

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MA AL-UTRUJIYAH
BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**GUSTIA NINGSIH
Npm. 1811030298**



Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/ 2022 M**

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MA AL-UTRUJIYAH
BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

Oleh:

**GUSTIA NINGSIH
NPM. 1811030298**

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

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

Pembimbing II : Prof. Dr. H. Subandi, MM

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022 M**

ABSTRAK

Upaya kepala adalah dasar sekaligus pendorong yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan, dalam pelaksanaan pendidikan disekolah guru merupakan komponen penting untuk melaksanakannya pembelajaran secara baik, untuk itu guru harus mempunyai kinerja yang baik, kinerja guru meliputi Kemampuan Menyusun rencana dan Program pembelajaran, Kemampuan melaksanakan pembelajaran, dan Evaluasi Pembelajaran. Dalam hal ini Kepala Madrasah menjadi kunci utama keberhasilan dan kemajuan peningkatan kinerja guru. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Al-Utrujyiah Bandar Lampung.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dimana lokasi penelitian ini dilakukan dalam lokasi MA Al-Utrujyiah Bandar Lampung. Dilihat dari sifatnya penelitian ini termasuk penelitian kualitatif deskriptif. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam analisis data digunakan model analisis kualitatif melalui tahapan mengorganisasikan data, mengelompokkan data berdasarkan kategori, tema dan pola jawaban. Adapun dalam pengambilan kesimpulan yaitu pemikiran yang berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa khusus kemudian dari fakta-fakta tersebut ditarik generalisasi yang mempunyai sifat umum.

Hasil dari penelitian ini kepala madrasah telah melakukan upaya dalam meningkatkan kinerja guru di MA Al-Utrujyiah Bandar Lampung dengan cara 1) menjalin hubungan kerjasama dengan guru, menganggap guru-guru sebagai mitra kerja dan seperti keluarga sendiri serta menerapkan tiga hal yaitu Asah, Asih, dan Asuh, 2) memberikan contoh teladan yang baik kepada guru dengan bekerja keras, ulet, tidak mudah menyerah, tanggung jawab, tangguh, tegas, dan disiplin dalam melaksanakan tugas. 3) kepala madrasah memberikan tugas yang tepat kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikannya. 4) berusaha mempertinggi mutu ilmu guru dengan melanjutkan pendidikan guru, mengikuti kegiatan KKG (kelompok kerja guru), mengikuti karya tulis, workshop, dan kurang dalam kegiatan seminar. 5) melengkapi sarana dan prasarana seperti lab komputer, wifi, alat-alat praktek, pengadaan 2 ruang kelas baru, sarana cuci tangan, perbaikan ruang kepala madrasah, dan kurang dalam pengadaan laboratorium ipa. 6) Kepala madrasah menerapkan peraturan madrasah, dengan datang lebih awal, pulang tepat waktu, kepala madrasah menerapkan 5 K (kedisiplinan, keteladanan, kebersihan, kerapihan, dan keindahan).

Kata kunci : Kepala Madrasah, Upaya, Kinerja Guru.

ABSTRACT

The head's efforts are the basis as well as a very important driver in an educational institution, in the implementation of education in schools the teacher is an important component to carry out learning well, for that teachers must have good performance, teacher performance includes the ability to develop plans and learning programs, the ability to carry out learning , and Learning Evaluation. In this case, the principal is the main key to the success and progress of improving teacher performance. The formulation of the problem in this study is how the principal's efforts in improving teacher performance at MA Al-Utrujiyah Bandar Lampung.

This type of research is field research, where the location of this research is conducted in the location of MA Al-Utrujiyah Bandar Lampung. Judging from the nature of this research, including descriptive qualitative research. Data collection tools used are observation, interviews, and documentation. In data analysis, a qualitative analysis model was used through the stages of organizing data, grouping data based on categories, themes and patterns of answers. As for drawing conclusions, namely thoughts that depart from facts or special events, then generalizations are drawn from these facts which have a general nature.

The results of this study the head of the madrasa has made efforts to improve teacher performance at MA Al-Utrujiyah Bandar Lampung by 1) establishing cooperative relationships with teachers, considering teachers as work partners and like their own family and applying three things, namely Asah, Asih, and Fostering, 2) providing good examples for teachers by working hard, being tenacious, not giving up easily, being responsible, tough, firm, and disciplined in carrying out their duties. 3) the head of the madrasa gives the right task to the teacher according to his educational background. 4) trying to improve the quality of teacher knowledge by continuing teacher education, participating in KKG activities (teacher working groups), participating in writings, workshops, and lacking in seminar activities. 5) complete facilities and infrastructure such as computer labs, wifi, practical tools, procurement of 2 new classrooms, hand washing facilities, repair of the headmaster's office, and lack of procurement of science laboratories. 6) The head of the madrasa applies the rules of the madrasa, by arriving early, leaving on time, the head of the madrasa applying the 5 K (discipline, exemplary, cleanliness, tidiness, and beauty).

Keywords: Head of Madrasah, Effort, Teacher Performance.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gustia Ningsih
NPM : 1811030298
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MA Al-Utrujjyah Bandar Lampung” merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan plagiat ataupun duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk atau disebut dengan *footnote* dan daftar pustaka. Apabila terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab semuanya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi

Bandar Lampung, April 2022
Penulis,

Gustia Ningsih
1811030298



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

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

PERSETUJUAN

Judul : UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MA
AL-UTRUJIYAH BANDAR LAMPUNG
Nama : Gustia Ningsih
NPM : 1811030298
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan


MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I,

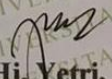
Pembimbing II,


Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002


Prof. Dr. H. Subandi, MM
NIP. 196308081993121002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam,


Dr. Hj. Yetri, M.Pd.
NIP. 196512151994032001



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

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul, **“UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MA AL-UTRUJIYAH BANDAR LAMPUNG”** Disusun Oleh **Gustia Ningsih, NPM: 1811030298**, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Hari/Tanggal : **Jumat, 14 Oktober 2022.**

TIM MUNAQASYAH

Ketua

: Dr. Hj. Yetri, M.Pd

(.....)

Sekretaris

: Prima Aji Putra, M.Pd

(.....)

Penguji Utama

: Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag

(.....)

Penguji Pendamping I : Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd

(.....)

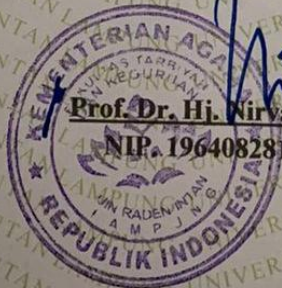
Penguji Pendamping II : Prof. Dr. H Subandi, MM

(.....)

**Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

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

NIP. 196408281988032002



MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝٥٦

“Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”. (Qs. Al-Insyirah: 5-6).



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, saya persembahkan karya ini untuk orang-orang tercinta :

1. Bapak dan mamaku yang sangat saya sayangi dan saya cintai, yang telah membesarkan saya sedari bayi sampai saat ini, yang selalu berkorban apapun untuk anak bungsunya yaitu saya, dengan sabar ikhlas dan selalu memberikan nasihat, motivasi serta do'anya kepada saya dalam sehal apapun mengenai cita-cita.
2. Kakak-kakak tercinta Pardiman - Mujiyono – Suratno – Mugi serta mba-mba tersayang Maryati –Marlia- dan Partini yang telah membantu dan mendukung saya baik dari moril maupun materil yang senantiasa menanyakan perkembangan pendidikan saya.
3. Suyono (Alm) kakak laki-laki saya yang sangat saya sayangi, terimakasih atas amanah yang kakak titipkan kepada saya Alhamdulillah kak adikmu ini bisa menyelesaikan pendidikannya sampai setinggi ini sesuai dengan harapan dan pesan kakak, semoga disana kakak bangga dengan saya.
4. Dosen dan staff Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang tak lelah dan tak habisnya memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Almater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah mendewasakanmu dalam berfikir, bersikap dan bertindak.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Gustia Ningsih, dilahirkan di Kecamatan Teluk Betung kota Bandar Lampung pada tanggal 17 Agustus 1999, anak ke sembilan dari sembilan bersaudara pasangan Bapak Mario dan Ibu Sumiyem serta memiliki kakak laki-laki yang bernama Pardiman, Mujiyono, Suyono (Alm), Suratno, dan Mugi, serta memiliki kakak perempuan yang bernama Maryati, Marlia, dan Partini.

Penulis mulai menempuh pendidikan di SD N 1 Sukarame II Kecamatan Teluk Betung Barat Kota Bandar Lampung yang di selesaikan pada tahun 2012, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP N 15 Bandar Lampung, penulis mulai aktif dalam organisasi seperti OSIS dan Seni Tari dengan lulusan tahun 201. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMA N 8 Bandar Lampung lulus pada tahun 2018, penulis bergabung dan aktif dalam organisasi seni tari tradisional dan ikut serta dalam beberapa kegiatan sekolah dan beberapa perlombaan di luar sekolah.

Dengan semangat dan dukungan dari kedua orang tua serta tekad yang kuat dan selalu berharap kepada Allah SWT, penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2018 di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Pada bulan Juni tahun 2021 penulis mengikuti KKN-DR di desa Sukarame II, Kecamatan Teluk Betung Barat Kota Bandar Lampung. Kemudian pada bulan Septembertahun 2021 penulis mengikuti PPL di MIN 2 Bandar Lampung.

Bandar Lampung, April 2022
Yang Membuat,

Gustia Ningsih
1811030298

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayahnya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuk, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian/ penulisan skripsi yang berjudul; “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Al-Utrujyiah Bandar Lampung”, dalam memenuhi syarat untuk memenuhi gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) UIN Raden Intan Lampung, shalawat teriring salam selalu terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya, yang selalu kami nantikan syafa’atnya di hari akhir kelak, Aamiin ya rabbal’alamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekeliruan dan kekurangan, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Dalam kesempatan ini penulis, ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini, terutama kepada:

