiritual, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini (skripsi)
9. Adik tersayang Nabila Tria Elvera, yang telah memberi support dan motivasi dan menjadi salah satu contoh dalam membantu mengerjakan tugas penelitian sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini (skripsi).
10. Uswatun Hasanah. Salah satu wanita berperan penting dalam hari- hariku dan memberikan waktu, spirit, motivasi, bantuan, dorongannya dan menemani dalam proses penulisan karya tulis ini (skripsi).

11. Teman- teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2015 kelas A yang tidak dapat kusebutkan satu persatu, atas kebersamaan dalam menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
12. Sahabat- sahabat MMG seperjuangan yang sangat luar biasa memberi warna yang berbeda disetiap waktu yaitu: Aulia Diana Devi, Angga Dwi Pambudi, Elvira Wida Aswari, Exelino Palmas Komar, Hesti Hasan, Mutia, Meta Nurika, Melisa Eka Putri, Terima kasih atas semangat, kebersamaan, kekeluargaan, segala nasehat serta bantuan yang diberikan dengan tulus dan ikhlas.
13. Sahabat- sahabat Mobile Legends: Bang Bang yang sangat luar biasa memberi efek semangat dan motivasi yaitu: Fahmi, Saibo, Angga, Pison, Ciko, Mondon, Alfredo, terima kasih telah memberi motivasi, waktu luang, hiburan dan semangat mengerjakan skripsi ini.
14. Teman- teman KKN 2018 Desa Tanjung Harapan Kecamatan Merbau Mataram, Lampung Selatan.
15. Teman- teman PPL MIN 7 Bandar Lampung.
16. Terimakasih atas semua pihak yang terlibat dalam membantu proses penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

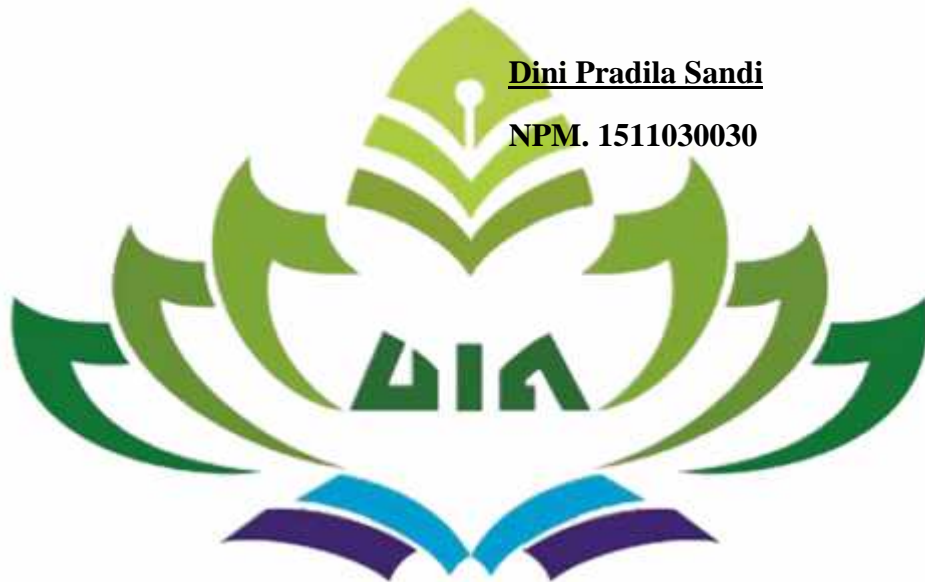
Peneliti sadar dan sangat paham bahwasannya skripsi ini dapat tersusun berkat dukungan, motivasi, dan bantuan dari semua pihak- pihak terkait. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas jasa- jasa yang telah diberikan serta memperhitungkan sebagai amal baik. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun penulis berharap

semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Aamiin.

*Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.*

**Bandar Lampung,  
Penulis**

**Dini Pradila Sandi  
NPM. 1511030030**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>

### BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah .....	3
D. Fokus Penelitian.....	11
E. Sub Fokus Penelitian .....	11
F. Rumusan Masalah.....	11
G. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
H. Metodologi Penelitian .....	12
1. Jenis Penelitian .....	12
2. Sumber Data .....	13
3. Teknik Pengumpulan Data.....	15
4. Teknik Analisis Data .....	17
5. Uji Keabsahan Data .....	18

### BAB II KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan.....	21
1. Definisi Kepemimpinan.....	21

2. Tugas dan Peran Pemimpin.....	23
3. Prinsip- prinsip dasar Kepemimpinan.....	24
4. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	24
5. Kompetensi Kepala Madrasah.....	25
6. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	26
A. Kinerja Guru.....	28
1. Definisi Kinerja Guru.....	28
2. Konsep Dasar Kualitas Kinerja Guru.....	29
3. Ukuran Kualitas Kinerja Guru.....	30
4. Kriteria Kualitas Kinerja Guru.....	30
5. Indikator Kinerja Guru.....	32
B. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.....	32

### **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	34
1. Sejarah Berdirinya MTs Guppi Trirahayu Pesawaran.....	34
2. Visi, Misi, dan Tujuan MTs Guppi Trirahayu Pesawaran...	35
3. Struktur Organisasi Madrasah.....	36
4. Data Tenaga Pengajar.....	37
5. Data Jumlah Peserta Didik.....	38
6. Data Sarana dan Prasarana MTs Guppi Trirahayu Pesawaran.....	39
B. Deskripsi Data Penelitian.....	40
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	40
2. Kinerja Guru.....	51

**BAB IV ANALISIS PENEITIAN**

A. Temuan Penellitian..... 63

**BAB V KESIMPULAN**

A. Kesimpulan..... 75

B. Saran` ..... 78

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN- LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1: Hasil wawancara awal tentang kepemimpinan kepala madrasah.....	9
Tabel 2: Hasil wawancara awal tentang kinerja guru .....	10
Tabel 3: Sumber Data Primer.....	14
Tabel 4: Nama dan Periode Kepala MTs Guppi Trirahayu Pesawaran .....	34
Tabel 5: Profil Madrasah.....	34
Tabel 6: Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran Tahun 2018/2019 .....	37
Tabel 7: Tabel 7 Data Peserta Didik Tahun ajaran 2018/2019 .....	39
Tabel 8: Data sarana MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran Tahun 2018/2019 .....	39
Tabel 9: Data Prasarana MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran Tahun 2018/2019.....	39



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Gedung MTs Guppi Trirahayu Pesawaran

Gambar 2: Wawancara dengan Bapak Kepala Madrasah

Gambar 3: Sesi wawancara dengan para Tenaga Pendidik

Gambar 4: Pengarahan Pembuatan RPP

Gambar 5: Ruang Kantor MTs Guppi Trirahayu

Gambar 6: Ruang Kantor sekaligus Ruang BK

Gambar 7: Struktur Jabatan MTs Guppi Trirahayu

Gambar 8: Struktur Yayasan MTs Guppi Trirahayu

Gambar 9: Jadwal Pelajaran MTs Guppi Trirahayu

Gambar 10: Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan  
MTs Guppi Trirahayu

Gambar 11: Ruang TU Mts Guppi Trirahayu

Gambar 12: Buku absen Tenaga Pendidik

Gambar 13: Lemari Dokumen Mts Guppi Trirahayu

Gambar 14: Piala prestasi peserta didik

Gambar 15: Ruang komputer MTs Guppi Trirahayu

Gamabr 16: Proses Pembelajaran

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Pedoman Wawancara
2. Dokumentasi Gambar MTs Guppi Trirahayu Pesawaran
3. Surat Penelitian
4. Surat Balasan Penelitian
5. Kartu Konsultasi



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan Judul**

Penulis akan memperjelas dalam pemahaman arti dari judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs GUPPI TRIRAHAYU Pesawaran”. Adapun yang di pandang perlu untuk dijelaskan yaitu:

#### **1. Kepemimpinan**

Menurut Tannebaum, Weschler, dan Nassarik bahwa Kepemimpinan adalah “pengaruh komunikasi langsung antar pribadi dalam situasi tertentu untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu.”<sup>1</sup>

#### **2. Kepala Madrasah**

Kepala Madrasah dapat diartikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

#### **3. Kinerja Guru**

Kinerja menurut Mangkunegara adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, ( Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), h. 2.

Definisi yang kita kenal sehari-hari adalah bahwa guru merupakan orang yang harus digugu dan ditiru, dalam arti orang yang memiliki kharisma atau wibawa hingga perlu untuk ditiru dan diteladani. Mengutip pendapat Laurence D. Hazkew dan Jonathan C. Mc Lendon dalam bukunya *This is Teaching* (hlm. 10): “*Teacher is professional person who conducts classes.*” (Guru adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dalam menata dan mengelola kelas).<sup>3</sup>

Dari pengertian diatas bisa di tarik kesimpulan bahwa pengertian kinerja guru adalah sebuah wujud kerja guru secara keseluruhan dalam menjalankan tugass dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standard dan kriteria tertentu sebagai acuan.

#### 4. MTs GUPPI TRIRAHAYU

MTs GUPPI TRIRAHAYU adalah suatu lembaga pendidikan formal sekolah menengah pertama yang berada dibawah naungan Kementrian Agama yang dalam hal ini menjadi objek lokasi penelitian.

Berdasarkan uraian diatas dapat diperjelas bahwa dimaksud dengan proposal ini suatu penelitian untuk mengungkapkan dan membahas secara lebih dalam mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs GUPPI TRIRAHAYU.

#### B. Alasan Memilih Judul

Penulis memilih judul ini dengan mengemukakan alasan penelitian judul sebagai berikut:

---

<sup>2</sup>Slameto, Bambang S. Sulasmono, Krisma Widi Wardani, *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol 27, No, 2, Desember 2017, h. 40.

<sup>3</sup>Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, ( Jakarta, PT Bumi Aksara, 2012), h. 15.

1. kepemimpinan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan sangat berperan penting khususnya terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kepala MTs GUPPI TRIRAHAYU telah menjalankan fungsinya sebagai pemimpin di madrasah, namun fungsi tersebut belum sepenuhnya berjalan terhadap peningkatan kinerja guru, kondisi inilah yang menarik perhatian penulis untuk dikaji bebrbagai faktor yang mempengaruhi kondisi tersebut diatas.

### C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peran penting terhadap perkembangan dan kelangsungan hidup bangsa dan negara. Menurut UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat bangsa dan negara.<sup>4</sup>

Pendidikan merupakan salah satu hak dasar manusia. Manusia membutuhkan pendidikan dalam proses hidupnya agar dapat bermanfaat dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam anggota masyarakat dan

---

<sup>4</sup>Undang- Undang RI No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 (a)

lingkungan alam sekitar dimana individu itu berada.<sup>5</sup>Sedangkan menurut pakar ahli menyebutkan beberapa definisi tentang pendidikan.

Menurut John Dewey pendidikan adalah suatu proses pembinaan dan perubahan fundamental dalam hidup manusia yang bertujuan memperoleh pengalaman yang berguna dalam kehidupan.<sup>6</sup>

Sedangkan menurut Ki Hajar Dewantara, pendidikan adalah suatu daya upaya untuk mewujudkan budi pekerti (kekuatan batin karakteristik), pikiran (intelektual) dan tubuh anak agar selaras dengan dunianya sehingga dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya.<sup>7</sup>

Allah Swt berfirman pada suratnya mengenai pendidikan:

زَلْنَاهُ إِلَيْكَ مُبَارَكٌ لِيَدَّبَّرُوا آيَاتِهِ وَلِيَتَذَكَّرَ أُولُوا الْأَلْبَابِ )

Artinya: “Ini adalah sebuah kitab yang Kami turunkan kepadamu penuh dengan berkah supaya mereka memperhatikan ayat-ayatnya dan supaya mendapat pelajaran orang-orang yang mempunyai fikiran”. ( QS Shad: 29).<sup>8</sup>

Pendidikan merupakan tempat yang sangat strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan sebuah faktor penting dalam pembangunan. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah, sekolah sebagai suatu lembaga tentunya mempunyai visi misi, fungsi, maupun tujuan.<sup>9</sup>

Adapun yang terkait dengan pendidikan itu sendiri adalah kepala madrasah dan guru yang mempunyai fungsinya masing- masing. Guru merupakan profesi dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya yang

<sup>5</sup>Chairul Anwar. *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan* ( Yogyakarta: SUKA Press, 2014), h. 1.

<sup>6</sup>Chairul Anwar. *Teori-teori Pendidikan Klasik hingga Kontemporer* ( Yogyakarta: IRCiSoD, 2017),h.218.

<sup>7</sup>Hasbullah, *Dasar- Dasar Ilmu Pendiidikan, Edisi Revisi Kelima,*( jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h. 4.

<sup>8</sup>Departemen Agama RI, *Al- Qur'an dan Terjemahnya*, QS Shad: 29, h. 363.

<sup>9</sup>Sya'roni, Toni Herlambang, Dwi Cahyon, “Dampak Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 8 No. 2 (Desember 2018), h. 132.

menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri yang diajukan sebagai ujung tombak dalam mencetak pendidikan yang berkualitas, dan itu merupakan tugas kepala madrasah seberapa berpengaruh perilaku kepemimpinan dalam menciptakan kinerja guru yang profesional. Ada beberapa teori yang menjelaskan tentang kepemimpinan, yaitu teori great man dan teori partisipatif.

Teori great man, menurut teori ini, seorang pemimpin besar dilahirkan dengan karakteristik tertentu seperti karisma, keyakinan, kecerdasan dan keterampilan sosial yang membuatnya terlahir sebagai pemimpin alami. Teori great man mengasumsikan bahwa kapasitas untuk memimpin adalah sesuatu yang melekat, pemimpin besar dilahirkan bukan dibuat.<sup>10</sup>

Sedangkan teori partisipatif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ideal adalah mengambil masukan dari orang lain. Para pemimpin mendorong partisipasi dan kontribusi dari anggota kelompok dan membantu anggota kelompok merasa lebih berkomitmen terhadap proses pengambilan keputusan, bagaimana pun pemimpin berhak untuk memungkinkan masukan pendapat dari orang lain.<sup>11</sup>

Dari dua sudut pandang teori kepemimpinan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin yang dapat menerima dan mengambil masukan dari orang lain serta berkontribusi agar anggota kelompok merasa lebih berkomitmenialah pemimpin yang berkarisma, cerdas, keterampilan sosial yang baik dan akan menciptakan pemimpin yang alami.

Pendidikan berkualitas adalah harapan bagi semua masyarakat, terutama pendidikan berkualitas bagi anak- anak mereka. Dan berharapp anak- anak mereka menjadi penerus bangsa yang siap bersaing dengan negara lain.

---

<sup>10</sup>*Ibid.*,133

<sup>11</sup>*Ibid.*,134

Untuk memperoleh pendidikan yang berkualitas tersebut pastinya tidak luput dari sosok guru sebagai pelaku pendidikan. Guru mempunyai peran penting dalam menentukan seberapa berhasilnya pendidikan di sekolah atau madrasah tersebut yang ditentukan dari prestasinya. Dalam dunia pendidikan guru mempunyai peran dan tugas untuk mendidik serta membimbing peserta didiknya. Sedangkan kepala sekolah atau madrasah mempunyai peran penting terhadap guru dalam proses kerjanya.

