

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS ALKHAIRAAT  
TINOMBO**



**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan Islam (S.Pd) Pada Program Studi Pendidikan Manajemen Islam (MPI)  
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK)  
Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

**Oleh**

**FIRA ASTIKA  
NIM : 20.1.03.0055**

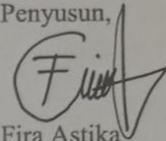
**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU  
SULAWESI TENGAH  
2025**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 26 Oktober 2024 M  
23 Rabiul Akhir 1446 H

Penyusun,



Fira Astika  
NIM: 20.1.03.0055

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Alkhairaat Tinombo" oleh mahasiswi atas nama Fira Astika, NIM: 20.1.03.0055. Mahasiswi Program Studi Manajemen Pendidika Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu. Setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan.

Palu, 26 Oktober 2024 M  
23 Rabiul Akhir 1446 H

Pembimbing I,

Pembimbing II,



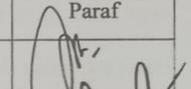
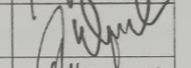
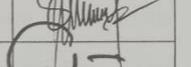
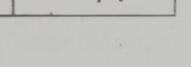
**Dr. Gusnarib, M. Pd**  
NIP. 196407071999032002



**Dr. Irawan Hadi Patanggu, M.Pd**  
NIP. 196504121994011001

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara Fira Astika NIM: 201030055 dengan judul "*Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Alkhairaat Tinombo*" yang diajukan dihadapan Dewan penguji Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, Kamis 13 Februari 2025 yang bertepatan dengan tanggal 14 Syaban 1446 H, dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya tulis ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) program studi Manajemen Pendidikan Islam dengan beberapa perbaikan.

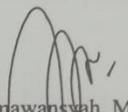
Jabatan	Nama	Paraf
Ketua Sidang	Darmawansyah, M.Pd	
Penguji utama I	Dr. Elya, S.Ag., M.Ag	
Penguji utama II	Dr. Samintang., S. Sos., M.Pd	
Pembimbing I	Dr. Gusnarib, M.Pd	
Pembimbing II	Dr. Irawan Hadi Patanggu, M.Pd	

### Mengetahui

Dekan Fakultas  
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan,

  
Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I  
NIP. 197312312005011070

Ketua Jurusan  
Manajemen Pendidikan Islam,

  
Darmawansyah, M.Pd  
NIP. 198903202019031008

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ  
سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji dan syukur Penulis panjatkan ke hadirat Allah swt, karena berkat rahmat dan Karunia-Nya jualah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan target waktu yang telah direncanakan. Shalawat dan salam Penulis persembahkan kepada nabi besar Muhammad saw beserta segenap keluarga dan sahabatnya.

Penulis menyadari, bahwa penulis adalah manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan dan kekhilafan. Sehingga penulis yakin, bahwa di dalam karya ini banyak terdapat kesalahan dan kejanggalan. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis memohon maaf sebesar-besarnya, dan tidak lupa juga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun, yang nantinya akan sangat membantu penulis dalam memperbaiki karya ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan bantuan moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada terhingga kepada:

1. Bejuta-juta terima kasih untuk dua orang hebat penulis, bapak “Muhlis” terima kasih karena selalu mengusahakan pendidikan untuk penulis dan Ibunda “Ita Sofiyana” yang telah membesarkan, mendidik dan membiayai

penulis dalam kegiatan studi dari jenjang pendidikan dasar sampai saat ini. Ungkapan terima kasih untuk seluruh keluarga dengan segala kesabaran dan memberi motivasi semangat dan kekuatan baik moril maupun material serta doa mereka sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.

2. Ayahanda Ilyas terima kasih karena selalu menjadi penyemangat penulis, terima kasih sudah selalu mendoakan setiap saat, sehingga penulis (putrimu) bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini sesuai dengan target penulis.
3. Bapak Prof. Dr. H. Lukman S. Thahir, M.Ag selaku Rektor beserta Warek Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
4. Bapak Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I selaku Dekan beserta Wadek FTIK yang telah banyak mengarahkan penulis dalam proses perkuliahan.
5. Bapak Darmawansyah, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dan Bapak Masmur. M, S.Pd.I., M.Pd.I selaku sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Datokarama Palu yang telah banyak mengarahkan penulis dalam proses perkuliahan.
6. Ibu Dr. Gusnarib, M. Pd selaku pembimbing I dan bapak Dr. Irawan Hadi Patunggu, M. Pd selaku pembimbing II yang telah dengan ikhlas telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai sesuai harapan.
7. Kepada seluruh dosen yang telah mengajarkan dan memberikan ilmunya dengan penuh rasa ikhlas dan sabar kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

8. Ibu Mirnawati, S. Pd., M.Pd. Selaku dosen penasehat akademik penulis yang selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan perkuliahan di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
9. Bapak Rifai, S.E., M.M selaku kepala perpustakaan yang mengizinkan penulis mencari referensi terkait judul skripsi, dan juga Perpustakaan Daerah yang telah menyediakan referensi yang penulis butuhkan.
10. Bapak Fadel, S.Pd selaku kepala madrasah, karena sudah mengizinkan untuk penulis meneliti di madrasah tersebut.
11. Kepada seluruh guru di MTS Alkhairaat Tinombo yang telah Meluangkan waktu serta banyak memberika informasi kepada penulis selama melaksanakan penelitian.
12. Kepada saudara-saudara Adit Setiawan dan Salwa Rahmadani, Putri Rezkiana yang telah memberi semangat dan dukungannya kepada penulis.
13. Kepada pemilik Nim 20.1.03.0061 atas nama indri wulan dan pemilik Nim 20.1.03.0063 atas nama herni yang selalu memberikan semangat kepada penulis dan selalu ada di saat penulis membutuhkan tempat pulang untuk bercerita terima kasih untuk semua dukungan, motivasi yang diberikan kepada penulis. Dan kepada seluruh teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dari Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) kelas MPI 3 angkatan 2020, teman-teman PPL, KKN yang telah banyak memberikan masukan, selalu mendukung dan memberikan motivasi untuk selalu semangat dalam menjalankan semua proses ini dan terima kasih sudah menjadi teman terbaik.

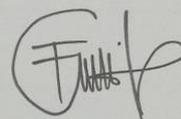
14. *Last but not least* diri sendiri **Fira Astika**. Terima kasih karna telah mampu bertahan dan berjuang sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai titik ini, walau sering merasa putus asa atas apa yang di usahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Mampu mengendalikan diri dari berbagi tekanan dari luar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut di banggakan untuk diri sendiri.

Akhirnya, kepada semua pihak, penulis senantiasa mendoakan semoga bantuan yang telah diberikan mendapat balasan yang tak terhingga dari Allah Swt.

Palu, 26 Oktober 2024 M

23 Rabiul Akhir 1446 H

Penulis,



Fira Astika

Nim: 20.1.03.0055

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
D. Penegasan Istilah .....	10
E. Garis-garis Besar Isi .....	15
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>17</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	17
B. Kepemimpinan .....	19
C. Kinerja Guru .....	41
D. Kerangka Berfikir.....	57
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>59</b>
A. Jenis Penelitian .....	59
B. Lokasi Penelitian .....	60
C. Kehadiran Peneliti .....	60
D. Data dan Sumber Data .....	61
E. Teknik Pengumpulan Data .....	63
F. Teknik Analisis Data .....	64

G. Pengecekan Keabsahan Data .....	66
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>68</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	68
B. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Alkhairaat Tinombo .....	75
C. Faktor Penghambat dan Pendukung Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Alkhairaat Tinombo .....	88
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>96</b>
A. Kesimpulan.....	96
B. Implikasi Penelitian .....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>99</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## **DAFTAR TABEL**

1. Nama Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo.....	71
2. Guru dan Staf TU MTS Alkhairaat Tinombo .....	71
3. Keadaan Sarana dan Prasarana MTS Alkhairaat Tinombo Tahun Ajaran 2023- 2024 .....	74

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Lampiran Pedoman Wawancara
2. Lampiran Surat Pengajuan Judul Skripsi
3. Lampiran Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
4. Lampiran penetapan Tim Penguji Proposal Skripsi
5. Lampiran Buku Konsultasi Bimbingan Skripsi
6. Lampiran Undangan Untuk Menghadiri Seminar Proposal Skripsi
7. Lampiran Kartu Seminar Proposal Skripsi
8. Lampiran Berita Acara Proposal Skripsi
9. Lampiran Surat Izin Penelitian Skripsi
10. Lampiran Surat Keterangan telah melaksanakan penelitian
11. Lampiran Daftar Informan
12. Lampiran Dokumentasi
13. Lampiran Daftar Riwayat Hidup

## ABSTRAK

**Nama :Fira Astika**  
**NIM :20.1.03.0055**  
**Judul Skripsi :Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Alkhairaat Tinombo**

---

Permasalahan pokok yang akan diuraikan dalam penelitian ini adalah Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Alkhairaat Tinombo. Permasalahan pokok tersebut dijabarkan dalam masalah yang lebih spesifik yang *pertama* Bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo? Yang *kedua* Apa saja faktor penghambat dan pendukung kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo?.

Untuk menjawab masalah tersebut penulis menggunakan metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara (*interview*) dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis yang penulis gunakan adalah reduksi data, penyajian dan verifikasi data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:1) peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo adalah:a. peran kepala madrasah sebagai a. *Educator*, b. *Supervisor*, c. *Motivator*. 2) Faktor penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu jumlah guru dan karyawan yang berstatus PNS atau pegawai Negeri Sipil lebih sedikit dibandingkan dengan guru honorer, dan berpengaruh pada rendahnya penghasilan guru honor dan juga faktor kemampuan bawaan yang dimiliki oleh para guru. Adapun faktor pendukung kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu adanya Rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang kuat di lingkungan madrasah Salah satu bukti keberhasilan dari upaya yang dilakukan oleh semua pihak di lingkungan madrasah untuk meningkatkan proses belajar mengajar adalah kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Dan juga tenaga pendidik mempunyai kemauan belajar yang tinggi, karena dengan adanya kemauan belajar yang tinggi pada Tenaga Pendidik maka akan tercapai tujuan dan akan berhasil jika semua pihak dapat bekerjasama dan melakukan masing-masing tugas dengan seharusnya.

Adapun implikasi dari penelitian ini adalah kepala sekolah harus terus memberikan motivasi dan supervisi kepada guru terutama pada kegiatan pengembangan mutu guru, agar guru merasa diperhatikan dan mendapat dukungan moral. Mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan kinerja guru.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### ***A. Latar Belakang***

Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dalam menyongsong era globalisasi merupakan era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang, yang menuntut masyarakat Indonesia untuk memantapkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta mempunyai etos kerja yang tinggi. Perwujudan manusia yang berkualitas tersebut menjadi tanggung jawab pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang makin berperan, menampilkan keunggulan yang tangguh, kreatif, mandiri, dan professional dalam bidangnya masing-masing.

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru dimadrasah, kepala madrasah memegang peranan penting sebagai penanggung jawab tertinggi. Jika guru dapat menjalankan perannya secara efektif, maka kinerjanya akan sangat tinggi. Sebaliknya, jika guru tidak dapat memainkan perannya yang efektif, maka kinerjanya akan menjadi lemah.

Madrasah sebagai organisasi membutuhkan koordinasi yang tinggi. Dalam menjalin koordinasi yang baik dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain di lingkungan

sekitarnya dan ingin bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam sebuah lembaga pendidikan, peran kepala madrasah merupakan salah satu bagian yang sangat penting. Peran kepala madrasah menjadi penentu utama terjadinya proses dinamisasi madrasah. Efektifitas kepemimpinan pendidikan tidak lepas dari beberapa aspek yang membangun terjadinya efektifitas terutama dalam hal kepemimpinan kepala madrasah sehingga mutu pendidikan dapat di capai. Kegagalan dan keberhasilan madrasah banyak ditentukan oleh kepala madrasah, karena kepala madrasah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh madrasah menuju pencapaian tujuan secara efektif.

Peran dari seorang kepala madrasah adalah untuk mendukung komponen-komponen kinerja guru. Apalagi dalam diri seorang kepala madrasah tersebut telah *included* berbagai predikat, seperti sebagai seorang pendidik, supervisor, pemimpin, agen perubahan, manajer, administrator, evaluator, dan motivator. Jika kepemimpinan ini tidak terlalu melekat pada diri seorang kepala madrasah, maka akan sulit untuk memperoleh kinerja yang baik dari tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Apa yang di uraikan di atas, secara teliti menjelaskan pentingnya posisi kepala madrasah dalam memajukan madrasah di bawah kepemimpinannya. Kepala madrasah merupakan sosok sentral dalam kemajuan berbagai komponen madrasah, termasuk perannya dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk

mewujudkan cita-cita pendidikan nasional, penyediaan tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, serta panutan kepala madrasah yang dinamis akan terus menjadi tumpuan dunia pendidikan.

