



**KEMAMPUAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs
ISLAMIYAH MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

Oleh:

MU'ARIF ABDY
NIM : 37.15.3.060

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



**KEMAMPUAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs
ISLAMIAH MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)

Dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh:

MU'ARIF ABDY

NIM : 37.15.3.060

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A
NIP. 19760620 2003122 001

Drs. M. Adlin Damanik, M.AP
NIP. 195602 031903 1 001

Ketua Prodi MPI

Dr. Abdillah, M.Pd
NIP : 19680805 199703 1 002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

Nomor : Istimewa

Lampiran : 4 (empat) lembar

Perihal : **Skripsi**

A.n Mu'arif Abdy

Kepada Yth:

Bapak Dekan Fak. Ilmu

Tarbiyah dan Keguruan UIN

Sumatera Utara Medan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran seperti untuk
perbaiki skripsi Mahasiswa:

Nama : Mu'arif Abdy

NIM : 37.15.3.060

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul :Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam
Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan.

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam
sidang munaqasyah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN
Sumatera Utara Medan.

Demikianlah kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Oktober 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A
NIP. 19760620 2003122 001

Drs. H. Adlin Damanik, M. AP
NIP. 19551212 198503 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mu'arif Abdy

NIM : 37.15.3.060

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : **”Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan”**

Pembimbing : 1. Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A

2. Drs. H. Adlin Damanik, M. AP.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah jelaskan sebelumnya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, Oktober 2019

Yang membuat pernyataan

Mu'arif Abdy

37.15.3.060

ABSTRAK



Nama : Mu'arif Abdy (37.15.3.060)
Fak/Jur : FITK / MPI
Pembimbing I : Dr. Nurika Khalila Daulay, M. A
Pembimbing II : Drs. H. Adlin Damanik, M. AP
Judul : Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kemampuan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru baik dari segi kinerja guru, peran kepala madrasah, strategi kepala madrasah, dan mengetahui hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini berjenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenology. Informan peneliti berjumlah 3 orang yaitu : Kepala Madrasah, Wkm Kurikulum, dan guru. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang peneliti gunakan dengan menggunakan model Milles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Sedangkan penentu keabsahan data yang peneliti gunakan dengan tahap (a) kredibilitas, (b) keteralihan, (c) ketergantungan, dan (d) kepastian.

Penelitian ini mengungkapkan empat temuan yaitu: 1) Kinerja guru di MTs Islamiyah Medan sudah membaik di buktikan dengan kedisiplinan para guru, kemudian dengan bertambahnya siswa dari tahun ke tahun, dilihat dari segi kepribadian guru tersebut, hubungan dengan warga sekolah, proses belajar mengajarnya sudah menggunakan media, berbagai metode pembelajaran dan sudah sesuai dengan RPP, 2) Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan yaitu sebagai *educator* (pendidik) dan *motivator* (motivasi). Jadi kepala sekolah berperan sebagai pemimpin untuk mengimplementasikan visi misi madrasah untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan, 3) Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melakukan pembinaan kinerja guru seperti mengikuti seminar dan pelatihan menerapkan kedisiplinan terhadap guru maupun murid di MTs Islamiyah Medan. Memberikan motivasi kepada guru tujuannya untuk meningkatkan kinerja biasanya kepala madrasah memberikan masukan-masukan kepada guru agar guru lebih profesional dalam menjalankan tugasnya, 4) Hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru yaitu masih kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran secara tidak langsung menghambat pencapaian tujuan pendidikan.

Simpulan yang diperoleh bahwa kinerja guru sudah baik, hanya saja beberapa faktor harus ditingkatkan seperti peran kepala madrasah dalam memotivasi guru-guru harus ditingkatkan lagi, strategi kepala madrasah dari segi pembinaan terhadap guru dalam meningkatkan kinerja guru dan hambatannya masih kurangnya sarana dan prasarana yang memadai dalam menunjang proses belajar mengajar.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Kinerja Guru

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah Peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT kerana atas Rahmat dan hidayah-Nya kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini yang merupakan tugas untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Shalawat dan salam tak lupa pula kita hadiahkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW semoga di yaumul Akhir kelak kita mendapat syafaatnya. Amin Ya Rabbal Alamin.

Dalam memenuhi Tugas-Tugas dan melengkapi syarat dalam mencapai gelar S-1 dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka Peneliti mengajukan judul Skripsi yang Berjudul : **“KEMAMPUAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs ISLAMIYAH MEDAN”**

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan segala bentuk saran serta masukkan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Oktober 2019

Peneliti,

Mu'arif Abdy

NIM. 37.15.3.060

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan kali ini Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan kali ini Peneliti menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak rektor yaitu **Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag** selaku pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
2. Bapak dekan yaitu **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. Abdillah, M.Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak **Dr. M. Rifai, M.Pd** selaku Wakil Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan nasihat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.
4. Ibu **Dr. Nurika Khalila Daulay, MA** (Pembimbing I) dan Bapak **Drs. Adlin Damanik, M.AP** (Pembimbing II) yang telah sabar dalam membimbing Peneliti dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak **Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd** selaku Penasehat Akademik.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Pegawai Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
7. Bapak **Rustam, S.Pd.I** selaku Kepala Madrasah MTs Islamiyah Medan dan Guru-guru yang telah memberikan bantuan data dan keterangan dalam penelitian pada skripsi ini.
8. Yang teristimewa dihati Peneliti yaitu Bapak tercinta **Usman**, dan Ummi tersayang **Sri Sugiati**, yang telah melahirkan, mengasuh, membesarkan, mendidik, mendo'akan, memberi semangat serta menyekolahkan Peneliti sampai perguruan tinggi hingga selesai, yang selalu memberikan kasih sayang yang begitu besar, doa dan restunya, jerih payah dan pengorbanannya tanpa mengenal lelah dan letih untuk memenuhi kebutuhan Peneliti, sehingga karya kecil ini Peneliti jadikan

sebagai persembahan dan untuk menjadi kebanggaan keduanya. Tanpa ridho keduanya mungkin perjalanan pendidikan ini tak sampai pada masa gelar Sarjana, semoga Allah SWT senantiasa memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya kepada Bapak dan Ummi.

9. Keluarga Besar yang tersayang terkhusus kepada **Gunaidi Fadli, SE** selaku abang tercinta yang telah membantu Peneliti selama ini, yang selalu mendukung, memberikan nasehat-nasehat, semangat, dan materi kepada peneliti, kepada kakak yang tersayang **Okky Sheila Mutiara, Amd** yang telah menyisihkan sebagian rezekinya kepada Peneliti sehingga Peneliti merasa sangat berkecukupan. Dan terima juga untuk adik peneliti yang memberikan semangat **Khairul Azmi** dan **Muhammad Zaky Alwa**.
10. Sahabat-sahabat Mabes Esport : **Adi Darma, Abdi Wahyudin, Abdul Rasyid Munthe, Aulia Fadilla, Iwa Suryapati, Robby Anggara dan Saiful Azhari** terima kasih banyak yang Peneliti ucapkan kepada kalian yang telah bersama-sama selama tiga tahun ini, terima kasih atas kenangan dan hari-hari yang telah kita lalui bersama-sama selama ini baik suka maupun duka, terima kasih kepada kalian yang sudah mau berteman dengan Peneliti yang begitu banyak kekurangan didalam diri ini, yang mau mengajarkan dan membantu Peneliti dengan sabar dan keikhlasan hati kalian. Semoga kita semua menjadi orang yang sukses, menjadi laki--laki yang sholeh, mendapatkan pekerjaan yang halal, mendapatkan jodoh yang sholehah, dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
11. Teruntuk kekasih tercinta **Rizka Fauziah, S.Pd** yang senantiasa menemani dalam suka maupun duka dalam pembuatan skripsi dan selalu memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.
12. Keluarga besar **MPI-1 Stambuk 2015** yang telah memberikan rasa kekeluargaan, motivasi, dan dukungan kepada Peneliti.
13. Sahabat-sahabat KKN UINSU Kelompok 04 dan sahabat-sahabat PPL 3 UINSU yang telah memberikan motivasi dan dukungannya kepada penulis.

Untuk itu dengan hati yang tulus, Peneliti mengucapkan yang sebesar-besarnya kepada mereka, semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka dengan berlipat ganda. Peneliti juga meminta maaf apabila dalam penulisan skripsi ini masih ditemukan berbagai kekurangan dan kelemahan didalamnya, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, sumbangan saran, kritik dan pendapat yang sehat dan membangun sangatlah penulis harapkan agar skripsi ini mampu menjadi karya ilmiah yang baik.

Mudah-mudahan Peneliti dapat mengamalkan ilmu yang telah Peneliti peroleh dan dapat dimanfaatkan demi kemajuan agama, bangsa dan negara.

Medan, Oktober 2019

Peneliti

Mu'arif Abdy

NIM. 37.15.3.060

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Fokus Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORITIK	
A. Tinjauan Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	9
1. Pengertian Kemampuan.....	9
2. Pengertian Kepemimpinan.....	10
3. Pengertian Kepala Madrasah.....	13
4. Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah.....	21
5. Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	23
6. Gaya Kepemimpinan.....	27

B. Kinerja Guru.....	30
1. Pengertian Kinerja.....	30
2. Indikator Kinerja Guru.....	35
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	37
C. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	39
D. Penelitian yang Relevan.....	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	49
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
C. Partisipan dan Setting Penelitian.....	51
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	52
E. Teknik Analisis Data.....	54
F. Teknik Penentuan Keabsahan Data.....	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	59
1. Kinerja Guru MTs Islamiyah Medan	63
2. Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Islamiyah Medan.....	65
3. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Islamiyah Medan.....	67
4. Hambatan yang dihadapi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Islamiyah Medan.....	69

B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
1. Kinerja Guru MTs Islamiyah Medan	72
2. Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Islamiyah Medan.....	75
3. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Islamiyah Medan.....	76
4. Hambatan yang dihadapi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Islamiyah Medan.....	80
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran	83
 DAFTAR PUSTAKA.....	85
 LAMPIRAN-LAMPIRAN	
 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Keadaan Siswa MTs Islamiyah Medan.....	62
Tabel 4.2 Data Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Islamiyah Medan.....	69
Tabel 4.3 Data Pendidik Beserta Bidang Studi MTs Islamiyah Medan	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi MTs Islamiyah Medan.....	61
Gambar 5.1 Wawancara Kepala Madrasah.....	95
Gambar 5.2 Wawancara Wkm Kurikulum.....	95
Gambar 5.3 Wawancara Guru.....	95
Gambar 5.4 Depan Sekolah MTs Islamiyah Medan.....	96
Gambar 5.5 Daftar Hadir Guru MTs Islamiyahh Medan.....	96
Gambar 5.6 Kegiatan Membaca Asmaul Husna Setiap Jum'at.....	97
Gambar 5.7 Ruang Guru MTs Islamiyah Medan.....	97

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Pedoman Wawancara.....	88
LAMPIRAN 2 : Blanko Cheklist Pedoman Studi Dokumentasi.....	92
LAMPIRAN 3 : Pedoman Dokumentasi.....	93
LAMPIRAN 4 : Dokumentasi Foto.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) telah menimbulkan perubahan yang sangat cepat dalam kehidupan manusia terutama perubahan dalam lembaga pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan, sebagai agen perubahan bukan hanya harus peka menyesuaikan diri melainkan pula dalam mengantisipasi perkembangan-perkembangan yang akan terjadi dalam kurun waktu tertentu. Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan dan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala sekolah/madrasah.¹

Kepala sekolah/madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan pembelajaran di sekolah hendaknya harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa keakraban, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif akan mendorong, mengukuhkan dan memotivasi individu untuk bekerjasama dalam kelompok untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kepala sekolah/madrasah adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa. Oleh karena itu, kepala sekolah harus terus membangkitkan semangat, percaya diri para guru, staf dan siswa. Agar mereka menerima dan

¹ Wahjosumidjo, (2011), *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, Hal 7

memahami tentang tujuan sekolah secara antusias, bekerja sama, bertanggung jawab kearah tujuan yang telah ditentukan sekolah.

Kualitas kepemimpinan kepala madrasah merupakan pra-syarat berjalannya roda keorganisasian madrasah. Kepala madrasah yang tidak mempunyai kemampuan manajerial yang memadai akan mengalami kesulitan dalam menggerakkan seluruh komponen yang ada di sekolah yang ia pimpin. Untuk itu, dalam usaha meningkatkan mutu kepemimpinannya kepala madrasah perlu meningkatkan pengetahuan tentang konsep kepemimpinan. Kepala madrasah sebagai seorang manajer di madrasah harus bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian terhadap program pembelajaran di madrasah.²

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga seolah-olah kepemimpinan dipaksa untuk menghadapi berbagai macam faktor seperti struktur atau tatanan, kekuasaan dan lingkungan organisasi.³ dalam struktur organisasi lembaga pendidikan diperkukan seorang pemimpin yang mahir dalam menggerakkan organisasi.⁴

Kepala madrasah/sekolah memiliki peran yang sangat kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyetarakan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi,

² Oemar Hamalik, (2006), *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT. Rosdakarya, Hal 59

³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah....*, Hal 15

⁴ Mujamil Qomar, (2007), *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga, Hal 81

misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsai untuk meningkatkan mutu sekolah.⁵

Salah satu upaya kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yang baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. pembinaan tersebut dilakukan agar guru melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, efektif dan efisien. berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG), pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, reward dan punishment secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar dan berbagai pelatihan lainnya baik bidang studi masing-masing maupun hal-hal lain sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara professional.

Strategi ini di upayakan agar usaha kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga guru tersebut dapat diarahkan kearah lebih baik agar lembaga pendidikan yang dipimpinnya dapat berjalan sesuai yang sudah ditentukan secara efektif dan efisien.

Salah satu keberhasilan madrasah terletak pada bagaimana kinerja atau keterampilan kepala madrasah. Kepala madrasah merupakan pemimpin tingkat satuan pendidikan yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya suatu madrasah yang ia pimpinnya. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah

⁵ E, Mulyasa, (2011), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Hal 90

manajemen maupun kepemimpinan agar dapat mengembangkan dan memajukan madrasahny secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel.⁶

Kepemimpinan pendidikan merupakan salah satu kekuatan sangat penting dalam rangka pengelolaan lembaga pendidikan yang efektif dan efisien. Esensi kepemimpinan pada hakekatnya adalah kepengikutan (*followership*) kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas pemimpin kepala madrasah/sekolah. Yukl mengkategorikan keberhasilan kepala sekolah selalu ditekankan pada tiga keahlian dasar yang perlu dimiliki, yaitu: keahlian teknik, keahlian interpersonal, dan keahlian konseptual.⁷

Peran guru sebagai salah satu pelaksanaan pendidikan di madrasah, tidak jarang ditemukan memiliki problem dilapangan terkait dengan kurangnya gairah dalam melaksanakan tugas, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru dalam menjalankan tugas sebagai pengajar. Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja.⁸

Dimana peran guru sangatlah penting dalam membentuk generasi bangsa yang berkualitas dan berguna untuk masyarakat, bangsa dan Negara. Guru sesuai UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru ialah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing,

⁶ E, Mulyasa, (2011), *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, Hal 16

⁷ Rohmat, (2010), *Kepemimpinan Pendidikan*, Purwokerto: STAIN Press, Hal 84

⁸ E, Mulyasa, (2014), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Hal 120

mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.⁹

Dalam hal ini, maka perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan ras bersahabat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun kelompok. Dengan perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerjasama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

Kinerja kepemimpinan kepala madrasah/sekolah merupakan sebuah upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala madrasah/sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Oleh karena itu, kepala madrasah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan berbagai tuntutan masyarakat perkembangan zaman, khususnya dalam kemajuan ilmu pengetahuan teknologi, budaya dan seni.

Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah kinerja guru. Keefektifan guru hanya dapat dicapai bila para guru memiliki kinerja yang tinggi dan baik, bahkan pandangan yang lebih luas, mutu belajar siswa secara langsung juga dapat meningkat dikarenakan dipengaruhi oleh kinerja guru yang baik.

MTs Islamiyah Medan juga terdapat fenomena yang dimana kepemimpinan kepala sekolah belum mampu memberikan pengawasan yang optimal bagi guru dalam proses pembelajaran, seperti halnya kepala sekolah jarang memonitoring guru-guru di sekolah tersebut. Apabila kepala sekolah tidak

⁹ Ali Mudlofir, (2013), *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Pers, Hal 119

bisa memberikan pengawasan secara optimal, maka kinerja yang dihasilkan oleh guru tersebut kurang meningkat. Dikarenakan guru tersebut tidak dapat dorongan motivasi dan pengarahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik (guru) dari kepala sekolah agar kinerja guru meningkat.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah/madrasah terhadap pekerjaan merupakan jawaban yang cukup menentukan kinerja guru. Atas dasar pemikiran tersebut, peneliti terdorong untuk mengadakan penelitian tentang **“Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pengawasan dari kepala sekolah dalam memonitoring proses pembelajaran.
2. Masih ada sebagian tenaga pendidik (guru) yang belum menggunakan media dalam proses pembelajaran.

C. Fokus Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan ?

D. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah di atas sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan ?
2. Bagaimana Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan ?
3. Bagaimana Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja guru di MTs Islamiyah Medan ?
4. Bagaimana Hambatan yang dihadapi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Serta Solusi yang dilakukan untuk Mengatasi Masalah Tersebut di MTs Islamiyah Medan ?

E. Tujuan Masalah

Adapun tujuan masalah ini untuk :

1. Untuk Mengetahui Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan.
2. Untuk Mengetahui Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan.
3. Untuk Mengetahui Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja guru di MTs Islamiyah Medan.
4. Untuk Menganalisis Hambatan yang dihadapi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Serta Solusi yang dilakukan untuk Mengatasi Masalah Tersebut di MTs Islamiyah Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menjadi salah satu informasi serta saran bagi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan untuk mencermati lebih dalam tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah sehingga dapat terus dievaluasi, sebagai upaya terus melakukan perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas/mutu pendidikan di sekolah tersebut.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi para administrator sekolah, terutama kepala sekolah madrasah, bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang baik menentukan keberhasilan terhadap upaya kinerja guru di suatu lembaga pendidikan, sebagai bahan perbandingan terhadap apa yang telah dilaksanakan dalam proses kepemimpinan kepala madrasah selama ini dengan analisa peneliti, sebagai sarana untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru-guru. Selain itu juga dapat sebagai bahan komparatif bagi peneliti selanjutnya yang bermaksud

mengadakan penelitian dalam permasalahan yang ada hubungannya dengan penelitian ini di lokasi yang berbeda.

BAB II

LANDASAN TEORITIK

A. Tinjauan Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kemampuan

Di dalam kamus besar bahasa Indonesia, kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, mempunyai harta berlebihan). Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Seseorang dikatakan mampu apabila ia tidak melakukan sesuatu yang harus ia lakukan.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo Kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas.¹⁰ Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwasanya kemampuan itu kapasitas emosional dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas yang diembannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan atau ditetapkan sebelumnya.

Kemampuan menunjukkan kapabilitas yang dimiliki orang yang relatif stabil untuk mewujudkan rentang aktivitas tertentu yang berbeda. Ada beberapa kemampuan dalam diri pemimpin antara lain :¹¹ (1) Kemampuan Intelektual. Kemampuan ini merupakan kapasitas untuk melakukan aktivitas mental. Sebagai contoh, *test intelligence Quotient* (IQ). (2) Kemampuan Kognitif. Kemampuan ini menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan akuisisi dan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. (3) Kemampuan Emosional. Kemampuan ini merupakan kecerdasan dalam mengendalikan emosi, bagaimana seorang menyadari

¹⁰ Wibowo, (2014), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, Hal 93

¹¹ *Ibid*, Hal 102

bagaimana emosinya bereaksi dengan kondisi dan situasi tertentu. (4) Kemampuan Fisik. Kemampuan ini sebagai kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, dexterity (*ketangkasan*), strength (*kekuatan*), dan karakteristik yang bermacam. (5) Pengaruh Kemampuan. Pada dasarnya kemampuan itu berdampak pada *job performance* atau kinerja dan *commitment* atau komitmen, namun bergantung pada jenis kemampuan yang mana, karena merupakan bentuk kemampuan yang paling relevan untuk semua pekerjaan.

2. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk memengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Memimpin adalah mengerjakan niat demi tujuan tertentu, tetapi yang dilaksanakan oleh orang lain. Orang yang dipimpin adalah yang diperintah, dipengaruhi, dan diatur oleh ketentuan yang berlaku secara formal ataupun nonformal.¹²

Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta tanggung jawabnya, secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Jadi, kepemimpinan lebih bersifat fungsional yang akan dibedakan dengan tipe-tipe tertentu. Kepemimpinan juga merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya, mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara umum. Oleh karena itu, setiap

¹² Saefullah, (2014), *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV PUSTAKA SETIA, Hal 139

pemimpin perlu memiliki *managerial skill* yang sangat berpengaruh pada kekuasaan yang dimilikinya.

Menurut Bass Kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaharuan, agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu timbul ketika suatu anggota kelompok mengubah motivasi kepemimpinan anggota lainnya dalam kelompok.¹³

Ralf M. Stogdill dalam bukunya "*Hand Book of Leadership Survey of Theory and Reseach*" mendefinisikan Kepemimpinan Manajerial adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok. Dalam hal ini ada tiga hal yang sebagai penekanannya yakni, (a) proses mengarahkan dan mempengaruhi, (b) kegiatan atau tugas, (c) anggota kelompok.¹⁴

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah-olah kepemimpinan dipaksa menghadapi berbagai macam faktor seperti: struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi salah satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi.

13 H. Engkoswara dkk, (2015), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Penerbit Alfabeta, Hal. 177

14 Nasrul Syakur Chaniago, (2011), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, Hal 67

Menurut Mullins yang dikutip Syafaruddin dalam buku tentang Manajemen Organisasi Pendidikan.¹⁵ Menafsirkan kepemimpinan adalah berhubungan dengan motivasi, perilaku interpersonal dan proses komunikasi. Kepemimpinan juga penting dalam mengusahakan pengurangan ketidakpuasan pegawai. Karena itu, pemimpin yang baik mencakup proses efektif pendelegasian wewenang dan pemberdayaan. Hubungan kepemimpinan tidak dibatasi perilaku pemimpin yang menghasilkan perilaku bawahan. Kepemimpinan adalah proses dinamis, hubungan pemimpin dengan yang dipimpin dan bersifat timbal balik, sedangkan pemimpin efektif adalah proses dua arah yang secara bersamaan mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Pemimpin efektif mempengaruhi anggota untuk berpikir tidak hanya tentang minat mereka tetapi juga minat seluruh organisasi melalui berbagi visi. Kepemimpinan terjadi ketika anggota dipengaruhi melakukan apa yang secara etis dan menguntungkan bagi dirinya dan organisasi. Pemimpin membangun kerjasama yang dapat menguntungkan organisasi dan bermanfaat bagi pencapaian tujuan pribadi anggota. Pemimpin memberikan arahan dan anggota menata sasaran yang diinginkan.

Istilah kepemimpinan banyak sekali dimunculkan (dikemukakan) oleh para ahli baik secara umum maupun secara khusus. Kepemimpinan merupakan aktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja organisasi, karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama dimana tujuan organisasi dapat dicapai.¹⁶

¹⁵ Syafaruddin, (2017), *Manajemen Organisasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, Hal 191

¹⁶ Sondang P Siagian, (2010), *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, Hal 16

Berdasarkan pemaparan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan seseorang yang sangat penting dan untuk mempengaruhi para bawahannya agar mengikuti visi misi yang sudah dibuat secara bersama-sama dalam suatu organisasi tersebut. Pemimpin harus bisa mempengaruhi bawahan agar tujuan dari organisasi tersebut tercapai sesuai dengan yang sudah ditentukan.

3. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah dalam perannya menjalankan kepemimpinan pendidikan, atau disebut juga kepemimpinan instruksional. Menurut Wahab yang dikutip Syafaruddin, Kepemimpinan Pendidikan adalah suatu kualitas kegiatan-kegiatan dan integrasi di dalam situasi pendidikan. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksana pendidikan sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.¹⁷

Kepala madrasah adalah agen berbagai komponen. Salah satu dari unsur tersebut adalah negara. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dan haluan Negara dalam mengupayakan pendidikan paling baik bagi anak-anak sekolah. Walaupun begitu, kepala sekolah bukanlah robot yang tidak berpikir melainkan anggota komunitas pendidik. Komunitas tersebut harus berpartisipasi aktif mendiskusikan berbagai kebijakan sebelum hal itu ditentukan oleh negara. Para kepala sekolah perlu terus menerus mengikuti beberapa perkembangan prakarsa kebijakan yang sedang di pertimbangkan oleh pemerintah.

¹⁷ Syafaruddin dan Asrul, (2015), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media, Hal 140

Kepala madrasah/sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Menurut Burhanuddin dalam Mesiono kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti manajemen, sebab kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi dengan memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses manajemen secara keseluruhan.¹⁸ Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, mengacu kepada Al Hamdani kepemimpinan pendidikan adalah kepemimpinan yang mampu berkreasi, memberi inspirasi dan mampu memotivasi segenap potensi yang dimiliki oleh lembaga pendidikan Islam, baik potensi internal maupun eksternal.¹⁹

Menurut Wahjosumidjo yang dikutip Hasan Basri dalam buku *Kepemimpinan Kepala Sekolah*.²⁰ Mengartikan kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang memberikan tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.²¹

Menurut Husaini Usman mengemukakan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya

¹⁸ Mesiono, (2015), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, Hal 57

¹⁹ Syafaruddin, (2015), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Cita Pustaka Media, Hal 86-105

²⁰ Basri Hasan, (2014), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: CV Pustaka Setia, Hal 40

²¹ *Ibid*, Hal 41

secara dominan ditentukan keandalan manajemen sekolah yang bersangkutan, sedangkan keandalan manajemen sekolah sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolahnya.²²

Sedangkan kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Sekolah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah adalah seorang tenaga kependidikan yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Sejatinya kepemimpinan yang berlangsung pada lembaga pendidikan berarti menjalankan proses kepemimpinan yang sifatnya mempengaruhi sumber daya personil pendidikan (guru dan karyawan) agar melakukan tindakan bersama guna mencapai tujuan.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam islam telah menggambarkan kepemimpinan dalam Al- Qur’an surah Al-Baqarah ayat 30 sebagai berikut:²³

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ۚ ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ سَافِلِينَ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ۚ سُبْحَانَ رَبِّكَ رَبِّ الْعَالَمِينَ

22Husaini Usman, (2006), *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta:Bumi Aksara, Hal 302

23 Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, QS,Al-Baqarah:30

Tanggung jawab yang diemban manusia sebagai hamba dan khalifah di atas menimbulkan konsekuensi bahwa kelak mereka akan diminta untuk melaporkan pertanggungjawaban mereka atas tugas yang diembannya tersebut. Hal ini membuat manusia secara fitrah menjadi seorang yang harus bisa menjadi pemimpin, setidaknya untuk dirinya sendiri. Salah satu hadis paling populer tentang kepemimpinan tersebut ialah:

”Ketahuilah bahwa setiap kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Setiap kepala negara adalah pemimpin, dan dia bertanggung jawab atas kepemimpinan (rakyatnya), setiap perempuan/ ibu adalah pemimpin bagi rumah tangga suaminya dan anak-anaknya, ia bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang hamba sahaya adalah pemimpin bagi harta tuannya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Ketahuilah bahwa setiap kamu adalah pemimpin dan masing- masing bertanggung jawab atas kepemimpinannya”.²⁵

Hadis-hadis yang senada dengan hal tersebut banyak ditemukan dalam kitab-kitab hadis, hanya saja hadis Nabi saw. yang sampai kepada kaum muslimin saat ini dengan berbagai bentuk dan coraknya,²⁶ yang terkadang bertentangan atau tidak sesuai dengan konteks pemikiran modern.²⁷ Oleh karena itu diperlukan upaya untuk mendudukan hadis Nabi saw. tersebut pada porsi yang semestinya, dengan jalan mengkaji secara kritis dan akurat.

Dalam kaitannya dengan upaya pemahaman hadis ini, diperlukan pengetahuan yang mendalam segala segi yang berkaitan dengan pribadi Nabi

25 Abu ‘Abdillah Muhammad ibn Isma‘il al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, (Cet. III; Beirut: Dar Ibn Katsir, 1407 H./1987 M.), Juz. II, h. 848. Abu al-Husain Muslim ibn al-Hajjaj al-Naisaburi, *Sahih Muslim*, (Beirut: Dar Ihya’ al-Turas al-‘Arabi, t.th.), Juz. III h. 1459... 1

26 Lihat Mahmud al-Tahhan, *Taisir Mustalah al-Hadis* (Beirut: Dar al-Qur’an al-Karim, 1972), h. 78, Lihat juga Syihab al-Din Abu al-Fadl Ahmad ibn ‘Ali ibn Hajar al-‘Asqalani, *Nuhat al-Nazr Syarh Nukhbah* (Mesir: al-Munawwarah, t.th.), Hal 98

27 Muhibin, (1996), *Hadis-hadis Politik*, Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Hal 63

saw. dan suasana yang melatari terjadinya hadis. Mungkin saja, suatu hadis lebih tepat dipahami secara tekstual, sedang hadis lainnya lebih tepat dipahami secara kontekstual. Pemahaman dan penerapan secara tekstual dilakukan bila hadis yang bersangkutan telah dihubungkan dengan segala segi yang berhubungan dengannya. Sebaliknya, pemahaman hadis secara kontekstual dilakukan bila dibalik teks suatu hadis itu ada petunjuk yang kuat mengharuskan hadis yang bersangkutan dipahami dan diterapkan tidak sebagaimana makna tekstualnya.²⁸ Dengan demikian, sangatlah penting untuk mengetahui hakikat kepemimpinan, kriteria, urgensi dan semua hal yang terkait dengannya.

Adapun Fungsi kepemimpinan dapat dibedakan menjadi lima yaitu sebagai berikut :²⁹

1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan

²⁸ Lihat M. Syuhudi Ismail, (1994), *Hadis Nabi Yang Tekstual dan Kontekstual: Telaah Madani al-Hadis Tentang Ajaran Islam yang Universal, Temporal dan Lokal*, Jakarta: Bulan Ibntang, Hal 6

²⁹ Candra Wijaya, (2017), *Perilaku Organisasi*, Medan: LPPPI, Hal 132

pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin bukan pelaksana.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan perlimpahan wewenang membuat /menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang dimiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses / efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam

koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Jadi ada lima fungsi kepemimpinan ini memiliki tugas yang sama dalam suatu organisasi, baik organisasi dalam arti luas maupun sempit. Pemimpin adalah orang yang memiliki kedudukan utama dalam organisasi, dia yang menjalankan roda pengaturan organisasinya.

Pemimpin adalah orang yang memiliki kelebihan dalam memegang suatu kekuasaan dan kewibawaan untuk menggerakkan, mengarahkan dan membimbing bawahan yang juga dapat pengakuan serta dukungan dari bawahan, sehingga dapat menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan tertentu. Sudah dijelaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an Q.S. As-Sajdah ayat 24.³⁰

وَجَعَلْنَا فِيهَا قَادِرِينَ عَلَىٰ
 الْحَقِّ وَالْبَاطِلِ وَأَعْتَدْنَا لِلْغَافِلِينَ
 أَزْوَاجًا مُّشَبَّهَةً بِمَا
 كَانُوا يَفْعَلُونَ

Artinya: “Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami”.