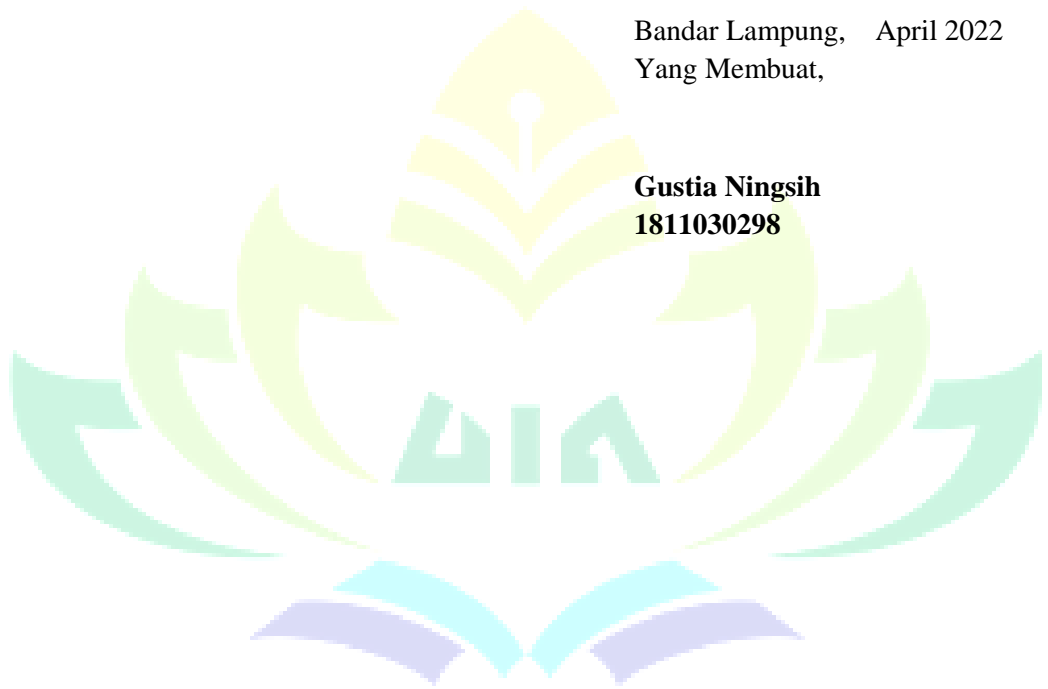
1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
4. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku pembimbing I dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Subandi, MM selaku pembimbing II dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, khususnya Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
7. Kepala Sekolah dan Keluarga besar MA Al-Utrujyiah Bandar Lampung.
8. Kedua Orang Tua dan Saudara sekandungku yang mana telah memotivasi penulis sampai saat ini.
9. Sahabat-sahabatku yang mana telah memberi motivasi dan dorongan kepada penulis.
10. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2018 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

11. Teman-teman KKN-DR Desa Sukarame II Bandar Lampung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
12. Teman-teman PPL Kelompok 54 MIN 2 Bandar Lampung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Kepada pembaca apabila terdapat kekurangan atau kekeliruan dalam skripsi ini, penulis mohon maaf karena penulis sendiri dalam tahap belajar. Dengan demikian tak lupa penulis ucapkan terimakasih semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan serta wawasan bagi kita semua.

Bandar Lampung, April 2022
Yang Membuat,

Gustia Ningsih
1811030298



DAFTAR ISI

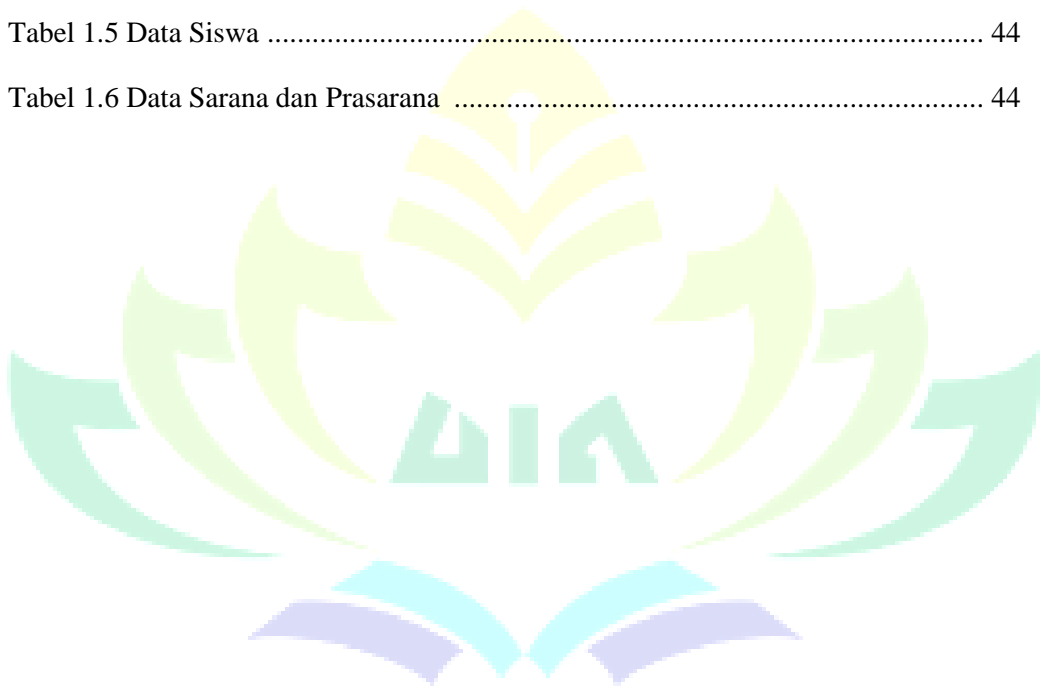
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	iii
SURAT PERNYATAAN	v
PERSETUJUAN	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan SubFokus Penelitian.....	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	11
H. Metode Penelitian.....	14
1. Pendekatan Penelitian	14
2. Desain Penelitian	15
3. Sumber Data Penelitian.....	15
4. Teknik Pengumpulan Data.....	16
5. Teknik Analisis Data.....	18
6. Uji Keabsahan Data	19
I. Sistematika Pembahasan	20
BAB II. LANDASAN TEORI	22
A. Kepala Madrasah.....	22
1. Pengertian Kepala Madrasah.....	22
2. Kualifikasi dan kopetensi Madrasah	23
3. Tugas dan fungsi kepala Madrasah	27
B. Kinerja Guru.....	30
1. Pengertian Kinerja Guru	30
2. Kualifikasi dan kompetensi guru.....	30
3. Indikator Kinerja guru.....	34
C. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.....	35
D. Kerangka Berfikir.....	40

BAB III. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	42
A. Gambaran Umum Objek	42
1. Sejarah MA Al-Utrujjyah Bandar Lampung	42
2. Data Statistic Madrasah	43
3. Visi Misi MA Al-Utrujjyah Bandar Lampung	43
4. Letak Geografis	43
5. Data Siswa, Guru dan Karyawan	44
6. Sarana dan Prasarana	45
7. Struktur Organisasi	46
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian	48
BAB IV ANALISIS PENELITIAN	62
A. Analisis Data Penelitian	62
B. Temuan Penelitian.....	70
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Rekomendasi.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
DAFTAR RUJUKAN LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indikator Kinerja Guru MA Al-Utrujyiah Bandar Lampung	9
Tabel 1.2 Kerangka berfikir	40
Tabel 1.3 Data Kepala Madrasah	41
Tabel 1.4 Data Guru	43
Tabel 1.5 Data Siswa	44
Tabel 1.6 Data Sarana dan Prasarana	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Lembar Keterangan Hasil Turnitin

Lampiran 3 Lembar Dokumentasi

Lampiran 4 Lembar Permohonan pra Penelitian

Lampiran 5 Lembar Izin Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis lebih lanjut menguraikan skripsi ini, penulis akan terlebih dahulu menjelaskan mengenai pengertian judul skripsi “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Al-Utrujyah Bandar Lampung” dalam menghindari kesalahan dalam pemahaman judul, adapun penjelasan istilah-istilah dalam judul tersebut adalah:

1. Upaya

Upaya adalah suatu “ikhtiar atau usaha yang mengartikan suatu kegiatan yang mengarahkan tenaga, fikiran, untuk mencapai suatu tujuan”.¹

2. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah ialah seorang pendidik (guru) yang diberikan suatu tambahan tugas untuk mengatur dan membimbing disuatu tempat lembaga pendidikan, yang diakui berdasarkan tugas dan kewenangannya oleh pemerintah maupun lembaga dalam penyelenggara pendidikan.²

3. Kinerja Guru

Kinerja memiliki arti: (1) suatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperhatikan, (3) dan kemampuan kerja. Sedangkan dalam makna lain kinerja adalah “ tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.”³ Sedangkan guru adalah tenaga pengajar, pendidik dan agen pembaharuan dan pengembangan dalam masyarakat.⁴

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kemampuan kerja untuk mendidik siswa serta

¹ Sabni Peter, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer* (Jakarta: Media Ilmu, 2013).

² Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru*, ed. ke 1 (Uwais Inspirasi Indonesia, 2019).

³ Sulistyorini, *Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru* (Jakarta: Media Ilmu, 2004). h. 61

⁴ Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2011). h. 37

memberikan dorongan kepada siswa agar lebih dapat profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang ia butuhkan di Sekolah.

4. MA Al-Utrujyah Bandar Lampung

MA Al-Utrujyah Bandar Lampung merupakan sekolah menengah atas yang berada di Jl. Teluk Ratai Kota Karang, Teluk Betung Timur Bandar Lampung yang dalam hal ini menjadi objek lokasi penelitian. Arti Al-Utrujyah berasal dari kata “Utrujah” merupakan buah yang masuk pada marga jeruk. Buah ini sangat harum dan enak bahkan dapat dijadikan sebagai bahan untuk membuat parfum. Jadi makna Al-Utrujyah sendiri adalah Jeruk.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sebagai sarana penting dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia, merupakan salah satu kebutuhan penting yang tidak dapat dipisahkan dari keberlangsungan hidup manusia dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara dalam membentuk manusia yang berbakat dan terampil di bidangnya. Pendidikan nasional bertujuan untuk membentuk organisasi pendidikan yang bersifat otonom sehingga dapat melakukan inovasi baru dalam pendidikan untuk mencapai pendidikan yang beretika, selalu melibatkan daya nalar, berkemampuan komunikasi sosial yang positif dan memiliki Sumber Daya Manusia yang tangguh dan sehat.⁵

Pendidikan merupakan sarana yang tepat untuk mencerdaskan bangsa dan negara dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional yaitu masyarakat yang adil dan makmur, sejahtera dan batin, serta manajerial dan spiritual. Masalah pada pendidikan ini telah dirumuskan di dalam Undang-undang Dasar 1945, yaitu pada pasal 31 ayat 1 dan 2 yang berbunyi bahwa:

1. Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan
2. Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya.⁶

Seperti apa yang telah dijelaskan dalam Al-Quran tentang pendidikan surah al-mujadalah ayat 11, yaitu:

⁵ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, 11th edn (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008). Cet ke-11, h. 21

⁶ Undang-Undang Dasar 1945, (Surabaya: Apollo, 2009). h. 22

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu : orang-orang yang “Berlapang-lapanglah dalam majlis “, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.(QS Al-Mujadalah :11).*

Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003, pendidikan dirumuskan sebagai 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 dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dalam pelaksanaan pendidikan di Madrasah, seorang guru memiliki peran yang sangat penting dan menentukan, karena guru yang memulai dan mengakhiri setiap kegiatan interaksi belajar mengajar di dalam kelas. Oleh karena itu guru sebagai tenaga pendidik profesional harus dapat memahami hal-hal yang bersifat filosofi dan konseptual, guru juga harus mengetahui dan melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis, salah satunya yaitu sistem dalam pengelolaan kelas. Pengelolaan kelas adalah cara menciptakan kondisi kelas yang harus diciptakan untuk mencapai optimalisasi pendidikan.