Menurut teori Gibson yang dikutip oleh Illyas, “ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis”.

Allah Swt berfirman pada surat An-Nahl ayat 125:



*Artinya: Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk. (QS An-Nahl: 125).<sup>12</sup>*

<sup>12</sup>Departemen Agama RI, *Al- Qur'an dan Terjemahnya*, QS An- Nahl: 125, h. 224.



Perkembangan pendidikan dari tahun ketahun selalu mengalami perubahan yang seiring dengan tantangan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu bersaing di era modern ini.

Peran utama dalam menjalankan pola manajemen madrasah terletak pada kepala madrasah, baik secara bersama-sama maupun individu. Kepala madrasah adalah orang yang bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi madrasah.

Kepala madrasah selalu dihadapkan pada tantangan untuk melakukan perubahan dan pengembangan pendidikan secara berencana, terarah dan berkesinambungan untuk meningkatkan mutu kelulusan. Kualitas kepala madrasah sebagai manajer sangat di pengaruhi oleh kinerja (*capability*) manajerial yang dimiliki dalam upaya memberdayakan guru sehinggaterwujud guru yang profesional yang selalu ingin mengaktualisasi dalam bentuk peningkatan mutu pendidikan.

Kepemimpinan pada hakekatnya merupakan fungsi dari manajemen. Seorang pemimpin harus dapat mengelola madrasahnyanya agar mampu berkembang dari waktu ke waktu. Murniati mengatakan bahwa: “kepemimpinan menjadi strategis dan sifatnya krusial dalam tugas dan wewenang yang melekat pada jabatan kepala sekolah, mutu persekolahan sangat dipengaruhi oleh mutu kepemimpinan kepala sekolah. Sekolah bermutu menjadi tuntutan *stakeholder*”.

Dalam kepemimpinan pendidikan, pemimpin harus percaya bahwa mereka dapat bekerja serta memiliki kemampuan dan potensi yang

maksimal yang dapat bermanfaat bagi madrasah. Hal itu akan terjadi asalkan situasi dan kesempatan untuk berbuat kreatif dijamin oleh pemimpin.<sup>13</sup> Kepala madrasah bertanggung jawab terhadap maju mundurnya madrasah di pimpinnya. Banyak kejadian atau peristiwa ancaman terhadap kepala madrasah apabila tidak dapat memajukan madrasah maka akan diberhentikan dari jabatannya. Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut untuk memiliki kemampuan, baik dalam manajemen maupun kepemimpinan, dengan tujuan dapat mengembangkan madrasah secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel. Tidak halnya kepala madrasah, guru pun di tuntutan untuk peka dan tanggap terhadap pembaharuan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi selaras dengan kebutuhan masyarakat di era modern ini.

Kepala madrasah menjadi figur atau peran penting bagi seluruh warga madrasah, maka dari itu perilaku kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru maupun warga sekolah MTs GUPPI TRIRAHAYU.

Hal inilah yang menyebabkan peneliti untuk melakukan penelitian tentang **Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran**. Alasan penulis melakukan penelitian di **MTs Guppi Trirahayu Pesawaran** karena madrasah tersebut merupakan salah satu madrasah yang terakreditasi B di

---

<sup>13</sup>Rosdina, Murniati, Yusrizal, "Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada SD Negeri 2 Lambheu Kabupaten Aceh Besar". *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 3 No. 2 ( Mei 2015), h. 70.

pesawaran. Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan terhadap kepala madrasah mengenai kepemimpinannya yang berkaitan langsung dengan kinerja bawahannya atau guru di madrasah tersebut, sehingga penulis tertarik untuk melakukan kegiatan penelitian itu.

**Tabel 1**  
**Hasil wawancara awal tentang kepemimpinan kepala madrasah**

NO	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Baik	Cukup	Kurang
1	Pemberian motivasi			
2	Pemberian penghargaan			
3	Pembinaan kedisiplinan			
4	Kegiatan kunjungan kelas			
5	Pemberian konslutasi			
6	Sikap dan perilaku teladan			
7	Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik			
8	Menciptakan kerja kreatif dan aktif			

*Sumber: Hasil wawancara dengan beberapa guru di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran*

Dengan hasil tabel tersebut penulis menarik kesimpulan mengenai kepemimpinan kepala Madrasah Guppi Trirahayu Pesawaran dari 8 indikator yang ada, sepenuhnya sudah terlaksana dengan baik, namun ada 1 indikator yang belum berjalan maksimal. Dengan observasi awal yang penulis lakukan di madrasah sesuai, bahwa kepemimpinan yang dilakukan kepala MTs Guppi Trirahayu Pesawaran sudah berjalan dengan baik. Adapun dengan kinerja guru di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran masih kurang akan kinerjanya, seperti: masih ada yang datang terlambat dan tidak menggunakan media pembelajaran, masih kurang menguasai kajian akademik serta menindak lanjuti hasil evaluasi belajar siswa.

**Tabel 2**  
**Hasil wawancara awal tentang kinerja guru**

NO	Kinerja Guru	Baik	Cukup	Kurang
1	Pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)			
2	Pengelolaan dan penilaian hasil belajar peserta didik			
3	Mengelola pelaksanaan pembelajaran			
4	Pelaksanaan evaluasi penilaian peserta didik			
5	Menciptakan hubungan kekeluargaan			
6	Penguasaan materi pembelajaran			

*Sumber: Hasil wawancara dengan Kepala MTs Guppi Trirahayu pesawaran.*

Dari tabel diatas mengenai kinerja guu atau tenaga pendidik dapat dilihat belum terlaksana dengan baik dengan perwujudan 6 indikator yang belum berjalan dengan maksimal, yang didapat datanya dengan melakukan kegiatan wawancara dan observasi.

Sehingga dengan kondisi kinerja guru tersebut bisa ditarik sebuah permasalahan bagaimana kepemimpinan kepala madrasah yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru ataupun tenaga pendidik, dan penulis dapat melakukan kegiatan penelitian yang lebih lanjut tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

#### **D. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dalam penelitian ini di fokuskan pada Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan kinerja guru di MTs GUPPI TRIRAHAYU Pesawaran.

### **E. Sub Fokus Penelitian**

Berdasarkan pada fokus penelitian, maka fokus masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran.
2. Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran.

### **F. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengangkat permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran”

### **G. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs GUPPI TRIRAHAYU Pesawaran.

#### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi positif khususnya kepala kepala sekolah agar memperhatikan para guru yang belum memenuhi standar kompetensi dalam mengajar untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang sesuai sehingga

dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh guru tersebut dapat berimbas terhadap kinerja guru dalam mengajar.

- b. Secara praktis penelitian ini sebagai syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

## H. Metodologi Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran” Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif.

Menurut Lexy, J. Moeloeng kualitatif adalah: “penelitian yang bermaksud untuk menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan berbagai cara melibatkan berbagai metode yang ada dan yang mempunyai penyebab yang dapat diketahui”.<sup>14</sup>

Penelitian ini juga dapat dimasukkan ke penelitian bersifat deskriptif karena bertujuan untuk menggambarkan ciri tertentu dari suatu fenomena dan berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan apa yang ada (bisa mengenai kondisi atau hubungan yang ada pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi atau kecenderungan yang tengah berkembang).

Menurut Sugiyono dikutip dari buku yang berjudul Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R dan D bahwa metode penelitian pendidikan adalah: “cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan,

---

<sup>14</sup>Lexy, J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2012), h. 5.

dikembangkan, dan dapat dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan”.<sup>15</sup>

Mardalis mengemukakan, bahwa metode adalah “suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis, metode berarti cara kerja yang sistematis. Metode disini dapat diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian”.<sup>16</sup>

Mengacu dari beberapa pendapat ahli, penulis menyimpulkan bahwa jenis penelitian merupakan suatu cara yang digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan data yang valid secara sistematis yang kemudian dikembangkan dan dibuktikan sehingga dapat memecahkan masalah yang dilakukan dalam proses penelitian.

## 2. Sumber Data

Sumber data penelitian ini merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan penelitian wawancara dalam pengumpulan datanya, maka data tersebut responden. Yaitu orang yang menjawab atau ada yang menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian baik pertanyaan secara tertulis maupun lisan.<sup>17</sup>

Berdasarkan uraian diatas menurut Lofland sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah “kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data-data tambahan seperti dokumen dan lain-lain”.<sup>18</sup>

Sumber data dibagi menjadi dua macam sebagai berikut:

---

<sup>15</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R dan D.* ( Bandung : Alfabeta, 2012), h. 1.

<sup>16</sup> Mardalis, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 24.

<sup>17</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktikk*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013),, h. 172.

<sup>18</sup> Lexy, J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya 2012, h. 157.

- a. Sumber data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya langsung yang didapatkan dengan menggunakan berupa wawancara dengan beberapa warga madrasa yaitu, kepala atau pemimpin madrasah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, serta peserta didik MTs Guppi Trirahayu Pesawaran.

**Tabel 3**  
**Sumber Data Primer**

No	Sumber Data	Jumlah
1	Kepala Madrasah	1 Orang
2	Tenaga Pendidik	11 Orang
3	Tenaga Kependidikan	1 Orang
4	Peserta Didik	1 Orang

*Sumber: MTs Guppi Trirahayu Pesawaran Tahun 2019*

- b. Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dengan dokumen.<sup>19</sup> 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 dalam penelitian ini adalah data arsip MTs Guppi Trirahayu Pesawaran.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang valid dan objektif, dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengumpulan data dengan interview (wawancara), observasi dan dokumentasi.

---

<sup>19</sup>*Ibid.*, h. 225.



a. Metode Interview (wawancara)

Menurut Cholid Nurbuko dan Abu Ahmadi Interview adalah: “proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih secara bertatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi yang disampaikan”.<sup>20</sup>

Menurut Esterberg (dalam buku karangan Sugiyono), wawancara merupakan “pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu”.<sup>21</sup>

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa metode interview adalah proses atau cara tanya jawab antara dua orang atau lebih secara langsung dengan tujuan mendapatkan data atau informasi yang valid dengan topik tertentu.

Menurut Suharsimi Arikunto, adapun jenis- jenis interview antara lain:

- 1) Wawancara terstruktur adalah wawancara yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang akan diperoleh.
- 2) Wawancara semistruktur, wawancara yang dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya.
- 3) Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanya.<sup>22</sup>

Ditinjau dari pelaksanaannya, Penulis menggunakan teknik wawancara terstruktur, tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk

<sup>20</sup>Cholid Nurbuko, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara: 2007), h.72.

<sup>21</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R dan D*, (Bandung: Alfabeta 2012), h. 231.

<sup>22</sup>Suharsimi Arikunto, *organisasi dan Administrasi : Pendidikan Teknologi dan Kejurua*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada 2016), h.132

menemukan jawaban dari permasalahan yang penulis tanyakan, metode ini, penulis tujukan kepada:

- 1) Kepala Madrasah
- 2) Tenaga Pendidik
- 3) Tenaga Kependidikan
- 4) Peserta Didik

b. Metode Observasi

Menurut Kartini Kartono observasi adalah:“pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi (pengamatan) adalah alat pengukuran data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki”.<sup>23</sup>

Menurut pakar ahli Mari Jhoda, jenis- jenis observasi dibagi menjadi tiga, yaitu adalah observasi partisipan, non partisipan, dan sistematis:

- 1) Observasi partisipan yaitu: dalam hal ini observer terlibat langsung dan ikut serta dalam kegiatan- kegiatan yang dilakukan obyek yang diamati.
- 2) Observasi non partisipan adalah: dalam hal ini peneliti berada diluar subjek yang diamati dan tidak ikut serta dalam kegiatan- kegiatan yang mereka lakukan.

---

<sup>23</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metode Riset Sosial*, (Bandung: Alumni, 2008), h. 70.

- 3) Observasi sistematis adalah: peneliti membuat kerangka yang memuat faktor-faktor yang telah diatur terlebih dahulu.<sup>24</sup>

Disini Penulis menggunakan metode Observasi partisipan, yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi dengan terlibat langsung didalamnya demi mendapatkan data yang valid. Hal yang diobservasi atau diamati adalah bagaimana kepemimpinan kepala atau pemimpin madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi ini digunakan untuk mendapatkan data yang diperoleh melalui dokumen ataupun berkas-berkas yang ada yang berkenaan dengan kondisi MTs Guppi Trirahayu Pesawaran.

#### 4. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono Analisis data adalah: "proses mencari dan menyusun secara sistematis data dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Dengan cara mengorganisasikan data dan memilih mana yang penting dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain".<sup>25</sup>

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

a. Reduksi data ( data reduction)

Menurut Irawan Soeharto Reduksi adalah: "tahap yang dilakukan memilih dan memilah mana yang sesuai atau sekelompok dengan kelompok variabel atau katagori yang telah di buat sebelumnya. Untuk itu peneliti harus melakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum hal hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan

<sup>24</sup> Sukardi, *Pengantar Teori Konseling*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985), h. 22.

<sup>25</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R dan D*, (Bandung: Alfabeta 2012), h. 244.

memberikan gambaran yang lebih jelas, dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data”.<sup>26</sup>

b. Penyajian Data ( Data Display)

Menurut Sugiyono, penyajian data adalah: “Tahap melanjutkan data direduksi, dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pie, chart, pictogram, dan sebagainya. Melalui pengajian data maka data akan dikelompokkan, tersusun, dalam pola hubungan sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami”.<sup>27</sup>

c. Kesimpulan Data (Conclusion/ Verification)

Menurut Sugiyono Kesimpulan adalah: “tahap yang didalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini berasal dari lapangan. Kesimpulan pada penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada”.<sup>28</sup>

## 5. Uji Keabsahan Data

Menurut Sugiyono, uji keabsahan data yang meliputi tingkat kepercayaan, keteralihan, dan kepastian dari hasil penelitian ini, penulis melakukan kegiatan sebagai berikut:

a. Meningkatkan ketekunan

Pengujian keabsahan data dengan meningkatkan ketekunan ini dilakukan dengan cara peneliti membaca semua catatan hasil penelitian secara cermat, sehingga dapat diketahui kesalahan dan kekurangannya. Sebagai bekalnya adalah peneliti membaca berbagai referensi buku maupun hasil penelitian atau dokumentasi yang terkait dengan temuan yang diteliti.

<sup>26</sup>*Ibid.*, h. 338.

<sup>27</sup>*Ibid.*, h. 341.

<sup>28</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R dan D*, (Bandung: Alfabeta 2012), h. 251.

## b. Triangulasi

Menurut lexy Moloeng, Triangulasi adalah “teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data itu, triangulasi merupakan sintesis dan integrasi data dari berbagai sumber- sumber melalui pengumpulan dan membndingkan data satu sama lain, triangulasi membantu meniadakan ancaman bagi setiap validitas dan rehabilitas data”.<sup>29</sup>

Triangulasi dilakukan dengan cara triangulasi teknik, triangulasi sumber, dan triangulasi waktu.

triangulasi teknik dilakukan dengan cara menanyakan hal yang sama dengan teknik yang berbeda, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Triangulasi sumber dilakukan dengan cara menanyakan hal yang sama melalui sumber yang berbeda. Dalam hal ini sumber datanya adalah kepala madrasah, guru dan siswa.