Dari penjelasan ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Yang dimaksud dengan sabar ialah sabar dalam menegakkan kebenaran. seorang pemimpin harus

³⁰ Tim Syaamil Al-Qur'an, (2007), *Syaamil Al-Qur'an Terjemahan*, Bandung: Sygma, Hal 417

sabar dalam memberikan tugas dan tanggung jawab terhadap bawahan dan harus sabar.

4. Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

a. Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).³¹

1) Kepala Sekolah sebagai Educator (Pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

³¹ E, Mulyasa, (2013), *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, Hal 98

2) Kepala Sekolah sebagai Manajer

Kepala sekolah dalam fungsi ini harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

3) Kepala Sekolah sebagai Administrator

Fungsi ini memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi, maka secara spesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola program tahunan, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan.

4) Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran.

5) Kepala Sekolah sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

6) Kepala Sekolah sebagai Innovator

Kepala sekolah sebagai innovator, maka harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

7) Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

b. Tugas dan Tanggung Jawab kepala sekolah dalam melakukan kepemimpinannya ialah:

- 1) Mengadakan kunjungan kelas
- 2) Mengadakan kunjungan observasi
- 3) Membimbing guru-guru tentang cara mempelajari pribadi siswa atau mengatasi problem yang dialami siswa
- 4) Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan pelaksanaan kurikulum madrasah

- 5) Mengadakan pertemuan atau rapat dengan guru-guru
- 6) Memberikan kesempatan guru-guru mengikuti penataran sesuai bidangnya.

Berdasarkan dari penjelasan di atas penulis menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah sangatlah penting atau vital dalam suatu lembaga pendidikan, di karenakan kepala sekolah bisa sebagai pendidik, pemimpin, administrasi, leader, supervisor, dan motivator. kepala sekolah yang menggerakkan roda kepemimpinannya, apabila peran kepala sekolah ini tidak berjalan secara efektif dan efisien maka ada yang salah dalam peran kepala sekolahnya.

5. Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seseorang dalam pekerjaan berupa kegiatan, perilaku, dan hasil yang seharusnya dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya tentu saja seseorang memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Berikut ini beberapa kompetensi yang muncul dari dalam diri seorang kepala sekolah yaitu:

- a. Kompetensi kepribadian yaitu memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah.

- b. Kompetensi manajerial yaitu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan, memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal, mengelola guru dalam pendayagunaan sumber daya manusia, mengelola sarana prasarana sekolah, mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah, mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan, dan lainnya.
- c. Kompetensi kewirausahaan yaitu menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, memiliki motivasi yang kuat dan sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah, pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah.
- d. Kompetensi supervisi yaitu merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan tehnik supervisi yang tepat, menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- e. Kompetensi sosial yaitu bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.³²

Menuju kepemimpinan efektif. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menggunakan gaya dapat mewujudkan sasarannya, misalnya dengan

32 Yusuf Hadijaya, Hal 226

mendelagaskan tugas, mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi bawahannya, melaksanakan control dan seterusnya.³³

Kepemimpinan yang efektif merupakan kepemimpinan yang mampu menggerakkan pengikutnya untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama. Hasil kajian terhadap beberapa referensi menemukan karakteristik kepemimpinan yang baik. Dalam upaya menuju kepemimpinan pendidikan Islam secara efektif, setidaknya para pemimpin harus dilatih sesuai dengan corak pendekatan perilaku. Latihan-latihan itu dapat diwujudkan melalui:

- a. Meneladani Seorang Tokoh (Al Qudwah). Yaitu melalui magang dengan seorang pemimpin yang berpengaruh, melihat sikap dan perilakunya. Tetapi dengan metode seperti itu akan timbul dua catatan. *Pertama*, bahwa kesalahan dapat berpindah secara terselubung yang kadang dapat membunuh atau menghancurkan, karena ketidakmampuan sosok yang dilatih ini merupakan tanggung jawab sang tokoh. *Kedua*, merealisir apa yang dinamakan personifikasi, yang merupakan penjelmaan potret pemimpinnya. Oleh karena itu, kita tidak dikatakan telah mendidik seorang pemimpin baru, tetapi itu seperti seseorang yang berhenti berjalan untuk beberapa saat dan tidak dapat melangkah walau satu langkah serta tidak tahu penyebabnya. Karena kita hanya menjiplak seorang pemimpin teladan secara bulat dengan seluruh aspek positif dan negatifnya.

³³Usman, Husaini. (2009), *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm 293

b. Latihan Bersikap. Yaitu melalui pemberian tanggung jawab pada seseorang yang dilatih untuk memimpin sebuah diskusi, mengurus kepanitiaan, mengelola pekerjaan atau melaksanakan sebuah tugas penting. Ia dipantau oleh panitia khusus yang akan mengevaluasi, memperbaiki atau mempersiapkan kader pemimpin tersebut untuk mengikuti kursus kepemimpinan. Sehingga dari upaya itu setidaknya ia akan dijamin dapat merealisasikan dua hal :

1. Memiliki kemahiran memimpin.
2. Mampu mentranfer informasi.

Dari Ath-Thabrani, seseorang berkata : Rasulullah SAW menugaskan seorang sahabat untuk memimpin sebuah pasukan kavaleri. Setelah selesai ia kembali dan Rasulullah SAW bertanya kepadanya : Bagaimana engkau mendapatkan kepemimpinan itu? Ia berkata : Aku seperti bagian kaum. Jika aku menaiki kendaraanku, mereka ikut naik, dan jika aku turun mereka ikut turun. Maka Nabi Muhammad SAW bersabda: Demi Allah, aku tidak akan mau lagi bekerja (Lalu tersenyumlah Rasulullah SAW)hingga terlihat gerahannya. Dalam riwayat lain lelaki itu adalah Miqdad bin Al-Aswad r.a. (Al-Haitsami:5/20)

Hadits ini menunjukkan bahwa Rasulullah SAW selalu memotivasi para sahabatnya untuk memimpin melalui sikap dan beliau terus mengontrol perkembangannya. Kepemimpinan harus dilakukan dengan penuh kesabaran dan dimulai dari diri sendiri, mulai dari hal yang terkecil

dan mulai saat ini. Pemimpin hendaknya jangan menunda suatu pekerjaan karena hal itu akan mengakibatkan terbengkalainya suatu pekerjaan.³⁴

6. Gaya Kepemimpinan

Menurut Mondy dan Premeaux dalam Risamasu terdapat tiga dasar gaya kepemimpinan yang lebih dikenal secara luas yaitu.³⁵

a. Gaya Otokratik

Pemimpin menyuruh kerjaan apa yang ditentukan oleh pemimpin, dan harus dipatuhi tanpa bertanya. Kelompok pekerja ini tergolong teori X dari Mc. Gregor. Gaya ini cukup berhasil jika tugas itu sederhana dan dikerjakan berulang-ulang ditambah lagi waktu pemimpin untuk berhubungan dengan pekerja sangat terbatas dan sangat singkat.

b. Gaya Partisipatif

Para pekerja dilibatkan dalam mengambil keputusan, sedangkan keputusan akhir terletak pada pemimpin. Para pekerja akan merasa ikut bertanggung jawab untuk mewujudkan rencana yang mereka ikut membuatnya.

c. Gaya Demokratik

Pemimpin Mencoba melakukan apa yang diinginkan oleh sebagian besar bawahan para pemimpin. Dengan gaya partisipatif dan gaya demokratif cenderung melakukan pekerja / bawahan termasuk kelompok

³⁴Jamal Madhi, (2004), *Menjadi Pemimpin yang Efektif dan Berpengaruh Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam*, terj. Anang Syafruddin dan Ahmaf Fauzan, Bandung: PT. Syaamil Cipta Media, hal. 12

³⁵ Ferdinand Risamasu dkk, (2015), *Pengantar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing, Hal. 125

Teori Y dari Mc, George. Banyak pihak lebih menyukai gaya demokratis dengan pendekatan kelompok untuk meningkatkan manajemen.

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota-anggota kelompok bukan sebagai majikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai saudara tua diantara teman-teman sekerjanya atau sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan-tindakan dan usahanya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

Dalam melaksanakan tugasnya, ia mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompoknya. Juga kritik-kritik yang membangundari para anggotanya diterima sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya.³⁶

Dilihat dari definisi di atas dapat penulis simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangatlah penting perannya dalam meningkatkan kualitas sekolah. Pemimpin harus dapat merencanakan suatu inovasi baru, agar kualitas sekolah yang ia pimpin terus berkembang.

Sehubungan dengan penjelasan di atas Allah berfirman, sebagaimana didalam Al-Quran Surah Sad ayat 26 sebagai berikut:

³⁶ Ngalm Purwanto, (2012), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Hal 48

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³⁷ Lebih lanjut, Mangkunegara mengemukakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁸

Menurut Mangkunegara, kinerja atau prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata *performance* dalam bahasa Inggris. Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja ada hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi tersebut baik, sebaliknya jika tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik, kinerja organisasi tersebut kurang baik.³⁹

Pengertian kinerja menurut Armstrong, yakni "*performance is often defined simply in output terms- the achievement of quantified objectives. But performance is a matter not only of what people achieve but how they achieve it*".

Menurut kutipan Michael Armstrong ini dinyatakan bahwa kinerja itu bukan hanya hasil akhir yang dilihat, melainkan juga proses kinerja itu dengan melihat bagaimana orang mencapainya.

Sedangkan menurut Supardi, Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai

³⁷Sedarmayanti, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama, Hal 260

³⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Hal 32

³⁹ Kompri, (2016), *MANAJEMEN PENDIDIKAN (komponen-komponen elementer kemajuan sekolah)*, (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA), Hal 130

suatu kondisi sekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang ditampilkan guru dalam satu selama melakukan aktivitas belajar.⁴⁰

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli di atas penulis simpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya maka dengan itu perencanaan Sumber Daya Manusia yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik/guru.

Allah telah menganjurkan kepada kita hambanya senantiasa untuk selalu bekerja keras dalam mencari rezeky agar mendapatkan apa yang telah kita

kerjakan. Berhubung dengan Al-Qur'an Q.S At Taubah 105:⁴¹

سَوَافِىَ يَوْمَئِذٍ نَجْمٌ مِّنَ السَّمَوَاتِ يَسُبُّوا رَبَّهُمْ فَمَا لَهُمْ بِرَبِّهِمْ مِنْ عَاقِبَةٍ
وَيَسُبُّوا رَبَّهُمْ فَمَا لَهُمْ بِرَبِّهِمْ مِنْ عَاقِبَةٍ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Dari penjelasan ayat diatas dapat disimpulkan bahwa setiap pekerjaan pasti ada yang mengawasi pekerjaan kita. Oleh karena itu, kita dalam mengerjakan suatu pekerjaan harus fokus dan tekun agar mendapatkan hasil maksimal.

Terdapat 3 kata kunci definisi kinerja antara lain: Hasil kerja, Pekerja, proses atau organisasi, Terbukti secara konkrit, Dapat diukur, Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

a. Tenaga Pendidik/Guru

40 Supardi, (2013), *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindi Persada, Hal 54

41 Syaamil Al-Qur'an, Hal 203

Pidarta mengatakan bahwa pendidik/guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Seperti: guru, dosen, tutor, instruktur, pamong belajar, konselor, widyaiswara, fasilitator, penguji. Sedangkan Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.⁴² Tenaga kependidikan bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

b. Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik/Guru

Kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang diperlukan, pemahaman atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sodiah mengatakan Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu :⁴³

- 1) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

⁴²Made Pidarta, (2009), *Landasan Kependidikan: Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta), Hal 69

⁴³ Sodiah, (2015), *Perencanaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan*. Hal 927, Diakses Di [Http://Ejurnal.Stai-Mauizhah.Ac.Id/Admin/Files/Perencanaan.Pdf](http://ejournal.stai-mauizhah.ac.id/admin/files/perencanaan.pdf) Pada Tanggal 4 Mei 2019 Pada Pukul 14.00 WIB.

- 2) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan tujuan tercapai. Kinerja akan dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
- 3) Umpan balik. Umpan balik merupakan bentuk laporan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dalam standar. Umpan balik sebagai masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
- 4) Sarana adalah sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tugas dengan sukses.
- 5) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer dapat memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, pengakuan, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan, dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

c. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik/Guru

Sodiah Hal sederhana yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik melalui kebiasaan sehari-hari yaitu:

- 1) Apresiasi (*Appreciation*). Wujud ekspresi yang berkesinambungan atas segala hal yang mereka lakukan, seperti ucapan terima kasih. Hal ini akan membangkitkan rasa harga diri dan meningkatkan self-image.
- 2) Pendekatan (*Approach*). Mulyasa menyarankan untuk memberikan pujian dan pendekatan yang jujur dan tulus kepada orang lain atas prestasi mereka. Ada hukum resiprokal psikologis yang menyatakan “jika anda merasa baik tentang diri saya, maka saya akan menemukan cara untuk membuat anda merasa baik tentang diri anda”.
- 3) Perhatian (*attention*). Hal ini berhubungan dengan menghargai kemampuan tenaga kependidikan (*staff recognition*), pemberian kesempatan untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan. Disamping itu kepala sekolah harus memperhatikan masalah salary atau hasil yang mereka terima atas jerih payah pekerjaan mereka.⁴⁴

Dengan adanya peran kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru mampu menimbulkan rasa semangat akan membawa perubahan sekolah kepada yang lebih baik artinya peran kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru maka dari itu sekarang kepala sekolah harus peka terhadap apa yang menjadi keperluan guru sehingga mutu pembelajaran berkualitas dapat terlaksana.

Menurut Ali Mudlofir, setidaknya ada lima tugas dan tanggung jawab pokok profesi guru yakni: 1) Guru sebagai pengajar; 2) Guru sebagai

⁴⁴ *Ibid*, Hal 929

pembimbing; 3) Guru sebagai administrator kelas; 4) Guru sebagai pengembang kurikulum; 5) Guru untuk membina hubungan dengan masyarakat.⁴⁵

2. Indikator Kinerja Guru

Tiap individu kelompok suatu organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan, secara individual kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang yaitu kemampuan, komitmen, umpan balik, kondisi yang menghambat, tantangan, tujuan, fasilitas, kecuratan diri, arah, usaha, daya tahan atau ketentuan, strategis khusus dalam menghadapi tugas. Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam, kerjasama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif.

Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standart kinerja guru diantaranya (1) standart pengetahuan, keterampilan, dan disposisi, (2) sistem penilaian dan evaluasi unit, pengalaman lapangan, dan praktik klinis, (3) perbedaan, (4) kualifikasi, kinerja, pengembangan fakultas, (5) tata kelola unit dan sumber daya. Indikator diatas menunjukkan bahwa standart kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil, pekerjaan, dan pengembangan.⁴⁶

⁴⁵ Ali Mudlofir, (2013), *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Pers, Hal 62

⁴⁶*Ibid* Supardi, hal. 48-49

Untuk mencapai tujuan tersebut, guru yang profesional harus memiliki empat kompetensi menurut Jamil Suprihatiningrum guru wajib memiliki kompetensi yang meliputi di antaranya yaitu:

- a. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil kerja, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia.
- c. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa dan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi profesional guru menggambarkan tentang kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang yang mengampu jabatan sebagai seorang guru yang artinya kemampuan yang ditampilkan itu menjadi ciri ke profesionalannya dan kompetensi profesional ini merupakan kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi keilmuan yang menaungi kurikulum tersebut serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.⁴⁷

⁴⁷Jamil Suprihatiningrum, (2013), *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, Hal 100

Selain kompetensi guru profesional di atas, ada sepuluh kemampuan dasar guru yang harus dimiliki oleh guru yang akan berjalan beriringan dengan empat kompetensi di atas, diantaranya: (1) Menguasai landasan-landasan pendidikan, (2) Menguasai bahan pelajaran, (3) Kemampuan mengelola program belajar mengajar, (4) Kemampuan mengelola kelas, (5). Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, (6) Menilai hasil belajar siswa, (7) Kemampuan mengenal dan menterjemahkan kurikulum, (8) Mengetahui fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, (9) Memahami prinsip-prinsip dan hasil pengajaran, (10) Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi pendidikan.⁴⁸

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Misalnya dalam cara pengambilan keputusan, cara

⁴⁸*Ibid*, hal. 210.

menginterpretasikan tugas dan cara penyelesaian tugas. Kepribadian adalah serangkaian ciri relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.

- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan ke arah tujuan.
- 3) Tingkat motivasi pekerja, motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Ada 2 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) variabel individu yang terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap; (2) variabel situasional, yakni menyangkut faktor fisik dan pekerjaan yang meliputi metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperature. Kemudian faktor sosial dari organisasi yang meliputi kebijakan, jenis dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.⁴⁹

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja dalam hal ini prestasi guru adalah merupakan perilaku guru yang mempunyai (1) Kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasmu dan bidang lain yang

⁴⁹ Reksoprodjo Handoko, (1994), *Organisasi Perusahaan Struktur Dan Perilaku*, Yogyakarta: BPFE, Hal 96-97

berhubungan dengan tugasnya. (2) Keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. (3) Pengalaman yang luas di bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya. (4) Selalu bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya. (5) Kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani yang baik. (6) Selalu melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna. (7) Hasil kerjanya jauh melebihi hasil rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah.⁵⁰

C. Strategi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Strategi sebagai sebuah kosa kata pada mulanya berasal dari bahasa Yunani yaitu “Strategos” ini berasal dari kata “Stratos” yang berarti militer dan “Ag” yang artinya memimpin, berdasarkan pemaknaan ini maka kata strategi pada awalnya bukan kosa kata disiplin ilmu manajemen namun lebih dekat dengan bidang kemiliteran. Secara bahasa, strategi bisa diartikan sebagai siasat, kiat, trik, cara. Sedangkan secara umum strategi ialah suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁵¹

Dalam hal ini, maka seorang pimpinan harus dituntut memiliki kepandaian dalam menguasai situasi dan kondisi yang dimiliki oleh organisasi sehingga mampu menerapkan suatu pengembangan program dan menggerakkan sumber daya organisasi yang dimilikinya. Salah satu faktor yang menentukan efektifitas pelaksanaan program peningkatan kinerja adalah ketepatan penggunaan strategi, penggunaan berbagai macam strategi terletak pada seorang pemimpin untuk dapat

⁵⁰ E, Mulyasa (2001), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Hal 78-79

⁵¹ Pupuh Fathurrohman dan M. Sobry Sutikno, (2011), *Strategi Belajar Mengajar*, (Bandung: Refika Aditana, Hal 3

memahami beberapa strategi, akan dapat memilih dan menentukan strategi mana yang akan diutamakan untuk mencapai suatu tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan pimpinan organisasi itu menetapkan strategi yang tepat dalam menjalankan organisasinya dan memanfaatkan lingkungan dengan memilih pengorganisasian sumberdaya internal yang tepat, ketetapan strategi yang yang ditetapkan pimpinan suatu organisasi didasarkan pada pemikiran strategi yang dimilikinya dengan pengalaman pembelajarannya dalam situasi lingkungan yang terus berubah. Proses yang dilakukan oleh ahli strategi tersebut digunakan sebagai pemikiran strategi formal untuk panduan dalam menetapkan keputusan manajemen.⁵²

Adapun pengertian strategi menurut para ahli yaitu:

1. Menurut Chanler strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaannya dalam kaitanya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumberdaya.
2. Selain itu ada juga defenisi yang lebih khusus misalnya dua pakar strategi Hamel dan Prahalad yang mengangkat kompetensi ini sebagai hal penting mereka berdua mendefenisikan strategi yang terjemahannya adalah “Strategi merupakan tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus menerus serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan dimasa depan, dengan demikian strategi selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi”.⁵³

⁵² Sofian Assauri, (2013), *Strategic Management*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Hal 9

⁵³Husein Umar, (2010), *Desain Penelitian Manajemen Strategik: Cara Mudah Meneliti Masalah- Masalah Manajemen Strategik untuk Skripsi, Tesis, dan Praktik Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Hal 16

3. Menurut Faulkner dan Johnson strategi memperhatikan sungguh-sungguh arah jangka panjang dan cakupan organisasi, strategi juga secara kritis memperhatikan dengan sungguh-sungguh posisi organisasi itu sendiri dengan memperhatikan secara sungguh-sungguh pengadaan keunggulan kompetitif yang secara ideal berkelanjutan sepanjang waktu.⁵⁴

Seorang kepala sekolah adalah pimpinan pengajaran yang tugasnya adalah melaksanakan dan mengawasi aktivitas sekolah dengan menyusun tujuan, memelihara disiplin, dan mengevaluasi hasil pembelajaran dan pengajaran yang dicapai. Pada saat ini kepala sekolah didorong untuk menjadi pemimpin yang memudahkan personil sekolah dengan membangun kerjasama, menciptakan jaringan kerja, dan mengatur semua komponen sekolah dengan komunikasi yang baik. Menurut Castetter ada lima cara yang bisa kepala sekolah lakukan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu:

- a. Pembinaan Kinerja Guru

Menurut Ali Imron pembinaan guru dapat diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah, pengawas, serta pembinaan layanan untuk meningkatkan proses dan hasil belajar dan pembinaan guru dapat dilakukan sendiri oleh guru yang bersangkutan yaitu dengan keaktifan dan kesadaran diri untuk mengembangkan potensi diri guru yang bersangkutan. Ali Imron

⁵⁴Trison PB, (2007), *Manajemen Strategis Terapan Perusahaan dan Bisnis*, Bandung: Tugu Publisher, Hal. 13-14

mengelompokkan pembinaan guru menjadi tiga macam pembinaan yaitu pertama pembinaan kemampuan guru dalam hal memelihara program pengajaran di kelas, kedua kemampuan guru dalam hal menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik, ketiga memperbaiki situasi belajar anak didik. Dalam hal pembinaan kemampuan guru dalam memelihara program pengajaran di kelas, kepala sekolah harus memahami tahap-tahap proses pengajaran sehingga dapat membantu kepala sekolah untuk melaksanakan pembinaan program pengajaran kepada guru-guru.⁵⁵

Selanjutnya kepala sekolah harus memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi belajar anak didik seperti faktor motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi. Jika kepala sekolah memahami faktor-faktor di atas maka sangat mudah bagi kepala sekolah untuk melakukan pembinaan kepada guru maka sekolah hendaknya terbuka tetapi menjaga jarak dengan para tenaga kependidikan agar mereka dapat mengemukakan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan.

b. Pengawasan atau Supervisi terhadap Kinerja Guru

Salah satu strategi dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan, untuk dapat mencapai mutu pendidikan diperlukan pendidik yang profesional. Guru sebagai pendidik harus mempunyai kompetensi dalam pengelolaan

55 Ali Imron, (1993), *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Jaya, Hal. 9

pembelajaran, pengembangan potensi dan penguasaan akademik. Kegiatan pembelajaran salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu pembinaan dari kepala sekolah melalui supervisi akademik, kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran siswa untuk itu perlu diadakan pembinaan tindak lanjut dari kepala sekolah antara lain melalui supervisi pengajaran.⁵⁶

c. Pembinaan Displin Tenaga Kependidikan

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal yaitu membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya, membantu tenaga kependidikan meningkatkan standart perilakunya, menggunakan pelaksanaan atauran sebagai alat. Guru yang dibina kepala sekolah dengan baik maka dia akan menjadi guru yang profesional di bidangnya, dengan mengedapankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang telah ditetapkan. Jika semuanya tercapai maka kualitas pendidik di sekolah yang di topang kinerja yang baik akan segera tercapai kepala sekolah yang dapat menjadi pioneer pelaksanaan dan pengawasan dalam hal disiplin tenaga kependidikan ini.

d. Pemberian Motivasi

Setiap tenaga pendidikan memiliki karakteristik khusus yang satu sama lainnya berbeda, hal ini memerlukan pelayanan dan perhatian khusus

⁵⁶*Ibid*, E. Mulyasa, Hal 111

pula dari pemimpinnya agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja produktifitas kerja perlu di perhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Motivasi yang diberikan bisa berupa reward, beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap kinerja guru. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala sekolah, hal ini bisa berupa dengan pembinaan atau dengan dorongan kata-kata.

e. Pemberian Penghargaan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif, melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah yang mengerti kebutuhan seorang guru maka dia akan memberikan penyemangat agar guru dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini bisa dengan kenaikan ngaji, kenaikan pangkat, finansial, piagam, dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan serta hasil kinerja guru tersebut.⁵⁷

D. Penelitian yang Relevan

1. Imatus Sholikhah. 2008. Skripsi. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI (Studi Kasus di MTsN Karangrejo

⁵⁷*Ibid*, E. Mulyasa, hal.141-143

Tulungagung). Adapun hasil penelitian: (1) strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI di MTsN Karangrejo Tulungagung dengan menerapkan strategi antara lain: meningkatkan kedisiplinan, memberikan motivasi, memberikan penghargaan dan pengakuan, terbuka, kekeluargaan dan musyawarah; (2) kendala-kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI di MTsN Karangrejo Tulungagung antara lain: fasilitas terbatas, komitmen guru kurang baik, guru melakukan usaha lain yang kadang mengganggu tugas dinas, dan penguasaan materi; (3) solusi yang diberikan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI di MTsN Karangrejo Tulungagung berkaitan dengan terbatasnya fasilitas dalam hal ini laboratorium adalah dengan menggunakan fasilitas seadanya, memaksimalkan potensi alam dan membangun gedung laboratorium.⁵⁸

2. Wahyuningsih. 2018. Skripsi. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah 02 Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu informasi berupa huruf bukan angka. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa; Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru sudah baik karena dari 8 indikator ada 6 indikator yang terlaksana dan 2 indikator yang belum terlaksana, adapun indikatornya ialah: Pemberian motivasi semangat kerja, pembinaan disiplin, memberikan konsultasi, memberikan penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan perilaku teladan, membangun kerja aktif, kreatif, mengembangkan profesi guru. Sedangkan untuk kinerja guru pun sudah cukup baik, karena dari 6 indikator

⁵⁸ Imatus Sholikhah, 2008, *Skripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI (Studi Kasus di MTsN Karangrejo Tulungagung)*, Diakses <http://repo.iain-tulungagung.ac.id>

ada 4 indikator yang sudah terlaksana dan 2 indikator yang belum terlaksana dengan maksimal. Adapun indikatornya ialah: Menyusun rencana pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran, mengadakan hubungan interpersonal, melakukan penilaian, melakukan tindak lanjut hasil penilaian, menguasai kajian akademik.⁵⁹

3. M. Syaifi. 2017. Tesis. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan. Hasil dari penelitian ini: strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 3 Dusun Selatan dengan cara peningkatan disiplin, memberikan motivasi, menjadi teladan bagi para dan tenaga kependidikan dan melakukan supervisi. Kendala yang terjadi sebagian guru terlambat kesekolah, keluar lebih cepat dari waktu yang ditentukan dalam mengakhiri proses belajar mengajar di sekolah.⁶⁰
4. Ika Suryani. 2017. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di MTs. Babussalam Rungkung Desa Merembu Kec. Labuapi Lombok Barat. Hasil dari penelitian ini yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepala MTs. Babussalam mengarah pada bentuk pemimpin yang memiliki karakter demokratis, yakni kepala madrasah yang memiliki sifat terbuka dan memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk ikut berperan aktif dalam membuat sebuah perencanaan dan keputusan. Untuk itu, sikap demogratis memang cukup

⁵⁹ Wahyuningsih, 2018, *Skripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 02 Bandar Lampung*, Diakses <http://repository.radenintan.ac.id>

⁶⁰ M. Syaifi, 2017, *Tesis Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*, Diakses <http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id>

efektif jika diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mencapai tujuan bersama.⁶¹

5. Rochman Hidayati (2016) “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 67 Sungai Raya”. Hasil Penelitian ini menunjukkan: (1) Kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru melaksanakan pembelajaran telah dilaksanakan cukup baik meskipun belum ditunjang dengan fasilitas yang lengkap terutama dalam mengelola waktu antara melaksanakan tugas tambahan sebagai kepala sekolah serta melaksanakan tugas akademik sebagai guru, (2) Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran sudah cukup baik hal ini ditandai dengan tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajar, melaksanakan pembelajaran dan pembinaan yang mendidik bagi peserta didik, serta menerima hasil supervisi untuk peningkatan kompetensi dan perbaikan kinerja, dan (3) Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan melaksanakan penilaian kinerja guru, melaksanakan supervisi akademik pembelajaran yang dilaksanakan guru dikelas, melaksanakan tindak lanjut hasil supervisi.⁶²

Jadi setelah melihat beberapa hasil penelitian diatas dapat di analisis bahwa penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian yang diatas dilihat

61 Ika Suryani, 2017, Skripsi, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di MTs Babussalam Rungkang Desa Merembu Kec. Labuapi Lombok Barat*, Diakses <http://uinmataram.ac.id>

62 Rochman Hidayati, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 67 Sungai Raya*, 2016, <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-SDUuh3XQDQJ:jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/download/15453/13615+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id&client=firefox-b> Diakses Pada Tanggal 22 Februari 2019.

dari beberapa aspek: (1) Lokasi penelitian ini dilakukan di MTs Islamiyah Medan. Sekolah madrasah ini berlokasi di Jalan Jl. Suluh No. 71 D, Kec. Medan Tembung, Kota Medan. (2) Dari hasil penelitian ini sangat berbeda dari penelitian diatas, dimana penelitian ini mengkaji tentang bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, kemudian hambatan yang dihadapi kepala sekolah serta solusi untuk mengatasi masalah tersebut di MTs Islamiyah Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Dengan demikian dapat dipahami bahwa jenis penelitian kualitatif berdasarkan pada fenomenologi dengan menggunakan empat kebenaran empirik, yaitu: 1) kebenaran empirik sensoris, 2) kebenaran empirik logis, 3) kebenaran empirik etik, dan 4) kebenaran empirik transedental.⁶³

Penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu pendidikan. Penelitian kualitatif memperkaya hasil penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan. Adapun alasan peneliti menggunakan metode kualitatif karena kemampuan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan cenderung mengacu pada bentuk fenomenologi.

Ada beberapa pertimbangan peneliti sehingga memilih menggunakan metode kualitatif dalam penelitian ini, yaitu mengacu pada pendapat yang dikemukakan Moleong⁶⁴ sebagai berikut:

1. Menyesuaikan penelitian kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda.
2. Metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden.