Guru sebagai pendidik dituntut untuk mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondusif dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar didalam kelas, lingkungan yang aman dan nyaman, serta memberikan rasa tenang, sehingga peserta didik betah belajar didalam kelas, dan lain sebagainya. Selain itu sebagai pendidik profesional, guru dituntut untuk selalu dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan disiplin yang tinggi. Hal ini dilakukan agar pelaksanaan pembelajaran di Madrasah dapat berjalan secara maksimal sesuai yang diharapkan, serta tujuan dari pendidikan itu tercapai.

Guru merupakan komponen terpenting untuk melaksanakannya pembelajaran secara baik, maka itu guru harus mempunyai kinerja yang baik.

Guru harus melakukan banyak hal agar pengajarannya berhasil, antara lain sebagai berikut:

1. Mempelajari siswa di dalam kelas.
2. Merencanakan bahan-bahan belajar yang akan diberikan.
3. Memilih dan menggunakan metode pengajar yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam pengajaran.
4. Memelihara hubungan pribadi seerat mungkin dengan peserta didik.
5. Membantu peserta didik dalam memecahkan masalah.
6. Mengatur dan menilai kemajuan belajar peserta didik.⁷

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

Dalam proses peningkatan mutu layanan dan proses pembelajaran kinerja guru sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan pendidikan tersebut. Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta penggunaan waktu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.⁸ Dapat disimpulkan bahwa Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

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

Pengawasan di madrasah tidak hanya dilakukan oleh pengawas yang ditunjuk, akan tetapi pengawasan di madrasah juga harus dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi dilembaga pendidikan yang memiliki

⁷ Oermar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007). h. 127

⁸ Sulistyorini. h. 61

kewajiban untuk memberikan pembinaan kepada guru dan melakukan pengawasan terhadap kinerja guru.

Kepala Madrasah menjadi kunci utama keberhasilan dan kemajuan peningkatan mutu madrasah. Dikatakan demikian karena madrasah itu sendiri bisa dikatakan sebuah organisasi lembaga pendidikan yang didalamnya harus memiliki seorang pemimpin yang berkualitas. Pemimpin yang berkualitas akan mampu membawa madrasah pada arah tujuan yang hendak di capai dan mampu mengatasi berbagai hambatan yang dihadapi.

Kepala Madrasah dalam melaksanakan pembinaan langsung melayani tenaga pendidik tersebut untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan pengajaran yang direncanakan bagi murid-muridnya baik peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar, memberikan bimbingan bagi guru yang mengalami kesulitan, meningkatkan komitmen, kemampuan dan motivasi. Karena dengan meningkatkan kemampuan dan memberikan motivasi kerja kepada guru, maka kualitas pembelajaran di madrasah dapat meningkat.

Kepala Madrasah yang baik bisa mencontoh pola kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yang telah diterapkannya, yakni yang selalu toleran terhadap siapapun. Dimana didalamnya terdapat proses inetraksi antara Nabi Muhammad SAW dengan umatnya. Sejalan dengan firman Allah dalam Surat An-Nahl (16) ayat 125, yaitu:

أُدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ
أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

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 jalanNya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.*⁹

Ayat ini dapat menggambarkan bahwa para pemimpin harus senantiasa mengedepankan suasana dialogis dengan bersedia bertukar pikiran melalui cara yang lebih baik dengan orang-orang yang dipimpinya. Suasana dialogis tumbuh dalam sebuah kepemimpinan demokratis dengan ciri berusaha

⁹ Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemah* (Jakarta: Cahaya Quran, 2013). h. 267

menyinkronkan antara kepentingan dan tujuan, mengutamakan kerja sama dalam pencapaian tujuan, terbuka terhadap kritik, maupun menerima saran-saran dan pendapat irang lain. Sikap-sikap seperti itulah yang dilakukan Nabi Muhammad SAW.

Dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan profesional pendidik, pendidik membutuhkan bimbingan kepala madrasah, supervisor, maupun teman sejawatnya. Pendidik merupakan tenaga penggerak pembaharuan yang mengerti akan prinsip-prinsip dan tujuan pendidikan. Kemampuan kepala madrasah mengenalkan teknik-teknik pembelajaran akan membantu guru mencapai tujuan pendidikan.

Kepala Madrasah berkewajiban menciptakan hubungan yang sebaik-baiknya dengan para guru, staf dan para siswa. Sebab esensi kepemimpinan adalah dengan pengikutan. Apabila dalam memimpin, kepala madrasah sudah dijadikan panutan oleh para bawahan yang menjadi tanggung jawabnya, maka kepemimpinan kepala madrasah itu perlu diacungi jempol sebagai tanda bahwa dia memiliki integritas dalam hal memimpin.¹⁰

Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh penyempurnaan sistemik terhadap seluruh komponen pendidikan seperti peningkatan kualitas dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, serta didukung oleh kebijakan pemerintah, baik pusat maupun daerah.¹¹

Berdasarkan pendapat diatas, dapat diketahui bahwa beberapa hal efektif yang harus dilakukan kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik yaitu untuk menemukan kesukaran-kesukaran mereka, untuk dapat memberikan bimbingan. Sangat banyak tugas yang harus dilaksanakan oleh kepala madrasah.

Kondisi objektif atau kondisi dilapangan terkait dengan upaya harusnya dilakukan kepala madrasah yaitu:

1. Menjalin hubungan kerjasama dengan guru.
2. Pemberi motivasi (berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru).
3. Pemberi contoh teladan yang baik kepada guru.

¹⁰ Soetjipto and Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007). h. 56

¹¹ Sandi Aji Wahyu Utomo, 'Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Kasus Di SMA Muhammadiyah 7 Yogyakarta) Institut Agama Islam Imam Ghozali (IAIG) Cilacap', *Educan Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 01, No (2021), h. 113.

4. Berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana madrasah.
5. Penempatan (pemberian tugas) yang tepat kepada guru.
6. Menerapkan peraturan madrasah.¹²

Dari keenam poin yang harus dilakukan oleh kepala madrasah terdapat dua poin yang belum dilakukan secara optimal yaitu didalam pemberian motivasi (berusaha untuk mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru), lalu dalam mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana madrasah masih kurang. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Al-Utrujyyah Bandar Lampung agar berjalan secara optimal.

Agar proses pembelajaran yang dilakukan di Madrasah dapat menghasilkan hasil yang maksimal tentu menuntut kinerja yang baik, kinerja yang menyangkut keseluruhan aktifitas yang dilakukan dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai kedewasaan dan kematangan. Kinerja yang dimaksud adalah proses kerja yang dilakukan oleh guru berdasarkan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya secara jelas serta dapat diamati hasilnya baik secara optimis maupun kualitas. Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran wawasan keilmuan yang baik, wawasan sosial yang luas dan bersikap positif terhadap pekerjaannya.¹³

Kepala Madrasah harus memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang guru. Kepala Madrasah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi guru. Sehingga guru akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik demi pencapaian tujuan serta peningkatan mutu Sekolah. Dari kepemimpinan kepala Madrasah itulah akan menimbulkan dampak pada lingkungan serta suasana kerja di Madrasah.

Untuk meningkatkan keefektifan dalam mengelola Madrasah maka beberapa hal penting yang harus dimiliki kepala Sekolah yaitu kemampuan politis (*political comtentence*), kemampuan pengejaran (*instructional competence*), kemampuan interpersonal (*interpersonal competence*), dan kemampuan teknis (*tehnical competence*). Kepala Madrasah harus mampu memberikan peran sebagai seorang inisiator, inspiratory, partisipator, dan

¹² Sondang P. Siagian, *Terori Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Putra, 2011).

¹³ E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).

motivator kepada guru, siswa dan karyawan untuk sama-sama menciptakan sinergisitas untuk meningkatkan kinerja lembaga dalam menciptakan tujuan dan sasaran yang diharapkan.¹⁴

Adapun kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.¹⁵ Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yaitu kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Supardi, mengatakan bahwa Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) yang telah dimodifikasi oleh Depdiknas, meliputi tiga aspek utama kemampuan guru yaitu:

1. Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran.
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
3. Evaluasi pembelajaran.¹⁶

Kinerja guru dalam menyusun rencana dan program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan kemampuan membina hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian, kemampuan melaksanakan program pengayaan dan kemampuan melaksanakan program remedial dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah pemahaman terhadap kurikulum khususnya di indonesia, pemahaman terhadap kurikulum tingkat satuan pendidikan semakin tinggi dan baik tingkat pemahaman guru terhadap kurikulum akan semakin meningkat kinerja guru. Karenanya pemahaman kurikulum memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja guru.

Kinerja guru dapat dilihat dari beberapa hal yaitu : seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap guru terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, serta pemanfaatan waktu secara efektif.

¹⁴ Ahmad Fauzan, 'Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kesiswaan', *Al Idhara Jurnal Kependidikan Illam*, 2016. h. 102

¹⁵ Sulistyorini.

¹⁶ Supardi, *Kinerja Guru* (j: Raja Grafindo Persada, 2013). h. 40

Berdasarkan hasil pengamatan observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 08 April 2021 di MA Al-Utrujyah yang terletak di Jl. Teluk Ratai Kota Karang, Teluk Betung Timur Kota Bandar Lampung tidak ingin ketinggalan untuk terus memperbaiki kualitas pendidikan di lingkungan madrasah. Ini mengingat bahwa sebagian masyarakat masih masih keliru dalam berfikir, bahwa madrasah adalah Lembaga Pendidikan terbelakang ditinjau dari banyak aspek.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Drs. H. M. Siddik, Sp, selaku kepala madrasah dan hasil wawancara yang diperoleh adalah bahwa Kemampuan guru dalam menyusun rencana dan program pembelajaran sebanyak 11 orang guru dengan persentase 73%, Kemampuan melaksanakan pembelajaran sebanyak 15 orang guru dengan persentase 100%, dan yang dapat melakukan Evaluasi pembelajaran sebanyak 13 orang guru dengan persentase 87%.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di MA Al-Utrujyah Bandar Lampung dapat dikatakan cenderung baik, akan tetapi masih terdapat beberapa guru yang belum mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara penuh. Oleh karena itu maka sebagai pemimpin kepala Madrasah harus terus berupaya dalam meningkatkan kinerja guru agar pendidikan di MA Al-Utrujyah Bandar Lampung berhasil dengan baik.

Dari penjelasan di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang “**Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Al-Utrujyah Bandar Lampung**” karena belum maksimalnya kinerja guru di MA Al-Utrujyah Bandar Lampung.

C. Fokus dan SubFokus Penelitian

Agar permasalahan tidak keluar dari permasalahan yang ada dilapangan maka fokus dalam penelitian ini adalah Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Al-Utrujyah Bandar Lampung.

Adapun subfokus pada penelitian ini adalah:

1. Hubungan kerjasama antara kepala Madrasah dengan guru.
2. Kepala Madrasah memberi contoh teladan yang baik kepada guru.
3. Kepala Madrasah memberi tugas yang tepat kepada guru.
4. Kepala Madrasah memberikan motivasi (berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru).
5. Kepala Madrasah berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana Madrasah.