Pada dasarnya madrasah di Indonesia dapat dikelola dengan kesungguhan, melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya Bab II Pasal 3 bahwa:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>1</sup>

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah-olah kepemimpinan dipaksa menghadapi bzerbai macam faktor seperti: struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi

---

<sup>1</sup>UU RI No. 20 Th. 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya (Bandung: PT Citra Umbara, 2003), h. 7.

satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa organisasi.

Kepala madrasah sebagai pemimpin adalah metafora yang diterima umum, dengan guru sebagai pengikut atau guru sebagai pekerja. Belakangan ini makin banyak literatur reformasi pendidikan yang secara konsisten menekankan bahwa pemimpin yang efektif tidak menerapkan secara langsung, tetapi sangat berpengaruh pada kemampuan madrasah untuk meningkatkan mutu implementasi program-program dan keberhasilan akademik siswa. Sementara aktivitas belajar siswa di madrasah makin diterima sebagai menempati posisi “pertama, terakhir, dan selalu” tergantung pada kualitas guru. Ini menunjukkan pentingnya kualitas kepemimpinan dalam menentukan kinerja guru dan mutu pengajaran di kelas.<sup>2</sup>

Paradigma pendidikan yang memberikan kewenangan luas kepada madrasah dalam mengembangkan berbagai potensinya memerlukan peningkatan kemampuan pemimpin dalam berbagai aspek manajerialnya, agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang di emban sekolahnya. Kepemimpinan merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di madrasah.

---

<sup>2</sup>Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal.176

Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan, dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerja sama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu kepala madrasah selaku pemimpin adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat evaluasi kepemimpinan bagi kepala madrasah.<sup>3</sup>

Kepala madrasah dan guru merupakan personil utama yang berhubungan langsung dengan tugas penyelenggaraan pendidikan. Kepala madrasah bersama para guru dituntut untuk dapat merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas dalam memajukan pendidikan. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi harus menyanggah persyaratan tertentu.

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional

---

<sup>3</sup> Muzamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Malang: Erlangga 2007), hal 105-106

adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.<sup>4</sup>

Kehadiran guru bukan sekedar mengajar dan berdiri didepan kelas, melainkan seorang guru yang mampu menjadi seorang pendidik. Guru adalah sosok manusia yang senantiasa memberi contoh yang baik dalam segala aktifitas kehidupan anak didik baik diluar kelas maupun didalam kelas, guna mencapai tujuan hidup yang lebih bermartabat. Guru adalah manusia yang rela menyumbangkan sebagian besar waktunya untuk berbagi ilmu kepada semua anak didiknya bahkan seluruh lapisan masyarakat.

Guru dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas yang diembannya. Akan tetapi realitas yang terjadi dewasa ini menunjukkan bahwa masih banyak guru yang melalaikan tugasnya dan cenderung lari dari tanggung jawab pendidikan. Apabila keadaan seperti ini terus berlangsung, maka tujuan pendidikan yang dicita-citakan tidak akan terwujud. Untuk itu perlu diadakan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru agar menjadi tenaga yang lebih profesional. Untuk meningkatkan kinerja guru perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan. Peningkatan kinerja guru tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya saja seperti melalui pemberian penataran, pelatihan maupun pemberian kesempatan untuk lebih berkembang, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain

---

<sup>4</sup> Kusnandar, *Guru Profesional* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 46-47

misalnya pemberian bimbingan dan motivasi, peningkatan disiplin, pemberian insentif dan gaji yang layak, dan juga penghargaan bagi guru berprestasi.

Dalam kaitannya dengan hal tersebut di atas, kemampuan kepala madrasah sebagai seorang pemimpin di suatu lembaga pendidikan sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru. Tugas dan fungsi kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menganalisis situasi dan dapat memberikan solusi terbaik terhadap setiap permasalahan yang dihadapi madrasah. Semua yang dilakukan kepala madrasah haruslah dapat memberikan penjelasan, saran, masukan, hubungan, motivasi dan dapat diterima oleh guru dan masyarakat madrasah secara menyeluruh. Selain itu peningkatan kepuasan kerja guru dalam bekerja juga dapat ditingkatkan melalui layanan supervisi oleh kepala madrasah.

Guru yang puas dalam bekerja cenderung profesional, motivasi kerja dan kinerjanya bagus, serta kaya dalam ide-ide ilmiah. Namun yang menjadi permasalahannya sekarang adalah kinerja guru di Indonesia masih rendah. Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia tidak lepas dari rendahnya mutu guru sebagai faktor utama penentu mutu pendidikan. Oleh karena itu, penelitian tentang guru diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru. Rendahnya kinerja guru yang mempengaruhi rendahnya profesionalisme guru tidak lepas dari rendahnya kontribusi kepala madrasah dalam pembinaan guru di madrasah melalui kegiatan supervisi. Kebanyakan waktu supervisor dihabiskan pada persoalan administrasi di Madrasah, selain itu madrasah sebagai *learning organization* juga mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru.

Hasil dari observasi peneliti memperoleh data yang berhubungan dengan peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Data yang di dapat bahwasannya kepala madrasah dalam meningkatkan peranannya paling tidak harus mampu menjalankan hal-hal yang berhubungan dengan ketertiban para guru dalam menjalankan tugas-tugasnya, berhubungan dengan hal-hal yang menunjang kinerja guru seperti: mengadakan rapat dinas para guru yang dipimpin langsung oleh kepala madrasah untuk membahas mengenai materi pembelajaran, pengembangan kurikulum, strategi pembelajaran dan masukan-masukan dari guru yang berkaitan dengan pengembangan dan kemajuan madrasah. Selain melakukan rapat dinas kepala madrasah juga harus melakukan pemantauan proses belajar mengajar yang dilakukan para guru di kelas-kelas guna mengetahui bagaimana seorang guru melakukan pengajaran dan bagaimana respon para siswa dalam mengikuti sistem atau kegiatan pembelajaran yang dilakukan para guru.

Berdasarkan keadaan diatas peneliti berniat untuk melakukan penelitian tentang peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Alkahirat Tinombo. Peneliti ingin mengetahui bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan apakah kepala madrasah mampu menjalankan peranannya dalam memimpin MTs Alkahirat Tinombo.

### ***B. Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Alkahirat Tinombo?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Alkhairat Tinombo?

### ***C. Tujuan dan Manfaat Penelitian***

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

Berdasarkan dari fokus masalah yang di ambil oleh penulis maka dapat di ambil tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Alkhairat Tinombo.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Alkhairat Tinombo.

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

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak. Beberapa manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis
  - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan khasanah ilmiah di bidang pendidikan, khususnya tentang peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.
  - 2) Memberikan kontribusi konstruktif pada bidang penelitian sebagai bahan sumber referensi dalam kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Secara Praktis

- 1) Bagi penulis: memberikan pengalaman dan wawasan tentang peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.
- 2) Bagi lembaga pendidikan: dengan hasil penelitian ini diharapkan seluruh pimpinan lembaga pendidikan lebih meningkatkan profesionalisme kepala madrasah.
- 3) Bagi masyarakat umum: dengan hasil penelitian ini diharapkan masyarakat ikut aktif memperhatikan kualitas kepemimpinan kepala madrasah sehingga dapat menjadi kepala madrasah yang professional yang mampu meningkatkan kinerja guru.

***D. Penegasan Istilah***

Agar judul skripsi ini mudah dipahami oleh pembaca, penulis akan menjelaskan istilah-istilah yang digunakan di dalam judul skripsi ini agar tidak terdapat perbedaan penafsiran atau perbedaan dalam memahami.

Selain itu, memberikan pengertian kepada pembaca apa yang hendak dicapai dalam skripsi penelitian ini. Penegasan istilah-istilah antara lain:

**1. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah**

a. Peran

Peranan berasal dari kata “peran”. Peran memiliki makna yaitu seperangkat tingkat diharapkan yang dimiliki oleh yang berkedudukan di

masyarakat. Istilah “peran” sering diucapkan banyak orang kata peran sering dikaitkan dengan posisi atau kedudukan seseorang.<sup>5</sup>

Peran adalah seperangkat pola perilaku yang diharapkan berkaitan dengan tugas seseorang dalam kedudukan pada satu unit sosial.<sup>6</sup> Peran adalah sama dengan perilaku dalam kedudukan tertentu dan mencakup perilaku itu sendiri dan sikap serta nilai yang melekat dalam perilaku.<sup>7</sup> Selanjutnya, peran merupakan perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.<sup>8</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa peran merupakan perilaku seseorang dalam menjalankan fungsi dan kedudukannya pada suatu lembaga atau organisasi.

#### b. Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono dalam bukunya “Pemimpin dan Kepemimpinan” kepemimpinan merupakan inti dari organisasi dan inti dari manajemen. Kepemimpinan ini berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian tujuan tertentu. Sedangkan menurut Burhanuddin dalam bukunya “Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan”, bahwa kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan oleh

---

<sup>5</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia ( Jakarta: Balai Pustaka, 2007)h.845

<sup>6</sup> Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice Hall, 1991), h. 283.

<sup>7</sup> Clarence A, *Human Behavior In Educational Administration*, ( New Jersey: Prentice Hall, Inc-Englewood Cliffs, 1978), h. 59.

<sup>8</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h. 854

seseorang dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan individu-individu supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>9</sup>

Kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manager yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan, 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.

### c. Kepala Madrasah

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 dijelaskan bahwa kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf

---

<sup>9</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 6

internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).<sup>10</sup>

Demikian pula pendapat Wahdjosumidjo mengemukakan dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya”, kepala madrasah merupakan dua gabungan kata, kedua kata tersebut adalah “kepala” dan “madrasah”. Kata kepala dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”<sup>11</sup>

Dengan demikian kepemimpinan kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan yang dilakukan kepala madrasah sebagai pimpinan di madrasah untuk mempengaruhi dan mendorong para guru dan staf lainnya di sekolah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, sehingga tercapai tujuan madrasah dengan efektif dan efisien.

---

<sup>10</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, Pasal 1, Ayat 1

<sup>11</sup> Wahdjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Cet. 4 (Jakarta: Raja Grafindo Persaja, 2003), hal. 83

## 2. Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu performance. Kata performance berasal dari kata to perform yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Performance berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dalam Kamus Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.<sup>12</sup>

Barnawi dan Muhammad Arifin dalam bukunya yang berjudul (Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional) menerangkan bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang, berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.<sup>13</sup>

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 dijelaskan bahwa kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses

---

<sup>12</sup> *Ibid*, hal. 11

<sup>13</sup> Barnawi dan Muhammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar ruzz Media, 2012), hal. 11

pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan madrasah. Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam pencapaian tujuan pendidikan, tidak hanya dalam bidang mengajar di dalam kelas saja tetapi juga kinerja di luar kelas. Pengertian dari di luar kelas yaitu di luar mengajar misalnya dalam administrasi siswa dalam hal ini ukuran kinerja guru adalah sesuai dengan yang dijelaskan dalam Undang-undang Guru dan Dosen.

#### ***E. Garis-garis Besar Isi***

Skripsi ini membahas tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Alkairat Tinombo. Secara garis besar skripsi ini dibagi dalam tiga bagian yaitu:

Bab pertama pendahuluan, berisi beberapa hal yang terkait dengan eksistensi penelitian ini yaitu, latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penegasan istilah, kerangka pemikiran dan garis-garis besar isi.

Bab kedua kajian pustaka, membahas tentang penelitian terdahulu (yang memiliki relevansi dengan apa yang akan diteliti oleh penulis untuk dijadikan sebagai pembanding), beberapa sub bahasan tentang sarana dan prasarana dan yang terakhir yaitu kerangka pikir.

Bab ketiga metodologi penelitian, dalam bab ini penulis membahas mengenai beberapa sub bahasan yaitu pendekatan dan desain penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

Bab keempat yaitu metode penelitian berisi tentang gambaran umum dan hasil penelitian tentang peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo, Bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo dan Apa saja faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo.