Triangulasi waktu artinya pengumpulan data yang dilakukan pada berbagai kesempatan pagi, siang, dan sore hari”.<sup>30</sup>

Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber untuk memperoleh data dilakukan dengan cara observasi, peneliti menggunakan observasi teribat langsung. Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik berbeda, misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan obervasi atau dokumentasi.

<sup>29</sup> Lexy J, Moloeng, Metode Penelitian Kualitatif, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), h.175.

<sup>30</sup> *Ibid*, h. 411.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kepemimpinan

##### 1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan istilah yang melekat bagi setiap orang dan kelompok, mulai dari kelompok yang kecil hingga kelompok yang besar. Pemimpin berasal dari kata “*leader*” yang merupakan bentuk benda dari “*to lead*” yang berarti memimpin. Banyak ahli yang mengemukakan pengertian kepemimpinan secara jelas, maka perlu dikaji beberapa definisi yang dikemukakan para ahli kepemimpinan.

Menurut Feldman yang dikutip dalam buku Alben Ambarita yang berjudul *kepemimpinan kepala sekolah*, kepemimpinan adalah “usaha sadar yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi anggotanya melaksanakan tugas sesuai dengan harapannya”.

Menurut Newell yang dikutip dalam buku Alben Ambarita yang berjudul *kepemimpinan kepala sekolah*, mengemukakan “kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai pengembangan atau tujuan organisasi”.<sup>31</sup>

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli kepemimpinan tersebut, dapat digaris bawahi bahwa kepemimpinan

---

<sup>31</sup>Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h. 82.

pada dasarnya adalah suatu proses menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Allah Swt berfirman di surat An-Nisa ayat 59 tentang kepemimpinan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ

لِلَّهِ

وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

*Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya<sup>32</sup>. (QS An-Nisa: 59)*

Ada empat unsur yang terkandung dalam pengertian kepemimpinan, yaitu unsur orang yang menggerakkan yang dikenal dengan pemimpin, unsur yang orang yang digerakkan yang disebut kelompok atau anggota, unsur situasi dimana aktifitas pergerakan berlangsung yang dikenal dengan organisasi, dan unsur sasaran kegiatan yang dilakukan.<sup>33</sup>

<sup>32</sup>Departemen Agama RI, Al- Qur'an dan Terjemahnya, QS An- Nisa: 59.

<sup>33</sup> Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ( Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h.

## 2. Tugas dan Peran Pemimpin

Menurut James A. F Stoner yang dikutip dari buku Alben ambarita yang berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah, tugas utama seorang pemimpin adalah:

- a. Pemimpin bekerja dengan orang lain  
Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, seperti dengan atasan, staf, teman sekerja baik pada organisasi sendiri maupun dengan sistem atau subsistem pada organisasi lain sebagai organisasi mitra.
- b. Pemimpin bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan (akuntabilitas)  
Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk menyusun tugas atau rencana program, menjalankan tugas, mengadakan evaluasi, untuk mencapai *outcome* yang terbaik. Pemimpin bertanggung jawab untuk kesuksesan stafnya tanpa kegagalan atau meminimalisasi resiko.
- c. Pemimpin menyeimbangkan pencapaian tujuan dan prioritas  
Proses kepemimpinan dibatasi berbagai sumber daya. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menyusun tugas dengan mendahulukan atau membuat skala prioritas. Pemimpin harus dapat memberdayakan potensi yang ada, mengatur waktu secara efektif dan menyelesaikan masalah secara efektif.
- d. Pemimpin harus berpikir secara analitis dan konseptual  
Seorang pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual. Pemimpin harus dapat mengidentifikasi masalah (mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi) dengan akurat.
- e. Pemimpin adalah seorang mediator  
Implementasi rencana yang sudah dibuat sebaik mungkin tidak mustahil bermasalah (baik karena faktor internal atau eksternal). Konflik selalu terjadi pada setiap tim dan organisasi, oleh karena itu, pemimpin harus dapat menjadi seorang mediator.
- f. Pemimpin adalah politisi dan diplomat  
Seorang pemimpin harus mampu mengajak dan melakukan kompromi, sebagai seorang diplomat, seorang pemimpin harus dapat mewakili tim atau organisasinya.



- g. Pemimpin membuat keputusan yang sulit  
Keputusan adalah resiko, namun pemimpin harus membuat keputusan ketika dihadapkan dengan berbagai resiko akibat keputusan tersebut.<sup>34</sup>

### 3. Prinsip- Prinsip Dasar Kepemimpinan

Prinsip merupakan paradigma bertidak atau membuat keputusan yang terdiri dari beberapa ide utama berdasarkan motivasi pribadi dan sikap serta mempunyai pengaruh yang kuat untuk membangun dirinya atau organisasi. Karakteristik seorang pemimpin didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Seorang yang belajar seumur hidup  
Pemimpin memperoleh pengetahuan dan pengalaman, tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga diluar sekolah.
- b. Berorientasi pada pelayanan  
Seorang pemimpin yang baik tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karier sebagai tujuan utama dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.
- c. Membawa energi yang positif  
Seorang pemimpin harus mampu mengenali kelebihan dan energi positif pada dirinya untuk mendukung kesuksesan orang lain, untuk membangun hubungan yang baik.<sup>35</sup>

### 4. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Sekolah atau madrasah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan dimadrasah. Jika pengertian kepemimpinan tersebut diterapkan dalam organisasi pendidikan, maka kepemimpinan pendidikan bisa diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi yang dikutip dari buku Alben Ambarita yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, yang mengemukakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses

<sup>34</sup>Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015),h.

<sup>35</sup>Alben Ambarita, *Ibid*, h. 56.

mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>36</sup>

Dalam organisasi pendidikan yang menjadi pemimpin pendidikan adalah kepala madrasah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Untuk bisa menjalankan fungsinya secara optimal, kepala madrasah perlu menerapkan beberapa gaya kepemimpinan yang tepat. Ada banyak teori gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan kepala sekolah atau madrasah. Bila ditelaah dari perkembangan teori, ada banyak teori kepemimpinan. Teori kepemimpinan yang pertama-tama dikembangkan adalah teori sifat atau *trait theory*. Pada dasarnya teori sifat memandang bahwa keefektifan kepemimpinan itu bertolak dari sifat-sifat atau karakter yang dimiliki seseorang. Stogdill membedakan tiga karakteristik yang menunjukkan pemimpin yang efektif, yaitu (1) kepribadian, (2) kemampuan, dan (3) keterampilan sosial menurut Feldman dan Arnold.<sup>37</sup>

Berdasarkan teori kepemimpinan dua dimensi, gaya kepemimpinan mengacu pada dua sisi, yaitu sisi tugas atau hasil, dan sisi hubungan manusia atau proses. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah gaya kepemimpinan yang lebih menekankan pada pelaksanaan tugas atau pencapaian hasil. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan penekanan pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola, penetapan metode, dan prosedur pencapaian tujuan. Sedangkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan kemanusiaan dengan bawahan. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan penekanan pada hubungan kesejawatan, saling mempercayai, saling menghargai, dan kehangatan hubungan antar anggota.<sup>38</sup>

## 5. Kompetensi Kepala Sekolah atau Madrasah

Kepala sekolah atau madrasah dituntut memiliki serangkaian keahlian, keahlian kepala sekolah menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/ madrasah adalah:

### a. Keahlian Kepemimpinan (*Leadership*)

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu memimpin diri sendiri dan orang lain.

<sup>36</sup>Alben Ambarita, *Ibid*, h. 82.

<sup>37</sup>Alben Ambarita, *Ibid*, h. 83.

<sup>38</sup>Alben Ambarita, *Ibid*, h. 85.

- b. Keahlian Mendidik (*Edukatif*)  
Idealnya, kepala sekolah berasal dari guru, orang yang memiliki pengalaman pendidikan dan atau pekerjaan sebagai pengajar atau pendidik.
- c. Keahlian Manajemen  
Proses pembelajaran di sekolah dibatasi oleh waktu, tenaga, sarana, dan biaya, padahal wali murid sebagai konsumen memiliki tuntutan yang harus dipenuhi melalui proses tersebut, oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mampu berperan sebagai manajer.
- d. Keahlian Administrasi  
Administrasi merupakan roh kerja dalam organisasi modern, bahkan saat ini diyakini bahwa kualitas administrasi mencerminkan kualitas kerja seseorang.
- e. Sebagai Seorang Manajer  
Kepala sekolah dituntut menguasai administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran.
- f. Keahlian Motivasi  
Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi pribadi yang motivatif.<sup>39</sup>

## 6. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut pakar ahli untuk mendiskripsikan tentang beberapa indikator kepemimpinan kepala madrasah atau sekolah, salah satunya ialah menurut greenfield.<sup>40</sup>

Indikator kepala sekolah atau madrasah yang efektif secara umum dapat dilihat dari tiga hal pokok, yaitu:

- a. Komitmen terhadap visi sekolah atau madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya.
- b. Menjadikan visi sekolah atau madrasah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah atau madrasah
- c. Senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru dikelas.

<sup>39</sup>Alben Ambarita, *Ibid*, h. 95.

<sup>40</sup>Mulyasa.H.E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, 2013), h. 19.

sedangkan Mulyasa, indikator kepemimpinan kepala madrasah yang efektif sebagai berikut:

- a. Menerapkan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan
- b. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka
- c. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga madrasah lainnya.
- d. Menekankan kepada guru untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin tinggi
- e. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi
- f. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya.
- g. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite madrasah, guru dan warga madrasah
- h. Melakukan kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan di kelas
- i. Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin
- j. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan
- k. Memberikan kesempatan yang luas untuk berkonsultasi dan diskusi mengenai permasalahan yang dihadapi di madrasah
- l. Membangun kerja aktif dan kreatif serta produktif
- m. Memberi ruang untuk pemberdayaan madrasah kepada seluruh warga madrasah.<sup>41</sup>

Menurut E. Mulyasa kepemimpinan dalam peningkatan kinerja diantaranya, sebagai berikut:

- a. Pembinaan disiplin
- b. Pembangkitan motivasi
- c. Penghargaan (*Rewards*)

Sedangkan menurut Supardi, kepala sekolah dalam kepemimpinannya memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Memotivasi semangat kerja
- b. Menggerakkan disiplin dengan sanksi-sanksinya
- c. Memberi konsultasi
- d. Memberikan contoh perilaku seperti yang dituntut dalam supervisinya

---

<sup>41</sup>*Ibid*, h. 21-22.

- e. Ikut mengusahakan intensif guru- guru
- f. Mengembangkan profesi guru

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas mengenai indikator kepemimpinan kepala madrasah atau sekolah, penulis mengambil kesimpulan bahwa indikator kepemimpinan kepala madrasah yaitu sebagai berikut:

- a. Pemberian Motivasi
- b. Pembinaan kedisiplinan
- c. Pemberian penghargaan
- d. Pemberian konsultasi
- e. kegiatan kunjungan kelas
- f. Sikap dan perilaku teladan
- g. Menciptakan kerja kreatif dan aktif
- h. Meningkatkan profesionalime tenaga pendidik

## **B. Kinerja Guru**

### **1. Definisi Kinerja Guru**

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja.

Menurut A. Anwar Prabu, kinerja ( Prestasi Kerja) adalah “hasil kerja secara secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.<sup>42</sup>

Sedangkan menurut supardi, pengertian kinerja guru adalah “suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan

---

<sup>42</sup> A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 97.

tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”.<sup>43</sup>

Sedangkan pengertian guru sesuai UU No.14 Tahun 2015 tentang guru dan dosen dinyatakan bahwa guru ialah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.<sup>44</sup>

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi kerja atau pencapaian kerja dari seorang pendidik dalam dunia pengajaran dari lembaga pendidikan formal.

## 2. Konsep Dasar Kualitas Kinerja Guru

Kualitas kinerja guru meliputi beberapa hal pokok yang berkenaan dengan (1) pengertian kinerja guru, (2) kualitas kinerja guru, dan (3) ukuran kualitas kinerja guru. Kinerja adalah performance atau untuk kerja yaitu sebagai prestasi kerja atau hasil untuk kerja.

Ukuran kinerja guru menurut T.R. Mitchell yang dikutip dari buku Alben Ambarita yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, dapat dilihat dari *quality of works, promptness, initiative, and communication*, keempat komponen tersebut merupakan ukuran standar kinerja yang dapat dijadikan dasar untuk mengetahui baik- buruknya atau efektif tidaknya kinerja seorang guru. Kualitas kinerja guru adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Dengan kata lain standar kualitas kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

Ada 10 kompetensi dasar yang harus oleh seorang guru, antara lain:

- a. Menguasai bahan pelajaran
- b. Mengelola program pembelajaran
- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media dan sumber belajar
- e. Menguasai landasan pendidikan

<sup>43</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, ( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 45.

<sup>44</sup>Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, strategi dan apilaksinya*, ( Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 119.

- f. Mengelola interaksi pembelajaran
- g. Menilai prestasi belajar siswa
- h. Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.<sup>45</sup>

### 3. Ukuran Kualitas Kinerja Guru

Menurut T.R. Mitchel, salah satu ukuran standar kinerja adalah “*quality of works*. Hal ini diperjelas Ivancevich bahwa ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari produktivitas pendidikan yang telah dicapai menyangkut output siswa yang dihasilkan”.

Paul Mali mendefinisikan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil sehingga mungkin dengan memanfaatkan sumberdaya secara efisien.

Sedangkan dalam Al-Qur’an, ayat yang menjadi rujukan penilaian kinerja adalah surat At-Tawbah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."<sup>46</sup> (QS At-Tawbah: 105)

### 4. Kriteria Kualitas Kinerja Guru

Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang

<sup>45</sup>Alben Ambarita, *Ibid*, h. 104.

<sup>46</sup>Departemen Agama RI, Al- Qur'an dan Terjemahnya, QS At- Tawbah: 105.

standar Kualitas Akademik dan Kompetensi Guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru, sedangkan menurut Glasser, berkenaan dengan kompetensi guru ada empat yang harus dikuasai yaitu menguasai bahan pelajaran, mampu mendiagnosis tingkah laku siswa, mampu melaksanakan proses pembelajaran, dan mampu mengevaluasi hasil belajar siswa.

Seorang kepala sekolah, disamping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi- fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan.

Diisyaratkan oleh pendapat tersebut, bahwa kepala sekolah sebagai salah satu kategori administrator pendidikan perlu melengkapi wawasan kepemimpinan pendidikannya dengan pengetahuan dan sikap yang antisipatif terhadap perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat, termasuk perkembangan kebijakan makro pendidikan. Wujud perubahan dan perkembangan yang paling aktual saat ini adalah semakin tinggi aspirasi masyarakat terhadap pendidikan, dan gencarnya tuntutan kebijakan pendidikan yang meliputi peningkatan aspek- aspek pemerataan kesempatan, mutu, efisiensi, dan relevansi.