6. Kepala Madrasah menerapkan peraturan Madrasah.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Al-Utrujyah Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Al-Utrujyah Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis yaitu antara lain:

1. Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dalam Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Al-Utrujyah Bandar Lampung dan diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi maupun pengembangan bagi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Al-Utrujyah Bandar Lampung.

2. Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan dalam meningkatkan kinerja guru di MA Al-Utrujyah Bandar Lampung secara intensif serta menambah khasanah keilmuan bagi penulis dan para pembacanya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kajian pustaka merupakan penelitian untuk mempertajam metodologi, memperkuat kajian teoritis dengan mendapatkan informasi mengenai penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan upaya kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Nurilatul Rahmah Yahdiyani; Ani Roisatul Muna; Septi Nurjanah; Sri wahyuni, pada penelitian yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala

Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta didik di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan” dengan hasil penelitian bahwa Seorang pemimpin sangat berperan penting dalam tercapainya keberhasilan dan tujuan suatu organisasi, begitu juga dengan kepala Sekolah yang memiliki peranan penting dalam tercapainya tujuan pendidikan dan pembelajaran. Dalam memimpin kepala Sekolah harus memiliki profesionalitas demi tercapainya tujuan pendidikan, oleh karena itu kepala Sekolah harus berperan dalam proses perencanaan, pengawasan, dll. Meningkatkannya kualitas Sekolah merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai, maka untuk meningkatkan kualitas lembaga itu sendiri kepala Sekolah harus mampu membina dan mengarahkan para guru untuk bekerja secara profesionalitas guna meningkatkan kualitas peserta didik.¹⁷

2. Enas, pada penelitian yang berjudul “Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan kepala Sekolah ditinjau dari kompetensi kepribadian pada umumnya berkriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. 2) Kepemimpinan kepala Sekolah ditinjau dari kompetensi manajerial pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. 3) Kepemimpinan kepala Sekolah ditinjau dari kompetensi kewirausahaan pada umumnya berada pada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. 4) Kepemimpinan kepala Sekolah ditinjau dari kompetensi supervisi pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. 5) Kepemimpinan kepala Sekolah dapat ditinjau dari kompetensi sosial pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.¹⁸
3. Lilis Suryani Octavia dan Siti Ina Savira, pada penelitian yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan” dengan hasil penelitian adalah 1) Gaya kepemimpinan kepala Sekolah disimpulkan dari delapan aspek yang telah ditentukan oleh peneliti yaitu: (a) prilaku keseharian kepala Sekolah menunjukkan sikap perhatian, terbuka, periang, tegas, bijaksana, disiplin dan komitmen serta memiliki emosi yang stabil; (b) pendelegasian tugas dilakukan dengan adil dan pemberian pengarah; (c) pengambilan keputusan dilakukan dengan

¹⁷ Nurilatul Rahmah Yahdiyani and others, ‘Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Didik Di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan’, *Journal of Education, Psychology, and Counseling*, Vol 2,.No, 1 (2020). Diakses juni 2021

¹⁸ Enas, ‘Efektivitas Kemampuan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru’, *Journal of Manajemen Review*, Vol 2, No (2018). Diakses juni 2021

bersama/mufakat; (d) pengawasan yang dilakukan dengan memantau progres secara langsung; (e) pengembangan Sekolah meliputi pengembangan sarana dan prasarana Sekolah, ekstrakurikuler, pembelajaran dan guru dan tenaga kependidikan; (f) komunikasi yang terbuka dan dua arah menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami; (g) motivasi dengan pemberian dorongan/semangat dan memenuhi kebutuhan seluruh personil Sekolah dan (h) penghargaan berupa pujian dan ucapan terimakasih. Dalam memimpin kepala Sekolah menggunakan gaya kepemimpinan kelompok. Sehingga dapat dipahami dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan kepala Sekolah melakukan pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan, pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, pemberian motivasi dan pemberian penghargaan; 2) faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan kelompok adalah; (a) diri pemimpin memiliki kepribadian, pengalaman masa lalu, serta harapan yang tinggi kepada seluruh personil sekolah untuk mengembangkan Sekolah; (b) ciri atasan yang mengedepankan proses pelaksanaan tugas; (c) ciri bawahan yang menunjukkan semangat dan kemauan untuk berubah; (d) persyaratan tugas dengan memberi pengarahan mengenai kejelasan tugas; (e) iklim organisasi dan kebijakan mampu membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dilingkungan Sekolah.¹⁹

4. Mulyadi, pada penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala Sekolah dominan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, gaya ini mampu meningkatkan kinerja guru, upaya yang dilakukan oleh kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan rapat koordinasi, memberi arahan dan bimbingan dalam melaksanakan tugasnya. Sementara hambatan yang dihadapi, minimnya fasilitas sarana dan prasarana Sekolah yang belum memadai.²⁰
5. Nasib, pada penelitian yang berjudul “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru” dengan hasil penelitian Enam upaya yang dapat dilakukan kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain (1) fokus serius pada peningkatan kompetensi guru, (2) menyediakan dana yang cukup untuk meningkatkan profesionalisme guru, (3) mengawasi dan membimbing guru secara

¹⁹ Lilis Suryani Octavia and Siti Ina Savira, ‘Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan’, *Jurna Dinamika Manajemen Pendidikan*, Vol 1, No (2016). Diakses juni 2021

²⁰ Mulyadi, ‘Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru’, *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, Vol 5, No (2016). Diakses juni 2021

profesional, (4) menciptakan budaya organisasi Sekolah yang nyaman bagi guru, (5) menciptakan inovasi dan kemajuan di Sekolah, dan (6) memberikan berbagai penghargaan atas setiap prestasi yang dicapai guru. Oleh karena itu, disarankan kepada kepala Sekolah untuk lebih aktif dan kreatif berkolaborasi dengan guru dan pemangku kepentingan pendidikan untuk melakukan peningkatan kinerja guru.²¹

Dari kelima hasil penelitian terdahulu tersebut tidak sama persis dengan masalah pada judul penelitian ini, baik dari substansi/tempat, indikator, rumusan masalah maupun dari tujuannya. Oleh karena itu peneliti berpendapat bahwa proposal penelitian ini dapat dilanjutkan pada tingkat penelitian.

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui penelitian lapangan, yaitu mendeskripsikan dan menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya sehingga memberi gambaran yang jelas tentang situasi-situasi di lapangan. Metode deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Al-Utrujyah Bandar Lampung. Pendekatan kualitatif yaitu untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Penelitian kualitatif adalah langkah-langkah penelitian social untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka.²²

Dalam pendekatan kualitatif, penelitian menuntut ketajaman dan kecermatan dalam mengamati, mencatat suatu proses dan aktifitas yang tampak dalam realitas, serta menganalisisnya dalam suatu kesatuan yang bermakna, kesabaran, kejujuran, keuletan, ketekunan dan keulesan peneliti sangat diperlukan dalam pendekatan penelitian kualitatif. Bahasa lisan dan tulisan kami gunakan untuk mengungkapkan data dan informasi melalui beberapa teknik pengumpulan data dari sumber yang berkaitan dengan fokus penelitian. Bagi peneliti fenomena dapat dimengerti maknanya secara baik apabila dilakukan interaksi dengan objek dimana fenomena tersebut sedang berlangsung. Oleh karena itu observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif adalah teknik yang digunakan dalam pengumpulan

²¹ Nasib, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 5, No (2021). Diakses juni 2021

²² Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016). h. 4

data. Untuk melengkapi data yang telah diperoleh dari observasi dan wawancara di tambah dengan dokumentasi.

2. Desain Penelitian

Agar penelitian berjalan dengan yang di harapkan, maka perlu di rencanakan secara cermat dengan cara membuat desain penelitian terlebih dahulu. Adapun desain penelitian adalah suatu rencana tentang bagaimana mengumpulkan dan mengelolah data agar penelitian yang di harapkan dapat tercapai.

3. Sumber Data Penelitian

Dalam rangka pencarian data, terlebih dahulu yang harus ditentukan adalah sumber data.²³ Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Subjek penelitian adalah seseorang atau sesuatu yang darinya diperoleh keterangan.

Maka dengan itu yang menjadi subjek pada peneliitian ini adalah : Kepala Madrasah dan Kinerja Guru MA Al-Utrujiyah Bandar Lampung. Dan yang menjadi objek pada penelitian ini adalah Sekolah MA Al-Utrujiyah Bandar Lampung.

Sumber data merupakan bagian terpenting dari sebuah penelitian, karena ketepatan memilih dan menentukan sumber data akan membentuk ketepatan dan kekayaan data yang di peroleh. Menurut Lofland yang dikutip oleh Moleong, “sumber data utama adalah dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Data yang diambil dalam penelitian ini adalah data mengenai Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Al-Utrujiyah Bandar Lampung dengan data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data skunder :

1. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung saat melakukan penelitian. Sumber data primer merupakan data yang dikumpulkan, diolah, dan disajikan oleh peneliti dari sumber utama yang berupa kata-kata atau tindakan. Dengan cara wawancara,

²³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014). h. 107

dokumentasi, observasi/ peneliti subjektif. Yang menjadi sumber pokok dalam penelitian ini ialah Kepala Madrasah, Waka Kesiswaan, waka kurikulum, Guru, dan Staf TU.

2. Sumber Data Skunder

Sumber data skunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data-data yang diperlukan oleh data primer/data utama. Yaitu berupa buku, majalah, arsip, dokumen pribadi serta resmi. Sumber data skunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.²⁴

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta, wawancara mendalam dan dokumentasi.

a. Observasi

Observasi yang digunakan dengan penelitian ini adalah jenis penelitian non partisipan dan menggunakan data primer yang dilakukan secara langsung. Dimana penulis tidak turut ambil bagian dalam kehidupan orang yang diobservasi adapun hal hal yang akan di observasi tentang Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Al-Utrujiyah Bandar Lampung.

Teknis Observasi dalam penelitian ini di gunakan penulis untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana upaya kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Al-Utrujiyah Bandar Lampung.

b. Metode Wawancara/Interview

Wawancara Merupakan alat untuk pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang di peroleh sebelumnya. Teknik wawancara dalam penelitian ini menggunakan wawancara mendalam (*in-depth interview*) yaitu proses memperoleh

²⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&B)* (Bandung: Alfabeta). h. 14

keterangan untuk tujuan penelitian dan cara tanya jawab bertatap muka antara pewawancara dan informan, dengan atautanpa menggunakan pedoman (guide) wawancara. Jenis wawancara menurut prosedurnya.²⁵

1. Wawancara bebas (wawancara tak terpimpin)

Wawancara bebas adalah proses wawancara dimana interview tidak secara sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fakus penelitian dan orang yang di wawancarai.

2. Wawancara terpimpin

Wawancara terpimpin adalah peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis dan alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini responden diberikan pertanyaan-pertanyaan yang sama, dan mengumpul data mencatatnya.