Bab kelima yaitu penutup berisi tentang kesimpulan dan implikasi.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### ***A. Penelitian Terdahulu***

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji kebenarannya berdasarkan metode yang digunakan pada penelitian sebelumnya dengan proposal penelitian sekarang atau penelitian yang akan dilakukan berkaitan dengan peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu, yang penulis jadikan tinjauan pustaka dalam proposal penelitian ini:

Pertama, Penelitian dalam jurnal yang ditulis oleh Hasan Baharun yang berjudul "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah". Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran yang strategis dalam menentukan maju tidaknya suatu organisasi. Sebagai pemimpin tertinggi kepala madrasah memiliki tugas dan peran vital dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia didalamnya. Untuk menciptakan sumberdaya manusia yang profesional, kepala madrasah harus memiliki strategi; supervisi pendidikan, pendidikan dan pelatihan, pemberian motivasi secara terus menerus, perubahan budaya kerja, agar kompetensi guru sebagai elemen dasar pendidikan dapat

terwujud, kompetensi tersebut meliputi; kompetensi pedagogic, kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.<sup>14</sup>

Kedua, Penelitian dalam jurnal yang ditulis oleh Adir, Aunurrahman, M. Thamrin yang berjudul “Peran Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Akademik Guru” pada hasil penelitian ini menunjukan bahwa Kemampuan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-Ma’arif Belonsat memahami kondisi guru dan karyawan telah dibuktikan. Kepekaan beliau terhadap situasi yang terjadi di madrasah tersebut selalu menjadi perhatiannya yang dilanjutkan dengan penanganan berupa pengarahan, penugasan, dan motivasi kepada guru. Sedangkan upaya kepala madrasah dalam memahami kondisi siswa juga telah dilakukan dengan memperhatikan serta menyiapkan layanan yang dapat mengembangkan potensi siswa sesuai dengan kebutuhan, minat, bakat, kreativitas dan kemampuan siswa, tanggung jawab Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-Ma’arif Belonsat cukup besar terhadap lembaga yang dipimpinnya.<sup>15</sup>

Ketiga, Penelitian dalam jurnal yang ditulis oleh Hidayati yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 67 Sungai Raya”. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yakni dengan

---

<sup>14</sup> Hasan Baharun, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jurnal Ilmu Tarbiyah 6, no. 1 (2017): 26.

<sup>15</sup> Adir, Aunurrahman, M. Thamrin, *Peran Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Akademik Guru*, Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Untan, (2015).

melaksanakan penialain kinerja guru serta menjalankan supervisi akademik pembelajaran.<sup>16</sup>

Keempat, Penelitian dalam jurnal yang di tulis oleh Yusnidar yang berjudul “Kepepmimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh”. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen kerja melalui pemberdayaan guna sesuai bidangnya, evaluasi supervisi kelas dan rutin internal madrasah, memberikan reward kepada guru berprestasi, kepememimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja melaui pembinaan professional kerja, mengevaluasi program belajar guru, kepemimpinan kepala madrasah juga melalui penerapa kedisiplinan waktu serta kerja sama internal dengan kepala madrasaha dan juga guru, kemudiahambatan yang dialami kepala madrasah dalam menigtkkan kinerja guru adanya keterbatasan waktu dalam melaksanakan supervisi kelas, pembinaan evaluasi guru dan evaluasi PBM guru, serta analokasi dana yang terbatas pada MAN Model Banda Aceh.<sup>17</sup>

## ***B. Kepemimpinan Kepala Madrasah***

### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata “*leadership*” yang berasal dari kata “*leader*”. Pemimpin (*leader*) adalah orang yang memimpin,

---

<sup>16</sup> Hidayati, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri 67 Sungai Raya*, Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa 5, no. 5 (2016).

<sup>17</sup> Yusnidar, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Man Model Banda Aceh*, Jurnal Ilmiah Didaktika 14, no.2 (2014): 320-49.

sedangkan pemimpin merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari “pimpin” lahirlah kata kerja “pemimpin” yang artinya membimbing dan menuntun.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Pengertian ini menunjukan bahwa dalam kepemimpinan terdapat tiga unsur yaitu pemimpin (*leader*), anggota (*followers*), dan situasi (*situation*).<sup>18</sup>

Kepemimpinan merupakan sifat yang dimiliki oleh seseorang yang oleh karena tugas yang diembannya berusaha memberikan pengaruh kepada pengikutnya (*follower*) dengan mematuhi terhadap apa yang menjadi instruksi dari orang yang memimpinya. Hal ini juga dikemukakan dalam Pivai dan Murni bahwa organisasi yang memiliki kepemimpinan yang baik akan mudah dalam meletakkan dasar kepercayaan terhadap anggotanya, sedangkan organisasi yang tidak memiliki kepemimpinan yang baik akan sulit mendapatkan kepercayaan dari anggotanya. Organisasi tersebut akan kacau dan tujuan organisasi tidak akan tercapai.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Ara Hidayat & Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan madrasah* (Yogyakarta: KauKaba, 2012), hal 76-77.

<sup>19</sup> Agustino Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hal 126-127.

Kepemimpinan mempunyai arti yang beragam, bahkan dikatakan bahwa definisi kepemimpinan sama banyak dengan orang yang berusaha mendefinisikannya. Para penenliti biasanya mendefinisikan kepemimpinan sesuai dengan prespektif individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian mereka. Kepemimpinan telah di definisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administrasi, serta presepsi oleh orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh.

Sehubungan dengan konteks kepemimpinan kepala madrasah, maka yang di bahas adalah kepemimpinan pendidikan. Kepemimpinan kependidikan adalah kesiapan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.<sup>20</sup>

Beberapa pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi ataupun lembaga pendidikan, artinya seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan dalam suatu bidang, sehingga mampu mmeberikan pengaruh terhadap orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama. Selain itu juga,

---

<sup>20</sup> Burhannudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara), hal 64-65.

pemimpin juga dapat didefinisikan sebagai orang yang mendapat amanah serta memiliki sifat, sikap, dan gaya yang baik untuk menpendidiks ataupun mengatur orang lain.

## **2. Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Untuk kelancaran kepala madrasah dalam menjalankan tugas maka di tuntut dapat menerapkan fungsi-fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

- a. 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.
- b. Fungsi konsultasi, fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.
- c. Fungsi partisipasi, yaitu pemimpin yang senantiasa berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

- d. Fungsi delegasi, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang dalam membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.
- e. Fungsi pengendalian, yaitu kepemimpinan yang sukses atau efektif yang kemudian mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga akan memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.<sup>21</sup>

### 3. Peran Kepala Madrasah

Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin dalam organisasi/lembaga mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berlaku. Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukakan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Agar kepemimpinan tersebut dapat berperan diperhatikan beberapa hal berikut ini:<sup>22</sup>

- a. Bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pengangkatan atau penunjukan selaku “kepala”, akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan.

---

<sup>21</sup> Deddy Mulyadi & Veithzal Rivai, *kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009) hal 35.

<sup>22</sup> Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA, 2011), hal 156-157.

- b. Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang.
- c. Efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk “membaca” situasi.
- d. Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan.

Kepala Madrasah merupakan pendidik yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu proses pendidikan atau madrasah, yang di selenggarakan dengan adanya proses belajar mengajar anatar peserta didik dan tenaga pendidik. Tugas utama kepala madrasah ialah mengatur situasi, mengendlikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya terutama untuk meberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala madrasah dituntu untuk berperan ganda.<sup>23</sup>

Maka dari itu, selain menjadi pemimpin madrasah, kepala madrasah juga di tuntutan untuk berperan untuk menyakinkan oranglain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik, mengingatkan tujuan akhir dari perubahan, membantu kelancara proses perubahan khususnya menyelesaikan dan membeina hubungan antar pihak yang terkait.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kepala Madrasah yang terdiri dari dua kata yakni “Kepala” dan “Madrasah”. kata “Kepala” diartikan sebagai

---

<sup>23</sup> Husaini Usman, *Peran dan Fungsi Kepala Madrasah Jurnal Ptk Dikmen* 3, no 1 (2014).

“Ketua atau Pemimpin” dalam suatu lembaga organisasi ataupun lembaga pendidikan. Sedangkan “Madrasah” merupakan sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan member pelajaran. Jadi secara umum kepala madrasah dapat diartikan sebagai pemimpin madrasah atau suatu lembaga di tempat menerima dan memberi pelajaran.<sup>24</sup>

Sebagai kepala sekolah pengetahuannya harus luas. Pengetahuan ataupun pemahaman tentang pendidikan dan pengelolaan pendidikan harus dikuasai secara komprehensif. Jangan sampai kepala sekolah hanya memahami persoalan pendidikan secara parsial. Selain bidang pendidikan, kepala sekolah juga perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi jalannya pendidikan seperti ekonomi, sosial, budaya, dan teknologi informasi. Dengan adanya pandangan yang lebih luas, kepala sekolah dapat mengambil keputusan-keputusan yang tepat sehingga tujuan sekolah menjadi mudah dicapai.<sup>25</sup>

Dari beberapa pengertian diatas mengenai pengetian kepala madrasah, dapat digambarkan bahwa kepala madrasah merupakan seorang guru yang mempunyai jabatan fungsional yang diberi kepercayaan sebagai pemimpin dalam sebuah madrasah untuk mengatur proses interaksi antara guru dan siswa yang di dalam interaksi tersebut terjadi proses pembelajaran dan pendidikan dari guru kepada siswa. Selain itu kepala madrasah juga dipercaya mampu

---

<sup>24</sup> Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Grafindo Persada, 2002), hal 266.

<sup>25</sup> Barnawi & M.Arifin, *Mengelola Sekolah Berbasis Entrepreneurship* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hal 76

mengemban tugas sebagai pengelola madrasah, sehingga pemimpin mempunyai hak dan kewajiban di dalam memimpin madrasah tersebut.

Hal ini bertujuan agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka. Selain itu seorang kepala madrasah juga bertanggung jawab tercapainya pendidikan. Ini dilakukan dengan menggerakkan bawahan kearah tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

#### **4. Tanggung Jawab dan Tugas Kepala Madrasah**

##### **a. Tanggung Jawab Kepala Madrasah**

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah bertanggung jawab untuk pertumbuhan guru-guru secara kontinyu. Dengan praktek demokratis, ia harus mampu membantu guru dalam mengenal kebutuhan masyarakat sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Selain itu seorang kepala madrasah harus bisa membantu guru dalam membina kurikulum sesuai dengan minat, kebutuhan dan kemampuan anak. Ia harus mampu menstimulir guru-guru untuk mengembangkan metode dan prosedur pengajaran, membantu guru- guru mengevaluasi program pendidikan dan hasil belajar murid. Serta dapat melihat sifat-sifat kemampuan guru-guru sehingga ia dapat membantu perbaikan mutu para guru.

Untuk dapat melaksanakan tanggung jawab tersebut di atas kepala madrasah harus memiliki pendidikan dan pengalaman yang diperlukan bagi kepemimpinan pendidikan. Selain itu sebagai seorang kepala madrasah

yang baik harus memiliki pengalaman kerja dan kepribadian yang baik agar dapat menjadi panutan atau contoh teladan bagi orang-orang yang dipimpinnya. Serta dapat menjalin hubungan kerja sama dengan orang-orang yang ada disekitarnya.

#### 1. Kepala Madrasah Sebagai Edukator

Dalam menjalankan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pendidik sekolah. Menciptakan iklim yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sekurang-kurangnya empat nilai dalam lingkungan kepemimpinan, yaitu pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik bagi para guru dan staf di lingkungan kepemimpinannya.

- a) Pembinaan mental yaitu berkenaan dengan pembinaan terhadap para tenaga pendidik tentang sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif bagi pendidik agar dapat melaksanakan tugasnya secara profesional.
- b) Pembinaan moral mengacu pada tuntunan ajaran yang baik dan buruk, sikap dan kewajiban sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

- c) Pembinaan fisik yaitu berkenaan dengan pembinaan jasmani, kesehatan dan penampilan secara lahiriah.
- d) Pembinaan artistik, berkenaan dengan pembinaan tentang kepekaan terhadap seni dan keindahan.<sup>26</sup>

Kualitas dan kompetensi kepala madrasah secara umum, setidaknya mengacu kepada empat hal pokok, yaitu: 1) sifat dan keterampilan kepemimpinan, 2) kemampuan pemecahan masalah, 3) ketrampilan social, dan 4) pengetahuan dan kompetensi professional.