Hal serupa dikemukakan oleh Kantz dalam Segiovanni bahwa dalam keseluruhan mekanisme kerja manajemen sekolah sebagai proses sosial, mengemukakan tiga jenis yaitu.



- a. Keterampilan teknis, yakni keterampilan yang berhubungan dengan pengetahuan, metode, dan teknik- teknik tertentu dalam menyelesaikan tugas- tugas tertentu
- b. Keterampilan manusiawi, yakni keterampilan yang menunjukkan kemampuan seorang manajer di dalam bekerja dengan orang lain secara efektif dan efisien
- c. Keterampilan konseptual, yakni keterampilan yang berkenaan dengan cara kepala sekolah memandang sekolah, keterkaitan sekolah dengan struktur di atasnya dan dengan pranata- pranata kemasyarakatan, serta program kerja sekolah secara keseluruhan.<sup>47</sup>

## 5. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)
- b. Mengelola pelaksanaan pembelajaran
- c. Pengelolaan dan penilaian hasil belajar peserta didik
- d. Pelaksanaan evaluasi penilaian peserta didik
- e. Menciptakan hubungan kekeluargaan.
- f. Penguasaan materi pembelajaran

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

Dalam pengelolaan madrasah yang berperan penting dalam tanggung jawab adalah kepemimpinan kepala madrasah, yaitu perilaku kepala madrasah yang mampu memprakarsai pemikiran baru didalam proses interaksi di lingkungan madrasah atau sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, input, proses output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.<sup>48</sup>

Kepemimpinan merupakan intisari manajemen, dengan kecakapan dan kewibawaan seorang pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreativitas, partisipasi, dan loyalitas para bawahan untuk menyelesaikan tugas- tugasnya. Menurut pancasila, kepemimpinan yang berdasarkan pancasila ialah kepemimpinan yang memiliki jiwa pancasila, yang memiliki wibawa dan daya untuk membawa serta

<sup>47</sup>Alben Ambarita, *Ibid*, h. 108.

<sup>48</sup>Mulyasa.E, *Op.Cit*, h. 97.

memimpin masyarakat lingkungannya kedalam kesadaran kehidupan kemasyarakatan dan kenegaraan berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Sedangkan menurut H Malayu Hasibuan, kepemimpinan adalah “seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Robert C. Bog sebagaimana dikutip oleh Dirawat, dkk. Mengemukakan empat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan, yaitu:

- a. Kemampuan mengorganisasikan dan membantu staf merumuskan perbaikan pengajaran disekolah dalam bentuk program yang lengkap.
- b. Kemampuan untuk memabangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dan guru- guru serta anggota staf sekolah lainnya.
- c. Kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam memajukan dan melaksanakan program- program supervisi.
- d. Kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru- guru serta segenap staf sekolah lainnya agar mereka dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara aktif pada setiap usaha sekolah atau madrasah untuk mencapai tujuan- tujuan sekolah sebaik- baiknya.

Dengan demikian , bahwa kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah amatlah penting untuk mendorong serta meningkatkan kinerja para guru agar peranan seorang guru dapat benar- benar terwujud sesuai dengan ketentuan sebagaimana yang diharapkan bangsa indonesia. Karena masih banyak guru yang belum bisa menghargai profesinya, apalagi berusaha untuk mengembangkannya, maka dari itu peran seorang kepala madrasah amat penting untuk bisa mendorong produktivitas madrasah terutama kinerja profesional guru untuk memajukan pendidikan.

**BAB III**  
**DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

**A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

**1. Sejarah Berdirinya MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran**

MTs Guppi Trirahayu Pesawaran didirikan pada tahun 1991 yang bernama MTs Nurul Iman dan didirikan oleh Yayasan Pendidikan Islam Nurul Iman, dan pada tahun 1995 berganti nama MTs Guppi sampai sekarang.

**Tabel 4**  
**Nama dan Periode Kepala MTs Guppi Trirahayu Pesawaran**

No.	Nama Kepala Madrasah	Periode Kepemimpinan
1	Sudirjo	1991- 1995
2	Hisyam Fathoni	1995- 2001
3	Khairul Uman S.Pd.I	2001- 2010
4	Sakun S.Pd.I	2010- Sekarang

*Sumber: MTs Guppi Trirahayu Pesawaran*

Dan dibawah ini adalah profil madrasah, sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Profil Madrasah**

<b>1</b>	<b>Nama Madrasah</b>	MTs Guppi Trirahayu
<b>2</b>	<b>NSM/ NPSN</b>	1212 18090031/ 10816873
<b>3</b>	<b>Akreditasi Madrasah</b>	Terakreditasi Tipe B

4	<b>Alamat Lengkap Madrasah</b>	Jln. Lapangan Mutiara
	1) <b>Desa/ Kecamatan</b>	Trirahayu/ Negrikaton
	2) <b>Kabupaten/ Kota</b>	Peswaran
	3) <b>Provinsi</b>	Lampung
	4) <b>Nomor Telepon</b>	085380673635
5	<b>NPWP Madrasah</b>	00524 939 6 322 000
6	<b>Nama Kepala Madrasah</b>	Hi.Sakun, S.Pd.I
7	<b>Nama Yayasan</b>	Yayasan Pendidikan Islam Nurul Iman
8	<b>Alamat Yayasan</b>	Jln. Lapangan Mutiara
9	<b>Nomor Akte Pendirian Yayasan</b>	SK.Y.A.7/21/17 No.5
10	<b>Luas Bangunan</b>	395 m <sup>2</sup>

*Sumber: MTs Guppi Trirahayu Pesawaran*

## 2. Visi, Misi dan Tujuan MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran

### a. Visi MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran

Visi MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran adalah: Mewujudkan Madrasah yang berkualitas, beriman, dan bertaqwa serta berbudaya Islam.

### **b. Misi MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran**

Misi MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien sehingga setiap siswa berkembang optimal sesuai potensi dirinya.
- 2) Menumbuhkan pemahaman dan penghayatan terhadap agama sehingga memiliki Akhlaqul Karimah.
- 3) Menciptakan suasana kekeluargaan yang harmonis bagi semua warga Madrasah baik terhadap siswa, guru, komite maupun masyarakat.

### **c. Tujuan MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran**

Tujuan MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran adalah: Menciptakan generasi Islam yang siap pakai dan mandiri serta mampu menjadikan jati dirinya mengahadapi perkembangan zaman.

### **3. Struktur Organisasi Madrasah**

Struktur organisasi madrasah dapat diartikan adalah susunan yang berisi komponen atau unit kerja dalam sebuah organisasi yang berada di madrasah yang berfungsi untuk menjalankan madrasah sesuai dengan tugas dan perannya masing- masing yang sudah menjadi tanggung jawabnya demi menciptakan pendidikan yang berkualitas

Berikut ini adalah susunan organisasi MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran tahun pelajaran 2018/2019:

- 1) Kepala Madrasah : Hi. Sakun, S.Pd.I.

- 2) Komite Madrasah: Taryono, ama.Pd.
- 3) Bendahara : Mudakir, S.Pd.SD.
- 4) Waka Kesiswaan : Hi. Fahrudin, S.Pd.I.
- 5) Waka Kurikulum : Tarwadi, S.Ag.
- 6) Pembina Osis : Endar Kurniawan, S.Pd
- 7) Kepala Perpus : Siti Khoiriyah, S.Pd.I
- 8) Tata Usaha : Nursodik

#### 4. Data Tenaga Pengajar

Dalam kegiatan belajar mengajar, seorang pendidik menjadi pusat pendidikan yang di perhatikan keberadaannya dan mampu mengarahkan siswa mencapai perubahan perilaku yang lebih baik. Maka dari itu seorang pendidik harus memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hingga saat ini MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran memiliki 19 guru, dengan perincian 2 guru PNS dan 17 Guru tetap yayasan (GTY).

**Tabel 6**

**Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran Tahun 2018/2019**

NO	NAMA	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR	JURUSAN	PELAJARAN
1	Hi. Sakun, S.Pd.I	Kamad	S1/STIT/2008	PAI	FIQIH
2	Tarwadi, S.Ag	Wakamad	S1/STAIN/1999	PAI	IPS
3	Mudakir, S.Pd.SD	Bendahara	S1/UT/2012	SD	-

4	Nursodik	Tata Usaha	D1/Komp./2015	Komputer	TIK
5	Siti Mujayanah, S.Pd	Guru	S1/STKIPM/2009	MTK	MTK
6	Hi. Fahdrudin, S.Pd.I	Guru/wakasis	S1/DQ/2007	PAI	Aqidah Akhlak
7	Lilis, S.Pd	Guru	S1/UM/1993	IPS	Ips
8	Khoirul Jauri, S.Pd.I	Guru	S1/STAIM/2003	PAI	Sejarah Islam
9	Anwar, S.Pd.I	Guru	S1/IAIN/2013	PAI	Qur'an Hadits
10	Sami'an	Guru	SLTA/2010	PAI	BPI
11	Siti Khoiriyah, S.Pd.I	Guru	S1/DQ/2007	PAI	Seni Budaya
12	Iis Setiawati, S.Pd	Guru	S1/IKIPPGRI/2012	B.Indonesia	B.indonesia
13	Tuti Saripah, SP	Guru	S1/UNILA/2005	Pertanian	IPA
14	Sunardi, S.Pd	Guru	S1/STKIPM/1997	PKN	PKN
15	Evi Yunita Sari, S.Pd	Guru	S1/STKIPM/2005	BK	Prakarya
16	Zaynul Layli, S.Pd.I	Guru	S1/IAIN/2013	PBA	Bahasa Arab
17	Lia Apriyani, S.Pd	Guru	S1/STKIPM/2013	MTK	MTK
18	Yeni Kurniawati, S.Pd	Guru	S1/UMM/2013	B.Ingggris	B.inggris
19	Endar Kurniawan, S.Pd	Guru	S1/STOMM/2013	Penjaskes	Penjaskes

*Sumber: Dokumen administrasi Pendidikan MTs GUPPI Trirahayu*

*Pesawaran tahun 2018/2019.*

## 5. Data Jumlah Peserta Didik

Berdasarkan data peserta didik tahun Pelajaran 2018/2019. Jumlah keseluruhan peserta didik di MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran berjumlah 146 peserta didik.

Berikut ini rincian jumlah peserta didik MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran:

**Tabel 7**  
**Data Peserta Didik Tahun ajaran 2018/2019**

No	Kelas	2018/ 2109			
		Laki- laki	Perempuan	Jumlah	Rombel
1	VII	31	26	57	2
2	VIII	34	21	55	2
3	IX	17	17	34	2
<b>Total Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>64</b>	<b>146</b>	<b>6</b>

*Sumber: Dokumen Administrasi Pendidikan MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran Tahun 2018/2019*

#### 6. Data Sarana dan Prasarana MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran

Data sarana MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Data sarana MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran Tahun 2018/2019**

No	Alat Praktek	Jumlah
1	Komputer	17 Unit
2	Kalkulator Hitung	4 Unit
3	Al- Qur' an	6 Unit
4	Sajadah	5 Unit
5	Mukenah	3 Unit
6	Bola Voly	2 Unit
7	Bola Kaki	2 Unit
8	Pengeras Suara	1 Unit
9	Matras	1 Unit

*Sumber: Administrasi Pendidikan MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran tahun 2018/2019.*

Sedangkan data prasarana MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Data Prasarana MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran Tahun 2018/2019**

No	Gedung/ Ruang	Jumlah
1	Ruang Kelas	
	Kelas VII	2 Ruang
	Kelas VIII	2 Ruang
	Kelas IX	2 Ruang



Jumlah Total		6 Ruang
2	Gedung/ Ruang Kantor	
	Ruang Kepala Sekolah	1 Ruang
	Ruang Guru	1 Ruang
	Ruang Tata Usaha	1 Ruang
	Ruang UKS	1 Ruang
	Ruang BK	1 Ruang
	Ruang Dapur	1 Ruang
	Jumlah Total	6 Ruang

*Sumber: Administrasi Pendidikan MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran tahun 2018/2019.*

## B. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian di peroleh dengan menggunakan instrumen pengumpulan data berupa wawancara, observasi, serta dokumentasi.

Berkaitan dengn kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan komponen penting yang harus diperhatikan dalam menunjang dan membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya dalam kegiatan belajar mengajar.

### 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Data tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran di peroleh menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan wawancara. Penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi secara mendalam mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran.

Berikut ini hasil peniltian kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran:

### a. Pemberian Motivasi

Dalam hal ini pemberian motivasi kepada guru, kepala madrasah telah menjelaskan bahwa selalu memberikan motivasi kepada guru agar semangat bekerja berupa kata penyemangat untuk tiap kesuksesan kerja yang tenaga pendidik capai. Mengadakan acara makan besar dengan guru-guru di MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran:

**Pertanyaan: Apakah Bapak selaku Kepala Madrasah melaksanakan kegiatan pemberian motivasi kepada tenaga pendidik di madrasah ini?**

“Ya, saya selaku Kepala Madrasah selalu berusaha untuk memberikan motivasi semangat bekerja, ya seperti memberikan pujian terhadap guru yang berprestasi, bahkan kadang mengadakan syukuran dengan makan bersama guru-guru di madrasah ini”.<sup>49</sup>

Hasil wawancara tersebut dengan kepala madrasah di perkuat dengan wawancara bersama Bapak Fahrudin, selaku waka kesiswaan:

**Pertanyaan: Apakah Tenaga pendidik di madrasah ini selalu menerima pemberian motivasi yang dilakukan kepala madrasah?**

“Ya, kita sejauh ini selalu diberikan motivasi oleh Kepala Madrasah, seperti waktu itu mengadakan makan bersama guru-guru, sehingga menjadi lingkungan kerja yang bersahabat dan meningkatkan semangat kerja kami”.<sup>50</sup>

<sup>49</sup> Sakun, Kepala MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Kamis Tanggal 18 Juli Pukul 09.00 WIB di Ruang Kantor.

<sup>50</sup> Fahrudin, Waka Kesiswaan MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Senin Tanggal 22 Juli Pukul 11.00 WIB di Ruang Kantor.

Dalam kegiatan pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala madrasah sudah terlaksana dengan baik yang di dapatkan berdasarkan hasil wawancara dan observasi, yang diwujudkan dengan mengadakan kegiatan makan bersama guru- guru. Dalam hal ini penulis memberi kesimpulan bahwa kepala madrasah sudah melaksanakan salah satu indikator yaitu Pemberian Motivasi.

#### **b. Pemberian Penghargaan**

Dalam Pemberian penghargaan terhadap pencapaian prestasi tenaga pendidik, kepala madrasah telah mengungkapkan bahwa belum berjalan ataupun terlaksana dengan maksimal, yang di sebabkan oleh minimnya anggaran madrasah.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apakah Bapak selaku kepala madrasah sudah menerapkan pemberian penghargaan terhadap tenaga pendidik yang yang berprestasi?**

“Jujur saja, dalam pemberian penghargaan memang madrasah kami masih kurang, dikarenakan anggaran madrasah yang masih minim. Tapi sebagai gantinya ya kami mengadakan makan bersama”.<sup>51</sup>

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut diperkuat oleh wawancara dengan Ibu Yeni Kurniawati, selaku tenaga pendidik Bahasa Inggris di MTs GUPPI Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

---

<sup>51</sup>Sakun, Kepala MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Kamis Tanggal 18 Juli Pukul 09.00 WIB di Ruang Kantor.