3. Wawancara bebas terpimpin

Wawancara bebas terpimpin adalah merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin. Pedoman wawancara digunakan untuk mengingatkan interview mengenai aspek-aspek apa yang harus di bahas. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan di teliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara harus pandai mengarahkan yang mewawancarai apabila ternyata ia menyimpang.

Dalam penelitian ini digunakan teknik wawancara bebas terpimpin. Wawancara bebas terpimpin adalah dimana dalam prosesnya peneliti berusaha mengadakan tanya jawab secara bebas dengan berpedoman kepada pokok-pokok yang sudah ditentukan sebelumnya.

Dalam teknik wawancara bebas terpimpin ini penulis akan melakukan wawancara dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mendalam dengan para sumber kunci yang

²⁵ Chiolid Narbuko and Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015).

kompeten dengan masalah yang diteliti, yaitu Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Al-Utrujiyah Bandar Lampung.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi sebagai alat pengumpul datanya, memperkuat dan melengkapi data yang di peroleh. Adapun pengertian dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.²⁶

Metode ini digunakan untuk memperoleh data pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia berupa dokumentasi hasil pelatihan, seperti pembuatan RPP, silabus dan dokumentasi lainnya.

d. Alat Bantu/Pendukung

Alat bantu/pendukung yang peneliti pakai disini adalah alat perekam suara dan alat pengambil gambar yang berupa alat elektronik yaitu Handphone. Peneliti juga menggunakan alat tulis seperti buku, pensil, pena, dan sebagainya yang berguna untuk membantu peneliti dalam memperoleh data.

5. Teknik Analisis Data

Menurut Mudjiarahardjo analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokan, memberi kode atau tanda, dan mengkategorikannya sehingga memperoleh suatu temuan dan fokus dan masalah yang ingin di jawab.

Secara umum teknik analisis data dapat dilakukan dengan tiga langkah yaitu :

a. Reduksi Data

²⁶ Arikunto. h. 274

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci, untuk itu segera dibutuhkan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan begitu, maka data yang telah di reduksi akan memberi gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila di perlukan.

b. Display Data (penyajian Data)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya yaitu menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pie chart, pictogram, dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, data diorganisasikan secara sistematis dalam pola hubungan, sehingga mudah dipahami.

c. Verivikasi Data (conclusion drawing)

Langkah ketiga selanjutnya dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan atau verivikasi. Kesimpulan yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah hingga ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat ini kembali kelapangan mengumpulkan data, kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.²⁷

6. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas, uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap hasil penelitian dan dalam penelitian ini menggunakan Triangulasi. Pemeriksaan keabsahan data diterapkan dalam pembuktian hasil penelitian dengan kenyataan yang ada dilapangan.

Tringulasi dalam pengujian kredibilitas ada tiga macam yaitu :

- a. Triangulasi Sumber, untuk menguji kredibilitasi data dilakukan dengan megecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.

²⁷ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian* (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2008). h. 200

- b. Triangulasi teknik, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data pada sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda.
- c. Triangulasi waktu, waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data, untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda.

Dari penjabaran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa triangulasi adalah teknik mengecek data yang ada melalui penggabungan berbagai teknik pengumpulan data, sumber data untuk menguji kredibilitas data.

Pada penelitian ini, penulis memilih menggunakan Triangulasi sumber, triangulasi adalah teknik analisis dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber, dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan Kepala Madrasah MA Al-Utrujyah Bandar Lampung, Wakil Kepala Madrasah MA Al-Utrujyah Bandar Lampung, Guru-Guru MA Al-Utrujyah Bandar Lampung, Staf-Staf di MA Al-Utrujyah Bandar Lampung, dan Observasi di MA Al-Utrujyah Bandar Lampung.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penyusunan dan pembahasan dalam penelitian ini, maka disusunlah sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bab I (Pertama) Pendahuluan

Bagian dari pendahuluan ini mencakup : Penegasan judul, Latar Belakang Masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Kajian penelitian terdahulu yang relevan, Metode penelitian, Sistematika pembahasan.

2. Bab II (Dua) Landasan Teori

Teori yang dibahas tentang penelitian ini adalah yang pertama, Upaya Kepala Madrasah meliputi : 1) Pengertian kepala Madrasah; 2) Kualifikasi dan kompetensi kepala Madrasah; 3) Tugas dan fungsi kepala Madrasah. Yang kedua yaitu Kinerja Guru meliputi : 1) Pengertian kinerja guru; 2) Kualifikasi dan kompetensi guru; 3) Indikator kinerja guru. Yang ketiga yaitu 1) Upaya kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Dan yang keempat yaitu 1) Kerangka Berfikir.

3. Bab III (Tiga) Deskripsi Objek Penelitian

Deskripsi meliputi dua pembahasan yaitu yang pertama gambaran umum objek yang terdiri dari : Sejarah singkat MA Al-Utrujyah Bandar Lampung, Visi, Misi, Tujuan, Struktur Organisasi MA Al-Utrujyah Bandar Lampung, Keadaan guru, Data keadaan siswa, Keadaan sarana dan prasarana pendidikan. Yang kedua deskripsi data penelitian yang terdiri dari 1) Menjalin hubungan kerjasama dengan guru; 2) Pemberian contoh teladan yang baik kepada guru; 3) Penempatan (pemberian tugas) yang tepat kepada guru; 4) Pemberian motivasi (berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru); 5) Berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana Madrasah; 6) Menerapkan peraturan Madrasah.

4. Bab IV (Empat) Analisis Penelitian

Analisis penelitian ini meliputi temuan umum yaitu :

Menjalin hubungan kerjasama dengan guru, Pemberian contoh teladan yang baik kepada guru, Penempatan (pemberian tugas) yang tepat kepada guru, Pemberian motivasi, Mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana Madrasah, Menerapkan peraturan Madrasah.

5. Bab V (Lima) Penutup

Pada bab ini, merupakan bab penutup dalam skripsi ini yang berisikan simulant atas pembahasan atau analisis hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Dan pada bab ini juga, penulis menampilkan rekomendasi guna untuk dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran bagi yang berkepentingan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Pengetian Kepala Madrasah Jika diartikan perkata yaitu: “kepala” berarti “ketua/pemimpin” dalam suatu lembaga atau suatu organisasi. Sedangkan arti “Madrasah” merupakan terjemah dari istilah *madrasah* dalam bahasa Arab. Maka dari itu madrasah atau madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjad tempat memberi dan memperoleh pembelajaran. Dengan demikian secara sederhana pengertian Kepala Madrasah dapat diartikan sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu lembaga pendidikan dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau diartikan sebagai tempat dimana terjadi interaksi antara guru dalam memberikan pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.²⁸

Menurut B. Suryo Subroto mengungkapkan pendapat bahwa kepala Madrasah adalah jabatan teratas di Madrasah, sehingga kepala Madrasah berperan penting sebagai pemimpin Madrasah dan dalam struktur organisasi Madrasah didudukan paling tinggi di Madrasah.

Dalam meningkatkan kualitas Madrasah kepemimpinan kepala Madrasah memiliki peran penting yaitu bertanggung jawab dalam menghadapi perubahan Madrasah, kepemimpinan yang mampu mempersiapkan pemikiran baru dalam proses kegiatan interaksi di lingkungan Madrasah dengan melakukan suatu perubahan atau penyesuaian tujuan, objek sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses, maupun output suatu Madrasah dengan melihat tuntutan perkembangan zaman.²⁹

Jadi dapat disimpulkan kepala Madrasah merupakan komponen pendidikan yang paling berperan penting dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan, selain itu kepala Madrasah sebagai pimpinan tertinggi di lembaga lembaga pendidikan formal yang diberi kewenangan untuk

²⁸ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010). h. 83

²⁹ Endang Hernawan, ‘Kepemimpinan Mutu Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan’, *Pedagogia, Jurnal Ilmu Pendidikan*. h. 15

melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian pendidikan di Madrasah.

2. Kualifikasi dan kompetensi kepala Madrasah

Dalam peraturan yang diterbitkan oleh Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, menjelaskan bahwa untuk diangkat menjadi kepala Sekolah/Madrasah seseorang wajib memenuhi standar kepala Sekolah/Madrasah yang berlaku nasional. Standar Nasional tersebut terdiri dari beberapa kualifikasi yaitu Kualifikasi Umum, Kualifikasi Khusus, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Kewirausahaan, Kompetensi Supervisi, dan Kompetensi Sosial. Standar Nasional di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Kualifikasi umum

1. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi dan diutamakan yang berpendidikan S2 kependidikan atau non kependidikan yang relevan.
2. Batas usia setinggi-tingginya 56 tahun atau 4 tahun sebelum mencapai batas usia pensiun.
3. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang Sekolah/Madrasah masing-masing, kecuali TK/RA.
4. Mempunyai pangkat serendah-rendahnya III/c bagi PNS dan bagi non PNS disetarakan dengan pangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.³⁰

b) Kualifikasi khusus

1. Kualifikasi untuk menjadi kepala TK/RA
 - a) Berstatus menjadi guru TK/RA
 - b) Memiliki sertifikasi pendidikan TK/RA
 - c) Memiliki sertifikasi kepala TK/RA yang diterbitkan oleh LPTK atau lembaga lain yang terakreditasi
2. Kualifikasi untuk menjadi kepala SD/MI
 - a) Berstatus sebagai guru SD/MI
 - b) Memiliki sertifikasi pendidikan SD/MI

³⁰ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013). h. 73

- c) Memiliki sertifikat kepala Sekolah SD/MI yang diterbitkan oleh LPTK atau lembaga lainnya yang terakreditasi
3. Kualifikasi menjadi kepala SMP/MTS
 - a) Berstatus sebagai guru SMP/MTS
 - b) Memiliki sertifikat pendidikan SMP/MTS
 - c) Memiliki sertifikat kepala Sekolah SMP/MTS yang diterbitkan oleh LPTK atau lembaga lainnya yang terakreditasi
4. Persyaratan untuk menjadi kepala Sekolah SMA/MA
 - a) Berstatus sebagai guru SMA/MA
 - b) Memiliki sertifikat pendidikan SMA/MA
 - c) Memiliki sertifikat kepala Sekolah SMA/MA yang diterbitkan LPTK atau lembaga lainnya yang terakreditasi
5. Persyaratan untuk menjadi kepala Sekolah SMK/MAK
 - a) Berstatus sebagai guru SMK/MAK
 - b) Memiliki sertifikat pendidikan SMK/MAK
 - c) Memiliki sertifikat kepala Sekolah SMK/MAK yang diterbitkan LPTK atau lembaga lainnya yang terakreditasi
6. Persyaratan untuk menjadi kepala SDLB/SMPLB/SMALB
 - a) Berstatus sebagai guru pada satuan pendidikan SDLB/SMPLB/SMALB
 - b) Memiliki sertifikat pendidikan SDLB/SMPLB/SMALB
 - c) Memiliki sertifikat kepala Sekolah SLB/SDLB yang diterbitkan oleh LPTK atau lembaga lainnya yang terakreditasi
7. Persyaratan untuk menjadi kepala Sekolah Indonesia di luar negeri (SILN)
 - a) Memiliki pengalaman sebagai kepala Sekolah berstandar nasional sekurang-kurangnya 3 tahun
 - b) Memiliki sertifikat pendidik pada salah satu satuan pendidikan
 - c) Memiliki sertifikat kepala Sekolah yang diterbitkan oleh LPTK atau lembaga lainnya yang terakreditasi.³¹

Menjadi kepala Madrasah tidak hanya diperlukan kualifikasi tetapi untuk menjadi kepala Madrasah, diperlukan pula beberapa kompetensi yang dapat dijadikan sebagai dasar agar kepala Madrasah mampu menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik. Kompetensi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

³¹ Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).

a) Kepribadian

1. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di Sekolah/Madrasah.
2. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
3. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala Sekolah/Madrasah.
4. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
5. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala Sekolah/Madrasah.
6. Mmiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.³²

b) Manajerial

1. Menyusun perencanaan Sekolah/Madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
2. Mengembangkan organisasi Sekolah/Madrasah sesuai dengan kebutuhan.
3. Memimpin Sekolah/Madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya Sekolah/Madrasah secara optimal.
4. Mengelola perubahan dan pengembangan Sekolah/Madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
5. Menciptakan budaya dan iklim Sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
6. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
7. Mengelola sarana dan prasarana Sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
8. Mengelola hubungan Sekolah/Madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan Sekolah.
9. Mengeola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru penempatan, dan pengembangan kapasitas peserta didik.
10. Mengelola pengembang kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
11. Mengelola keuangan Sekolah/Madrasah dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
12. Mengelola ketatausahaan Sekolah/Madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan Sekolah/Madrasah.

³² Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/madrasah, Biro Hukum dan Organisasi Departemen Pendidikan Nasional, 2007. H. 1

13. Mengelola unit layanan khusus Sekolah/Madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di Sekolah/Madrasah.
14. Mengelola sistem informasi Sekolah/Madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
15. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen Sekolah/Madrasah.³³

c) Kewirausahaan

1. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan Sekolah/Madrasah.
2. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan Sekolah/Madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
3. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin Sekolah/Madrasah.
4. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi Sekolah/Madrasah.
5. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa Sekolah/Madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.³⁴

d) Supervisi

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

e) Sosial

1. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan Sekolah/Madrasah.
2. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
3. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang tua kelompok lain.³⁵

³³ Sulistyorini. h. 76

³⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/madrasah, Biro Hukum dan Organisasi Departemen Pendidikan Nasional, 2007. h. 1

³⁵ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015). h. 110

3. Tugas dan fungsi kepala Madrasah

Kepala Madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya menjadi Kepala Madrasah bukanlah pekerjaan yang mudah. Seorang Kepala Madrasah dituntut harus memiliki kualifikasi dan kemampuan kompetensi yang harus dipenuhi. Sebab Kepala Madrasah mempunyai tanggung jawab yang harus dijalankan dengan baik demi tercapainya suatu tujuan pendidikan nasional.

Pada kenyataannya Kepala Madrasah mempunyai tugas dan fungsi kepala Madrasah yang harus dijalankan. Tugas dan fungsi kepala Madrasah meliputi kepala Madrasah sebagai pendidik (educator), kepala Madrasah sebagai manajer, kepala Madrasah sebagai administrator, Kepala Madrasah sebagai supervisor, kepala Madrasah sebagai leader, kepala Madrasah sebagai inovator dan kepala Madrasah sebagai motivator.

Untuk mendorong visi kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan maka sebagai kepala Madrasah harus menjalankan fungsinya dalam memimpin suatu lembaga pendidikan. Tugas dan fungsi kepala Madrasah tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah sebagai educator (pendidik)

Kepala Madrasah sebagai edukator yaitu harus memiliki strategi dan tanggung jawab untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di Madrasah. Membimbing guru, tenaga pendidik, peserta didik, mengikuti perkembangan iptek sesuai pada kemajuan zaman, melaksanakan model pembelajaran yang menarik, serta memberi dorongan dan teladan yang baik kepada warga Madrasah.³⁶

2. Kepala Madrasah sebagai manajer

Kepala Madrasah harus memiliki manajemen yang baik dalam proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta memberdayakan seluruh sumberdaya yang dimiliki warga Madrasah untuk mencapai suatu tujuan. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya, kepala Madrasah harus memiliki strategi yang

³⁶ Rahman, *Peran Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alga Print, 2015). h. 52

tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga pendidik untuk meningkatkan profesionalismenya, serta memberi dorongan kepada tenaga kependidikan untuk keterlibatannya dalam berbagai kegiatan yang menunjang program Madrasah.

3. Kepala Madrasah sebagai administrator

Kepala Madrasah sebagai administrator sangat diperlukan karena memiliki hubungan yang erat dalam segala aktivitas pengelolaan administrasi Madrasah yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program Madrasah. Sebagai pemimpin kepala Madrasah harus memiliki kemampuan dalam mengelola kurikulum Madrasah, peserta didik, personalia, sarana dan prasarana, serta kearsipan dan keuangan.

Kepala Madrasah harus memiliki data-data yang lengkap mengenai peserta didik, personalia, ataupun yang berhubungan dengan kurikulum Madrasah seperti silabus/RPP guru. Sehingga dengan ini kepala Madrasah mengetahui dan dapat dijadikan sebagai pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang ada di Madrasah.

4. Kepala Madrasah sebagai supervisor

Supervisi merupakan kegiatan mengamati, mengidentifikasi hal-hal mana saja yang sudah benar, mana yang belum benar, dan hal-hal mana pula yang tidak benar, dengan maksud supaya tepat dengan tujuan memberikan pembinaan. Kegiatan pokok dalam melakukan supervisi adalah melakukan pembinaan kepada Madrasah khususnya guru agar kualitas pembelajarannya dapat meningkat. Kegiatan utama dalam mewujudkan tujuan Madrasah yaitu kegiatan pembelajaran, sehingga segala aktivitas lembaga pendidikan bermuara pada suatu pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran.

Sebagai supervisor kepala Madrasah bertugas mensupervisi segala pekerjaan yang dilakukan tenaga kependidikan, dalam hal itu seorang kepala Madrasah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sebagai kontrol agar segala kegiatan yang ada di Madrasah dapat terarah pada tujuan.

5. Kepala Madrasah sebagai leader

Salah satu faktor yang dapat mendorong Madrasah dalam mewujudkan visi, misi, sasaran dan tujuan Madrasah adalah kepemimpinan kepala Madrasah. Kepala Madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan menelegasikan tugas. Kepala Madrasah harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan orang lain yang secara sadar dan suka rela melaksanakan kewajibannya dengan baik sesuai apa yang diharapkan pimpinan dalam rangka menjabapai tujuan implementasinya. Kepemimpinan kepala Madrasah sebagai leader dapat dianalisis dari tiga sifat yaitu deokratis, otoriter, dan laissez-faire. Ketiga sifat ini sering dimiliki secara bersamaan, sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, sifat tersebut muncul secara situasional.

6. Kepala Madrasah sebagai innovator

Kepala Madrasah sebagai innovator harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalankan hubungan yang harmonis dengan lingkungan Madrasah, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan yang baik kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada di Madrasah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Sebagai innovator artinya seorang kepala Madrasah harus mampu melaksanakan pembaharuan-pembaharuan terhadap pelaksanaan pendidikan di Madrasah yang dipimpinnya berdasarkan perkiraan-perkiraan yang telah dilakukan sebelumnya. Kepala Madrasah yang memiliki inovasi tinggi akan tercermin dari caranya melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta adaptabel dan fleksibel.

7. Kepala Madrasah sebagai motivator

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan. Kepala Madrasah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidikan, sehingga mereka bersemangat dan bergairah dalam melakukan tugas dan fungsinya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.³⁷

³⁷ Imam Musbikin, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat* (Riau: Zanafa, 2012).

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata performance (bahasa Inggris) yang mempunyai arti pekerjaan atau perbuatan. Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, melainkan suatu perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Kinerja dapat diartikan sebagai 1) sesuatu yang dicapai 2) prestasi yang dilihat 3) kemampuan kerja. Sehingga kinerja juga diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang melalui suatu upaya yang disengaja dengan menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya baik berupa pengetahuan, sikap maupun keterampilan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.³⁸

Guru adalah tenaga pendidik profesional yang diberikan tugas utama yaitu mendidik, mengajar, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar, sampai pendidikan menengah. Profesional dalam hal ini adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam organisasi (Sekolah/Madrasah), yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada guru dalam upaya menjabarkan visi, misi dan tujuan Sekolah/Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Kualifikasi dan kompetensi guru

Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru dalam Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007 dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh pada 4 kompetensi utama yaitu : 1) kemampuan pedagogik 2) kepribadian 3) sosial 4) profesional. Empat kompetensi tersebut dapat terintegrasi dalam kinerja guru. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kemampuan pokok yang harus dimiliki setiap guru dijadikan sebagai tolak ukur kualitas kinerja tenaga pendidikan dalam

³⁸ Martoyo Susioo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1996). h. 29

UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh setiap guru dan dosen yang sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan.

Kualifikasi akademik yang harus dimiliki guru di jenjang pendidikan SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Standar kompetensi guru yang harus dikembangkan ada 4 point kompetensi utama yaitu 1) kompetensi pedagogik 2) sosial 3) profesional. Dari ke empat kompetensi tersebut akan dijabarkan sebagai berikut:

a) Kompetensi pedagogik

Dalam permendiknas No. 16 Tahun 2007 dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi pedagogik meliputi beberapa unsur yaitu pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan dalam kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik untuk dapat mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Dan berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus dapat mengembangkan kurikulum berdasarkan tingkat satuan pendidikannya masing-masing serta kebutuhan lokal.

b) Kompetensi kepribadian

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, dan keras, yang tidak durhaka kepada Allah terhadap apa yang Dia perintahkan kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.*

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, arif, berakhlak mulia, dan berwibawa serta dapat

memberi contoh teladan yang baik bagi peserta didik, seperti yang dijelaskan dalam permendiknas No. 16 Tahun 2007. Rusman menyatakan bahwa pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku di masyarakat. Tata nilai termasuk norma moral, estetika dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi etik siswa sebagai pribadi dan anggota masyarakat.³⁹

c) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial menurut Permendiknas no. 16 tahun 2007 dikatakan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Menurut Depdiknas, kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah:

- 1) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial.
- 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- 3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan atau bentuk lain.⁴⁰

Guru harus mampu membawa diri dalam masyarakat dan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan siapa pun tanpa membedakan. Dengan demikian, guru akan dapat memperoleh pengalaman yang luas, sebab kemampuan membawa diri dan komunikasi yang baik menjadi jembatan untuk memperoleh informasi dan pengalaman-pengalaman baru dari orang lain.