Dalam rangka meningkatkan kinerja sebagai educator, kepala madrasah harus merencanakan dan melaksanakan program madrasah dengan baik, antara lain:

- a) Mengikutkan tenaga kependidikan dala penataran guna menambah wawasan, juga memberi kesempatan kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan belajar ke jenjang yang lebih tinggi.
- b) Menggerakan tim evaluasi hasil belajar untuk memotivasi peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.
- c) Menggunakan waktu belajar secara efektif di madrasah dengan menekankan disiplin yang tinggi.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Mulyasa, "*Menjadi Kepala Sekolah Profesional*" (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hal 98.

<sup>27</sup> Marno dan Triyo Supriyanto, "*Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*", (Bandung: Rafika Aditama, 2008), hal 73.

## 2. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Menurut konsep kuno supervise dilaksanakan dalam bentuk “inspeksi” atau mencari kesalahan guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Sedangkan dalam pandangan modern supervise adalah usaha untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, yaitu supervise sebagai bantuan bagi guru dalam meningkatkan kualitas mengajar untuk membantu peserta didik agar lebih baik dalam belajar.<sup>28</sup> Dengan kata lain supervise ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai madrasah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

Misi utama supervisi Pendidikan adalah memberi pelayanan pada guru untuk mengembangkan mutu pembelajaran, memfasilitasi guru agar dapat mengajar dengan efektif. Melakukan kerja sama dengan guru dan staf lainnya untuk meningkatkan pertumbuhan profesionalisme semua anggotanya.<sup>29</sup>

Sebagai supervisor, kepala madrasah berfungsi untuk membimbing, membantu dan mengarahkan tenaga pendidik untuk menghargai dan melaksanakan prosedur-prosedur Pendidikan guna menunjang kemajuan Pendidikan. Kepala juga harus mampu

---

<sup>28</sup> Syaiful Sagala, “*Supervise Pembelajaran Dalam Profesi Kependidikan*”, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 119.

<sup>29</sup> Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional: Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah* (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 37.

melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Hal ini dilakukan sebagai Tindakan preventif untuk mencegah agar para pendidik tidak melakukan penyimpangan dan lebih hati-hati dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala madrasah perlu melaksanakan kegiatan supervise, yang dapat dilakukan meliputi kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervise ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan Tindakan lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Dalam menghadapi kurikulum yang berisi perubahan yang cukup besar dalam tujuan, isi metode dan evaluasi pengajarannya, sudah sewajarnya kalau para guru mengharapkan saran bimbingan dari kepala madrasah mereka. Dari ungkapan ini, mengandung makna bahwa kepala madrasah harus betul-betul menguasai kurikulum

madrasah. bimbingan kepada guru, sementara dia sendiri tidak menguasainya dengan baik.<sup>30</sup>

### 3. Kepala Madrasah Sebagai *Leader*

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari keperibadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Keperibadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dengan sifat-sifat:

- a. Jujur
- b. Percaya diri
- c. Tanggung jawab
- d. Berani mengambil resiko
- e. Berjiwa besar
- f. Emosi yang stabil
- g. Teladan.<sup>31</sup>

### 4. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat

---

<sup>30</sup> Sudarwan Danim, “*Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Kependidikan*”, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hal 59.

<sup>31</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional....2007*), hal. 115

ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, dan penghargaan (*rewards*).<sup>32</sup>

Kepala sekolah harus memiliki motivasi yang tinggi sehingga diharapkan mampu menjadi orang terdepan dalam memberikan spirit bagi para guru dalam peningkatan profesionalisme kinerja mereka masing-masing. Kepala sekolah yang memiliki motivasi rendah bisa dipastikan akan berdampak buruk akan rendahnya motivasi kinerja guru, rendahnya motivasi kinerja guru akan mempengaruhi pula pada rendahnya motivasi belajar siswa, jika fenomena semacam ini terjadi pada suatu lembaga pendidikan maka mustahil lembaga pendidikan tersebut berhasil dalam mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang dicita-citakan oleh kepala madrasah beserta para anggotanya.<sup>33</sup>

Motivasi juga dapat ditumbuhkan melalui pengaturan di bawah ini:

- a. Pengaturan lingkungan fisik, lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang

---

<sup>32</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional....*2007), hal. 120

<sup>33</sup> John W. Santrock, *Psikologi Pendidikan Edisi Kedua*, (Tri Wibowo B.S. Terjemahan. Jakarta: Kencana, 2007), hal 510.

perpustakaan, ruang laboratorium, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

- b. Pengaturan suasana kerja, seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.
- c. Disiplin artinya dalam meningkatkan taraf profesional tenaga pengajar sekolah, kepala sekolah harus berusaha menanamkan kedisiplinan pada seluruh bawahannya. Diharapkan melalui mata pelajaran ini tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien serta produktivitas sekolah dapat ditingkatkan. Ada beberapa strategi yang dapat digunakan kepala sekolah untuk menumbuhkan disiplin pendidik, seperti membantu pendidik mengembangkan pola perilaku, membantu pendidik untuk meningkatkan standar perilaku, dan menerapkan semua aturan yang disepakati bersama. Peningkatan profesionalisme pendidik harus dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu, dalam melatih disiplin pendidik, kepala sekolah harus berpedoman pada pilar-pilar demokrasi, yakni dari, oleh dan untuk tenaga kependidikan, sedangkan kepala sekolah tut wuri handayani.

- d. Dorongan, keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang dari dalam maupun faktor yang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.
- e. Penghargaan, Penghargaan (*rewards*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, dan efisien, untuk menghindari dampak negatif yang akan ditimbulkannya.<sup>34</sup>
- a. Tugas Kepala Madrasah
  - Tidak semua kepala madrasah mengerti maksud kepemimpinan, kualitas serta fungsi-fungsi yang dijalankan oleh pemimpin pendidikan, setiap orang yang memberi sumbangan bagi perumusan dan pencapaian

---

<sup>34</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional....*2011), hal. 115-122

tujuan bersama adalah memimpin, namun individu yang mampu memberi sumbangan lebih besar terhadap perumusan tujuan serta terhimpunnya kelompok di dalam kerja sama tujuan yang dianggap sebagai pemimpin yang sebenarnya.<sup>35</sup>

Beberapa hal yang merupakan tugas kepala madrasah sebagai supervisi dalam rangka pembinaan kurikulum madrasah antara lain :

- a. Kepala madrasah hendaknya mampu membimbing para guru untuk dapat meneliti dan memilih bahan-bahan pelajaran yang baik dan sesuai dengan perkembangan anak dan tuntutan hidup dalam masyarakat.
- b. Membimbing dan mengawasi guru-guru agar mereka pandai memilih metode-metode mengajar yang baik dan melaksanakan metode itu sesuai dengan bahan pelajaran dan kemampuan anak.
- c. Menyelenggarakan rapat-rapat dewan guru secara insidental maupun secara periodik, khusus untuk membicarakan kurikulum metode mengajar dan sebagainya.
- d. Mengadakan kunjungan kelas (*class visit*) teratur mengunjungi guru yang sedang mengajar, untuk meneliti bagaimana cara atau metode pengajarnya kemudian mengadakan diskusi dengan guru yang bersangkutan.

---

<sup>35</sup> Hendirjat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Cet. II; Surabaya: 2005), hal 25.

- e. Setiap permulaan tahun ajaran guru-guru diwajibkan menyusun suatu silabus pelajaran yang akan diajarkannya, dengan berpedoman kepada rencana pelajaran kurikulum yang berlaku di madrasah.
- f. Pada setiap akhir tahun masing-masing guru mengadakan penilaian cara-cara hasil kerjanya (sesuai dengan silabus) untuk selanjutnya mengadakan perbaikan dalam tahun ajaran berikutnya.
- g. Setiap akhir tahun ajaran mengadakan penelitian bersama guru-guru mengenai situasi dan kondisi madrasah pada umumnya dan berusaha memperbaikinya. (sebagai pedoman program madrasah untuk tahun ajaran berikutnya).<sup>36</sup>

Dalam rangka melaksanakan tugas kepemimpinan, kualitas kepala sekolah menjadi sangat penting, oleh karena laju perkembangan kegiatan atau program pendidikan yang ada di setiap madrasah ditentukan oleh arahan, bimbingan serta visi, misi yang ingin dicapai oleh kepala sekolah. Robert C. Bog mengemukakan empat kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin pendidikan antara lain:

- a. Kemampuan mengorganisasikan dan memantau staf dalam merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah dalam bentuk program yang lengkap.

---

<sup>36</sup> H. M. Daryanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Cet. V; Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hal 89-90.

- b. Kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dan para guru serta staf sekolah.
- c. Kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam mengajukan dan melaksanakan program.
- d. Kemampuan untuk mendorong dan membimbing para guru serta staf agar dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara aktif pada setiap usaha sekolah untuk mencapai tujuan madrasah dengan sebaik-baiknya.<sup>37</sup>

## 5. Kompetensi Kepala Madrasah

Kepala madrasah memperoleh jabatannya melalui pengangkatan, maka termasuk formal *leader* atau pemimpin resmi, atau sering pula disebut pemimpin birokras sebagai formal *leader* di Indonesia pada saat ini pada umumnya, kepala madrasah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala madrasah. Khusus kompleksnya tugas-tugas madrasah membuat lembaga itu tidak mungkin lagi berjalan dengan baik, apa lagi tanpa kepala madrasah yang profesional. E. Mulyasa dalam buku pedoman manajemen berbasis madrasah menjelaskan bahwa keberhasilan madrasah dalam meningkatkan mutu lulusan banyak ditentukan oleh kapasitas kepalanya, disamping adanya guru-guru yang kompeten di madrasah itu.<sup>38</sup>

UU No. 20 tahun 2003 pasal 35 ayat 1 disebutkan bahwa standar nasional

---

<sup>37</sup> Moch, Idhochi Anwar *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan dan Isu* (Bandung: Alfabeta, 2004), hal 88.

<sup>38</sup> E. Mulyasa, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah* (Cet. III; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), hal 71.

pendidikan terdiri atas standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar kompetensi pendidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, standar penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala.<sup>39</sup>

Pada intinya pasal tersebut menjelaskan bahwa calon tenaga kependidikan yang akan menduduki jabatan penilik, pengawas, kepala madrasah perlu dipersiapkan melalui kriteria khusus. Dari beberapa pendapat yang telah dipaparkan di atas, penulis menyimpulkan bahwa indikator keberhasilan kepala madrasah sebagai pemimpin apabila memenuhi kriteria dan kompetensi tertentu yang dapat mengaplikasikan prinsip kerja dan fungsi-fungsi manajemen.

Tugas kepala madrasah dalam bidang administrasi digolongkan dalam bidang manajemen yang berhubungan dengan bidang pengelolaan pengajaran, kepegawaian, kesiswaan, gedung dan halaman madrasah, keuangan, dan pengelolaan hubungan madrasah dengan masyarakat. Sedangkan tugas kepala madrasah dalam bidang supervisi adalah memberi bimbingan, bantuan, pengawasan, dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran untuk menciptakan situasi belajar mengajar yang baik.

---

<sup>39</sup> Saiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Komtemporer* (Cet. IV; Bandung: alfabeta, 2008), hal 63.

Kepala madrasah sebagai supervisor, pada intinya bertugas memberi rangsangan, bimbingan atau bantuan kepada guru-guru agar kompetensi mereka sebagai guru yang professional semakin meningkat, sehingga situasi pembelajaran semakin efektif dan efisien. Dalam hubungan ini kepala madrasah perlu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan menantang agar para guru lainnya bersikap terbuka, kreatif dan memiliki kinerja. Karena itu kepala madrasah perlu terus mengembangkan diri agar kompetensi kepemimpinannya terus berkembang dan semakin efektif. Dalam hal fungsi manajemen kepala madrasah, bahwa proses manajemen di madrasah mencakup proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan program, sumber daya manusia, sarana dan dana.