**Pertanyaan: Apakah tenaga pendidik di berikan sebuah penghargaan terhadap prestasi atau kinerja yang berjalan dengan baik?**

“Waktu itu pernah ada hadiah untuk prestasi guru di madrasah ini, namun untuk saat ini belum ada, namun dalam penghargaan memang kita hanya mengadakan kegiatan syukuran makan bersama, karena anggaran yang tidak memadai”.<sup>52</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas kepala madrasah masih kurang dalam pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi. Jadi penulis mengambli kesimpulan bahwa kepala madrasah belum maksimal dalam pelaksanaan salah satu indikator yaitu pemberian penghargaan terhadap guru yang berprestasi.

### **c. Pembinaan Kedisiplinan**

Dalam kegiatan pembinaankedisiplinan kepala atau pemimpin madrasah telah mengungkapkan bahwasanya setiap warga madrasah harus mematuhi peraturan yang ada, bagi yang melanggar akan diberikan sanksi ataupun teguran terhadap warga madrasah yang melanggar peraturan yang ada. Hal tersebut berdasarkan kegiatan wawancara yang dilakukan bersama kepala atau pemimpin MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apakah Bapak selaku Kepala atau pemimpin madrasah melakukan kegiatan pembinaan kedisiplinan kepada**

---

<sup>52</sup>Yeni Kurniawati, Tenaga Pendidik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Sabtu Tanggal 20 Juli Pukul 10.00 WIB di Ruang Kelas.

**tenaga pendidik yang telah melanggar peraturan yang sudah dibuat?**

“Tentu, saya berikan peraturan tata tertip madrasah, dan semua warga madrasah termasuk saya harus mematuhi nya, jika ada yang melanggar pastinya saya akan tegur dan berikan sanksi bagi yang melanggar”.<sup>53</sup>

Hasil wawancara tersebut di perkuat oleh wawancara dengan Bapak Fahrudin, selaku Waka Kesiswaan di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apakah kepala madrasah memberikan sanksi bagi guru yang melanggar peraturan dalam kegiatan pembinaan kedisiplinan?**

“Ya memang, setiap ada guru yang melanggar peraturan pasti Kepala Madrasah akan memberikan teguran maupun sanksi”.<sup>54</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa kepala madrasah sudah melakukan pembinaan kedisiplinan, dan jika ada guru yang melanggar peraturan akan diberikan teguran ataupun sanksi. Dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa kepala madrasah sudah melakukan salah satu indikator yaitu pembinaan kedisiplinan.

**d. Memberi Konsultasi**

Dalam memberi konsultasi kepala atau pemimpin madrasah melakukan tindakan yaitu, mendengarkan permasalahan yang dialami guru, dengan ini guru merasakan rasa peduli terhadap masalah yang ia

<sup>53</sup>Sakun, Kepala MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Jumat Tanggal 19 Juli Pukul 08.00 WIB di Ruang Kantor.

<sup>54</sup>Fahrudin, Waka Kesiswaan MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Senin Tanggal 22 Juli Pukul 11.00 WIB di Ruang Kantor.

hadapi yang sesuai diharapkan oleh kepala madrasah. Hal tersebut berdasarkan wawancara dengan kepala Mts Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apakah Bapak selaku Kepala atau pemimpin Madrasah bersedia mendengarkan setiap permasalahan yang di hadapi tenaga pendidik terhadap kegiatan pembelajaran?**

“Sebagai kepala Madrasah saya memang harus tau permasalahan apa yang di alami guru, ya seperti guru sulit mengatur proses pembelajaran, dan saya berusaha memberikan masukan atau solusi terhadap guru yang mengalami masalah tersebut agar bisa selesai”.<sup>55</sup>

Hasil wawancara tersebut dengan kepala madrasah di perkuat oleh Ibu Evi Yunita, selaku tenaga pendidik Prakarya di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran di madrasah, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apakah kepala atau pemimpin madrasah mendengarkan permasalahan yang tenaga pendidik hadapi dan memberi solusi terhadap permasalahan tersebut?**

“Ya, ketika kita mendapat sebuah permasalahan dalam proses pembelajaran kepala madrasah selalu terbuka untuk mendengarkannya, dan beliau selalu berusaha untuk memberikan masukan atau solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut”.<sup>56</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut kepala madrasah menunjukkan bahwa beliau selalu mendegarkan masalah yang dihadapi guru, dan memberikan solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul. Dengan ini penulis menyimpulkan bahwa

<sup>55</sup>Sakun, Kepala MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Jumat Tanggal 19 Juli Pukul 08.00 WIB di Ruang Kantor.

<sup>56</sup>Evi Yunita, Tenaga Pendidik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Sabtu Tanggal 20 Juli Pukul 11.00 WIB di Ruang Kelas.

kepala madrasah sudah menjalankan salah satu indikator yaitu memberi konsultasi.

#### e. Kegiatan Kunjungan Kelas

Dalam hal ini kepala atau pemimpin madrasah telah melakukan kegiatan kunjungan kelas atau observasi kelas. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala atau pemimpin di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apakah bapak selaku Kepala atau pemimpin Madrasah melakukan kegiatan kunjungan kelas ketika proses pembelajaran sedang berlangsung?**

“Ya, saya selaku kepala madrasah sering melakukan kunjungan kelas selaku memenuhi sesuai supervisi, dengan tujuan melihat keefektifan dikelas”.<sup>57</sup>

Kemudian diperkuat dengan wawancara bersama Bapak Tarwadi selaku Waka Kurikulum di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apakah Kepala atau pemimpin Madrasah melakukan kegiatan kunjungan kelas ketika kegiatan sedang berlangsungnya pembelajaran?**

“Ya, beliau sering melakukan kunjungan kelas sekaligus memberikan kita arahan dan penilaian ketika sedang dalam proses pembelajaran”.<sup>58</sup>

<sup>57</sup>Sakun, Kepala MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Senin Tanggal 22 Juli Pukul 10.00 WIB di Ruang Kantor.

<sup>58</sup>Tarwadi, Waka Kurikulum MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Selasa Tanggal 23 Juli Pukul 08.00 WIB di Ruang Kantor.

Berdasarkan hasil wawancara di atas kepala madrasah sudah menunjukkan contoh supervisi nya yaitu dengan mengunjungi kelas kegiatan proses pembelajaran. Dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala Mts Guppi Trirahayu Pesawaran telah memenuhi salah satu indikator yaitu melakukan kegiatan kunjungan kelas.

#### **f. Sikap dan perilaku teladan**

Dalam hal sikap dan perilaku teladan, kepala atau pemimpin madrasah sudah menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang diarpakan patut untuk di contoh kepada setiap tenaga pendidik, seperti datang tepat pada waktunya, berpakaian rapih, memantau kegiatan proses pembelajaran, dan bersikap ramah terhadap seluruh warga madrasah. Hal berikut berdasarkan wawancara dengan kepala Mts Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apakah Bapak selaku Kepala atau pemimpin Madrasah menunjukkan sikap serta perilaku teladan kepada warga Madrasah?**

“Ya, saya selaku kepala madrasah dalam meberikan contoh dalam menunjukkan sikap dan perilaku teladan selalu berusaha untuk terbaik agar bisa di contoh dan di teladani oleh warga madrasah, dengan hal kecil seperti berpakaian rapih, mengunjungi kelas, datang tepat pada waktunya”.<sup>59</sup>

Kemudian di perkuat dengan wawancara bersamaIbu Siti khoiriyah, selaku kepala perpustakaan di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

---

<sup>59</sup>Sakun, Kepala MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Senin Tanggal 22 Juli Pukul 10.00 WIB di Ruang Kantor.



**Pertanyaan: Apakah Kepala atau pemimpin Madrasah menunjukkan sikap serta perilaku teladan yang patut dicontoh?**

“Ya, beliau selalu memberikan sikap dan perilaku teladan yang baik kepada seluruh warga madrasah untuk dapat dicontoh oleh kita guru- guru disini”.<sup>60</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas, bahwa kepala madrasah sejauh ini cukup baik dalam menunjukkan sikap dan perilaku teladan untuk warga madrasah. Dengan ini Kepala atau pemimpin madrasah telah memenuhi satu indikator yaitu sikap dan perilaku teladan.

**g. Menciptakan Kerja kreatif dan Aktif**

Di dalam hal menciptakan kerja kreatif dan aktif di jelaskan bahwa pemimpin madrasah sudah melakukannya, dengan contoh memberi kesempatan guru mengarang bahan ajar untuk pembelajaran sendiri. Dengan hasil observasi dan wawancara kepala madrasah di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apakah Bapak selaku Kepala atau Pemimpin Madrasah menciptakan kerja kreatif dan aktif terhadap guru di madrasah ini?**

“Ya, dalam hal membangun kerja aktif dan kreatif saya melakukan kegiatan yaitu, memberi kesempatan kepada guru dalam membuat atau mengarang bahan ajaran modul”.<sup>61</sup>

<sup>60</sup>Siti Khoiriyah, Tenaga Pendidik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Selasa Tanggal 23 Juli Pukul 09.00 WIB di Ruang Kelas.

<sup>61</sup>Sakun, Kepala MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Selasa Tanggal 23 Juli Pukul 10.00 WIB di Ruang Kantor.

Dalam hasil wawancara diatas diperkuat oleh wawancara dengan Ibu Evi Yunita Sari, selaku tenaga pendidik Prakarya di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apakah kepala Madrasah telah memberikan kesempatan kepada guru disini untuk membangun kerja kreatif dan aktif?**

“Ya, beliau dalam membangun kerja aktif dan kreatif, seperti kami guru- guru diberi kesempatan dalam membuat dan mengarang bahan ajaran, tetapi sedikit guru- guru masih menemukan beberapa kesulitan dalam pembuatan seperti itu”.<sup>62</sup>

Dalam hasil observasi dan wawancara di atas bahwa kepala atau pemimpin madrasah sudah melaksanakan kegiatan menciptakan kerja kreatif dan aktif yaitumemberi kepercayaan oleh guru dalam membuat bahan ajaran, namun tidak banyak terdapat guru yang masih kesulitan dalam pembuatannya. Dengan ini penlulis menyimpulkan bahwa kepala madrasah sudah memenuhi salah satu indikator yaitu membangun kerja kreatif dan aktif.

#### **h. Meningkatkan Profesionalisme Guru**

Di dalam meningkatkan profesioanlisme guru, kepala atau pemimpin madrasah selalu mengikut sertakan guru di Mts Guppi Trirahayu Pesawaran dalam kegiatan seminar atau pelatihan, dengan tujuan memperuat wawasan serta ilmu para tenaga pendidik. Berikut

---

<sup>62</sup>Evi Yunita Sari, Tenaga Pendidik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Selasa Tanggal 23 Juli Pukul 13.00 WIB di Ruang Kantor.

hasil wawancara bersama kepala atau pemimpin di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Bagaimana Bapak selaku Kepala atau pemimpin Madrasah selalu mengikut sertakan guru- guru dalam kegiatan pelatihan?**

“Iya, ketika ada undangan pelatihan atau work shop pastinya saya selalu mengikut sertakan guru- guru di madrasah ini, dengan tujuan untuk mengembangkan wawasan dan menambah ilmu profesi guru”.<sup>63</sup>

Kemudian diperkuat wawancara bersama Ibu Lilis, selaku tenaga pendidik IPS di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apa benar Guru- guru di madrasah ini selalu diikut sertakan dalam berbagai pelatihan?**

“Ya, semua guru selalu diikut sertakan dalam berbagai pelatihan ataupun workshop jika ada undangan. Dan mendapatkan pengalaman serta mengembangkan profesi guru kami”.<sup>64</sup>

Dengan hasil observasi dan wawancara di atas, kepala madrasah sudah melaksanakan kegiatan mengembangkan profesi guru, dengan cara mengikut sertakan guru- guru di madrasah dalam berbagai kegiatan pelatihan dengan tujuan mengembangkan profesi guru di Mts Guppi Trirahayu Pesawaran. Dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala madrasah sudah memenuhi indikator yaitu meningkatkan profesionalisme guru.

---

<sup>63</sup>Sakun, Kepala MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Rabu Tanggal 24 Juli Pukul 09.00 WIB di Ruang Kantor.

<sup>64</sup>Lilis, Tenaga Pendidik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Rabu Tanggal 24 Juli Pukul 11.00 WIB di Ruang Kantor.

## 2. Kinerja Guru

Hasil observasi dan wawancara yang penulis laksanakan di Mts Guppi Trirahayu Pesawaran, di ketahui bahwa kinerja guru di Mts Guppi Trirahayu Pesawaran kurang baik, karena ada beberapa indikator yang belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa guru yang kurang baik dalam mengelola hasil dan memberi penilaian peserta didik, memberikan evaluasi, dan menguasai kajian akademik. Dibawah ini hasil wawancara serta observasi yang dilakukan:

### a. Pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sepenuhnya sudah berjalan berdasarkan keahliannya, namun terdapat beberapa guru dalam pembuatan RPP belum berjalan dengan maksimal. Dapat diperjelas dengan wawancara bersama kepala atau pemimpin di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran serta melakukan kegiatan observasi, dibawah ini:

**Pertanyaan: Bagaimana keadaan tenaga pendidik dimadrasah ini dalam melaksanakan kegiatan pembuatan RPP?**

“Dalam pembuatan RPP, semua guru di madrasah ini sudah membuat RPP, dan sampai saat ini dalam pembuatan RPP sudah berjalan baik dan benar”.<sup>65</sup>

Kemudian diperkuat dengan wawancara bersama Ibu Evi Yunita Sari selaku tenaga pendidik prakarya madrasah, dibawah ini:

---

<sup>65</sup>Sakun, Kepala MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Kamis Tanggal 25 Juli Pukul 10.00 WIB di Ruang Kantor.

**Pertanyaan: Bagaimana keadaan tenaga pendidik dimadrasah ini dalam melaksanakan kegiatan pembuatan RPP?**

“Dalam pembuatan RPP, kami guru- guru disini sudah membuatnya, dan sampai saat ini berjalan baik dan benar, menurut saya”.<sup>66</sup>

Dengan demikian menunjukkan bahwa tenaga pendidik di madrasah sudah melaksanakan kegiatan pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran, namun ada beberapa guru yang masih mengalami permasalahan dalam pembuatan RPP. Maka dengan ini penulis mengambil kesimpulan bahwa para guru dalam pembuatan RPP sudah berjalan dengan baik dan benar.

#### **b. Mengelola Pelaksanaan Pembelajaran**

Dalam mengelola pelaksanaan pembelajaran dalam observasi dan hasil wawancara bahwa sepenuhnya sudah berjalan cukup baik. Berikut hasil observasi dan wawancara bersama kepala atau pemimpin madrasah serta tenaga pendidik di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

- 1) Penyampaian bahan ajaran sesuai dengan kurikulum

Hasil wawancara dengan Bapak Tarwadi selaku Waka Kurikulum di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apakah Bapak dalam proses penyampaian pelajaran menggunakan kurikulum yang sudah diterapkan di madrasah?**

---

<sup>66</sup>Evi Yunita Sari, Tenaga Pendidik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Kamis Tanggal 25 Juli Pukul 13.00 WIB di Ruang Kelas.