63 Sudarwan Danim, (2002), *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia, Hal 51

64 Lexy J. Moleong, (2000), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, Hal 3

3. Metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Menurut Miles dan Huberman data kualitatif yang berwujud kata-kata senantiasa menjadi bahan utama bagi ilmu-ilmu sosial tertentu, terutama dalam bidang antropologi, sejarah dan ilmu politik. Meskipun demikian, pada dasarnya terakhir telah semakin banyak peneliti dalam bidang ilmu yang pada awalnya mendasarkan kepada pendekatan kuantitatif (psikologi, ilmu bahasa, sosial, administrasi umum, kajian organisasi, perencanaan kota, penelitian pendidikan, evaluasi program, dan analisis kebijakan), telah beralih kepada paradigma baru yaitu kualitatif.⁶⁵

Jadi, pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif fenomenologi. Karena dalam penelitian ini data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka. Sehingga data yang diperoleh peneliti dapat dideskripsikan secara rasional sesuai dengan fenomena yang ada dilapangan yang telah disusun sehingga tidak dapat diubah lagi.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs Islamiyah Medan. Sekolah madrasah ini berlokasi di Jalan Jl. Suluh No. 71 D, Kec. Medan Tembung, Kota Medan. Penelitian ini diawali dengan studi pendahuluan, selanjutnya mengurus izin penelitian. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (Tiga) bulan dimulai bulan September s.d November 2019.

⁶⁵ Salim dan Syahrur, (2016), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media), Hal 26

C. Partisipan dan Setting Penelitian

Setting (Tatanan) di antaranya berisikan penetapan sumber data atau informan penelitian dan aktivitas penelitian. Menurut Lofland yang dikutip oleh Moleong bahwa sumber data atau informan utama dalam penelitian kualitatif adalah kata kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Adapun sumber data atau informan penelitian ini sebagai berikut.

1. Sumber data Primer

Sumber data primer merupakan sumber yang memberikan data yang langsung kepada peneliti.⁶⁶ Dalam penelitian ini informan yang diperoleh oleh peneliti adalah Kepala Madrasah, WK Kurikulum, dan Guru. Pemilihan informan penelitian ini berdasarkan atas pertimbangan bahwa para informan benar-benar terkait langsung dengan proses kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data ini merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau sebuah dokumen. Lebih jelasnya bahwa sumber data ini berupa data yang berkaitan dengan masalah yang penulis bahas seperti dari buku-buku, dokumen-dokumen atau catatan-catatan dan data lainnya.⁶⁷

3. Kehadiran dan Aktivitas Peneliti di Lapangan

⁶⁶ Suharsimi Arikunto, (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik: Edisi Revisi V*, Jakarta: Rineka Cipta, Hal 107

⁶⁷ Amri Darwis, (2014), *Metode Penelitian Pendidikan Islam: Pengembangan Ilmu Paradigma Islami*, Jakarta: Rajawali Pers, Hal 122

Sesuai dengan tujuan penelitian yang dikemukakan di atas maka penelitian ini akan mengungkapkan, mempelajari, menemukan, menggali dan memfokuskan pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan. Untuk itu peneliti terus menjaga keakraban dengan sumber data primer dan sekunder dan aktivitas yang peneliti lakukan di lapangan adalah melakukan pengamatan (observasi), wawancara dan melakukan studi dokumen yang dianggap mendukung dalam penelitian ini.

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Proses penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data berulang-ulang ke lokasi penelitian melalui kegiatan membuat catatan data dan informasi yang didengar dan dilihat selanjutnya data tersebut dianalisis. Data dan informasi yang dikumpulkan, dikelompokkan, dan dianalisis kemudian ditemukan makna berbagai kemampuan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang dijadikan objek pengamatan.⁶⁸

Pengumpulan data dengan menggunakan observasi berperan serta ditunjukkan untuk mengungkapkan makna suatu kejadian dari setting tertentu, yang

⁶⁸ Effi Aswita Lubis, (2012), *Metode Penelitian Pendidikan*, Medan: UNIMED Press, Hal 46

merupakan perhatian esensial dalam penelitian kualitatif.⁶⁹ Tujuan dari kegiatan pengamatan adalah untuk merekam secara langsung aktivitas informan terkait permasalahan dalam penelitian ini kemudian membandingkannya dengan hasil wawancara dari para informan. Instrumen yang digunakan adalah camera, buku catatan dan lembar pengamatan observasi

2. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah percakapan antara dua orang atau lebih dimana pertanyaan diajukan oleh seseorang yang berperan sebagai pewawancara. Teknik wawancara dapat digunakan sebagai strategi penunjang teknik lain untuk mengumpulkan data, seperti observasi berpartisipatif, analisis dokumen, dan sebagainya.⁷⁰ Dengan ini peneliti gunakan untuk menghimpun data mengenai gambaran umum, struktur, kondisi dan sosiologis geografis dan berkenaan dengan penelitian ini dengan responden kepala madrasah, guru maupun personel lainnya. Instrumen yang digunakan adalah lembar pedoman wawancara, alat tulis dan alat perekam.

3. Dokumentasi

Studi dokumentasi maksudnya mengadakan pengkajian terhadap dokumen-dokumen yang dianggap mendukung hasil penelitian. Analisis dokumen dilakukan untuk pengumpulan data yang bersumber dari arsip dan dokumen, baik yang berada di sekolah maupun yang berada di luar sekolah tersebut yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut. Studi dokumentasi berguna untuk memperkuat hasil penelitian dan memberikan bukti nyata sesuai

⁶⁹Salim dan Syahrudin, *Ibid*, Hal 114

⁷⁰Salim dan Syahrudin, *Ibid*, Hal 120

yang bersumber dari sekolah.⁷¹ Instrumen yang digunakan adalah camera, berkas-berkas yang diperlukan untuk laporan penelitian, dan lembar blanko checklist.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data ialah proses menyusun atau mengolah data agar dapat ditafsirkan lebih baik. Selanjutnya Moleong berpendapat bahwa analisis data dapat juga dimaksudkan untuk menemukan unsur-unsur atau bagian-bagian yang berisikan kategori yang lebih kecil dari data penelitian.⁷² Data yang baru didapat terdiri dari catatan lapangan yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan studi dokumen terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan dianalisis dengan cara menyusun menghubungkan dan mereduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan data selama dan sesudah pengumpulan data.

Untuk itu data yang didapat kemudian dianalisis dengan menggunakan model analisis Milles dan Huberman yang terdiri dari: (a) reduksi data, (b) penyajian data dan, (c) kesimpulan, dimana prosesnya berlangsung secara sirkuler selama penelitian berlangsung.⁷³ Pada tahap awal pengumpulan data, fokus penelitian masih melebar dan belum tampak jelas, sedangkan observasi masih bersifat umum dan luas. Setelah fokus semakin jelas maka peneliti menggunakan observasi yang lebih berstruktur untuk mendapatkan data yang lebih spesifik.⁷⁴

⁷¹Abdul Muttaqin, (2014), *Skripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Pembelajaran di SMP Al-Hirah Lau Dendang*, Medan: IAIN SU

⁷²*Ibid*, Hal 87

⁷³*Ibid*. Hal 90

⁷⁴ Salim dan Syahrur, (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Cipta Pustaka, Hal 147

1. Reduksi Data

Setelah data penelitian yang diperlukan dikumpulkan, maka agar tidak bertumpuk-tumpuk dan memudahkan dalam mengelompokkan serta dalam menyimpulkannya perlu dilakukan reduksi data. Reduksi data dalam hal ini sebagai suatu proses pemilihan, memfokuskan pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data mentah/kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan.

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, mengungkapkan hal-hal yang penting, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak dibutuhkan dan mengorganisasikan data agar lebih sistematis sehingga dapat dibuat suatu kesimpulan yang bermakna. Adapun data yang sudah direduksi akan dapat memberikan gambaran yang lebih tajam tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan.

2. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan setelah proses reduksi. Penyajian data merupakan proses pemberian sekumpulan informasi yang sudah disusun yang memungkinkan untuk penarikan kesimpulan. Proses penyajian data ini adalah mengungkapkan secara keseluruhan dari sekelompok data yang diperoleh agar mudah dibaca. Dengan adanya penyajian data maka peneliti dapat memahami apa yang sedang terjadi dalam kancah penelitian dan apa yang akan dilakukan peneliti dalam mengantisipasinya.

3. Penarikan Kesimpulan

Data penelitian pada pokoknya berupa kata-kata, tulisan dan tingkah laku sosial para aktor yang terkait dengan aktivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan.

F. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak mendapat pengakuan atau terpercaya. Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan serta mempertahankan validitas data penelitian, peneliti menggunakan empat kriteria sebagai acuan standar validitas seperti yang disarankan oleh Lincoln dan Guba yang meliputi: “(a) kredibilitas, (b) triangulasi, (c) keteralihan, (d) ketergantungan, dan (e) kepastian.”⁷⁵ Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kredibilitas

Setelah peneliti melakukan penelitian maka peneliti meneliti kembali penelitian dengan turut serta dalam proses komunikasi dalam proses pengumpulan data dari pihak madrasah atau tempat/lokasi penelitian yaitu MTs Islamiyah Medan. Hingga data yang dibutuhkan benar-benar telah diperoleh dengan baik agar tidak terjadi perbedaan atau perbandingan pendapat antara

⁷⁵ M Djunaidi Ghony dan Fauzan Al-Manshur, (2012), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, Hal 315

pihak madrasah dan guru-guru di tempat. Kemudian menggambarkan tingkat kepercayaan terhadap penelitian terutama terhadap data dan informasi yang diperoleh. Dan peneliti memperoleh data yang berkaitan dengan kesaksian dari seseorang atau suatu lembaga selama penelitian, sehingga data diperoleh dengan baik dan dapat dipercaya sebagai bukti dari sebuah penelitian.

2. Triangulasi

Triangulasi ini merupakan cara yang paling umum digunakan bagi peningkatan validitas data dalam penelitian kualitatif. Dalam pandangan Moleong “triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu”.⁷⁶ Untuk mengecek keabsahan data penulis menggunakan teknik triangulasi sumber dan teknik triangulasi metode. Menurut Moleong triangulasi sumber adalah: Membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Sedangkan teknik triangulasi metode adalah dengan selalu memanfaatkan penelitian atau pengamatan lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data.⁷⁷

3. Keteralihan

Dalam melakukan pemeriksaan dan pengecekan data peneliti melakukan keteralihan dengan mengusahakan pembaca laporan penelitian ini agar mendapat gambaran yang jelas tentang penelitian sehingga kita dapat mengetahui situasi hasil penelitian ini untuk diberlakukan dan diterima. Dan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs

⁷⁶ Moleong, *Metodologi Penelitian...*, 330

⁷⁷ *Ibid.*, 330-331

Islamiyah Medan ini diharapkan dapat dipahami oleh pembaca lain, sebab dengan memahami tujuan yang dilakukan maka penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti yang akan datang.

4. Ketergantungan

Dalam hal ini peneliti berupaya untuk bersikap konsisten terhadap seluruh proses penelitian. Seluruh kegiatan penelitian ditinjau ulang dengan memperhatikan data yang telah diperoleh dengan tetap mempertimbangkan kesesuaian dan kepercayaan data yang ada. Ketergantungan ditujukan terhadap sejauh mana kualitas proses dalam membuat penelitian, dimulai dari pengumpulan data, analisis data, perkiraan temuan dan pelaporan yang diminta oleh pihak-pihak atau para ahli yang berhubungan dengan manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan.

5. Kepastian

Peneliti harus memastikan bahwa seluruh data yang diperoleh dalam penelitian ini terjamin kepercayaannya sebagai gambaran objektivitas atau suatu penelitian dan sebagai suatu proses akan mengacu pada hasil penelitian. Untuk mencapai kepastian suatu temuan dengan data pendukungnya, peneliti menggunakan teknik mencocokkan atau menyesuaikan temuan-temuan penelitian dengan data yang diperoleh. Jika hasil penelitian menunjukkan bahwa data cukup berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan, tentu temuan penelitian dipandang telah memenuhi syarat sehingga kualitas data dapat diandalkan dan dapat dipertanggung jawabkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Islamiyah Medan adalah lembaga pendidikan Islam yang bertujuan berpartisipasi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dengan melaksanakan program pendidikan yang berbasis Islam. MTs Islamiyah Medan memiliki program yang mengacu kepada kurikulum Kementerian Agama, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dengan memadukan sejumlah program pendukung dan penguat melahirkan peserta didik yang cerdas, mandiri, terampil, amanah dan berakhlakul karimah.

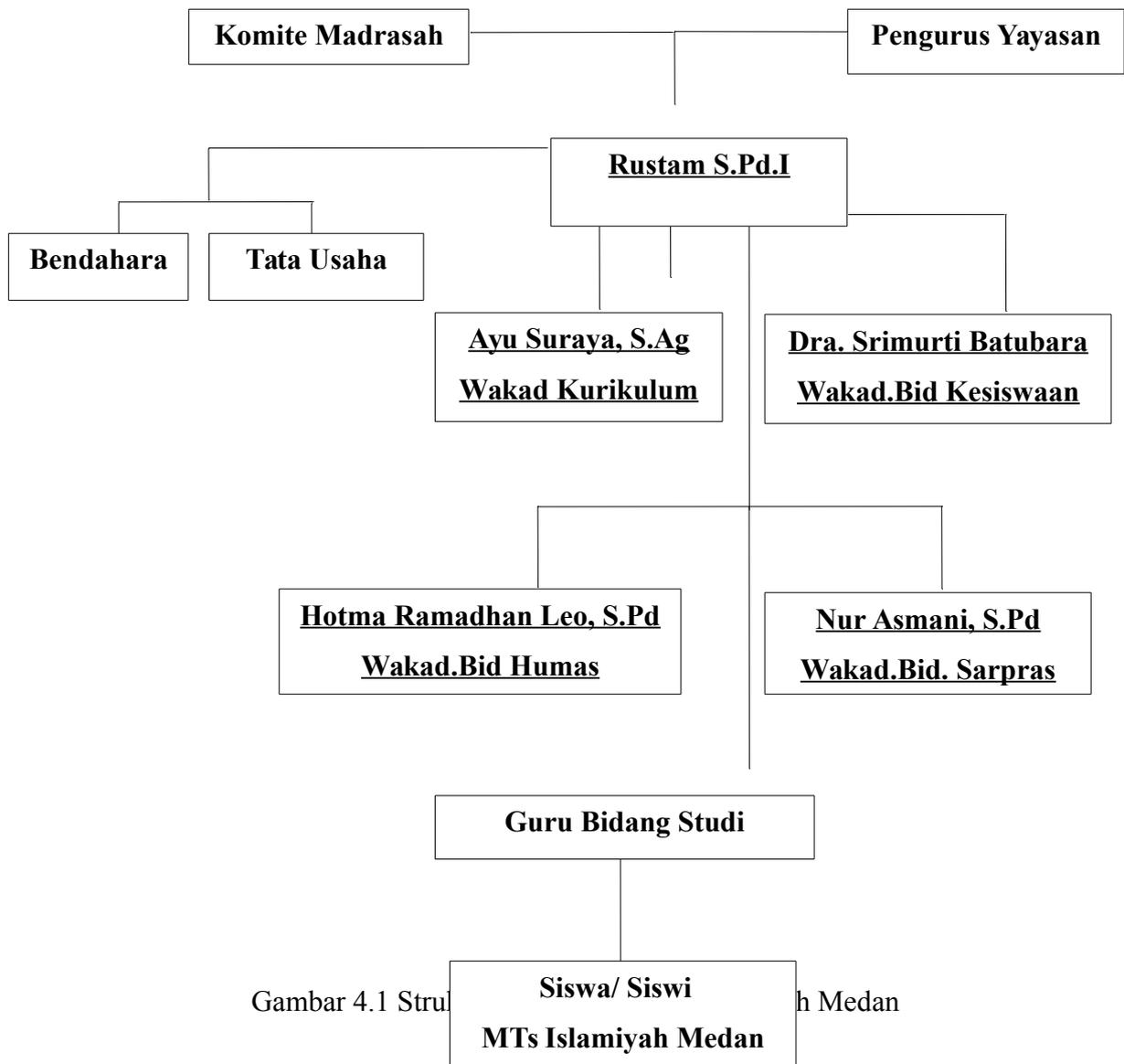
Didirikannya Madrasah ini pada tahun 2002 dengan pertimbangan bahwa besarnya tuntutan masyarakat akan pendidikan menengah yang berbasis Islam. MTs Islamiyah Medan Jln. Suluh N0.71- D Medan, Kecamatan Medan Tembung, Sumatera Utara yang sudah mendapatkan Izin Operasional Nomor 841 Tahun 2010 Tanggal 20 Juli 2010 dengan NSM: 121212710061, NPSM:10264594 dan NPWP: 31.284.139.8-113.000 dan MTs Islamiyah Medan sudah Akreditasi Madrasah B Tahun 2013.