Dalam bidang pendidikan, seperti kurikulum, sarana dan prasarana, pola pendidikan kepada anak, dan sebagainya tidak banyak manfaatnya tanpa kemampuan administratif yang memadai dari para pengelolanya. Tugas kepala madrasah yang profesional adalah mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mendorong ke arah keberhasilan pekerjaan bagi semua staf, yaitu dengan cara mendefinisikan tujuan, mengevaluasi kinerja, mengelola sumber organisasi, dan lain-lain. Kepala madrasah juga dituntut untuk mampu menciptakan iklim yang baik di dalam organisasi madrasah, menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat, menyusun

perencanaan, mengatur jadwal, dan memecahkan konflik yang muncul antara sesama guru.<sup>40</sup>

Selain menguasai kemampuan-kemampuan tersebut, menurut Denim Sudarwan dalam buku *Inovasi pendidikan dalam upaya meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan*, bahwa seorang kepala madrasah yang profesional harus pula mengakomodasikan empat jenis keterampilan, yaitu:

1. Keterampilan teknis (*technical skill*), mencakup pemahaman menyeluruh seorang kepala madrasah dan kepiawaiannya dalam hal metode, proses, prosedur, dan teknik-teknik pendidikan. Selain itu pengetahuan ini meliputi pula pengetahuan khusus tentang keuangan, akuntansi, penjadwalan, pembelanjaan, konstruksi dan pemeliharaan fasilitas. Keterampilan keadministrasian yang harus dimiliki kepala madrasah dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu keterampilan teknis kepemimpinan dan keterampilan teknis operasional.<sup>41</sup>
  - a. Pemahaman yang luas terhadap seluruh operasi madrasah dalam hubungan dengan semua tuntutan teknis yang dihadapi.
  - b. Pemahaman terhadap manajemen keorganisasian.
  - c. Pemahaman yang luas tentang berbagai teknologi pendidikan dan organisasi.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional* (Cet. II; Bandung: PT Rosda Karya, 2003), hal 74.

<sup>41</sup> Danim Sudarwan *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hal 92.

<sup>42</sup> Oteng Sutisna *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis untuk Praktek Profesionalisme* (Cet. X; Bandung: Angkasa, 1985), hal 75.

2. Keterampilan teknis operasional, kepala madrasah dituntut untuk memiliki pemahaman yang luas mengenai masalah ketatalaksanaan, proses, dan prosedur manajemen kelas, menciptakan disiplin siswa, dan teknik membuat keputusan yang efektif
3. Keterampilan melakukan hubungan-hubungan kemanusiaan (*human skill*), keterampilan itu diperlukan oleh administrator pendidikan. Kepala madrasah dituntut dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan orang lain, baik secara orang seorang maupun dengan kelompok.
4. Keterampilan konseptual (*konseptual skill*), yaitu berkaitan dengan cara kepala madrasah memandang madrasah, keterkaitan madrasah dengan struktur di atasnya dengan pranata-pranata kemasyarakatan, serta program kerja madrasah secara keseluruhan.

### **C. Kinerja Guru**

#### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja dalam perspektif apapun akan selalu memiliki pemaknaan yang beragam. Namun pada dasarnya memiliki titik temu, yaitu penunaian tugas atau amanah yang didukung dengan keilmuan. Berhubungan dengan perspektif Islam, banyak ahli yang memiliki pandangan yang beragam, namun saling menyempurnakan. Salah satunya, secara etimologi sebagaimana ditegaskan oleh Umar Fahmi, yang memaknai kinerja sebagai kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugasnya agar

mendapatkan keridlaan dari Allah swt.<sup>43</sup> Hal itu dikuatkannya dengan merujuk surah Al-Mulk ayat 15 yang menegaskan firman Allah SWT sebagai berikut:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ  
النُّشُورُ

Terjemahannya:

*“Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”* (Q.S Al-Mulk :15)

Ayat di atas menjelaskan Allah telah memberikan karunianya kepadamu di muka bumi ini dan makanlah sebagian dari rezeki-nya. Maka dari itu jika kamu mau bekerja atau berusaha maka Allah akan memberimu kenikmatannya.

Islam memberikan rambu-rambu bagi umatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguhsungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu,

---

<sup>43</sup> Umar Fahmi. Etos Kerja dalam Islam dan Relevansinya dengan SDM Unggul, Edukasia, Vol.2, 2018., h.7.

upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung padaguru pula. Namun demikian, posisi strategi untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi juga oleh kinerja guru.

Istilah kinerja menurut kamus bahasa Indonesia, mengartikan kinerja adalah apa yang telah dicapai, prestasi kerja yang terlihat, atau kemampuan kerja.<sup>44</sup> Berkaitan dengan kinerja, Sondang P. Siagian mengemukakan bahwa kinerja seseorang dan produktivitas kerjanya ditentukan oleh tiga faktor utama berikut ini:<sup>45</sup>

#### 1. Motivasi

Yang dimaksud dengan motivasi ialah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuannya yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Keberhasilan organisasional tersebut memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya berupa harapan, keinginan, citacita dan berbagai jenis kebutuhannya.

#### 2. Kemampuan

---

<sup>44</sup>Badudu, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), hal 108.

<sup>45</sup>Sodang P Siagaan, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal 40.

Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Di lain pihak, ada kemampuan yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan dengan menggunakan otak. Sudah barang tentu mereka yang lebih banyak menggunakan otot, tetap harus menggunakan otak, dan sebaliknya, mereka yang lebih banyak menggunakan otak, tetap dituntut memiliki kemampuan fisik.

### 3. Ketepatan Penguasaan

Dalam dunia manajemen ada ungkapan yang mengatakan bahwa yang tidak mengenali secara tepat pengetahuan, keterampilan, kemajuan, bakat dan minat para bawahannya. Memang telah terbukti bahwa dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian, mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah.

Masalah motivasi dan etos kerja tampaknya cukup berpengaruh terhadap hasil kerja guru, guru dengan etos kerja dan motivasi yang tinggi pada dasarnya menunjukkan komitmen yang penuh pada lembaga tempat ia bekerja.

#### **b. Macam-macam Kinerja Guru**

##### 1. Kinerja guru dalam mendesain program pembelajaran

Mengajar merupakan tugas mengorganisasi dan mengatur jalannya proses belajar mengajar. Oleh karena itu setiap guru perlu membuat

persiapan pengajaran atau satuan pelajaran, sehingga dengan demikian ia dapat menggunakan dan mengatur alokasi waktu yang tersedia secara efektif dan efisien.

Perencanaan adalah pemetaan langkah-langkah kearah tujuan. Perencanaan sangat diperlukan guru karena alokasi waktu, sumber, terutama jatah waktu yang terbatas. Adapun perencanaan itu oleh guru, meskipun tidak ditulis lengkap seyogyanya meliputi : 1) penentuan tujuan mengajar, 2) pemilihan materi sesuai dengan waktu, 3) strategi optimum, 4) alat dan sumber, 5) kegiatan belajar mengajar, 6) evaluasi.<sup>46</sup>

Perencanaan pengajaran atau desain instruksional membuat guru mengarahkan langkah-langkah dan aktivitas serta kinerja yang akan ditampilkan dalam proses belajar mengajar dalam memcaai tujuan. Sekurang-kurangnya dalam desain instruksional yang diwujudkan dalam bentuk satuan pembelajaran itu tercakup unsure-unsur : Tujuan mengajar yang diharapkan, materi / bahan yang akan diberikan, strategi/ metode mengajar yang akan diterapkan dan prosedur evaluasi yang dilakukan dalam menilai hasil belajar siswa.

Perencanaan pengajaran yang dipersiapkan oleh guru pada dasarnya berfungsi antara lain, untuk : 1. Menentukan arah kegiatan pembelajaran, 2. Memberi isi dan makna tujuan, 3. Menenrukan cara bagaimana mencapai tujuan yang ditetapkan, 4. Mengukur seberapa jauh tujuan itu telah tercapai. Atau dengan kata lain, perencanaan

---

<sup>46</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, hal 79.

pengajaran pada hakikatnya proyeksi atau pemikiran mengenai apa yang akan dilakukan guru pada waktu mengajar.<sup>47</sup>

## 2. Kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar

Menurut Syarifudin Nurdin terdapat sejumlah kinerja (*performance*) guru/staf mengajar dalam melaksanakan proses belajar mengajar, diantaranya : Model Rob Norris, model Oregon dan model *Stanford*.<sup>48</sup> Dibawah ini adalah penjabarannya:

### a) Model Rob Norris

Pada model ini ada beberapa komponen kemampuan mengajar yang perlu dimiliki oleh seorang staf pengajar / guru yakni : a) kualitas personal dan professional, b) persiapan mengajar, c) perumusan tujuan pembelajaran, d) Penampilan guru dalam mengajar dikelas, e) penampilan siswa dalam belajar, f) Evaluasi.

### b) Model Oregon

Menurut model ini kemampuan mengajar dikelompokkan menjadi lima bagian, a) perencanaan dan persiapan mengajar, b) kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar, c) kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar, d) kemampuan hubungan interpersonal yang meliputi hubungan dengan siswa, supervisor dan guru sejawat, e) kemampuan hubungan dengan tanggung jawab profesional.

---

<sup>47</sup>Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung; Remaja Rosda Karya, 2001), hal 37.

<sup>48</sup> Syarifudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta; Ciputat Press, 2002), hak 137

c) *Model Standford*

Model ini membagi kemampuan mengajar dalam lima komponen, tiga dari lima komponen tersebut dapat diobservasi di kelas, meliputi komponen tujuan, komponen guru mengajar dan komponen evaluasi.

Mengingat dalam pembahasan tulisan ini adalah terfokus pada pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas, maka pembahasan diarahkan pada aspek-aspek yang termasuk pada kompetensi profesional yang akan ditampilkan oleh pengajar dalam proses belajar mengajar, antara lain :

1. Menggunakan metode pembelajaran.
2. Menggunakan alat pembelajaran.
3. Menggunakan media pembelajaran.
4. Bahan pembelajaran.
5. Mendorong dan mengoptimalkan siswa dalam proses pembelajaran.
6. Mengorganisasi waktu dalam proses belajar mengajar.
7. Melaksanakan penilaian hasil belajar (pencapaian siswa) dalam proses belajar mengajar.<sup>49</sup>

**c. Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru merupakan suatu penilaian yang dilkakukan pada setiap tugas utama guru dalam proses pembinaan karir, kepangkatan serta

---

<sup>49</sup> Suparlan, “*Manajemen Guru Efektif*”, hal 186.

jabatannya. Dalam pelaksanaan tugas guru tidak dapat dipisahkan terhadap kemampuan seorang guru dalam penguasaan serta penerapan kompetensi yang dimiliki guru.<sup>50</sup>

Tujuan dari penilaian kinerja guru ialah :

- 1) Untuk dapat meningkatkan kompetensi seorang guru.
- 2) Untuk dapat meningkatkan efektifitas kinerja guru yang ada di madrasah.
- 3) Untuk dapat menyajikan landasan dalam mengambil keputusan dalam mekanisme pada penetapan suatu efektifnya kinerja guru.
- 4) Untuk dapat menyediakan landasan serta program pengembangan bagi tenaga pendidik.
- 5) Untuk dapat menjamin bahwa tenaga pendidik telah melaksanakan tugas serta tanggung jawab dalam hal mendukung proses pembelajaran peserta didik dalam mencapai prestasi.
- 6) Agar dapat menyediakan dasar dalam system peningkatan karir seorang guru serta dalam bentuk penghargaan.

Dalam memperoleh hasil penilaian yang sesuai dan tepat, maka kinerja guru harus memenuhi beberapa persyaratan, yakni :

1. Valid Artinya dalam suatu system penilaian kinerja yang dikatakan valid apabila aspek yang dinilai benar-benar mengukur suatu komponen tenaga

---

<sup>50</sup> Daryanto, *Guru Profesional*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), hal 197.

pendidik dalam menjalankan proses pembelajaran, bimbingan dengan fungsi suatu madrasah.

2. Reliabel Pada sistem penilaian yang reliable ini mempunyai tingkat kepercayaan yang sangat tinggi jika proses yang dilakukan dapat memberikan hasil yang sama untuk seorang guru dalam penilaian kinerjanya oleh siapapun.
3. Praktis Pada system penilaian dikatakan praktis apabila telah dilakukan oleh siapapun dengan relative mudah, dengan tingkat validitas dan realibilitas yang sama dalam semua kondii tanpa memerlukan persyaratan tambahan.

#### **d. Tugas, Peran dan Fungsi Guru**

##### 1. Tugas guru

Keberadaan guru bagi suatu bangsa amatlah penting, apalagi suatu bangsa yang sedang membangun, terlebih bagi kehidupan bangsa ditengah-tengah pelintasan zaman dengan teknologi yang kian canggih dan segala perubahan serta pergeseran nilai yang cenderung memberi nuansa kehidupan yang menuntut ilmu dan seni dalam kadar dinamik untuk dapat mengadaptasikan diri.

Guru memiliki tugas, baik yang terikat dengan dinas maupun diluar dinas, dalam bentuk pengabdian. Apabila kita kelompokkan ada tiga jenis tugas guru, yakni :(a). Tugas dalam bidang Profesi, (b). Tugas kemanusiaan, (c). Tugas dalam bidang Kemasyarakatan.