“Ya, karena rencana awal pembelajaran berawal dari kurikulum yang disiapkan oleh sekolah dan menjadi tolak ukur sukses tidak nya kurikulum yang di tetapkan sekolah”.<sup>67</sup>

Dan hasil wawancara tersebut diperkuat oleh wawancara dengan kepala atau pemimpin di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apakah tenaga pendidik dalam proses penyampaian pelajaran menggunakan kurikulum yang sudah diterapkan di madrasah?**

“Ya, setiap guru yang akan menagajar memang di haruskan membuat RPP yang sesuai dengan kurikulum yang sudah di tetapkan madrasah”.<sup>68</sup>

Dengan ini penulis menyimpulkan bahwa guru dalam menyampaikan materi pembelajar nya sudah sesuai dengan kurikulum yang sudah ditetapkan oleh madrasah.

## 2) Penyampaian bahan ajaran dengan tersusun

Dibawah ini hasilwawancara bersamaIbu Yeni Kurniawati selaku tenaga pendidik Bahasa Inggris di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Bagaimana tenaga pendidik dalam penyampaian bahan ajaran denngan tersusun?**

“Sesuai ketentuan RPP kita gunakan untuk satu kali pertemuan, dan secara otomatis dari persiapan menagajar dari

<sup>67</sup>Tarwadi, Waka Kurikulum MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Kamis Tanggal 25 Juli Pukul 11.00 WIB di Ruang Kantor.

<sup>68</sup>Sakun, Kepala MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Kamis Tanggal 25 Juli Pukul 12.00 WIB di Ruang Kantor.

inti kegiatan sampai akhir pembelajaran sudah disiapkan dengan baik”.<sup>69</sup>

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan jawaban dari Ibu Iis Setiawati selaku tenaga pendidik Bahasa Indonesia di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

“Memang, jika tidak sistematis paras siswa akan sulit untuk mengerti pelajaran yang di sampaikan oleh guru dalam proses pembelajaran”.<sup>70</sup>

Dalam hasil wawancara dan observasi diatas bahwa tenaga pendidik sudah melakukan proses pembelajaran dengan secara tersusun dan sistematis sesuai dengan RPP yang sudah di buat dengan baik.

### 3) Penggunaan alat maupun media pembelajaran

Berdasarkan hasil wawancara dengan Siti Mujayanah selaku tenaga pendidik MTK di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apa para tenaga pendidik menggunakan sebuah alat maupun media ketika proses pembelajaran sedang berlangsung?**

“Ya, saya berusaha menggunakan sebuah alat atau media dalam pembelajaran di kelas, dengan tujuan peserta didik tidak merasa bosan dalam belajar dan diharapkan bisa cepat lebih mengerti”.<sup>71</sup>

<sup>69</sup>Yeni Kurniawati, Tenaga Pendidik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Jumat Tanggal 26 Juli Pukul 08.00 WIB di Ruang Kantor.

<sup>70</sup>Iis Setiawati, Tenaga Pendidik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Jumat Tanggal 26 Juli Pukul 08.15 WIB di Ruang Kantor.

<sup>71</sup>Siti Mujayanah, Tenaga Pendidik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Jumat Tanggal 26 Juli Pukul 09.00 WIB di Ruang Kelas.

Dan hasil wawancara tersebut diperkuat oleh wawancara dengan kepala atau pemimpin di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apa para tenaga pendidik menggunakan sebuah alat maupun media ketika proses pembelajaran sedang berlangsung?**

“Sampai saat ini, guru di madrasah setiap mengajar di dalam kelas berusaha menggunakan media dalam proses belajar, memang tujuan agar peserta didik tidak cepat merasa bosan dan lebih mengerti apa yang guru sampaikan”.<sup>72</sup>

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas, bahwa guru di Mts Guppi Trirahayu Pesawaran sampai saat ini sudah melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan alat maupun media ketika sedang berlangsungnya kegiatan pembelajaran di kelas. Penulis mengambil kesimpulan tenaga pendidik di Mts Guppi Trirahayu Pesawaran sudah memenuhi salah satu kriteria guru dalam proses belajar.

4) Mengajak keterlibatan peserta didik aktif dalam kelas

Berdasarkan wawancara bersama Ibu Evi Yunita Sari sebagai tenaga pendidik Prakarya di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apa tenaga pendidik mengajak peserta didik agar lebih aktif dalam kelas?**

---

<sup>72</sup> Sakun, Kepala MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Sabtu Tanggal 27 Juli Pukul 08.00 WIB di Ruang Kantor.



“Ya, apalagi sesuai mata pelajaran yang saya ajarkan yaitu prakarya, peserta didik dituntut harus lebih aktif dalam membuat sebuah prakarya dan menciptakan ide- ide yang baru pada saat proses pembelajaran berlangsung, apalagi sekarang tuntutan K13 dimana peserta didik diharuskan lebih aktif dalam belajar”.<sup>73</sup>

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan wawancara bersama Ibu Siti Khoiriyah sebagai tenaga pendidik Seni Budaya di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apa tenaga pendidik mengajak peserta didik agar lebih aktif dalam kelas?**

“Ya kami sebagai guru di era ini dan tuntutan K13 bahwa guru hanya menjadi fasilitator sekaligus mengarahkan peserta didik untuk mengembangkan potensi peserta didik, sehingga mau tidak mau peserta didik harus lebih aktif selama proses pembelajaran berlangsung”.<sup>74</sup>

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diatas menunjukkan bahwa guru sepenuhnya mendorong atau mengajak peserta didik agar lebih aktif. Penulis mengambil kesimpulan para tenaga pendidik sudah memenuhi keterlibatan mengajak peserta didik agar lebih aktif dalam proses belajar.

### **c. Pengelolaan dan Penilaian Belajar Peserta Didik**

Mengenai pengelolaan dan penilaian yang dilakukan tenaga pendidik di madrasah masih belum berjalan dengan sepenuhnya atau belum maksimal dalam proses pembelajaran. Dengan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa guru, sebagai berikut:

<sup>73</sup>Evi Yunita Sari, Tenaga Pendidik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Sabtu Tanggal 27 Juli Pukul 08.30 WIB di Ruang Kelas.

<sup>74</sup>Siti Khoiriyah, Tenaga Pendidik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Sabtu Tanggal 27 Juli Pukul 09.00 WIB di Ruang Kelas.

Adapun hasil wawancara dengan Ibu Lia Apriyani selaku tenaga pendidik MTK di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apakah ibu masih menemukan kesulitan dalam hal mengelola dan menilai hasil belajar peserta didik?**

“Ya, terkadang kami para guru saling bertukar pikiran dan mengeluhkan bagaimana mengelola dan menilaai hasil belajar peserta didik, dan tidak lupa meminta saran dengan guru lain”.<sup>75</sup>

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan wawancara yang sama pertanyaannya bersama Bapak Endar Kurniawan selaku tenaga pendidik Penjaskes di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

“Memang, saya terkadang masih menemukan permasalahan dalam memberi nilai peserta didik, karena keterbatasan peserta didik dalam menerima pembelajaran”.<sup>76</sup>

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa guru, penulis mengambil kesimpulan bahwa tenaga pendidik masih belum maksimal dalam mengelola dan memberi nilai hasil belajar peserta didik.

**d. Menciptakan Hubungan Kekeluargaan**

Mengenai menciptakan hubungan kekeluargaan yang dilakukan oleh tenaga pendidik di Mts Guppi Trirahayu Pesawaran kebanyakan tenaga pendidik bersikap humoris agar terjadi komunikasi yang baik antara peserta didik dengan tenaga pendidik. Hal ini diperkuat dengan

<sup>75</sup> Lia Apriyani, Tenaga Pendidik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Sabtu Tanggal 27 Juli Pukul 12.00 WIB di Ruang Kelas.

<sup>76</sup>Endar Kurniawan, Tenaga Pendidik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Sabtu Tanggal 27 Juli Pukul 12.15 WIB di Ruang Kantor.

hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Tarwadi selaku wakil kepala madrasah di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apa Bapak dalam proses pembelajaran menciptakan hubungan kekeluargaan dengan peserta didik?**

“Ya pastinya, kita sebagai guru harus menciptakan hubungan kekeluargaan dengan para peserta didik agar terjalin komunikasi yang baik dan mudah dalam mencapai proses pembelajaran”.<sup>77</sup>

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara bersama Ibu Tuti Saripah sebagai tenaga pendidik IPA di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apa Ibu dalam proses pembelajaran menciptakan hubungan kekeluargaan dengan peserta didik?**

“Ya, dengan adanya hubungan keluarga terhadap peserta didik diharapkan mereka bisa nyaman dan menerima pembelajaran dengan baik, karena peserta didik merasa senang dengan guru yang sifat terbuka”.<sup>78</sup>

Kemudian hasil wawancara diatas diperkuat dengan wawancara salah satu peserta didik, Galih Erlangga, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apakah para guru disini bersikap terbuka terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran?**

“Ya, guru- guru disini sangat terbuka dengan kami sehingga kami merasa senang ketika waktu belajar dimulai ketika di sekolah”.<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup>Tarwadi, Waka Kurikulum MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Senin Tanggal 29 Juli Pukul 08.00 WIB di Ruang Kantor.

<sup>78</sup>Tuti Saripah, Tenaga Pendidik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Senin Tanggal 29 Juli Pukul 08.10 WIB di Ruang Kelas.

<sup>79</sup>Galih Erlangga, Peserta Didik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Senin Tanggal 29 Juli Pukul 09.00 WIB di Ruang Kelas.

Dengan ini bahwa tenaga pendidik menciptakan hubungan kekeluargaan yang bertujuan agar terjalinnya komunikasi yang baik dan diharapkan para peserta didik bisa menerima pembelajaran dengan baik. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa guru sudah memenuhi indikator yaitu menciptakan hubungan kekeluargaan antar pribadi dengan peserta didik.

#### e. Pelaksanaan Evaluasi Penilaian

Mengenai pelaksanaan evaluasi penilaian, tenaga pendidik masih belum maksimal dalam pelaksanaannya dalam melakukan evaluasi penilaian peserta didik, untuk memperkuat itu penulis melakukan observasi dan kegiatan wawancara bersama Bapak Endar Kurniawan sebagai tenaga pendidik Penjaskes di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apa tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan evaluasi terhadap peserta didik belum berjalan dengan maksimal?**

“Ya, terkadang dalam melakukan evaluasi hasil pembelajaran, saya masih menemukan permasalahan dan menyebabkan saya belum bekerja maksimal”.<sup>80</sup>

Kemudian wawancara bersama Ibu Lia Apriyani sebagai tenaga pendidik MTK di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

---

<sup>80</sup>Endar Kurniawan, Tenaga Pendidik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Senin Tanggal 29 Juli Pukul 09.30 WIB di Ruang Kelas.

**Pertanyaan: Apa tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan evaluasi terhadap peserta didik belum berjalan dengan maksimal?**

“Ya, memang dalam tindak lanjut hasil penilaian, terutama saya masih belum bekerja maksimal dikarenakan adanya salah satu hambatan yang membuat semua itu belum bekerja maksimal”.<sup>81</sup>

Dapat disimpulkan bahwasanya terdapat tenaga pendidik ketika melakukan evaluasi penilaian belum berjalan dengan secara maksimal. Maka dengan ini penulis mengambil kesimpulan bahwa tenaga pendidik sepenuhnya belum memenuhi salah satu indikator yaitu pelaksanaan evaluasi penilaian.

#### **f. Penguasaan Materi Pembelajaran**

Mengenai penguasaan materi pembelajaran, tidak sepenuhnya tenaga pendidik menguasai materi pembelajaran, tetapi mereka terus berusaha belajar agar dapat menjadi tenaga pendidik profesionalisme dengan pembelajaran yang dikuasai. Berikut ini hasil observasi dan wawancara bersama kepala atau pemimpin madrasah dan beberapa tenaga pendidik, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apa terdapat tenaga pendidik di madrasah ini yang belum menguasai materi yang diajarkan semestinya?**

“Sejauh ini memang ada beberapa guru dalam menguasai kajian akademiknya belum maksimal, maka dari itu saya selalu mengikut sertakan guru di madrasah dalam pelatihan- pelatihan

---

<sup>81</sup>Lia Apriyani, Tenaga Pendidik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Senin Tanggal 29 Juli Pukul 10.00 WIB di Ruang Kelas.

yang diharapkan agar bisa mengembangkan profesionalismenya dalam mengajar”.<sup>82</sup>

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan wawancara bersama Ibu Tuti Saripah sebagai tenaga pendidik IPA di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apa tenaga pendidik menguasai materi pembelajaran yang diajarkan semestinya?**

“Belum, terkadang saya masih bingung dengan materi yang saya ajarkan kepada peserta didik, namun saya berusaha dan terus belajar untuk menguasainya, maka dari itu kami sering diikuti sertakan dalam pelatihan-pelatihan dengan tujuan memnegmbangkan potensi dan kinerja guru”.<sup>83</sup>

Adapun wawancara dengan tenaga pendidik lain yaitu Lia Apriyani sebagai tenaga pendidik MTK di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dibawah ini:

**Pertanyaan: Apa tenaga pendidik menguasai materi pembelajaran yang diajarkan semestinya?**

“Memang saya belum sepenuhnya menguasai kajian akademik saya, dan masih bingung apa yang harus diajarkan, tetapi dengan adanya pelatihan-pelatihan yang saya ikuti saya terus belajar dan mengembangkan potensi saya agar bisa lebih menguasai materi yang saya ajarkan kedepannya”.<sup>84</sup>

Dengan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa guru, memang sepenuhnya guru di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran belum sepenuhnya menguasai kajian akademiknya sehingga belum bisa

<sup>82</sup>Sakun, Kepala Madrasah MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Senin Tanggal 29 Juli Pukul 12.00 WIB di Ruang Kantor.

<sup>83</sup>Tuti Saripah, Guru Madrasah MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Selasa Tanggal 30 Juli Pukul 08.00 WIB di Ruang Kelas.

<sup>84</sup>Lia Apriyani, Tenaga Pendidik MTs Guppi Trirahayu, *Wawancara*, Pada Hari Selasa Tanggal 30 Juli Pukul 08.15 WIB di Ruang Kelas.

bekerja dengan maksimal. Dengan ini penulis menyimpulkan bahwa beberapa guru di madrasah belum memenuhi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja guru yaitu penguasaan materi pembelajaran.



## **BAB IV**

### **ANALISIS PENELITIAN**

#### **A. Temuan Penelitian**

Penyajian data yang akan penulis bahas di bab IV ini adalah analisis hasil temuan yang penulis dapatkan setelah melakukan penelitian di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, dimana dalam memperoleh data penulis menggunakan metode wawancara sebagai metode pokok, serta observasi dan dokumentasi sebagai metode pendukung.