³⁹ Rusman. h. 69

⁴⁰ Kunandar, *Guru Profesional* (Jakarta: Rajawali Press, 2010). h. 83

d) Kompetensi profesional

مَا كَانَ لِبَشَرٍ أَنْ يُؤْتِيَهُ اللَّهُ الْكِتَابَ وَالْحُكْمَ وَالنُّبُوَّةَ ثُمَّ يَقُولَ لِلنَّاسِ كُونُوا عِبَادًا لِي مِنْ دُونِ اللَّهِ وَلَكِنْ كُونُوا رَبَّانِينَ بِمَا كُنْتُمْ تُعَلَّمُونَ الْكِتَابَ وَبِمَا كُنْتُمْ تَدْرُسُونَ ۝

Artinya: “Tidak mungkin bagi seseorang yang telah diberi kitab oleh Allah, serta hikmah dan kenabian, kemudian dia berkata kepada manusia, “Jadilah kamu penyembahku, bukan penyembah Allah,” tetapi (dia berkata), “Jadilah kamu pengabdikan-pengabdikan Allah, karena kamu mengajarkan kitab dan karena kamu mempelajarinya”

Menurut Permendiknas no. 16 tahun 2007 disebutkan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Pekerjaan seorang guru merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dengan UU Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 sebagai berikut:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat.
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan keprofesionalan.
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

3. Indikator Kinerja guru

Menurut Rusman dikatakan bahwa Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) yang telah dimodifikasi oleh Depdiknas, meliputi tiga aspek utama kemampuan guru yaitu: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur/pelaksanaan pembelajaran (classroom procedure) dan hubungan antar pribadi (interpersonalskill), dan (3) penilaian pembelajaran. Secara operasional selanjutnya indicator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran yaitu perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi dalam kegiatan yang kemudian diuraikan sebagai berikut:⁴¹

a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتظِرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.*

Dari ayat di atas bahwa tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), program cawu/ semester dan program pokok/ satuan pelajaran.

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

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

⁴¹ Supardi, *Manajemen Kurikulum*. h. 55

dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

c. Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran

Dalam pembelajaran khususnya di kelas guru adalah pihak yang paling bertanggung jawab atas hasilnya. Dengan demikian, guru patut dibekali dengan evaluasi sebagai ilmu yang mendukung tugasnya yaitu mengevaluasi hasil belajar siswa. Dalam hal ini guru bertugas mengukur apakah siswa sudah menguasai ilmu yang dipelajari siswa atas bimbingan guru sesuai dengan tujuan yang dirumuskan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). Kegiatan evaluasi/ penilaian terhadap hasil belajar siswa tersebut memang wajib dilaksanakan oleh setiap guru. Hal tersebut dimaksudkan agar selain mengetahui kemampuan masing-masing siswa juga dapat dijadikan patokan bagi guru untuk pelaksanaan pembelajaran selanjutnya agar lebih baik.⁴²

C. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

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

Upaya menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* berarti "usaha, akal, ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan untuk mencari jalan keluar, dsb) daya, upaya".⁴³ Arti kepala Madrasah adalah "pemimpin yang bertanggung jawab terhadap segala kegiatan pendidikan dan pengajaran di Madrasah yang dipimpinnya"⁴⁴ Sedangkan arti kinerja adalah "suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja".⁴⁵ Jadi, upaya yang

⁴² Syaiful Bhari, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukasi* (Jakarta: Rineka Cipta). h. 34

⁴³ W.J.S Poerdarminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2011). h. 132

⁴⁴ Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2017). h. 97

⁴⁵ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2012). h. 503

dimaksud disini adalah segala bentuk usaha yang dapat dilakukan kepala Madrasah terhadap guru-guru untuk meningkatkan kemampuan mereka.

Segala bentuk upaya yang dapat dilakukan kepala Madrasah terhadap guru-guru dalam meningkatkan kemampuan mereka yaitu seperti: 1) menjalin kerja sama dengan guru, 2) memberikan contoh teladan yang baik kepada guru, 3) penempatan (pemberian tugas) yang tepat kepada guru sesuai dengan latar belakang guru, 4) memberikan motivasi kepada guru, 5) berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana Madrasah, 6) menerapkan peraturan Madrasah.

Upaya diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Menjalinkan hubungan kerjasama dengan guru

Pemeliharaan hubungan baik ke luar maupun ke dalam dilakukan melalui proses komunikasi, baik secara lisan, maupun secara tertulis. Sesungguhnya interaksi yang terjadi antara atasan dengan bawahan, antara sesama pejabat pimpinan dan antara sesama petugas pelaksanaan kegiatan organisasi dimungkinkan terjadi dengan serasi berkat terjadinya komunikasi yang efektif.⁴⁶

Upaya menjalin hubungan kerja sama dengan guru membuat terjalinnya kerja sama yang baik antara kepala Madrasah dan guru, maka dengan itu tujuan Madrasah dapat tercapai dengan mudah. 1) mengadakan kunjungan kelas dengan teratur, melihat bagaimana metode pengajarannya, kemudian mengadakan diskusi dengan guru yang bersangkutan. 2) mengadakan saling kunjung kelas antara guru. Sebelumnya hal ini harus direncanakan sehingga guru yang akan mengajar dan dilihat oleh guru-guru lain dapat mempersiapkan diri.⁴⁷

2. Memberikan contoh teladan yang baik.

Seorang pemimpin harus mampu mencontohkan keribadian yang demikian yang tercermin, antara lain dalam bentuk kesetiaan kepada organisasi, kesetiaan kepada bawahan, dedikasi kepada tugas, disiplin kerja, landasan moral dan etika yang digunakan, kejujuran, perhatian kepada kepentingan dan kebutuhan bawahan dan berbagai nilai-nilai hidup lainnya yang bersifat positif.⁴⁸

⁴⁶ Siagian, *Terori Praktek Kepemimpinan*.

⁴⁷ Rusman.

⁴⁸ Siagian, *Terori Praktek Kepemimpinan*.

Kepala Madrasah semestinya memberikan contoh teladan yang baik kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar, seperti disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik, tekun dalam bekerja, selalu berusaha dan profesional dalam menjalankan tugas dengan baik. Menurut Sondang P.Siagian dalam bukunya “keteladanan seseorang terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang bukan apa yang dikatakannya”, oleh karena itu contoh teladan yang baik dari seorang pemimpin kepada bawahannya akan sangat baik dibandingkan dengan perintah tanpa ada contoh yang dilakukan. Allah SWT berfirman dalam surat Al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ
كَثِيرًا

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

Berdasarkan ayat diatas sudah jelas bahwa seorang kepala Madrasah harus memberikan teladan yang baik terhadap bawahannya. Kepala Madrasah harus mencontohkan teladan yang baik agar dapat ditiru oleh guru-guru. Contoh teladan yang baik dapat berupa perkataan sikap dan perilaku serta perbuatan.

3. Penempatan (pemberian tugas) yang tepat.

Gaya kepemimpinan seseorang dapat terlihat dari caranya bagaimana menentukan struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur-prosedur yang tegas dan jelas.⁵⁰

Kepala Madrasah sebagai pemimpin dalam Madrasah harus bisa menempatkan pekerjaan guru-guru sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki oleh guru. Hal ini dilakukan sebelum para guru melakukan proses belajar mengajar secara langsung.

⁴⁹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an & Terjemahnya. H. 418

⁵⁰ Siagian, *Terori Praktek Kepemimpinan*.

Jika seorang guru mengajar sesuai dengan kemampuan dan latar belakang mereka maka hal ini dapat menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik, sehingga kinerja guru akan menjadi lebih baik dibandingkan dengan seorang guru yang mengajar tidak sesuai dengan kemampuan dan latar belakang yang mereka miliki.

Maka dari itu, menempatkan guru-guru dalam menjalankan tugasnya hendaklah sesuai dengan spesialis, kegemaran, dan waktunya.⁵¹

4. Memberikan motivasi kepada guru

Menurut Sondang, motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, seorang kepala Madrasah memberikan motivasi dalam upaya mempertinggi mutu pengetahuan guru, motivasi yang diberikan akan berpengaruh positif dalam kemajuan pendidikan.⁵²

Perbaikan yang mendasar yang untuk dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan nasional adalah melalui peningkatan kompetensi guru atau tenaga kependidikan yang dihasilkan dari perguruan tinggi untuk menghasilkan tenaga pendidik yang komitmen dan integritas sehingga akan menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas.⁵³

5. Berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana Madrasah.

Sarana merupakan peralatan dan perlengkapan yang digunakan secara langsung dalam menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti ruang kelas, meja, kursi serta alat-alat media pengajaran. Sedangkan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman Madrasah. Saran dan prasara merupakan hal yang

⁵¹ Made Pidarta, *Peran Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar* (Jakarta: PT Gramedia, 2015). h. 69

⁵² Siagian, *Terori Praktek Kepemimpinan*. h. 102

⁵³ Subandi, 'Pengembangan Kurikulum 2013 (Studi Analisis Dan Subjektif Kebijakan Kurikulum Nasional)', *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, Volume 1 N (2014).

sangat penting dalam pendidikan maka seorang kepala Madrasah harus berusaha mengadakan dan melengkapinya.⁵⁴

6. Menerapkan peraturan-peraturan Madrasah.

Untuk menerapkan suatu peraturan di Madrasah, kepala Madrasah harus melaksanakan 5 nilai budaya kerja kemenag yaitu integritas, profesional, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan yaitu: 1) kepala Madrasah harus konsisten, dalam berpikir, bersikap dan bercakap setia melaksanakan tugas pokok dan fungsi, 2) memiliki komitmen/etos kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, 3) kepala Sekolah harus tegas dalam mengambil sikap dan tindakan, 4) disiplin dalam tugasnya. Profesional adalah komitmen untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya.⁵⁵

Keteladanan sangat penting karena para bawahannya sesungguhnya menggunakan kriteria yang sangat sederhana tetapi mempunyai makna yang sangat mendalam, yaitu: keteladanan seseorang terlihat dari apa yang harus dilakukan, baik karena keterkaitan kepada peraturan yang berlaku, maupun etika dan sosial.⁵⁶

Dari beberapa penjelasan diatas, selain itu upaya-upaya yang lain yan dapat dilakukan kepala Sekolah/Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain:

1. Kepala Madrasah hendaknya dapat membimbing para guru untuk dapat meneliti dan memilih bahan-bahan mana yang baik yang sesuai dengan perkembangan anak dan tuntutan kehidupan dalam masyarakat. Misalnya kepala Madrasah dapat melakukan percakapan pribadi (individual).
2. Membimbing dan mengawasi gur-guru agar mereka pandai memilih metode-metode mengajar yang baik, dan melaksanakan metode itu sesuai dengan bahan pelajaran dan kemampuan anak. Misalnya Madrasah dapat melakukan kegiatan observasi kelas.
3. Menyelenggarakan rapat-rapat dewan guru secara incidental maupun periodic, yang harus untuk membicarakan kurikulum, metode mengajar, dan sebagainya.

⁵⁴ Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Sarana Dan Prasarana Sekolah*. h. 18

⁵⁵ E Mulyasa. h. 19

⁵⁶ Siagian, *Terori Praktek Kepemimpinan*.