- a. Tugas dalam bidang profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai – nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan – keterampilan pada siswa.
- b. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua, ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya.
- c. Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan, masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru diharapkan dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila.<sup>51</sup>

Sesungguhnya tugas guru dalam pendidikan sangatlah penting, seorang guru adalah kunci yang akan membukakan hakikat pengetahuan dan ilmu baik secara teoritis, praktis, maupun empiris.

## 2. Peran dan Fungsi Guru

Fungsi dan peran guru merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan. Guru memiliki fungsi dan peran yaitu mendidik, mengajar, membimbing, dan melatih. Sama halnya dengan tugas guru, fungsi tersebut memiliki fokus yang berbeda-beda. Mendidik berfokus pada aspek moralitas

---

<sup>51</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, Edisi Kedua, 2005) Cet. 17. hal, 7

dan kepribadian peserta didik, membimbing berfokus kepada aspek norma agama dan norma kehidupan, mengajar berfokus pada materi ajar dan ilmu pengetahuan, sedangkan melatih berfokus kepada keterampilan hidup. Fungsi dan peran guru dapat dikelompokkan menjadi sepuluh macam, antara lain:

a) Peran Guru sebagai *Educator* atau Pendidik

Guru sebagai pendidik yaitu guru menjadi tauladan bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu, sebagai seorang guru yang menjadi tauladan harus mempunyai kepribadian yang baik, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Menurut Zainal Aqib, (2015) peran guru sebagai educator mempunyai beberapa fungsi: (1) Mengembangkan kepribadian, (2) Membimbing, (3) Membina budi pekerti, (4) Memberikan pengarahan.

b) Peran Guru sebagai *Manager*

Di dalam dunia pendidikan guru juga sebagai manager atau pemimpin yaitu guru memberikan materi pelajaran juga sekaligus sebagai pendidik untuk membimbing peserta didik agar memiliki akhlak mulia serta mencetak generasi yang cerdas.

Guru memiliki peran learning manager atau pengelola kelas yaitu guru harus mempunyai keterampilan dalam mengatur kondisi kelas. Keterampilan ini bertujuan agar peserta didik dapat belajar dalam kondisi yang nyaman. Guru sebagai pengelolaan kelas juga

berkewajiban mengkondisikan kelas ketika terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar.

c) Peran Guru sebagai *Leader*

Guru memiliki peran penting sebagai pemimpin pembelajaran untuk mendidik peserta didik dengan kemampuan yang dimiliki dengan memperhatikan pengembangan sikap, pengetahuan dan keterampilan.

Sebagai seorang pemimpin seorang guru harus memiliki filosofi pratap tiloka yaitu Ing ngarsa sung tulada, ing madya mangun karsa dan tut wuri handayani. Melalui Filosofi pratap trilika menurut pendapat Ki Hajar Dewantara ini guru dapat mengaplikasikannya sebagai pemimpin pembelajaran untuk mewujudkan pembelajaran yang berpihak pada murid dengan harapan dapat membentuk pemimpin-pemimpin di masa depan.

d) Peran Guru sebagai Inovator

Peran guru sebagai inovator yaitu guru hendaknya memiliki keinginan yang besar untuk belajar terus mencari ilmu pengetahuan dan menambah keterampilan sebagai guru. Tanpa diiringi keinginan yang besar maka tidak dapat menghasilkan inovasi baik dalam media pembelajaran, metode pembelajaran, evaluasi, model-model belajar dan lain-lain yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

e) Peran Guru sebagai Motivator

Guru berperan sebagai motivator yang memiliki arti bahwa guru memberikan arahan kepada peserta didik untuk meningkatkan kemampuan yang ada pada diri mereka, memberikan semangat dan petunjuk tentang cara belajar yang efektif, memberikan reward berupa hadiah, ucapan selamat, memberikan pujian, maupun lainnya. Selain itu, guru sebagai motivator dapat memberikan feedback berupa catatan penyemangat yang terdapat pada buku tugas mereka. Motivasi yang diberikan guru bertujuan untuk menambah semangat belajar peserta didik.

f) Peran Guru sebagai Supervisor

Guru sebagai supervisor yaitu berperan memberikan bimbingan, pengawasan, dan pengendalian peserta didik untuk terus menambah semangat dan hasil belajar peserta didik. Menemukan permasalahan belajar yang dialami peserta didik yang kemudian mencari jalan keluar dari permasalahan tersebut.<sup>52</sup>

**e. Kualifikasi dan Kompetensi Guru**

**1. Kualifikasi Guru**

Peningkatan kualifikasi akademik merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Tanpa peningkatan kualifikasi akademik, kecil kemungkinan dapat mewujudkan guru yang

---

<sup>52</sup> Munawir, Zuha Prisma Salsabila, Nur Rohmatun Nisa. *Tugas, Fungsi dan Peran Guru Profesional (Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan)*, No 1, Maret 2022. h 9-11.

berkualitas dan profesional. Dalam UU Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tepatnya pada pasal 5 ayat 1 ditegaskan bahwa setiap warga mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu hanya terjadi manakala didukung oleh guru yang memiliki kapasitas dan professional. Guru dikatakan memiliki kapasitas jika memiliki kualifikasi akademik minimum dan kompeten dibidangnya. Adapaun guru professional adalah guru yang memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh peraturan dan undang-undang.<sup>53</sup>

Setidaknya ada dua kualifikasi akademik yang patut dimiliki guru, yaitu kualifikasi pendidikan formal dan kualifikasi uji kelayakan dan kesetaraan.<sup>54</sup> Kualifikasi pendidikan formal adalah kualifikasi keserjanaan yang ditempuh melalui jenjang pendidikan selama empat tahun. Di samping itu, kualifikasi ini mesti terarah dalam bidang pendidikan. Sehingga, para guru yang mengajar adalah orang-orang yang benar-benar piawai pada bidang pendidikan. Sementara itu kualifikasi uji kelayakan dan kesetaraan adalah Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya. Selain itu untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia pemerintah menetapkan 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP)

---

<sup>53</sup> UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

<sup>54</sup> Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional, Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru* (Jakarta: Arruzz Media, 2013), h. 94.

berdasarkan PP Nomor 19 Tahun 2005. Dalam hal ini 8 Standar Nasional Pendidikan tersebut yang sangat berhubungan langsung dengan tugas seorang pendidik adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan.<sup>55</sup>

## 2. Kompetensi Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Kompetensi bisa bermakna pula sebagai kemampuan, kecakapan atau keahlian.<sup>56</sup> 11 UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mendefinisikan kompetensi sebagai seperangkat pengetahuan yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya.

Dengan demikian kompetensi guru adalah hasil penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, perilaku yang dimiliki dan dikuasai dalam rangka menjalankan tugas keprofesionalannya. Menurut Nana Sudjana, dalam proses belajar mengajar, 76% kualitas siswa dipengaruhi oleh kompetensi guru.<sup>57</sup> Sebagai suatu profesi, guru mesti memiliki empat kompetensi yaitu meliputi :

### a. Kompetensi Pedagogik

Komptensi pedagogik merupakan komponen utama yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. kompetensi pedagogik terkait erat dengan penguasaan terhadap proses

---

<sup>55</sup> Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005.

<sup>56</sup> Michael Fullan *The Future of Education Challege* (Ontario: OISE Press, 1999), h. 288.

<sup>57</sup> Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses belajar mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2005), h. 42

pembelajaran, kemampuan menguasai bahan ajar dan kemampuan dalam melakukan evaluasi pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi ini dapat selalu menyiapkan proses pembelajaran yang menarik. Guru di era sekarang mesti memahami bahwa proses pembelajaran merupakan bagian integral dari kompetensi pedagogik yang harus dimiliki setiap pendidik. Sudah merupakan bagian dari pengetahuan umum, jika pengelolaan proses pembelajaran harus dilakukan dan dikembangkan berbasis pengetahuan dan keterampilan. Guru yang kurang dalam kompetensi pedagogik hanya akan mengajarkan peserta didik pada bidang pengetahuan semata.<sup>58</sup>

b. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Di sisi lain, kompetensi profesional dapat dikatakan sebagai kemampuan yang berkaitan dengan keahlian dibidang keguruan.<sup>59</sup>

c. Kompetensi Sosial

Sebagai makhluk sosial setiap manusia dituntut untuk memiliki kompetensi sosial, termasuk para guru di sekolah. Tanpa kompetensi ini para guru dapat kesulitan dalam melakukan hubungan sosial tidak hanya kepada sesamanya, tetapi juga kepada siswa dan warga sekolah. Dengan

---

<sup>58</sup>Jamil Suprihatiningrum, Guru Profesional, Pedoman KInerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru (Jakarta: Arruzz Media, 2013), h. 94.

<sup>59</sup> Wina Sanjaya, Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan (Jakarta: Kencana, 2012), h, 278-280.

demikian kompetensi tersebut terkait erat dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial.<sup>60</sup>

d. Kompetensi Moral

Kompetensi moral bukan kompetensi biasa. Kompetensi ini adalah kemampuan yang menjadi identitas guru. Kompetensi moral memiliki peran krusial dalam membangun generasi bangsa. Dengan demikian akan menjadi sulit membangun generasi tersebut, jika para guru mengabaikan kemampuan moral. Moralitas adalah unsur utama dalam membangun bangsa ke arah yang lebih baik.<sup>61</sup>

#### **D. Kerangka Berfikir**

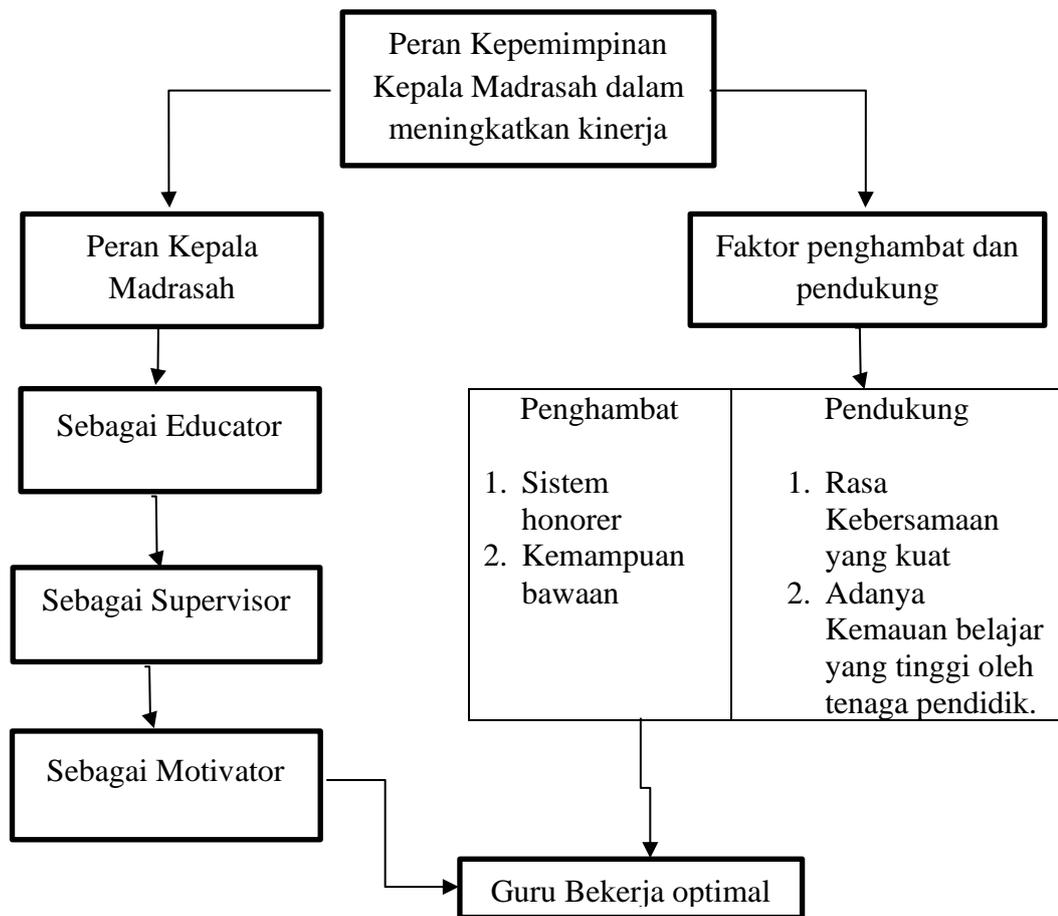
Kerangka berfikir merupakan suatu bentuk dari keseluruhan proses penelitian dimana kerangka berfikir menerangkan mengapa dilakukan penelitian (latar belakang) masalah), bagaimana proses penelitian (pemecahan masalah), apa yang diperoleh dari penelitian, untuk apa hasil penelitian diperoleh.