Sebelum menganalisis data yang ada, data akan dikelompokkan menurut jenisnya masing-masing kemudian penulis menganalisis data yang ada. Setelah data dianalisis kemudian diambil kesimpulan dengan berfikir induktif yaitu berangkat dari kesimpulan dengan berfikir induktif yaitu berangkat dari kesimpulan-kesimpulan khusus kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan umum.

Dengan demikian dapat dihindari kesalahan dalam mengambil kesimpulan umum. Dengan demikian dapat dihindari kesalahan dalam mengambil kesimpulan yang akan dijadikan fakta bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran.

Dalam penulisan hasil penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif, dimana data yang ditulis bersifat narasi dan dijabarkan dalam



bentuk pernyataan- pernyataan hasil dari pertanyaan dalam wawancara yang diadakan dari tanggal 18 Juli- 30 Juli 2019.

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh penulis, pertanyaan tersebut diajukan kepada Kepala Madrasah, Tenaga Pendidik, dan Tenaga Kependidikan. Adapun hasil wawancara dari setiap responden beserta analisisnya dijelaskan dalam deskripsi mengenai kepemimpinan kepala madrasah, sebagai berikut:

#### 1. Pemberian Motivasi



Kepala atau pemimpin madrasah mempunyai tugas mengembangkankinerja tenaga pendidik. Sebagai kepalaatau pemimpin madrasah harusmemiliki keahlian terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik salah satunya yaitu pemberian motivasi. Dalam suatu kepemimpinan, memotivasi semangat kerja mempunyai peranan yang penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia. Motivasi yang tepat akan mampu meningkatkan dan mengembangkan suatu kinerja. Masalah motivasi dalam sebuah madrasah atau lembaga pendidikan menjadi tanggung jawab kepala madrasah untuk menciptakan, mengatur, dan melaksanakan motivasi semangat kerja. oleh karena itu sesuai dengan sifat motivasi yaitu bahwa ia adalah rangsangan bagi motif perbuatan manusia, maka kepemimpinan kepala madrasah harus dapat melaksanakan motivasi yang menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat menciptakan kinerja guru yang baik.

Di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, kepala madrasah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah.

Kamis, 18 Juli 2019 dalam kegiatan observasi serta wawancara bersama Bapak Sakun sebagai kepala atau pemimpin madrasah dan diperkuat wawancara dengan Bapak Fahrudin sebagai tenaga pendidik madrasah pada hari Senin tanggal 22 Juli 2019, bahwasanya kepala madrasah dalam memberikan memotivasi dengan memberikan sebuah pujian, serta mengadakan sebuah acara bersama seperti makan bersama dengan para warga madrasah dengan tujuan menumbuhkan semangat kerja guru sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam proses pembelajaran. Untuk mengetahui bagaimana gambaran motivasi semangat kerja yang dilakukan kepala madrasah, selain itu penulis melakukan kegiatan observasi yang dapat terlihat bahwasanya kepala atau pemimpin madrasah selalu memberikan motivasi terhadap guru dan disela-sela waktu mengajak para guru untuk mengadakan acara makan bersama dengan tujuan menimbulkan rasa kekeluargaan di lingkungan sekolah dengan tujuan menimbulkan rasa nyaman dan dapat meningkatkan kinerja guru di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran.

## 2. Pemberian *Reward*

Reward bertujuan untuk menghargai prestasi tenaga pendidik dalam kinerjanya yang baik dalam bekerja. Dengan demikian guru lebih keras lagi kemauannya untuk bekerja atau meningkatkan potensinya.

Jadi demikian kepala madrasah harus memperhatikan masalah ini, dan tugasnya dalam memberikan penghargaan terhadap bawahannya.

Kamis, 18 Juli 2019 dalam kegiatan observasi serta wawancara bersama Bapak Sakun sebagai kepala atau pemimpin madrasah dan diperkuat wawancara dengan Ibu Yeni Kurniawati selaku tenaga pendidik madrasah pada hari Sabtu tanggal 20 Juli 2019, bahwasanya dalam melakukan pemberian penghargaan MTs Guppi masih kurang berjalan, dikarenakan minimnya anggaran, namun digantikan dengan mengadakan sebuah acara makan bersama dengan pihak guru ataupun syukuran kecil-kecilan.

Untuk mengetahui gambaran bagaimana hasil wawancara diatas, penulis melakukan observasi, yang dimana memang terlihat sekali dalam pemberian penghargaan terhadap guru yang berprestasi belum berjalan maksimal sebagaimana mestinya di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran yang dikarenakan minimnya anggaran madrasah.

### 3. Pembinaan kedisiplinan

Peningkatan disiplin guru utamanya dimulai dari madrasah, pada lingkungan madrasah terutama MTs Guppi, posisi kepala madrasah sebagai sumber team leader atau manajer madrasah sangat penting perannya melalui upaya yang direncanakan secara aktif dan efisien, baik buruknya kualitas disiplin guru pada suatu madrasah erat kaitannya dengan usaha atau upaya kepemimpinan kepala madrasah dalam mengendalikan, memacu dan meningkatkan segala potensi, dan

peraturan MTs Guppi Trirahayu yang ada sebagai salah satu fungsi manajemen. Dan mau tidak mau harus ada sanksi bagi yang melanggar aturan.

Jumat, 19 Juli 2019 dalam kegiatan observasi serta wawancara bersama Bapak Sakun sebagai kepala atau pemimpin madrasah dan diperkuat wawancara dengan Bapak Fahrudin selaku tenaga pendidik madrasah pada hari Senin 22 Juli 2019, bahwa kepala madrasah melakukan pembinaan disiplin terhadap guru agar tercapainya lingkungan madrasah yang baik, dan terdapat sebuah sanksi bagi warga madrasah bagi yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh warga madrasah MTs Guppi Trirahayu. Dan penulis melakukan metode observasi untuk mengetahui gambaran terhadap pembinaan disiplin, yang penulis temukan bahwa kepala madrasah melakukan pembinaan disiplin di MTs Guppi, dan memberikan sanksi bagi yang melanggar peraturan yang ada di madrasah.

#### 4. Pemberian konsultasi

Di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, bahwa dalam memberikan konsultasi merupakan tanggung jawab kepala madrasah. Konsultasi yang dilakukan kepala madrasah sebagai suatu komponen bimbingan terhadap segala usaha memberikan asistensi kepada guru demi perkembangan guru yang lebih baik kedepannya. Terhadap guru yang mengalami masalah dalam proses mengajar, merupakan tugas kepala

madrasah untuk membimbing dan memberi solusi kepada guru agar kedepannya lebih baik.

Jumat, 19 Juli 2019 dalam kegiatan observasi serta wawancara bersama Bapak Sakun sebagai kepala atau pemimpin madrasah dan diperkuat wawancara dengan Ibu Evi Yunita selaku tenaga pendidik madrasah pada hari Sabtu tanggal 20 Juli 2019 serta melakukan kegiatan observasi yang penulis lakukan, bahwa kepala madrasah MTs Guppi Trirahayu selalu membimbing guru yang mengalami masalah dalam proses mengajar dan memberikan solusi untuk memecahkan permasalahan yang di alami setiap guru MTs Guppi Trirahayu Pesawaran.

#### 5. kegiatan kunjungan kelas

Melakukan kunjungan kelas merupakan salah satu kegiatan supervisi yang harus dilakukan oleh Kepala madrasah yang tekniknya dilakukan dengan cara mengunjungi kelas untuk mengamati secara langsung bagaimana performa guru dalam pembelajaran serta membantu meningkatkan kinerja guru semakin baik. Peran kepala madrasah sangat besar dalam proses meningkatkan kinerja guru.

Senin, 22 Juli 2019 dalam kegiatan observasi serta wawancara bersama Bapak Sakun sebagai kepala atau pemimpin madrasah dan diperkuat wawancara dengan Bapak Tarwadi selaku tenaga pendidik madrasah pada hari Selasa tanggal 23 Juli 2019, serta penulis melakukan observasi, ditemukan bahwa kepala madrasah MTs Guppi

telah melakukan kunjungan kelas dengan tujuan melihat keefektifan kelas serta memberikan arahan guru dalam proses pembelajaran di dalam kelas.

#### 6. Sikap dan Perilaku Teladan

Dalam hal ini yang dilakukan oleh kepala atau pemimpin madrasah sangat diperlukan oleh guru. Sikap ini dapat membangun etos kerja yang baik dan meningkatkan produktivitas guru dalam bekerja di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran.

Pemimpin yang teladan merupakan salah satu faktor pendukung dari kedisiplinan kerja para guru. Pada hari Senin tanggal 22 Juli 2019 dalam kegiatan observasi serta wawancara bersama Bapak Sakun sebagai kepala atau pemimpin madrasah, dan diperkuat dengan wawancara bersama Ibu Siti Khoiriyah selaku tenaga pendidik madrasah pada hari Selasa tanggal 23 Juli 2019, serta penulis melakukan observasi ditemukan bahwa pemimpin yang dapat mencontohkan hal baik pada guru dapat menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja guru. Jika kepala madrasah mampu menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang baik dan bijak, dengan datang tepat pada waktunya, berpakaian rapih, memantau kegiatan pembelajaran, dan bersikap ramah guru akan menunjukkan sikap kepuasan yang lebih dalam bekerja, dengan begitu dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik.

## 7. Menciptakan Kerja Kreatif dan Aktif

Dalam hal menciptakan kerja kreatif dan aktif yang dilakukan oleh pemimpin madrasah di MTs Guppi Trirahayu, beliau memberi kesempatan dan mengharuskan guru untuk mengarang dan membuat bahan ajar sendiri yang bertujuan untuk dapat memotivasi dan memunculkan kreatifitas tena pendidik sesuai bidangnya masing-masing selama proses pembelajaran berlangsung.

Dengan menggunakan metode ini kepala madrasah dapat mengukur seberapa berkembangnya potensi guru dalam membuat bahan ajaran dan sebagainya. Metode ini mengharuskan kepala madrasah mampu merangsang guru memunculkan kreatifitas, baik dalam konteks aktif dan kreatif dalam berfikir maupun dalam konteks kreatif melakukan sesuatu kegiatan proses pembelajaran dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

Selasa, 23 Juli 2019 dalam kegiatan observasi serta wawancara bersama Bapak Sakun sebagai kepala atau pemimpin madrasah dan diperkuat dengan wawancara bersama Ibu Evi Yunita Sari selaku tenaga pendidik madrasah dan observasi yang dilakukan penulis, bahwa kepala madrasah telah melakukan metode ataupun menerapkan kerja aktif dan kreatif terhadap guru di madrasah dengan cara memberi kesempatan guru dalam membuat atau mengarang bahan ajaran dalam melaksanakan proses pembelajaran dikelas.

## 8. Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, kepala madrasah dalam mengembangkan profesi guru yaitu dengan melakukan dan mengikutsertakan para guru dalam pelatihan, workshop atau penataran-penataran dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran sesuai bidang ajarannya, berdasarkan hasil wawancara pada hari Rabu tanggal 24 Juli 2019 dengan Bapak Sakun selaku kepala madrasah yang di peruat dengan wawancara bersama Ibu Lilis selaku guru madrasah dan kegiatan observasi yang dilakukan penulis.

Peran utama kepala madrasah sebagai pemimpin adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga para guru dapat mengajar dan murid belajar dengan baik. Dalam melaksanakan peran tersebut, kepala madrasah MTs Guppi Trirahayu Pesawaran memiliki tanggung jawab mengembangkan profesi guru, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dengan baik.

Sedangkan dengan keadaan kinerja guru di MTs Guppi Trirahayu peswaran, sebagai berikut:

### 1. Pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Perencanaan merupakan sesuatu yang inti dalam melaksanakan kegiatan termasuk pembelajaran, salah satu komponen yang harus dilakukan pembelajaran, salah satu yang harus dilakukan oleh guru ketika merencanakan pembelajaran adalah membuat RPP, menurut



Permendiknas No. 41 Tahun 2007 sehingga dapat tercipta pembelajaran yang mengarahkan bagi para peserta didik. Dalam pembuatan RPP menurut Permendiknas No. 41 Tahun 2007 ini diperlukan pengawasan dari kepala sekolah atau madrasah sebagai seorang supervisor.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sakun selaku kepala madrasah pada hari Kamis tanggal 25 Juli 2019 dan diperkuat wawancara dengan Ibu Evi Yunita Sari serta observasi yang dilakukan oleh penulis, bahwa di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran Kepala madrasah telah melakukan pembinaan, membimbing, dan memberikan bantuan terhadap guru dalam menyusun RPP.

## 2. Mengelola pelaksanaan pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran adalah inti dari kegiatan pembelajaran. Peraturan menteri No. 65 Tahun 2013 menyebutkan pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP, meliputi kegiatan pendahuluan, inti dan penutup.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Kamis tanggal 25 Juli 2019 dengan Bapak Sakun selaku kepala madrasah dan diperkuat wawancara dengan bapak Tarwadi selaku waka kurikulum, serta kegiatan observasi yang penulis lakukan, bahwa di MTs Guppi Trirahayu para guru dalam mengelola pelaksanaan pembelajaran sudah berjalan baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik.

## 3. Pengelolaan dan Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik

Dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah proses pembelajaran sudah mencapai tujuan pendidikan atau sebaliknya, yang dilakukan oleh guru MTs Guppi yaitu memberi quisioner, latihan-latihan, dan lain- lainnya.

Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di madrasah pada hari Sabtu tanggal 27 Juli 2019 dengan Ibu Lia Apriyani dan diperkuat wawancara dengan Bapak Endar Kurniawan, selaku guru madrasah dan observasi yang penulis lakukan, ditemukan bahwa masih ada beberapa guru yang belum maksimal dalam mengelola dan menilai hasil belajar peserta didik karena banyak keluhan- keluhan guru tentang menilai hasil belajar peserta didik, sehingga dapat dikatakan guru di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran dalam mengelola dan menilai hasil belajar peserta didik belum berjalan maksimal.

#### 4. Menciptakan Hubungan Kekeluargaan

Menciptakan hubungan kekeluargaan atau komunikasi antar pribadi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu salah satunya keterbukaan. Menurut data yang penulis dapat berdasarkan hasil wawancara pada hari Senin tanggal 29 Juli 2019 dengan Bapak Tarwadi selaku guru madrasah, dan diperkuat wawancara dengan Ibu Saripah, serta wawancara dengan Galih Erlangga selaku peserta didik di Madrasah, bahwa para tenaga pendidik di MTs Guppi Trirahayu dalam mengadakan komunikasi antar pribadi sudah berjalan cukup baik.

Sifat terbuka dari para guru di MTS Guppi Trirahayu menjadi salah faktor pendukung dalam melakukan kegiatan proses pembelajaran khususnya terhadap peserta didik. Dengan menciptakan sifat terbuka dan mengadakan hubungan antara pribadi dengan seluruh warga madrasah dapat meningkatkan kinerja guru karena timbulnya rasa kenyamanan dalam bekerja.

#### 5. Pelaksanaan Evaluasi Penilaian Peserta didik

Pelaksanaan evaluasi penilaian peserta didik merupakan tanggung jawab tenaga pendidik. Tugas tenaga pendidik yang terakhir adalah mengevaluasi hasil penilaian, apakah peserta didik sudah mencapai tujuan pembelajaran atau belum.