Di lingkungan Kec. Medan Tembung. Keberadaan MTs Islamiyah Medan mampu bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan sederajat di Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan. Dengan demikian tuntutan masyarakat akan pendidikan yang seimbang (pendidikan umum dan Islam) secara bersamaan dapat terpenuhi.⁷⁸

⁷⁸ Dokumen Tata Usaha MTs Islamiyah Medan

Adapun visi MTs Islamiyah Medan “Terbentuknya insan kamil yang beriman, ramah dan peduli lingkungan dalam mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat”. Misi MTs Islamiyah Medan sebagai berikut: 1) Membentuk warga madrasah yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia dan berbudi pekerti yang tinggi dan mengembangkan sikap dan perilaku religious baik didalam maupun diluar madrasah, 2) Mengembangkan budaya gemar membaca, rasa ingin tahu, bertoleransi, bekerjasama saling menghargai disiplin kerjakeras kreatif dan inovatif, 3) Meningkatkan nilai kecerdasan, cinta ilmu dan keingintahuan peserta didik dalam bidang pendidikan agama dan umum, 4) Menciptakan suasana pembelajaran yang menantang, menyenangkan, komunikatif, tanpa takut salah dan demokratis, 5) Mengupayakan pemanfaatan waktu belajar, sumber daya fisik dan manusia, agar memberikan hasil yang terbaik bagi perkembangan peserta didik, dan 6) Menanamkan kepedulian sosial dan lingkungan, cinta damai, cinta tanah air, semangat kebangsaan dan hidup demokratis.

Susunan struktur pengurus organisasi merupakan langkah dari keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan dan didalam susunan pengurus organisasi terdapat didalamnya pembagian tugas, koordinasi, dan kewenangan dalam setiap jabatan. Menurut data peneliti peroleh dari studi dokumen dapat dikemukakan struktur organisasi MTs Islamiyah Medan yang tertera dalam gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi MTs Islamiyah Medan

Sumber : Dokumen Tata Usaha MTs Islamiyah Medan

Berdasarkan pada tabel di bawah menunjukkan keadaan yang terjadi bahwa meningkatnya jumlah siswa setiap tahun terjadi di MTs Islamiyah Medan dilihat dari tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Keadaan Siswa MTs Islamiyah Medan

Keadaan Kelas Siswa	T.P 2015/2016				T.P 2016/2017			
	Jumlah Rombel	Lk	Pr	Jumlah	Jumlah Rombel	Lk	Pr	Jumlah
Kelas VII	3	58	57	115	3	44	40	84
Kelas VIII	2	32	21	53	3	58	57	115
Kelas IX	2	30	32	62	2	32	21	53
JUMLAH	7	120	110	230	8	134	118	252

Sumber Data: Dokumentasi Tata Usaha MTs Islamiyah Medan

Temuan penelitian diarahkan pada upaya mengungkapkan data dan informasi penelitian di MTs Islamiyah Medan yang berpedoman pada empat rumusan masalah penelitian yaitu tentang kinerja guru, peran kepemimpinan kepala madrasah, strategi kepemimpinan kepala madrasah dan hambatan yang dihadapi serta solusinya. Deskripsi temuan khusus penelitian ini, disusun berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi selama penelitian yang akan di uraikan berikut ini:

1. Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan

Untuk mengetahui kinerja guru di MTs Islamiyah Medan, perlu di paparkan berdasarkan data dan hasil wawancara serta dokumentasi sebagaimana yang ditemukan dari lokasi penelitian. Peneliti melakukan wawancara dengan kepala madrasah dan beberapa informan lainnya.

Adapun kinerja guru yang dilakukan di MTs Islamiyah Medan berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah, sebagai berikut:

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah MTs Islamiyah

Medan mengenai kinerja Guru adalah sebagai berikut:

“Kinerja guru disini menurut saya sudah mulai baik yaitu bisa dilihat dari kepribadiannya, hubungan dengan warga sekolah, terus cara mengajarnya yaitu sudah menggunakan media dan sudah sesuai dengan RPP, tetapi kendalanya dalam pengumpulan RPP mereka itu sering tidak tepat waktu dan dikatakan baik juga hal itu dibuktikan dengan bertambahnya siswa di madrasah ini dari tahun ke tahun, dan dibuktikan juga dari segi kelulusan siswanya kalau dia melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah atas negeri dia lulus atau dapat diterima di sekolah. Guru disini sering hadir kalau pun ada yang tidak hadir pada saat dia mengajar itu wajib digantikan dengan guru yang lain. Hanya saja saat ini saya lagi berusaha untuk meningkatkan kinerja guru ya disini biar lebih profesional lagi dalam bekerja atau mengajarnya.”⁷⁹

Kemudian pernyataan dari ibu Ayu Suraya, S.Ag selaku WKM

Bidang Kurikulum, beliau mengatakan bahwa:

“Kinerja guru menurut saya untuk saat ini masih sesuai dengan tugas dan pekerjaannya, dilihat dari kehadirannya untuk datang sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan, kalau mereka tidak datang ada surat pemberitahuan kepada kepala sekolah dan saya sebagai kurikulum juga membantu dan melihat-lihat kalau guru tidak datang saya yang menggantikan atau guru lain”.⁸⁰

Hasil dari wawancara peneliti dengan guru mengenai kinerja guru sebagai berikut:

“Kinerja guru disini bagus kenapa saya katakan demikian sebagian ada yang sangat bagus dan ada yang bagus. Kalau yang sangat bagus itu datang sebelum murid datang, yang bagus itu datang ketika bel datang dan jarang guru terlambat. Kemudian kalo sholat zuhur itu guru mengontrol siswa baik dia sebagai wali kelas maupun guru sebagai umum”.⁸¹

⁷⁹ Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Islamiyah Medan Bapak Rustam S.Pd.I Pada Tanggal 23 September 2019 Pukul 11.00 Wib.

⁸⁰ Wawancara dengan WKM Bidang Kurikulum Ibu Ayu Suraya, S.Ag Pada Tanggal 23 September 2019 Pukul 09.00 Wib.

⁸¹ Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris Bapak Hotma Ramadhan Leo, S.Pd Pada Tanggal 25 September 2019 Pukul 10.00 Wib.

Dari pernyataan Guru di atas kinerja guru MTs Islamiyah Medan baik yaitu dilihat dari kepribadiannya, kemudian cara mengajarnya sudah menggunakan media dan sudah sesuai dengan RPP. Tetapi masih ada juga guru yang terkendala dalam mengumpulkan RPP. Sehingga proses pembelajaran tidak berjalan secara maksimal dan dapat berpengaruh pada kinerja guru. Kemudian dilihat dari sisi kehadirannya guru tersebut dalam mengajar, hal ini di buktikan dengan studi dokumntasi absensi daftar kehadiran guru di MTs Islamiyah Medan. Hal ini ditemukan pada saat studi dokumensi yang dapat dilihat pada lampiran.

Dari hasil beberapa wawancara di atas di ketahui bahwa dalam kinerja guru di MTs Islamiyah Medan baik di buktikan dengan kedisiplinan para guru, kemudian dengan bertambahnya siswa dari tahun ke tahun, dilihat dari segi kepribadian guru tersebut, hubungan dengan warga sekolah, proses belajar mengajarnya sudah menggunakan media, berbagai metode pembelajaran dan sudah sesuai dengan RPP. Guru yang sudah sesuai dengan antara latar belakang pendidikannya dengan bidang studi yang di ajarkannya. Kepala madrasah lagi berusaha dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan agar lebih profesional dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik.

2. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Islamiyah Medan

Kepala madrasah dalam menjalankan peran kepemimpinannya adalah dengan mengaplikasikan program-program yang telah direncanakan

dan disusun oleh kepala madrasah. Dalam mengaplikasikan program tersebut kepala madrasah harus bekerja secara maksimal agar perannya sebagai seorang pemimpin dapat terlaksana dengan baik, dengan begitu maka mutu pendidikan di madrasah yang dipimpinnya dapat mengalami kemajuan sesuai dengan standar mutu pendidikan nasional.

Adapun hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Islamiyah Medan beliau menjelaskan bahwa :

“Tentu saja sebagai kepala madrasah memiliki program-program kerja, sehingga kepala madrasah berperan sebagai manajer, sebagai *educator* dan sebagai *motivator*. Jadi, kepala madrasah berperan sebagai manajer itu tadi untuk mengimplementasikan visi misi madrasah, jadi itulah peran kepala madrasah dan memberi contoh yang baik kepada para bawahannya”.⁸²

Dari pernyataan dari kepala madrasah dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah memiliki program kerja, sehingga kepala madrasah sebagai *educator* dan *motivator*. Jadi kepala madrasah sebagai pemimpin untuk mengimplementasikan visi misi madrasah.

Kemudian hasil dari wawancara dengan guru bidang studi bahasa inggris bapak Hotma Ramadhan Leo S.Pd beliau mengatakan:

“Ya perannya sangat banyak, yang pertama kami sebagai guru-guru untuk meningkatkan kinerja itu langsung apa yang murid hafal kami sudah hafal apa yang ayat murid hafal kami sudah hafal makanya kami bisa mengtransfer ilmu dan itu bukan guru agama saja, guru mata pelajarannya juga yang untuk quran asma ulhusna kemudian kita tes setoran, cara memandikan mayat itu hampir seluruh guru tau dan itu

82 Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Islamiyah Medan Bapak Rustam S.Pd.I Pada Tanggal 23 September 2019 Pukul 11.00 Wib.

kepala sekolah yang mengajarkannya kepada guru dan guru yang mempraktekan langsung kepada siswa”.⁸³

Kemudian di perkuat dengan WKM Bidang Kurikulum ibu Ayu Suraya, S.Ag beliau mengatakan:

“Karena kita bekerja pun peran kepala sekolah memotivasi untuk membuat RPP dan media-mediannya, peran kepala sekolah sebenarnya sangat penting, kenapa saya katakan demikian karena kepala sekolah bisa juga sebagai pendidik. Agar selalu memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan”.⁸⁴

Dari hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala madrasah yaitu sebagai *educator* (pendidik) dan *motivator* (motivasi). Jadi kepala sekolah berperan sebagai pemimpin untuk mengimplementasikan visi misi madrasah untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Peran kepala sekolah tujuan untuk meningkatkan kinerja para guru agar lebih baik kedepannya.

3. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan

Strategi yaitu suatu rancangan yang dimana sebelum melakukan suatu hal terlebih dahulu harus memiliki strategi yang ingin dicapai. Dari hasil wawancara bersama kepala madrasah tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah

⁸³ Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris Bapak Hotma Ramadhan Leo, S.Pd Pada Tanggal 25 September 2019 Pukul 10.00 Wib.

⁸⁴ Wawancara dengan WKM Bidang Kurikulum Ibu Ayu Suraya, S.Ag Pada Tanggal 23September 2019 Pukul 09.00 Wib.

Medan, perlu di paparkan berdasarkan data dan hasil wawancara serta dokumentasi sebagaimana yang ditemukan dari lokasi penelitian.

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Guru bidang studi bahasa inggris sebagai berikut :

“Seperti yang saya bilang tadi kinerjanya sesuai dengan akhlak, kemudian berdasarkan metode apa yang diembankan oleh Kemenag (1) disiplin (2) senyum, sapa, salam itu yang membuat kepala sekolah terlihat bijak baik di depan guru maupun di depan murid. Kemudian dari segi penghargaan itu tunjangannya agak lebih dari guru yang biasa, beliau selalu guru yang mendapat reward tadi untuk mengaplikasikan ilmu kepada guru-guru yang lain ”.⁸⁵

Kemudian di waktu yang sama peneliti wawancara WKM Bidang Kurikulum ibu Ayu Suraya S.Ag mengungkapkan :

“Strategi kepala sekolah melakukan pendekatan-pendekatan terhadap guru-guru yang ada disini, misalnya menanyakan kendala apa dalam proses pembelajaran. Kemudian kepala sekolah juga mengikutkan guru-guru disini dalam berbagai seminar, tujuan untuk meningkatkan pengetahuan atau kinerja dari guru itu sendiri”.⁸⁶

Berdasarkan dari pemaparan wawancara di atas dapat disimpulkan strategi kepala sekolah yaitu melakukan pendekatan terhadap guru di mts Islamiyah Medan, tujuan untuk mengetahui apa kendala guru dalam proses pembelajaran. Guru juga sering diikut sertakan dalam seminar-seminar. Agar menambah pengetahuan atau wawasan dalam mengajar. Dan dari segi penghargaan yang diberikan kepala sekolah untuk guru-guru yang berprestasi berupa tunjangannya agak lebih dari guru biasa.

⁸⁵ Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris Bapak Hotma Ramadhan Leo, S.Pd Pada Tanggal 25 September 2019 Pukul 10.30 Wib

⁸⁶ Wawancara dengan WKM Bidang Kurikulum Ibu Ayu Suraya, S.Ag Pada Tanggal 23September 2019 Pukul 09.15 Wib.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Islamiyah Medan sebagai berikut :

“Strategi yang saya terapkan yaitu yang pertama disiplin dalam hal mengajar dan kehadiran ke sekolah tepat waktu. Kemudian melakukan pembinaan kinerja guru contohnya sering mengikutkan para guru tertentu dalam seminar dan pelatihan tujuan agar menambah IPTEK (ilmu pengetahuan dan teknologi). Dan memberikan motivasi terhadap guru-guru disini agar semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik”.⁸⁷

Dari hasil wawancara di atas memang benar kepala sekolah melakukan pembinaan kinerja guru seperti mengikuti seminar dan pelatihan menerapkan kedisiplinan terhadap guru maupun murid di MTs Islamiyah Medan. Memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja biasanya kepala madrasah memberikan masukan-masukan kepada guru agar guru lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

4. Hambatan yang dihadapi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Serta Solusi yang dilakukan untuk Mengatasi Masalah tersebut di MTs Islamiyah Medan.

Dalam melaksanakan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, tentunya ada hambatan yang dihadapi mulai dari kualitas tenaga pendidik yang belum mencapai target sehingga masalah kesejahteraan guru. Seringkali dinilai tidak sinkron, akibatnya kepala madrasah ragu-ragu untuk mengambil kebijakannya.