Setelah melihat apa yang sudah peneliti sampaikan diatas dapat digambarkan bahwa Peran kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kineja Guru di MTS Alkhairaat Tinombo.

---

<sup>60</sup> Wina Sanjaya, Kurikulum dan Pembelajaran, Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan pendidikan (KTSP) (Jakarta : Kencana 2010), h. 278.

<sup>61</sup> Nana Sudjana, Pedoman Praktis Mengajar (Bandung: Dermaga, 2004), h. 2.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan sebagainya secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.<sup>62</sup> Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.<sup>63</sup>

Dalam hal ini, peneliti berusaha untuk masuk ke dalam dunia konseptual para subyek yang diteliti sedemikian rupa sehingga mereka mengerti apa dan bagaimana suatu pengertian yang dikembangkan oleh mereka disekitar peristiwa dalam kehidupannya sehari-hari. Dengan penelitian inilah diharapkan bahwa Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Alkhairat Tinombo dapat dideskripsikan secara lebih teliti dan mendalam.

---

hal 6 <sup>62</sup> Lexy J. Melong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011),

<sup>63</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal 1

### ***B. Lokasi Penelitian***

Lokasi penelitian berada di MTs Alkhairat Tinombo, yang beramatkan di desa Tinombo kecamatan Tinombo kabupaten Parigi Moutong. Lokasi ini dipilih sebagai tempat penelitian dengan pertimbangan MTs Alkhairat Tinombo merupakan salah satu lembaga sekolah yang sedang bergerak maju dan peminat dari tahun ke tahun selalu bertambah naik serta output yang dihasilkan juga bagus.

### ***C. Kehadiran Peneliti***

Kehadiran peneliti mutlak diperlukan karena peneliti bertindak sebagai pewawancara, pengumpul data serta sebagai pelapor data.<sup>64</sup> Kehadiran peneliti merupakan tolok ukur keberhasilan atau pemahaman terhadap beberapa kasus. Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama, hal itu dilakukan karena jika memanfaatkan alat yang bukan manusia maka sangat tidak mungkin untuk mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan.<sup>65</sup>

Dalam penelitian ini peneliti datang langsung ke lokasi penelitian yaitu MTs Alkhairat Tinombo. Peneliti akan datang ke lokasi untuk melakukan wawancara, observasi dan pengambilan data di lapangan. Untuk itu, kehadiran

---

<sup>64</sup> Soenjono dan Abdurrahman, *Metode Penelitian: Suatu Pemikiran Dan Penerapan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2005), hal 21

<sup>65</sup> Lexy J. Meloeng, *Metode Penelitian Kualitatif ...* hal 65

peneliti sangat diperlukan untuk mendapatkan data yang komprehensif dan utuh.

#### ***D. Data dan Sumber Data***

##### **1. Data**

Data adalah informasi berupa fakta yang diperoleh melalui pengamatan atau penelitian di lapangan yang bisa dianalisis dalam rangka memahami sebuah fenomena atau untuk mendukung atau memperkuat teori. Adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang sesuai dengan fokus penelitian yaitu terkait tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara snowball sampling yaitu teknik pengambilan data dimana informan kunci akan menunjuk orang-orang yang mengetahui masalah terkait penelitian yang akan diteliti untuk melengkapi keterangan dan menunjuk orang lain lagi apalagi keterangan yang didapat kurang memadai dan begitu seterusnya. Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan data sebagai berikut:

##### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian lapangan. Penulis secara langsung mengadakan pengamatan (observasi) sekaligus mengumpulkan sejumlah data dari kepala madrasah dan guru MTs Alkhairat Tinombo.

## b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari penelitian kepustakaan. Penulis berusaha memperoleh data dengan menggunakan sumber dari beberapa literatur, majalah dan membaca buku-buku yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan dibahas dalam penyusunan skripsi. Data penelitian meliputi hal atau bahan-bahan yang direkam atau diamati secara objektif oleh peneliti, seperti transkripsi hasil wawancara atau berupa tuturan dan catatan lapangan hasil observasi atau hasil perekaman.

## 2. Sumber Data

Secara umum data penelitian kualitatif adalah tindakan dan perkataan manusia dalam suatu latar yang bersifat alamiah. Yang dimaksud sumber data dalam penelitian, menurut Suharsimi Arikunto adalah subjek dimana data diperoleh. Sumber data diidentifikasi menjadi dua macam yaitu:

- a. *Person* yaitu sumber data berupa orang yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara. Dalam penelitian ini personnya adalah kepala madrasah, waka kurikulum, dan ketua tata usaha.
- b. *Place* yaitu sumber berupa tempat atau sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak meliputi fasilitas gedung.

### ***E. Teknik Pengumpulan Data***

Ada beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data kualitatif, yaitu:

#### **a. Observasi**

Berbagai macam informasi yang diperoleh dari hasil observasi adalah ruang atau tempat, pelaku, objek, perbuatan, peristiwa atau kejadian, waktu dan termasuk perasaan. Adapun alasan Peneliti melakukan observasi yaitu untuk menyajikan gambaran realistik perilaku ataupun kejadian, untuk menjawab pertanyaan, untuk membantu memahami perilaku setiap manusia dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu dan melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut.

#### **b. Wawancara**

Wawancara adalah merupakan salah satu proses memperoleh keterangan untuk tujuan Penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden dengan menggunakan alat yang disebut *interview guide* (panduan wawancara).<sup>66</sup>

#### **c. Dokumentasi**

Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data-data atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya, penulis maksudkan disini adalah keseluruhan dokumen-dokumen yang bersifat administratif sebagai sumber data yang dapat

---

<sup>66</sup> Mohammad Nazir .*Metode Penelitian*. (Jakarta:Ghalia Indonesia, 1998), 234.

dimanfaatkan untuk melengkapi data-data yang dapat mendukung validitas data yang diperoleh.

#### ***F. Teknik Analisis Data***

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabar ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>67</sup> Analisis penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data induktif yaitu proses menganalisa yang berangkat dari fakta-fakta khusus yang kemudian ditarik generalisasi yang bersifat umum. Adapun proses analisis data yang dilakukan mengadopsi dan mengembangkan pola interaktif yang dikembangkan oleh Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman yaitu:

##### **1. Pengumpulan Data**

Dilaksanakan dengan cara pencarian data yang diperlukan terhadap berbagai jenis data dan bentuk data yang ada di lapangan, kemudian melaksanakan pencatatan data di lapangan, untuk dipilih dan kumpulkan data yang bermanfaat dan data yang akan digunakan penelitian lebih lanjut mengenai Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Alkhairat Tinombo.

---

<sup>67</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hal 89

## 2. Reduksi Data

Apabila data sudah terkumpul langkah selanjutnya adalah mereduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya apabila diperlukan.<sup>68</sup>Proses reduksi data dalam penelitian ini dapat peneliti uraikan sebagai berikut: Pertama, peneliti merangkum hasil catatan lapangan selama proses penelitian berlangsung yang masih bersifat kasar atau acak ke dalam bentuk yang lebih mudah dipahami. Kedua, peneliti menyusun satuan dalam wujud kalimat factual sederhana berkaitan dengan fokus dan masalah. Langkah ini dilakukan dengan terlebih dahulu peneliti membaca dan mempelajari semua jenis data yang sudah terkumpul. Penyusunan satuan tersebut tidak hanya dalam bentuk kalimat faktual saja tetapi berupa paragraf penuh. Ketiga, setelah satuan diperoleh, peneliti membuat koding. Koding berarti memberikan kode pada setiap satuan. Tujuan koding agar dapat ditelusuri data atau satuan dari sumbernya.

## 3. Penyajian Data

Penyajian data merupakan proses penyusunan informasi secara sistematis dalam rangka memperoleh kesimpulan sebagai temuan penelitian. Di dalam penelitian ini data yang didapat berupa suatu kalimat.

---

<sup>68</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif...*, hal 338

Kata-kata yang ditulis berhubungan dengan fokus penelitian, sehingga sajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis yang memberikan kemungkinan untuk ditarik kesimpulan.

#### 4. *Verifikasi* atau Penarikan Kesimpulan

Setelah dilakukan penyajian data, maka langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan atau *verification* ini di dasarkan pada reduksi data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

#### **G. *Pengecekan Keabsahan Data***

Pengecekan keabsahan data merupakan suatu langkah untuk mengurangi kesalahan dalam proses perolehan data penelitian yang tentunya berefek kepada kevalidan hasil suatu penelitian. Pengecekan keabsahan data ini dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk menghasilkan data yang dapat dipertanggung jawabkan dan dipercaya secara ilmiah serta memenuhi tingkat kredibilitas tinggi. Pengambilan data-data melalui tiga tahapan, diantaranya tahap pendahuluan, tahap penyaringan dan tahap melengkapi data yang kurang. Oleh sebab itu jika terjadi data data yang tidak relevan dan kurang memadai maka akan dilakukan penyaringan data

dilapangan. sehingga data tersebut memiliki data validitas yang tinggi. Sedangkan untuk memperoleh keabsahan temuan perlu diteliti kredibilitasnya dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. *Triangulasi*, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dari luar data untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data. Triangulasi yang digunakan oleh peneliti ada dua yaitu:
  - a. Triangulasi data, yaitu Menggunakan berbagai sumber data, seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda.
  - b. Triangulasi metode dilakukan penelitian untuk pencarian data tentang fenomena yang sudah diperoleh dengan menggunakan metode yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh dengan menggunakan metode yang berbeda itu dengan membandingkan dan disimpulkan sehingga diperoleh data yang dipercaya.
  - c. Triangulasi penyidik ialah dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Pemanfaatan pengamatan lainnya membantu mengurangi kemelencengan dalam pengumpulan data. Intinya membandingkan hasil pekerjaan seorang analisis dengan analisis lainnya.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. *Gambaran umum MTS Alkhairat Tinombo, Kecamatan Tinombo, Kabupaten Parigi Moutong*

MTS Alkhairaat Tinombo di dirikan pada tahun 1966, awalnya madrasah ini dikenal dengan istilah mualimin dari tahun 1966 sampai dengan 1977, kemudian pada tahun 1977 sampai dengan sekarang disebut dengan MTS. Madrasah ini berdiri didasari oleh perjuangan guru tua yang masuk ke Desa Tinombo untuk membangun MTS Alkhairaat ini.

#### A. Gambaran Umum Profil Pengembangan MTS Alkhairat Tinombo.

##### 1. Identitas Madrasah

Nama Madrasah	: Tsanawiyah Alkhairaat Tinombo
Nomor Statistik Madrasah	: 121272080020
NPSN	: 69853470
Jenjang Pendidikan	: MTS
Status Madrasah	: Swasta
Alamat Madrasah	: Jl. Hasanuddin No. 02 Tinombo
RT/RW	: -\-
Kelurahan	:
Kecamatan	: Tinombo
Kabupaten/Kota	: Parigi Moutong
Provinsi	: Sulawesi Tengah
Negara	: Indonesia

Kode Pos	: 94475
SK Pendirian Madrasah	: NOMOR 14/PB/ALCH/INSPA/1066
Tanggal SK Pendirian	: 01 Januari 1966
SK Izin Oprasional	: NOMOR 389.TAHUN 2021
Tanggal Izin SK Oprasiional	: 23 Agustus 2021
Status Kepemilikan	: Yayasan

## **2. Sistem Pendidikan MTS Alkhairaat Tinombo**

IKM (Implementasi Kurikulum Merdeka) tidak dilaksanakan secara serentak dan massif, hal ini sesuai kebijakan dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikburistek) yang memberikan keleluasaan satuan pendidikan dalam mengimplementasikan kurikulum.<sup>69</sup>

MTS Alkhairat Tinombo merupakan salah satu sekolah yang menerapkan IKM. Akan tetapi penerapannya belum dilaksanakan diseluruh kelas, melainkan hanya kelas 7. Untuk kelas 8 dan 9 itu masih menggunakan kurikulum K13.

## **3. Visi dan Misi MTS Alkhairaat Tinombo**

Adapun visi MTS Alkhairaat Tinombo adalah terbentuknya generasi islam, unggul dalam IPTEK serta kreatif berkarya. Sedangkan misi MTS Alkhairaat Tinombo sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan pendidikan yang berciri khas agama islam untuk membentuk lulusan yang berakhlaqul karimah.