4. Mengadakan kunjungan kelas yang teratur, mengunjungi guru yang sedang mengajar untuk meneliti bagaimana metode pengajarannya, kemudian mengadakan diskusi dengan guru yang bersangkutan.
5. Mengadakan saling kunjungan kelas antara guru. Hal ini harus direncanakan sebelumnya dengan sebaik-baiknya sehingga guru yang akan disertai mengajar dan terlihat oleh guru-guru lain itu benar-benar dapat mempersiapkan diri.
6. Setiap permulaan tahun ajaran baru diwajibkan menyusun suatu silabus mata pelajaran yang akan diajarkan, dengan berpedoman pada rencana pelajaran/kurikulum yang berlaku di Sekolah itu.
7. Setiap akhir tahun ajaran baru masing-masing guru mengadakan penilaian cara dan hasil kerjanya, dengan meneliti kembali hal-hal yang pernah diajarkan, untuk selanjutnya mengadakan perbaikan dalam tahun ajaran berikutnya.
8. Pada setiap akhir tahun ajaran kepala Madrasah mengadakan penelitian bersama guru-guru mengenai situasi dan kondisi Madrasah pada umumnya dan usaha memperbaikinya (sebagai pedoman untuk membuat program Sekolah untuk tahun berikutnya).⁵⁷

D. Kerangka Berfikir

Kinerja guru merupakan hasil/ prestasi kerja yang telah dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Guru sebagai salah satu komponen penting dalam pendidikan yaitu menjadi orang yang berperan langsung dalam pembelajaran. Sebab guru memiliki peran yang kompleks dalam pembelajaran yaitu sebagai pendidik, perancang pembelajaran, pengelola pembelajaran, pengarah pembelajaran, pelaksana kurikulum, konselor, dan menerapkan kurikulum berbasis lingkungan.

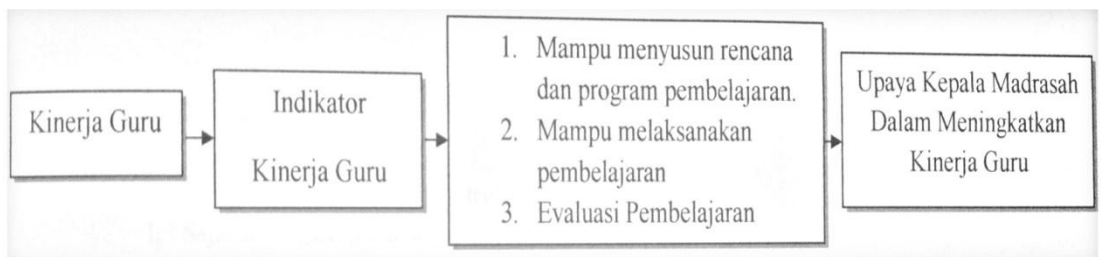
Oleh karena pentingnya peran guru dalam pembelajaran, guru harus memiliki kinerja yang bagus agar potensi peserta didik dapat dikembangkan secara optimal. Kegiatan pokok yang dilakukan guru dalam pembelajaran yaitu merencanakan, melaksanakan dan evaluasi pembelajaran, sehingga kegiatan tersebut harus dapat dilakukan dengan baik. Hal tersebut tercermin dalam indikator kinerja guru yang meliputi kemampuan guru dalam perencanaan program kegiatan pembelajaran, kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas dan evaluasi/ penilaian pembelajaran.

⁵⁷ Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011). h. 89-90

Kepala Madrasah merupakan pimpinan tertinggi di Sekolah yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kepala Sekolah adalah orang yang bertanggung jawab terhadap setiap kegiatan di Sekolah termasuk pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Kepala Sekolah harus mampu mendayagunakan dan menggerakkan guru agar lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu, kepala Sekolah harus melakukan upaya agar guru dapat meningkatkan kinerjanya.

Upaya yang dilakukan kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru akan tampak pada langkah-langkah apa yang dilakukan agar guru mampu meningkatkan kemampuannya, dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mulai dari merencanakan, melaksanakan hingga melaksanakan evaluasi/ penilaian pembelajaran dengan baik, sehingga proses pembelajaran bisa dilakukan secara optimal. Selain itu, upaya yang dilakukan kepala Sekolah dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja guru apabila terdapat perubahan atau peningkatan pada kinerja guru dalam hal merencanakan, melaksanakan, dan melaksanakan evaluasi/ penilaian pembelajaran.

Tabel 1.2 Kerangka Berfikir



Gambar 1. Skema Kerangka Pikir Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan data dan analisis pada setiap fokus penelitian tentang Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Al-Utruiyyah Bandar Lampung, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Al-Utruiyyah Bandar Lampung dapat dikatakan sudah cukup baik, yakni dalam beberapa hal sebagai berikut:

1. Hubungan kerjasama antara kepala madrasah dengan guru, yakni kepala madrasah menjalin hubungan kerjasama dengan guru dengan menganggap guru-guru sebagai mitra kerja dan seperti keluarganya sendiri dan menerapkan tiga hal dalam melakukan kerjasama yaitu Asah, Asih, dan Asuh, sehingga hubungan kerjasama antara kepala madrasah dan guru terjalin sangat harmonis.
2. Kepala madrasah memberi contoh teladan yang baik kepada guru, yakni kepala madrasah memberikan contoh teladan yang baik kepada guru-guru dan tenaga kependidikan dengan cara bekerja keras, ulet, tidak mudah menyerah, tanggung jawab, tangguh, tegas, dan disiplin dalam melaksanakan tugas.
3. Kepala madrasah memberikan tugas yang tepat kepada guru, yakni kepala madrasah memberikan tugas yang tepat kepada guru dengan menempatkan guru-guru pada bidang studinya sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikannya.
4. Kepala madrasah memberi motivasi (berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru), yakni berusaha mempertinggi mutu ilmu guru dengan cara melanjutkan pendidikan guru, mengikuti kegiatan KKG (kelompok kerja guru), mengikuti karya tulis, mengikuti pelatihan-pelatihan, dan kurang dalam kegiatan seminar-seminar diluar sekolah.
5. Kepala madrasah berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana madrasah, yakni, dengan melengkapi sarana dan prasarana

seperti lab komputer, wifi, alat-alat praktek, pengadaan 2 ruang kelas baru, sarana cuci tangan, perbaikan ruang kepala madrasah, tetapi masih ada sedikit kekurangan seperti belum adanya laboratorium ipa, ruang aula, dan kekurangan alat sholat di mushola yaitu mukena.

6. Kepala madrasah menerapkan peraturan madrasah, yakni dengan dengan datang lebih awal, pulang tepat waktu, kepala madrasah menerapkan 5 K (kedisiplinan, keteladanan, kebersihan, kerapihan, dan keindahan), serta menasehati guru untuk tetap mentaati peraturan yang ada di madrasah.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian atau kesimpulan diatas tentang Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Al-Utrujjiyah Bandar Lampung, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada kepala madrasah agar lebih berusaha untuk mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana madrasah agar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lebih semangat dan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal, dan di harapkan kepala madrasah agar dapat memberikan penghargaan atau reward guna mengapresiasi apa yang seharusnya diapresiasi sehingga nantinya akan ada semangat baru guna meningkatkan kualitas pendidikan.
2. Diharapkan kepada guru agar dapat mempertahankan kinerjanya dan meluangkan ide-ide baru yang lebih kreatif agar peserta didik lebih banyak lagi memiliki prestasi dan mencetak lulusan terbaik serta dapat melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- 1945, Undang-Undang Dasar, *Undang-Undang Dasar 1945* (Surabaya: Apollo, 2009)
- Ambarita, Alben, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015)
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014)
- Basri, Hasan, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2014)
- Bhari, Syaiful, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukasi* (Jakarta: Rineka Cipta)
- Burhanuddin, Yusak, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2017)
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011)
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2012)
- Enas, 'Efektivitas Kemampuan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Journal of Manajemen Review*, Vol 2, No (2018)
- Fauzan, Ahmad, 'Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kesiswaan', *Al Idhara Jurnal Kependidikan Illam*, 2016
- Hamalik, Oermar, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)
- Hernawan, Endang, 'Kepemimpinan Mutu Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan', *Pedagogia, Jurnal Ilmu Pendidikan*
- Kunandar, *Guru Profesional* (Jakarta: Rajawali Press, 2010)
- Moleong, Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016)
- Muhaimin, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya Dalam Menyusun Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Kencana, 2011)
- Mulyadi, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, Vol 5, No (2016)
- Mulyasa, E., *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, 11th edn (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008)
- , *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010)
- Mulyasa, E, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)
- Musbikin, Imam, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat* (Riau: Zanafa, 2012)

- Muwahud Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Teras, 2013)
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004)
- Narbuko, Chiolid, and Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015)
- Nasib, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 5, No (2021)
- Nasional, Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan, *Manajemen Sarana Dan Prasarana Sekolah*
- Octavia, Lilis Suryani, and Siti Ina Savira, 'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan', *Jurna Dinamika Manajemen Pendidikan*, Vol 1, No (2016)
- Peter, Sabni, *Kamus Bahasa Indonesia Konteporer* (Jakarta: Media Ilmu, 2013)
- Pidarta, Made, *Peran Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar* (Jakarta: PT Gramedia, 2015)
- , *Supervisi Pendidikan Kontekstual* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)
- Poerdarminto, W.J.S, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2011)
- Rahman, *Peran Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alga Print, 2015)
- RI, Departemen Agama, *Al-Quran Dan Terjemah* (Jakarta: Cahaya Quran, 2013)
- Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012)
- Saebani, Beni Ahmad, *Metode Penelitian* (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2008)
- Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Siagian, Sondang P., *Teori Praktek Kepemimipinan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011)
- , *Terori Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Putra, 2011)
- Soetjipto, and Rafilis Kosasi, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007)
- Subandi, 'Pengembangan Kurikulum 2013 (Studi Analisis Dan Subjektif Kebijakan Kurikulum Nasional)', *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, Volume 1 N (2014)
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualiatif, Dan R&B)* (Bandung: Alfabeta)

- Suharsaputra, Uhar, *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan* (Bandung: Pt. Revika Aditama, 2016)
- Sulistiyorini, *Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru* (Jakarta: Media Ilmu, 2004)
- Supardi, *Kinerja Guru* (j: Raja Grafindo Persada, 2013)
- , *Manajemen Kurikulum*
- Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru*, ed. ke 1 (Uwais Inspirasi Indonesia, 2019)
- Susioo, Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1996)
- Utomo, Sandi Aji Wahyu, 'Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Kasus Di SMA Muhammadiyah 7 Yogyakarta) Institut Agama Islam Imam Ghozali (IAIIG) Cilacap', *Educan Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 01, No (2021), 113
- Uzer Usman, Moh, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005)
- Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013)
- , *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010)
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Yahdiyani, Nurilatul Rahmah, Ani Roisatul Muna, Septi Nurjanah, and Sri Wahyuni, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Didik Di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan', *Journal of Education, Psychology, and Counseling*, Vol 2,.No, 1 (2020)