⁸⁷ Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Islamiyah Medan Bapak Rustam S.Pd.I Pada Tanggal 23September 2019 Pukul 11.00 Wib.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah di MTs Islamiyah Medan mengenai hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru, beliau mengatakan jawaban sebagai berikut:

“Setiap pekerjaan tentu ada kendala atau hambatan dalam meningkatkan kinerja guru, misalkan seperti kurangnya sarana dan prasarana yang kurang memadai untuk menunjang kinerja guru, kemudian kalau ada kendala masalah guru biasanya saya bermusyawarah kepada guru-guru untuk menyelesaikan masalahnya. Solusinya untuk mengatasi hal tersebut, maka upaya yang saya lakukan seperti mendorong dan memotivasi guru untuk aktif dalam KKG. Dalam hal ini saya selalu mengadakan pendekatan dan meyakinkan pada guru tentang pentingnya sikap profesional dalam mengajar dan sikap tersebut dapat diperoleh guru melalui keaktifannya di KKG.”⁸⁸

Hasil wawancara peneliti dengan Guru bahasa Inggris mengenai hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru serta solusi dari permasalahan tersebut :

“Biasanya ketika mendapat hambatan dia pecahkan sendiri bersama guru-guru, tapi kalau memang tidak terpecahkan barulah dia melapor ke yayasan”.⁸⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa hambatannya masih kurangnya sarana dan prasarana dibuktikan dengan dokumentasi sebagai berikut:

No	Keterangan Gedung	Jumlah	KEADAAN / KONDISI				
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	Luas m2	KET
1	Ruang Kelas	6	3	3	-	56	
2	Ruang Perpustakaan	1	√	√	-	6	
3	Ruang Laboratorium IPA	-	-	-	-	-	

⁸⁸ Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Islamiyah Medan Bapak Rustam S.Pd.I Pada Tanggal 23 September 2019 Pukul 11.15 Wib.

⁸⁹ Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris Bapak Hotma Ramadhan Leo, S.Pd Pada Tanggal 25 September 2019 Pukul 10.30 Wib

4	Ruang Kepala	1	√	√	-	20	
5	Ruang Guru	1	√	√	-	20	
6	Masjid	1	√	-	-	35	
7	Ruang UKS	-	√	-	-	30	
8	Ruang BP/BK	-	√	√	-	4	
9	Gudang	1	√	√	-	6	
10	Ruang Sirkulasi	-	-	-	-	-	
11	Ruang Kamar Mandi Kepala	1	√	-	-	3	
12	Ruang Kamar Mandi Guru	-	-	-	-	3	
13	Ruang Kamar Mandi Siswa Putra	1	√	-	-	12	
14	Ruang Kamar Mandi Siswa Putri	1	√	-	-	12	
15	Halaman / Lapangan Olah Raga	1	√	-	-	16	

Tabel 4.2 Data Keadaan Sarana dan Prasarana di MTs Islamiyah Medan
Sumber Data: Dokumen MTs Islamiyah Medan

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masih kurangnya sarana dan prasarana yang mampu menunjang proses pembelajaran. Hal ini ditandai dengan adanya ruang yang belum ada di sekolah tersebut, seperti lab IPA ini sangat perlu untuk praktek mata pelajaran IPA.

Dari hasil wawancara dari responden di atas dapat disimpulkan bahwa hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru yaitu masih kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran di kelas. Upaya yang dilakukan kepala sekolah memotivasi para guru untuk aktif dalam KKG.

Hasil wawancara peneliti dengan WKM Bidang Kurikulum mengenai hambatan yang dihadapi sebagai berikut :

“Faktor penghambatnya yaitu sarana dan prasarana yang kurang memadai dan pembiayaan yang kurang dan faktor dari dalam diri guru itu sendiri yang enggan mengembangkan potensinya”.⁹⁰

Dari hasil wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwa hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru yaitu masih kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran secara tidak langsung menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah memotivasi para guru untuk aktif dalam KKG. Dalam hal ini saya selalu mengadakan pendekatan dan meyakinkan pada guru tentang pentingnya sikap profesional dalam mengajar dan sikap tersebut dapat diperoleh guru melalui keaktifannya di KKG.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas tentang Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan sudah baik, hal ini tidak terlepas dari beberapa komponen yang saling bekerja sama antara staf, guru dan murid. Hanya saja masih terdapat kendala dalam peningkatannya.

1. Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan

Dari hasil beberapa wawancara di atas di ketahui bahwa dalam kinerja guru di MTs Islamiyah Medan baik di buktikan dengan kedisiplinan para guru, kemudian dengan bertambahnya siswa dari tahun ke tahun, dilihat dari segi kepribadian guru tersebut, hubungan dengan

⁹⁰ Wawancara dengan WKM Bidang Kurikulum Ibu Ayu Suraya, S.Ag Pada Tanggal 23September 2019 Pukul 09.30 Wib.

warga sekolah, proses belajar mengajarnya sudah menggunakan media, berbagai metode pembelajaran dan sudah sesuai dengan RPP. Guru yang sudah sesuai dengan antara latar belakang pendidikannya dengan bidang studi yang di ajarkannya. Kepala madrasah lagi berusaha dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan agar lebih profesional dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik.

Dikatakan kinerja guru sudah baik apabila dalam proses belajar mengajar harus memiliki kompetensi tersendiri seperti yang diungkapkan oleh Syaiful Sagala didalam bukunya yaitu guru harus memiliki kompetensi di antaranya: 1) kemampuan untuk memandang dan mendekati masalah-masalah pendidikan dan prespektif masyarakat global, 2) kemampuan untuk berkerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan bertanggung jawab sesuai dengan peranan dan tugas dalam masyarakat, 3) kapasitas kemampuan berfikir secara kritis dan sistematis, dan 4) keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan intelektual sesuai dengan tuntutan jaman yang selalu berubah.⁹¹ Semua itu agar dapat menuju pendidikan yang berkualitas, efektif, dan efisien, serta mencapai tujuan pembelajaran. Untuk memiliki kompetensi tersebut guru perlu membina diri secara baik, karena fungsi guru adalah membina dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara profesional dalam proses belajar mengajar.

⁹¹ Syaiful Sagala, (2013), *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, Hal. 209

Untuk mencapai tujuan tersebut, guru yang profesional harus memiliki empat kompetensi menurut Jamil Suprihatiningrum guru wajib memiliki kompetensi yang meliputi di antaranya yaitu:

1. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil kerja, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional guru menggambarkan tentang kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang yang mengampu jabatan sebagai seorang guru yang artinya kemampuan yang ditampilkan itu menjadi ciri ke profesionalannya dan kompetensi profesional ini merupakan kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi keilmuan yang menaungi kurikulum tersebut serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.⁹²

⁹²Jamil Suprihatiningrum, (2013), *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, Hal 100

Selain kompetensi guru profesional di atas, ada sepuluh kemampuan dasar guru yang harus dimiliki oleh guru yang akan berjalan beriringan dengan empat kompetensi di atas, diantaranya: (1) Menguasai landasan-landasan pendidikan, (2) Menguasai bahan pelajaran, (3) Kemampuan mengelola program belajar mengajar, (4) Kemampuan mengelola kelas, (5). Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, (6) Menilai hasil belajar siswa, (7) Kemampuan mengenal dan menterjemahkan kurikulum, (8) Mengetahui fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, (9) Memahami prinsip-prinsip dan hasil pengajaran, (10) Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi pendidikan.⁹³

Dalam Peraturan Pemerintah RI Tahun 2005 No. 19 disebutkan bahwa ada 7 (tujuh) komponen standar kompetensi guru, meliputi a) Penyusunan rencana pembelajaran; b) Pelaksanaan interaksi belajar- mengajar; c) Penilaian prestasi belajar peserta didik; d) Pelaksanaan tindak lanjut hasil; penilaian prestasi belajar peserta didik; e) Pengembangan profesi; f) Pemahaman wawasan kependidikan; g) Penguasaan bahan kajian akademik sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.⁹⁴

2. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs

Islamiyah Medan

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala madrasah yaitu sebagai *educator* (pendidik) dan *motivator* (motivasi). Jadi kepala sekolah berperan sebagai pemimpin untuk mengimplementasikan visi misi madrasah untuk mencapai tujuan

⁹³*Ibid*, hal. 210.

⁹⁴ UU RI No. 19 Tahun 2005 *Tentang Standar Kompetensi Guru*

yang sudah ditentukan. Peran kepala sekolah tujuan untuk meningkatkan kinerja para guru agar lebih baik kedepannya.

Jika dikaitkan dengan teori yang ada maka peran kepala madrasah/sekolah Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).⁹⁵

1) Kepala Sekolah sebagai Educator (Pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai edocator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

2) Kepala Sekolah sebagai Manajer

Kepala sekolahh dalam fungsi ini harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

3) Kepala Sekolah sebagai Administrator

⁹⁵ E, Mulyasa, (2013), *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, Hal 98

Fungsi ini memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi, maka secara spesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola program tahunan, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan.

4) Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran.

5) Kepala Sekolah sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

6) Kepala Sekolah sebagai Innovator

Kepala sekolah sebagai innovator, maka harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

7) Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator kepada sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Berdasarkan temuan dilapangan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan sudah sesuai dengan teori di atas dan kepala madrasah masih berusaha menjalankan perannya sebagai kepala madrasah dengan sebaik-baiknya yang sesuai dengan ketentuan.

3. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Islamiyah Medan

Dari hasil wawancara di atas memang benar kepala sekolah melakukan pembinaan kinerja guru seperti mengikuti seminar-seminar dan pelatihan, menerapkan kedisiplinan terhadap guru maupun murid di MTs Islamiyah Medan. Memberikan motivasi kepada guru tujuannya untuk meningkatkan kinerja biasanya kepala madrasah memberikan masukan-masukan kepada guru agar guru lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas tentang strategi kepala madrasah dengan perbandingan teori menurut Castetter sebagaimana

dikutip oleh E. Mulyasa yaitu: a) Pembinaan kinerja guru yaitu di kelompokkan menjadi tiga macam pembinaan yaitu pertama pembinaan kemampuan guru dalam hal memelihara program pengajaran di kelas, kedua kemampuan guru dalam hal menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik, ketiga memperbaiki situasi belajar anak didik. Dalam hal pembinaan kemampuan guru dalam memelihara program pengajaran di kelas, kepala sekolah harus memahami tahap-tahap proses pengajaran sehingga dapat membantu kepala sekolah untuk melaksanakan pembinaan program pengajaran kepada guru-guru.⁹⁶ b) Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru melalui kegiatan pembelajaran salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu pembinaan dari kepala sekolah melalui supervisi akademik, kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran siswa untuk itu perlu diadakan pembinaan tindak lanjut dari kepala sekolah antara lain melalui supervisi pengajaran. c) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal yaitu membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya, membantu tenaga kependidikan meningkatkan standart perilakunya, menggunakan pelaksanaan atauran sebagai alat. d) Pemberian motivasi meningkatkan kinerja produktifitas kerja perlu di perhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

⁹⁶Ali Imron, (1993), *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Jaya, Hal 9

Motivasi yang diberikan bisa berupa reward, beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap kinerja guru. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala sekolah, hal ini bisa berupa dengan pembinaan atau dengan dorongan kata-kata. e) Pemberian penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif, melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Kepala sekolah yang mengerti kebutuhan seorang guru maka dia akan memberikan penyemangat agar guru dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini bisa dengan kenaikan gaji, kenaikan pangkat, finansial, piagam, dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan serta hasil kinerja guru tersebut.⁹⁷

Berdasarkan fakta yang ditemukan dilapangan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan sudah sesuai dengan teori di atas, hanya saja pengawasan dari kepala madrasah yang belum optimal. Kepala madrasah masih berusaha untuk meningkatkan kinerja guru yang ada disini dan memperbaharui strategi-strategi yang sudah sebelumnya, akan tetapi kepala madrasah butuh kontribusi dari kepala yayasan dikarenakan keputusan harus tergantung dari kepala yayasan dan membuat kepala madrasah tidak berperan penuh dalam mengambil keputusan.

97 E. Mulyasa, (2007), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, Hal 111-141

Strategi kepala madrasah dalam merekrut tenaga pendidik harus sesuai dengan standar yang dibuat sekolah. Seperti harus lulusan strata 1 dan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang di ajarkan. Tetapi dilihat dari tabel di bawah masih ada sebagian guru yang belum sesuai sama latar belakang pendidikannya, jadi itu mampu menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja guru tersebut.

Tabel 4.3 Data Pendidik Berserta Bidang Studi MTs Islamiyah Medan

No	Nama	Bidang Studi	Jenjang Pendidikan
1	Rustam, S.Pd.I	Kepala MTs	PAI
2	Syarwan Nst, S.Pd I	Kepala MDTA	PAI
3	Dra. Srimurti Batubara	Fiqih	PAI
4	Henny Herlina, SE	Tata Usaha	EKONOMI
5	R.Ani Syamsidar, SH	Bahasa Indonesia	HUKUM
6	Abdan Ebin Purba, S.Pd	Bahasa Inggris	BAHASA INGGRIS
7	Sri Nurwati, S.Pd	Matematika	MATEMATIKA
8	Bakdiyah, ST	Ilmu Pengetahuan Alam	TEKNIK
9	Kartika Eka Putri, S.Pd.I	TIK	ILMU KOMPUTER
10	Zulaika Pospos, S.Pd.I	Pendidikan Kewarganegaraan	PKN
11	Nur Asmani, S.Pd	Seni Budaya Keterampilan	SENI BUDAYA
12	Ayu Suraya, S.Ag	Sejarah Kebudayaan Islam	PAI
13	Syarifatul Jannah, S.Pd.I	Al-Qur'an	PAI
14	Moncot, S.Ag	Bahasa Arab	B. ARAB
15	Fitry Wahyuni, S.Pd	Ilmu Pengetahuan Sosial	IPS
16	Dani Syahputra, S.Pd	Penjas	OLAHRAGA
17	Dzul Fadli Sya`Bana	Tahfiz	-
18	Hotma Ramadhan Leo, S.Pd	Bahasa Inggris	BAHASA INGGRIS
19	Sapren	Karate	-
20	Rizki Andi Syahputra	Pramuka	-
21	Erlis Fahrurrozy, S.E	Mulok	EKONOMI

22	Abdul Halim, S.Kom	Operator	KOMPUTER
23	Halimah	Penjaskes	OLAHRAGA

Sumber Data :Dokumentasi Tata Usaha MTs Islamiyah Medan

4. Hambatan yang dihadapi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Serta Solusi Atas Permasalahan Tersebut.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di madrasah. Hal ini karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dari hasil wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwa hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru yaitu masih kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran secara tidak langsung menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah memotivasi para guru untuk aktif dalam KKG. Dalam hal ini saya selalu mengadakan pendekatan dan meyakinkan pada guru tentang pentingnya sikap profesional dalam mengajar dan sikap tersebut dapat diperoleh guru melalui keaktifannya di KKG.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan peneliti dan pembahasan hasil penelitian mengenai Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan, dapat ditarik kesimpulan bahwa sudah berjalan dengan baik sesuai dengan program yang telah dilaksanakan kepala madrasah.

Secara terperinci, sebagai kesimpulan dari Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja guru di MTs Islamiyah Medan baik di buktikan dengan kedisiplinan para guru, kemudian dengan bertambahnya siswa dari tahun ke tahun, dilihat dari segi kepribadian guru tersebut, hubungan dengan warga sekolah, proses belajar mengajarnya sudah menggunakan media, berbagai metode pembelajaran dan sudah sesuai dengan RPP. Guru yang sudah sesuai dengan antara latar belakang pendidikannya dengan bidang studi yang di ajarkannya. Kepala madrasah lagi berusaha dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan agar lebih profesional dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik.
2. Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan yaitu sebagai *educator* (pendidik) dan *motivator* (motivasi). Jadi kepala sekolah berperan sebagai pemimpin untuk mengimplementasikan visi misi madrasah untuk mencapai tujuan

yang sudah ditentukan. Peran kepala sekolah tujuan untuk meningkatkan kinerja para guru agar lebih baik kedepannya.

3. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melakukan pembinaan kinerja guru seperti mengikuti seminar dan pelatihan menerapkan kedisiplinan terhadap guru maupun murid di MTs Islamiyah Medan. Memberikan motivasi kepada guru tujuannya untuk meningkatkan kinerja biasanya kepala madrasah memberikan masukan-masukan kepada guru agar guru lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.
4. Hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru yaitu masih kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran secara tidak langsung menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah memotivasi para guru untuk aktif dalam KKG. Dalam hal ini saya selalu mengadakan pendekatan dan meyakinkan pada guru tentang pentingnya sikap profesional dalam mengajar dan sikap tersebut dapat diperoleh guru melalui keaktifannya di KKG.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan data yang ditemukan dilapangan, maka untuk meningkatkan Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan, ada beberapa saran yang perlu disampaikan kepada berbagai pihak terkait, antara lain:

1. Kinerja guru di MTs Islamiyah Medan sudah melaksanakan tugasnya dengan baik, dalam kinerja guru hendaknya untuk meningkatkan

keprofesionalan agar untuk memberikan layanan yang baik terhadap siswa secara efektif dan efisien.

2. Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan sudah berjalan dengan baik, yaitu sebagai Educator, 2) Manajer, 3) Administrator, 4) Supervisor, 5) Leader, 6) Climator, dan 7) Enterpreneurship, sehingga pekerjaan itu dapat berjalan dengan lancar dan mencapai sasaran.
3. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan sudah sesuai dengan teori yang ada hanya saja harus lebih ditingkatkan lagi pengawasannya, agar guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. I. (2013) *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik: Edisi Revisi V*, Jakarta: Rineka Cipta
- Assauri, Sofian. (2013). *Strategic Management*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Chaniago, N. S. (2011). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis
- Danim, Sudarwan. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia
- Darwis, Amri. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Islam: Pengembangan Ilmu Paradigma Islami*. Jakarta: Rajawali Pers
- Engkoswara. H. dkk. (2015). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Fathurrohman, Pupuh dan Sutikno, M. S. (2011). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Refika Aditana
- Ghony, M. D. dan Al-Manshur, Fauzan. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Hadijaya, Yusuf. (2013). *Menyusun Strategi berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Pandan: Perdana Publishing
- Hamalik, Oemar. (2006). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Rosdakarya
- Handoko, Reksoprodjo. (1994). *Organisasi Perusahaan Struktur Dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE
- Hasan, Basri. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Imron, Ali. (1993). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Ismail, M. S. (1994). *Hadis Nabi Yang Tekstual dan Kontekstual: Telaah Ma"ani al-Hadis Tentang Ajaran Islam yang Universal, Temporal dan Lokal*, Jakarta: Bulan Bintang
- Kompri. (2016). *MANAJEMEN PENDIDIKAN (komponen-komponen elementer kemajuan sekolah)*. (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA)

- Lubis, E. A. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Medan: UNIMED Press
- Mahmud al-Tahhan, *Taisir Mustalah al-Hadis* (Beirut: Dar al-Qur'an al-Karim, 1972), h. 78, Lihat juga Syihab al-Din Abu al-Fadl Ahmad ibn „Ali ibn Hajar al-,Asqalani, *Nuhat al-Nazr Syarh Nukhbah* (Mesir: al-Munawwarah, t.th.), Hal 98
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mesiono. (2015). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Moleong, L. J. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mudlofir, Ali. (2013). *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Muhibin. (1996). *Hadis-hadis Politik*, Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Mulyasa, E. (2014). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- _____. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- _____. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Muttaqin, Abdul. (2014). *Skripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Pembelajaran di SMP Al-Hirah Lau Dendang*. Medan: IAIN SU
- PB, Trison. (2007). *Manajemen Strategis Terapan Perusahaan dan Bisnis*. Bandung: Tugu Publisher
- Pidarta, Made. (2009). *Landasan Kependidikan: Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Purwanto, Ngalim. (2012). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Qomar, Mujamil. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga

- Risamasu, Ferdinand dkk. (2015). *Pengantar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing
- Rohmat. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Purwokerto: STAIN Press
- Saefullah. (2014). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA
- Sagala, Syaiful. (2013). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Salim dan Syahrums. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Shihab, M. Q. (2017). *Tafsir Al-Mishbah*. Jakarta: Lentera Hati
- Siagian, S. P. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindi Persada
- Suprihatiningrum, Jamil. (2013). *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Syaamil. (2007). *Syaamil Al-Qur'an Terjemahan*. Bandung: Sygma
- Syafaruddin dan Asrul. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Cita Pustaka Media
- Syafaruddin. (2017). *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing
- Umar, Husein. (2010). *Desain Penelitian Manajemen Strategik: Cara Mudah Meneliti Masalah- Masalah Manajemen Strategik untuk Skripsi, Tesis, dan Praktik Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Usman, Husaini. (2006). *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- UU RI No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers

- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wijaya, Candra. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPPI
- M. Syaifi, 2017, *Tesis Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*, Diakses <http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id>
- Sodiah, (2015), *Perencanaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan*. Hal 927, Diakses Di <http://ejurnal.stai-mauizhah.ac.id/admin/files/perencanaan.pdf>
- Ika Suryani, 2017, Skripsi, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di MTs Babussalam Rungkang Desa Merembu Kec. Labuapi Lombok Barat*, Diakses <http://uinmataram.ac.id>
- Imatus Sholikhah, 2008, *Skripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI (Studi Kasus di MTsN Karangrejo Tulungagung)*, Diakses <http://repo.iain-tulungagung.ac.id>
- Rochman Hidayati, 2016, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 67 Sungai Raya*, <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SDUuh3XQDQJ:jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/download/15453/13615+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id&client=firefox-b>
- Wahyuningsih, 2018, *Skripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 02 Bandar Lampung*, Diakses <http://repository.radenintan.ac.id>

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA TENTANG KEMAMPUAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs ISLAMİYAH MEDAN

Sumber Data : Kepala Madrasah

Nama : Rustam, S.Pd.I

1. Menurut bapak kepemimpinan yang seperti apa yang dibutuhkan di MTs Islamiyah Medan ini?
2. Sebagai kepala madrasah fungsi dan tanggung jawab apa yang harus di jalankan di MTs Islamiyah Medan ini?
3. Sebagai pemimpin, bagaimana cara bapak dalam menerima masukan dari bawahan bapak yang sifatnya saran maupun kritikan?
4. Gaya kepemimpinan seperti apa yang bapak pakai di MTs Islamiyah Medan ini?
5. Bagaimana pandangan bapak terhadap kinerja guru-guru di MTs Islamiyah Medan ini?
6. Bagaimana peran bapak sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan ?
7. Apakah bapak melakukan pengawasan atau supervisi pada kegiatan pembelajaran dikelas ?

8. Bagaimana bentuk motivasi bapak dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan ?
9. Bagaimana bentuk reward yang bapak berikan bagi guru-guru yang berprestasi khususnya dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan?
10. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan ?
11. Apakah ada hambatan dalam meningkatkan kinerja guru, bagaimana cara bapak dalam menghadapi hambatan tersebut serta solusi yang bapak berikan dari permasalahan tersebut ?

Sumber Data : Wakil Kepala Madrasah (WKM)
Nama : Ayu Suraya, S.Ag

1. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu terhadap kepemimpinan kepala madrasah yang ada di MTs Islamiyah Medan ini?
2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana hubungan kepala madrasah dengan guru-guru yang ada di MTs Islamiyah Medan ini?
3. Menurut Bapak/Ibu Apakah kepala madrasah mampu menjalankan tugasnya sebagai manajer di MTs Islamiyah Medan ini?

4. Menurut Bapak/Ibu apakah gaya yang di dipakai kepala madrasah di sekolah ini sudah berhasil dijalankan khususnya dalam meningkatkan kinerja guru?
5. Menurut Bapak/Ibu bagaimana kinerja guru di MTs Islamiyah Medan ?
6. Menurut Bapak/Ibu bagaimana teknik supervisi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan ini?
7. Menurut Bapak/Ibu bagaimana cara kepala madrasah memotivasi guru-guru di sekolah ini supaya bersemangat dalam menjalankan tugasnya?
8. Menurut Bapak/Ibu bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan ?
9. Bagaimana strategi kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan ini?
10. Bentuk reward apa yang diberikan kepala madrasah kepada guru-guru yang berprestasi terkhususnya dalam meningkatkan kinerja guru?
11. Menurut Bapak/Ibu bagaimana upaya kepala madrasah dalam menghadapi hambatan yang terjadi dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan ini?

Sumber Data : Guru

Nama : Hotma Ramadhan Leo, S.Pd

1. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu terhadap kepemimpinan kepala madrasah yang ada di MTs Islamiyah Medan ini?

2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana hubungan kepala madrasah dengan guru-guru yang ada di MTs Islamiyah Medan ini?
3. Menurut Bapak/Ibu Apakah kepala madrasah mampu menjalankan tugasnya sebagai manajer di MTs Islamiyah Medan ini?
4. Menurut Bapak/Ibu apakah gaya yang di dipakai kepala madrasah di sekolah ini sudah berhasil dijalankan khususnya dalam meningkatkan kinerja guru?
5. Menurut Bapak/Ibu bagaimana kinerja guru di MTs Islamiyah Medan ?
6. Menurut Bapak/Ibu bagaimana teknik supervisi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan ini?
7. Menurut Bapak/Ibu bagaimana cara kepala madrasah memotivasi guru-guru di sekolah ini supaya bersemangat dalam menjalankan tugasnya?
8. Menurut Bapak/Ibu bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan ?
9. Bagaimana strategi kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan ini?
10. Bentuk reward apa yang diberikan kepala madrasah kepada guru-guru yang berprestasi terkhususnya dalam meningkatkan kinerja guru?
11. Menurut Bapak/Ibu bagaimana upaya kepala madrasah dalam menghadapi hambatan yang terjadi dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Islamiyah Medan ini ?

Lampiran 2

BLANKO CHEKLIST

**PEDOMAN STUDI DOKUMENTASI TENTANG KEMAMPUAN
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MTs ISLAMİYAH MEDAN**

No.	Dokumen Penelitian	Checklist
1.	Struktur Organisasi Madrasah	✓
2.	Profil Madrasah	✓
3.	Data Pendidik	✓
4.	Data Siswa	✓
5.	Data Sarana dan Prasarana	✓
6.	Data Tenaga Kependidikan	✓

Lampiran 3

PEDOMAN DOKUMENTASI

**PEDOMAN STUDI DOKUMENTASI TENTANG KEMAMPUAN
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MTs ISLAMIAH MEDAN**

No.	Indikator	Keterangan
1.	Profil Madrasah	Baik
2.	Visi dan Misi Madrasah	Baik
3.	Ruang Kepala Madrasah	Baik
4.	Ruang Guru	Baik
5.	Ruang Tata Usaha	Baik
6.	Masjid	Baik
7.	Struktur Organisasi	Baik
8.	Program Kegiatan	Baik
9.	Prestasi Peserta Didik	Baik
10.	Ruang Kelas	Baik

Lampiran 4

DOKUMENTASI FOTO



Gam

Gambar 5.2 Wawancara dengan WKM Kurikulum MTs Islamiyah Medan



Gambar 5.3 Wawancara dengan Guru MTs Islamiyah Medan



Gambar 5.4 Depan Sekolah MTs Islamiyah Medan

DAFTAR HADIR GURU DAN KARYAWAN/ MTs ISLAMIAH MEDAN
TAHUN PELAJARAN 2019/2020

SEPTEMBER

NO	NAMA	JABATAN	SENIN		SELASA		RABU		KAMIS		JUMAT		SABTU		KETERANGAN
			TANGGAL	YTD	TANGGAL	YTD	TANGGAL	YTD	TANGGAL	YTD	TANGGAL	YTD			
1	MUSTAMIL, Ag. S.Pd.I	Kepala Sekolah	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
2	ATU SURAYA, S.Ag	WKM/Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
3	HAZRIYATI, JANNAH, S.Pd.I	WKM/Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
4	MUN ASMANI, S.Pd	WKM/Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
5	DIA SRI MURTI	BP	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
6	HENNY HE SULMA, SE	Tata Usaha	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
7	ANISA, HANIFA	Operator	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
8	SYARWAN NASUTION, S.Pd.I	Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
9	MARTIKA EKA PUTRI	Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
10	RANI SYAMSUDIN NIST, SH	Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
11	ANAN ERIC PURBA, S.Pd	Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
12	IRI NURWATI, S.Pd	Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
13	RAHDIYAH, ST	Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
14	MONICOT, S.Ag	Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
15	DIAN RAKA PDS, S.Pd.I	Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
16	ITIRI WAHYUNINGS, Pz	Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
17	DANI SAMPUTRA	Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
18	ERIS FAHRIROZZI, SE	Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
19	HAJIMAH	Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
20	SAFINEN	Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
21	DIUL FADLI SYA'BANA	Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		
22	NOTMA LEO R SIPAHUTAR	Guru	2/9-19		3/9-19		4/9-19		5/9-19		6/9-19		7/9-19		

Medan, 8
WKM KURBULUM
2019
ATU SURAYA, Ag

DAFTAR HADIR GURU DAN KARYAWAN/ MTs ISLAMIAH MEDAN
TAHUN PELAJARAN 2019/2020

AGUSTUS

NO	NAMA	JABATAN	SENIN		SELASA		RABU		KAMIS		JUMAT		SABTU		KETERANGAN
			TANGGAL	YTD	TANGGAL	YTD	TANGGAL	YTD	TANGGAL	YTD	TANGGAL	YTD			
1	MUSTAMIL, Ag. S.Pd.I	Kepala Sekolah	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
2	ATU SURAYA, S.Ag	WKM/Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
3	HAZRIYATI, JANNAH, S.Pd.I	WKM/Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
4	MUN ASMANI, S.Pd	WKM/Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
5	DIA SRI MURTI	BP	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
6	HENNY HE SULMA, SE	Tata Usaha	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
7	ANISA, HANIFA	Operator	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
8	SYARWAN NASUTION, S.Pd.I	Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
9	MARTIKA EKA PUTRI	Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
10	RANI SYAMSUDIN NIST, SH	Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
11	ANAN ERIC PURBA, S.Pd	Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
12	IRI NURWATI, S.Pd	Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
13	RAHDIYAH, ST	Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
14	MONICOT, S.Ag	Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
15	DIAN RAKA PDS, S.Pd.I	Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
16	ITIRI WAHYUNINGS, Pz	Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
17	DANI SAMPUTRA	Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
18	ERIS FAHRIROZZI, SE	Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
19	HAJIMAH	Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
20	SAFINEN	Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
21	DIUL FADLI SYA'BANA	Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		
22	NOTMA LEO R SIPAHUTAR	Guru	2/8-19		3/8-19		4/8-19		5/8-19		6/8-19		7/8-19		

Medan, 8
WKM KURBULUM
2019
ATU SURAYA, Ag

Gambar 5.5 Daftar hadir guru dari bulan Agustus s/d September



Gambar 5.6 Kegiatan membaca Asmaul Husna setiap Jum'at



Gambar 5.7 Ruang Guru MTs Islamiyah Medan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Diri

Nama : Mu'arif Abdy
NIM : 37.15.3.060
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Tempat/Tanggal Lahir : Medan Krio, 28 Januari 1998
Alamat : Jl. Brantas Dusun VII Medan Krio, Kec.
Sunggal, Kab. Deli Serdang, Sumatera
Utara

Agama : Islam
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Anak ke/dari : 1 dari 3 bersaudara
Email : abdymuarif28@gmail.com.
No.HP : 0813 7058 3270

Orang Tua

Nama Ayah : Usman
Nama Ibu : Sri Sugiati

Pekerjaan Orang Tua

Ayah : Wiraswasta
Ibu : Ibu Rumah Tangga

II. Pendidikan

- a. SDN 101736 (2003-2009)
- b. SMP Muhammadiyah 47 Sunggal (2009-2012)
- c. MA Negeri 2 Model Medan, Jurusan IPS (2012-2015)
- d. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (2015-2019)

III. Pengalaman Organisasi

- a. Pengurus Prisma (Persatuan Remaja Islam Medan Krio) 2017
- b. Hizbul Wathan (2016)