Namun menurut data yang didapatkan penulis berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan pada hari Senin tanggal 29 Juli 2019 dengan Bapak Endar Kurniawan dan diperkuat wawancara dengan Ibu Lia Apriyani, selaku guru madrasah serta observasi yang penulis lakukan di MTs Guppi Trirahayu, kegiatan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian belum berjalan dengan maksimal, dikarenakan terdapat beberapa guru yang memang belum paham betul apa yang harus dilakukan terlebih dahulu tentang tindak lanjut hasil penilaian. Sehingga dalam hal ini dapat dikatakan dalam indikator ini masih kurang berjalan dengan baik di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran.

#### 6. Penguasaan Materi Pembelajaran

Melihat pentingnya posisi guru dalam dunia pendidikan, maka sumber daya manusia (SDM) yang unggul adalah hal mutlak dalam proses pembelajaran. Seorang guru harus memenuhi standar pendidik yang dapat dicapai dengan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik. Hal ini tak bisa ditawarkan karena sudah diamanatkan dalam pasal 8 UU No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dan karena itulah guru wajib dan harus menguasai kajian akademik dibidangnya masing-masing.



Namun berdasarkan hasil wawancara pada hari Senin tanggal 29 Juli 2019 dengan Bapak Sakun selaku kepala madrasah dan diperkuat wawancara dengan Ibu Tuti Saripah dengan Ibu Lia Apriyani selaku guru madrasah pada hari Selasa tanggal 30 Juli 2019 dan observasi yang penulis lakukan, bahwa pada kenyataannya, guru di MTs Guppi Trirahayu dalam menguasai kajian akademiknya masih belum maksimal. Dikarenakan banyak faktor penghambat yang dialami oleh guru di madrasah. Namun kepala madrasah sudah mengupayakan itu semua dengan selalu mengikut sertakan para guru dalam pelatihan atau workshop, dengan tujuan agar para guru dapat menguasai kajian akademiknya dan dapat menciptakan guru yang berprestasi serta dapat meningkatkan kinerja guru kedepannya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran, yang dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru meliputi yang penulis simpulkan, sebagai berikut:

1. Pemberian motivasi
2. Pemberian penghargaan
3. Pembinaan disiplin
4. Kegiatan kunjungan kelas
5. Pemberian konsultasi
6. Menciptakan kerja kreatif dan aktif
7. Sikap dan perilaku teladan
8. Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik

Dari beberapa indikator diatas yang berjumlah 8 indikator mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah sudah menerapkan atau melaksanakan 7 indikator dengan baik sesuai ketentuan yang ada yaitu, pemberian motivasi, kegiatan kunjungan kelas, pembinaan disiplin, menciptakan kerja kreatif dan aktif,

meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, sikap dan perilaku teladan pembinaan disiplin, dan pemberian konsultasi. Sedangkan pemberian penghargaan merupakan salah 1 indikator yang belum terlaksana dengan baik.

Sedangkan indikator kinerja guru meliputi:

1. Pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)
2. Pengelolaan dan penilaian hasil belajar peserta didik
3. Mengelola pelaksanaan pembelajaran
4. Menciptakan hubungan kekeluargaan
5. Pelaksanaan evaluasi penilaian peserta didik
6. Penguasaan materi pembelajaran

Dari 6 indikator diatas tentang kinerja guru, guru di MTs Guppi telah melaksanakan 3 indikator dengan baik yaitu, Pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), menciptakan hubungan kekeluargaan, mengelola pelaksanaan pembelajaran. Sedangkan 3 indikator lainnya kurang baik atau belum terlaksana dengan maksimal yaitu, pengelolaan dan penilaian hasil belajar peserta didik, pelaksanaan evaluasi penilaian peserta didik, penguasaan materi pembelajaran.

Dengan kesimpulan diatas berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwasanya kepemimpinan kepala sangatlah berperan penting dalam dalam meningkatkan kinerja guru, karena semakin baik

kepemimpinan kepala madrasah maka akan mempengaruhi kinerja para guru agar terciptanya mutu pengajaran yang baik.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, adapun beberapa saran yang penulis coba berikan dan sekiranya dapat bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

### **1. Bagi Kepala Madrasah**

- a. Untuk selalu mengusahakan penghargaan yang lebih khusus bagi guru yang berprestasi agar lebih termotivasi dalam mengajar dan meraih prestasi untuk kedepannya.

### **2. Bagi Tenaga Pendidik**

- a. Terus berusaha dalam hal mengelola dan memberikan nilai hasil belajar peserta didik untuk kedepannya.
- b. Lebih cermat dan terus belajar dalam melaksanakan evaluasi penilaian peserta didik atau tindak lanjut hasil belajar peserta didik atau kedepannya.
- c. Terus mengembangkan dan belajar, serta lebih sering mengikuti kegiatan pelatihan, workshop atau penataran agar lebih menguasai kajian akademiknya dan menjadi guru yang profesional dibidang akademiknya dan lebih berprestasi untuk kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, strategi dan apilaksinya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Chairul Anwar. *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: SUKA Press, 2014
- , *Teori-teori Pendidikan Klasik hingga Kontemporer*. Yogyakarta: IRCiSoD, 2017.
- Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara, 1997.
- Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara: 2007.
- Departemen Agama RI, *Al- Quran dan Terjemahnya*, Wakaf dari Pelayanan Dua Tanah Suci Raja Fahd bin Abdul Aziz A-Su'ud.
- Departemen Agama RI, *Al- Qur'an dan Terjemahnya*, QS Shad: 29
- Departemen Agama RI, *Al- Qur'an dan Terjemahnya*, QS An- Nahl: 125
- Hamzah B. Uno, M.Pd., *Profesi Kependidikan*, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2012.
- Hasbullah, *Dasar- Dasar Ilmu Pendiidikan, Edisi Revisi Kelima*, jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Husein Umar, *metode penelitian pendidikan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Hidayat Soetopo dan Wasty soemanto, *Kepemimpinan Dalam Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional Cet. VII, 2004.
- Irawan Soeharto, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- Lexy, J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2012.
- Mulyasa.E, *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*, ( Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013).
- Mulyasa. E, *Kepemimpinan dalam Manajemen berbasis sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Rosdina, Murniati, Yusrizal, Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada SD Negeri 2 Lambheu Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 3 No. 2, Mei 2015.
- Slameto, Bambang S. Sulasmono, Krisma Widi Wardani, *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol 27, No, 2, Desember 2017.
- Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepala Sekolah*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.



Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikanpendekatan kuantitatif, kualitatif dan R dan D*, Bandung : Alfabeta, 2012.

Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.

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

Undang- Undang RI No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 (a).



# LAMPIRAN- LAMPIRAN



**Pedoman Wawancara Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam  
Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Guppi Trirahayu Pesawaran**

**Wawancara Kepala Madrasah**

1. Apakah Bapak sebagai Kepala Madrasah selalu memberikan motivasi semangat kerja kepada guru di madrasah ini?
2. Apakah Bapak sebagai kepala madrasah sudah memberikan sebuah penghargaan terhadap guru yang yang berprestasi?
3. Apakah Bapak sebagai Kepala Madrasah melakukan pembinaan disiplin kepada guru yang telah melanggar peraturan yang sudah dibuat?
4. Apakah Bapak sebagai Kepala Madrasah selalu mau mendengarkan setiap masalah yang di hadapi guru ketika sulit mengatur proses pembelajaran?
5. Apakah bapak sebagai Kepala Madrasah sering melakukan kunjungan kelas dalam proses pembelajaran?
6. Apakah Bapak sebagai Kepala Madrasah telah menunjukkan sikap dan perilaku teladan kepada warga Madrasah?
7. Apakah bapak sebagai Kepala Madrasah telah membangun kerja aktif dan kreatif terhadap guru di madrasah ini?
8. Apakah Bapak selaku Kepala Madrasah selalu mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan pelatihan?
9. Apakah semua guru sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar?
10. Apakah para guru menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan di madrasah?

11. Apakah para guru di madrasah ini menggunakan sebuah media pembelajaran dalam proses pembelajaran di kelas?
12. Apakah terdapat guru di madrasah ini yang belum menguasai kajian akademik menurut pelajaran yang diajarkan?

### **Wawancara dengan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

1. Apakah bapak sebagai guru selalu diberi motivasi kerja oleh kepala madrasah?
2. Apakah ibu di berikan penghargaan atas prestasi yang ibu raih?
3. Apakah kepala madrasah memberikan sanksi bagi guru yang melanggar peraturan dalam pembinaan disiplin?
4. Apakah kepala madrasah selalu mau mendengarkan setiap masalah yang guru hadapi dan memberikan solusinya?
5. Apakah Kepala Madrasah sering melakukan kunjung kelas ketika guru melakukan kegiatan proses pembelajaran?
6. Apakah Kepala Madrasah telah menunjukkan sikap dan perilaku teladan untuk patut dicontoh?
7. Apakah kepala Madrasah telah memberikan kesempatan kepada guru disini untuk membangun kerja aktif dan kreatif?
8. Apakah Guru- guru di madrasah ini selalu diikut sertakan dalam berbagai pelatihan?
9. Apakah Ibu sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar?
10. Apakah Bapak menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang di tetapkan di madrasah?

11. Apakah Ibu menyampaikan materi pelajaran secara tersusun dan sistematis?
12. Apakah Ibu selalu menggunakan media pembelajaran dalam proses pembelajaran di kelas?
13. Apakah Ibu mendorong peserta didik agar lebih aktif dalam kelas?
14. Apakah Ibu masih menemukan kesulitan dalam hal mengelola dan menilai hasil belajar peserta didik?
15. Apakah Bapak bersikap terbuka terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran?
16. Apakah Bapak dalam melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian terhadap peserta didik belum berjalan dengan maksimal?
17. Apakah Ibu sudah menguasai kajian akademik dengan semestinya?

#### **Wawancara dengan Peserta Didik**

1. Apakah para guru disini bersikap terbuka terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran?

## Lampiran Foto



Gambar 1: Gedung MTs Guppi Trirahayu Pesawaran



Gambar 2: Wawancara dengan Bapak Kepala Madrasah



Gambar 3: Sesi wawancara dengan para Tenaga Pendidik



Gambar 4: Pengarahan Pembuatan RPP



Gambar 5: Ruang Kantor MTs Guppi Trirahayu



Gambar 6: Ruang Kantor sekaligus Ruang BK





Gambar 7: Struktur Jabatan MTs Guppi Trirahayu



Gambar 8: Struktur Yayasan MTs Guppi Trirahayu

**JADWAL PELAJARAN**  
*Calun Pelajaran 2018/2019*

NO	WAKTU	PELAJARAN							KETERANGAN
		SENIN	SELASA	RABU	KEMIS	JUMAT	SABTU	DOMESTIK	
1	08.00-09.00	A	B	C	D	E	F	G	A. PKN
2	09.00-10.00	B	C	D	E	F	G	H	B. IPA
3	10.00-11.00	C	D	E	F	G	H	I	C. BBN
4	11.00-12.00	D	E	F	G	H	I	J	D. Pmpokan
5	12.00-13.00	E	F	G	H	I	J	K	E. Matematika
6	13.00-14.00	F	G	H	I	J	K	L	F. Bahasa Indonesia
7	14.00-15.00	G	H	I	J	K	L	M	G. Bahasa Inggris
8	15.00-16.00	H	I	J	K	L	M	N	H. Bahasa Jepang
9	16.00-17.00	I	J	K	L	M	N	O	I. Bahasa Arab
10	17.00-18.00	J	K	L	M	N	O	P	J. Fisik
11	18.00-19.00	K	L	M	N	O	P	Q	K. Bahasa Indonesia
12	19.00-20.00	L	M	N	O	P	Q	R	L. IPS
13	20.00-21.00	M	N	O	P	Q	R	S	M. Aspek Aspek
14	21.00-22.00	N	O	P	Q	R	S	T	H. B.K.I
15	22.00-23.00	O	P	Q	R	S	T	U	O. Bahasa Lampung
16	23.00-24.00	P	Q	R	S	T	U	V	R. B.P.I
17	24.00-25.00	Q	R	S	T	U	V	W	A. IPS
18	25.00-26.00	R	S	T	U	V	W	X	R. TINKOM
19	26.00-27.00	S	T	U	V	W	X	Y	C. Prakarya

TRIRAHAYU, JULI 20  
Nipun Madrasah,  
SAKUN, S.P.A.,  
NIP.

Gambar 9: Jadwal Pelajaran MTs Guppi Trirahayu

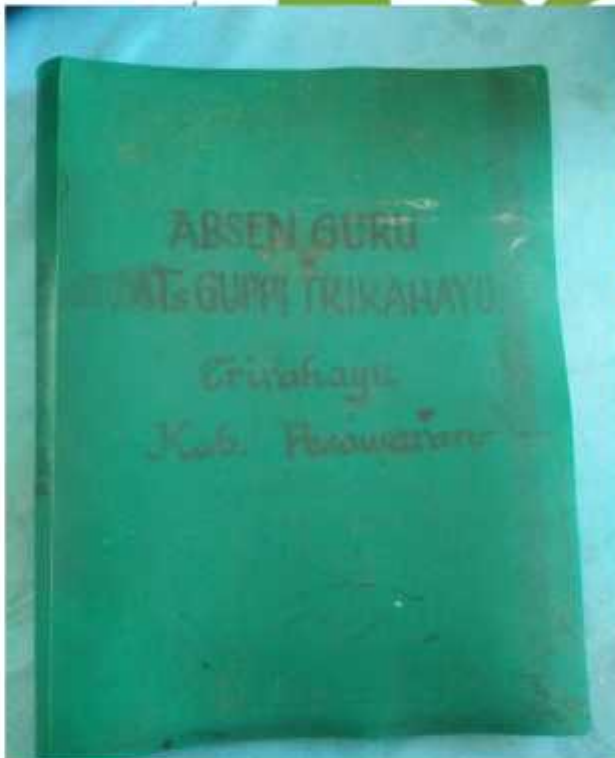
**DATA GURU DAN KARYAWAN**  
**MTs GUPPI TRIRAHAYU KEC. NEGERIKATON**  
**KABUPATEN PESAWARAN PROV. LAMPUNG**  
*Calun Pelajaran 2018/2019*

NO	NAMA/NIK	NOPEK	TEMPAT TOLONG	ALAMAT	PERINGKAT PENDIDIKAN	PERINGKAT	STATUS	STATUS	STATUS	STATUS	STATUS	STATUS
1	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
2	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
3	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
4	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
5	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
6	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
7	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
8	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
9	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
10	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
11	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
12	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
13	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
14	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
15	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
16	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
17	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
18	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
19	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
20	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

Gambar 10: Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Guppi Trirahayu



Gambar 11: Ruang TU Mts Guppi Trirahayu



Gambar 12: Buku absen Tenaga Pendidik



Gambar 13: Lemari Dokumen Mts Guppi Trirahayu



Gambar 14: Piala prestasi peserta didik



Gambar 15: Ruang komputer MTs Guppi Trirahayu



Gambar 16: Proses Pembelajaran