---

<sup>69</sup> Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, “*Tahapan Implementasi Kurikulum,*” <https://kurikulum-demo.simpkb.id/tahapan/-ikm/> (20 Juli 2024).

- b. Menyelenggarakan pembelajaran secara aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan yang berbasis IT. Untuk membentuk lulusan yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dan layanan bimbingan karier untuk membentuk lulusan kompetitif.
- d. Memotivasi dan mencetak siswa untuk berprestasi dalam masyarakat.
- e. Menumbuh kembangkan bakat dan minat siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler untuk mencetak lulusan yang terampil, kreatif dan sportif.

#### **4. Keadaan Guru dan Peserta Didik di MTS Alkhairat Tinombo**

##### **a. Keadaan guru**

Guru dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah merupakan bagian terpenting dalam keberhasilan proses kegiatan belajar-mengajar. Tanpa guru proses kegiatan belajar-mengajar tidak akan berjalan maksimal, karena guru merupakan orang dewasa yang akan membimbing dan membantu peserta didik memperoleh ilmu pengetahuan, dengan memberikan bimbingan bantuan terhadap perkembangan anak, yang dilakukan secara sengaja serta ikhlas untuk tercapainya sebuah tujuan pendidikan.

Guru merupakan seorang pendidik profesional, guru juga sebagai makhluk yang berhati mulia dengan cara mendidik, mengajar, melatih, serta membimbing peserta didik sehingga mampu menjadikan peserta didik memiliki kepribadian yang baik dalam kehidupan sehari-hari. Tanpa guru, peserta didik tidak akan bisa melakukan kegiatan belajar-mengajar, dan tanpa guru berdirinya

suatu lembaga pendidikan tidak akan berarti, disebabkan tidak adanya perantara untuk mentransfer ilmu pengetahuan antara manusia dengan manusia lainnya.

**Tabel I**

**Daftar nama Kepala Madrasah MTS Alkahairaat Tinombo**

<b>No</b>	<b>Nama Kepala Madrasah</b>	<b>Tahun</b>
1.	Hasan Pouno	1966-1984
2.	Haslam Pakarama	1984-1986
3.	Hj. Suud Almahdali, S.Pd.i	1986-2021
4.	Ahmad Maraila, S.Pd	2021-2022
5.	Fadel, S.Pd.i	2022-sekarang

*Sumber Data: Dokumen MTS Alkhairat Tinombo*

**Tabel II**

**Guru dan Staf TU MTS Alkhairat Tinombo**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>
1.	Fadel, S.Pd.I	Kepala madrasah
2.	Masri, S.Pd.I	WAKAMAD SARPRAS
3.	Daryatmo, S.Pd	WAKAMAD Kesiswaan
4.	Imam Mukri	WAKAMAD HUMAS
5.	Moh. Fahrul Al-Mahdaly, S.Pd	WAKAMAD Kurikulum
6.	Asnawati, S.Pd.I	Kepala Tata Usaha
7.	Ahmad Maraila, S.Pd	Guru
8.	Asmawati Abbas, S.Pd	Guru
9.	Dhirsyaf Soboil, A.Ma	Guru
10.	Hj. Asnawi Tjaede, A.Ma	Guru
11.	Nurlaila, S.Pd	Guru
12.	Nina Oktaviana, S.Pd	Guru
13.	Renny Eljihan, S.Pd	Guru dan Bendahara

14.	Yunita, S.Pd.I	Guru
15.	Mohammad Saat, S.Pd.i	Guru
16.	Ridwan, S.Pd	Guru
17.	Agus Suprianto, S.Ap	Guru dan OP Emis
18.	Nafilah	Guru
19.	Musdalifah, S.Pd	Guru
20.	Tri Puji Astuti, S.Mat	Guru
21.	Sigit Herlangga, SE	Guru
22.	Muhdin	Guru
23.	Afdalia, S.Pd	Guru
24.	Pertiwi, S.Pd	Guru
25.	Fajra, S.Pd	Guru
26.	Fitriani Lanaga, SE	Opretor Madrasah
27.	Suci Febriani, A.md.Farm	Pembina UKS
28.	Arjun	Pramubakti
29.	Syarif Radhi	Security

*sumber data: Dokumen MTS Alkhairat Tinombo*

#### **b. Keadaan Peserta Didik**

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa salah satu faktor yang menjadi pelengkap proses kegiatan belajar- mengajar adalah peserta didik. Peserta didik mempunyai kedudukan yang sangat penting karena tanpa adanya peserta didik, pendidikan tidak akan dapat terlaksana, meskipun eksistensinya hanyalah sebagai pihak orang yang belajar, dibimbing dituntun menuju kedewasaan sehingga peserta didik, itulah sebabnya peserta didik merupakan salah satu faktor terpenting dalam kegiatan pembelajaran. Peserta didik memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan seorang pendidik, karena antara

peserta didik dan pendidik memiliki fungsi yang sama dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa jumlah peserta didik di MTS Alkhairaat Tinombo sebanyak 319 dengan pembagian kelas VII 103 orang sedangkan kelas VIII 116 orang dan kelas IX 100 orang.

## **5. Keadaan Sarana dan Prasarana**

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa sarana dan prasarana pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam mendukung kegiatan belajar-mengajar di MTS Alkhairaat Tinombo, karena dalam sebuah lembaga pendidikan, sarana dan prasarana merupakan salah satu pendukung peningkatan kualitas dalam kegiatan belajar-mengajar (PBM). Tanpa sarana dan prasarana yang memadai, tentunya proses belajar-mengajar (PBM) tidak akan sukses, dan sulit untuk meningkatkan efektivitas dan efisien hasil dari proses pembelajaran. Sementara perkembangan zaman, menuntut sarana dan prasarana agar lebih berkembang untuk meningkatkan hasil pembelajaran sesuai tuntutan zaman. Dalam lembaga pendidikan, apabila sarana dan prasarana sangat kurang sebagai alat penyempurna pada satuan pendidikan, para peserta didik sudah tentu merasa kurang nyaman dan merasa lingkungan sekolahnya kurang sempurna dan terasa bosan. Untuk itu ketersediaan sarana dan prasarana di MTS Alkhairaat Tinombo sangat mendukung proses pembelajaran guna terbentuknya proses proses pembelajaran tersebut secara efektif dan efisien.

Lebih jelasnya keadaan sarana dan prasarana di MTS Alkhairaat Tinombo, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III**  
**Keadaan Sarana dan Prasarana di MTS Alkhairaat Tinombo**

No	Jenis prasarana	Jumlah ruang	Jumlah Ruang		Kategori Kerusakan		
			Kondisi Baik	kondisi rusak	Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat
1.	Ruang Kelas	12	5	7	2	3	2
2.	Perpustakaan	1	1	-	-	-	-
3.	R. Lab. IPA	-	-	-	-	-	-
4.	R. Lab. Komputer	1	1	-	-	-	-
5.	R. Lab Bahasa	-	-	-	-	-	-
6.	R. Pimpinan	1	1	-	-	-	-
7.	R. Guru	1	1	-	-	-	-
8.	R. Tata usaha	1	1	-	-	-	-
9.	R. Konseling	-	-	-	-	-	-
10.	R. Ibadah	1	1	-	-	-	-
11.	R. UKS	1	1	-	-	-	-
12.	Jamban	5	2	3	1	1	1
13.	Gudang	1	-	1	-	-	-
14.	Tempat	1	1	-	-	-	-

*sumber data: Dokumen MTS Alkhairat Tinombo*

Keadaan sarana dan prasarana bisa dikatakan belum cukup memadai, akan tetapi sekolah masih berusaha untuk melengkapi sarana dan prasarana yang masih kurang dengan cara merangkum semuanya dalam satu laporan bulanan. Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah:

“tiap 3 bulan sekali sekolah melaksanakan evaluasi bersama dengan guru-guru dan dewan komite, sekolah membahas hal apa saja yang

masih kurang dalam mendukung pembelajaran. Kemudian hasil dari rapat tersebut dirangkum menjadi satu dalam laporan sekolah”<sup>70</sup>

### ***B. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Alkhairaat Tinombo***

Kepala Madrasah merupakan pimpinan tertinggi di lembaga pendidikan yang dikelolanya, sebab seluruh pelaksanaan program pendidikan di tiap-tiap madrasah dilaksanakan atau tidak tercapai tujuan pendidikan, sangat mengacu kepada kecakapan kepala madrasah selaku pimpinan. Kepala madrasah sebagai pengelola sekaligus sebagai pendidik, memiliki tugas mengembangkan kinerja personelnnya, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru, kompetensi profesional disini, tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi semata, tetapi mencakup seluruh jenis dan isi kandungan kompetensi tersebut.

Kepala Madrasah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini tidak terlepas dari tanggung jawab seorang kepala madrasah sebagai seorang pemimpin tertinggi lembaga pendidikan. Sebuah madrasah dikatakan berhasil apabila peran kepala madrasah terealisasikan dalam meningkatkan kinerja personelnnya. Kunci utama kepala madrasah guna mewujudkan visi dan misi madrasah yang efektif adalah dengan mempengaruhi dan menggerakkan guru ikut berprestasi dalam setiap kegiatan yang ada di madrasah. Namun demikian, di MTS Alkhairaat Tinombo para dewan guru masih perlu dipacu secara terus menerus sehingga kinerja mereka lebih maksimal.

---

<sup>70</sup> Fadel, Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo, “Wawancara” oleh penulis 04 September 20224

Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Alkhairaat Tinombo sebagai Educator, Supervisor dan Motivator yaitu:

1) *Educator*

Sebagai seorang kepala madrasah harus mampu menjalankan perannya sebagai educator, yang salah satu tugasnya adalah memiliki kemampuan untuk membimbing para guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, dan hal ini ternyata sudah dilaksanakan oleh kepala MTS Alkhairaat Tinombo. Dalam menjalankan perannya sebagai educator ternyata kepala madrasah dalam memberikan tugas kepada para guru dan para staf lainnya disertai dengan petunjuk teknis pelaksanaannya sekaligus juga selalu memperhatikan dan memberi masukan jika ada kekurangan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dilakukan agar semua tugas yang telah dikerjakan tidak menyimpang dari aturan yang ada sehingga akan mempercepat tercapainya tujuan madrasah atau tujuan pendidikan.

Adapun berkaitan dengan peran kepala madrasah dalam melakukan educator dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo berikut hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah yakni bapak Fadel, S.Pd sebagai berikut:

“saya memberikan wewenang atau kepercayaan terhadap para guru, guru diberikan wewenang dan tentunya ada kontrol dari saya jga, Setiap ada moment saya berusaha untuk merolling pada jabatan atau tugas tertentu, tentunya terlebih dahulu kita berdiskusi dengan tim pengembangan madrasah (Wakamad kurikulum, Wakamad sarana prasarana dan Wakamad Humas) jadi kita melihat tupoksi-tupoksi kerja yang akan di bebaskan kepada para guru, tidak serta merta menunjuk untuk menduduki jabatan atau tugas tertentu dengan pertimbangan mampu tidaknya menjalankannya, agar para guru dapat melaksanakan

tugasnya secara profesional. Semua ini tidak serta merta saya lepas begitu saja, sambil berjalan saya pantau terus perkembangan di masing-masing jabatan atau tugas tersebut”<sup>71</sup>

Salah satu kunci sukses kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan kepala madrasah untuk mendelegasikan tugas dan wewenang tentang permasalahan yang ada di lembaganya. Dengan demikian bilamana salah satu masalah itu berhasil dipecahkan, staf pengajar akan memperoleh kepuasan batin yang besar dan ini sangat penting untuk merangsang motivasi dan rasa percaya diri mereka melakukan segala macam tugas dan pekerjaan serta memecahkan berbagai persoalan sendiri secara lebih baik. Meskipun sebenarnya kepala madrasah mampu mengatasi sendiri kesulitan itu dengan lebih cepat, tetap akan lebih baik jika dia menyerahkan kepada wakil atau staf pengajarnya sebagai bahan latihan. Jika memang staf pengajar belum bisa disertai tugas dan wewenang untuk mengatasi permasalahan yang timbul, barulah dia turun tangan secara langsung.

Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo ini, bapak Fadel, S.Pd selaku kepala madrasah mebungkapkan:

“Pada awal menjabat di madrasah ini, saya menginginkan terlaksananya proses belajar mengajar yang sesuai dengan standar. Pengaturan lingkungan fisik madrasah yang memadai antara lain mencangkup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar.”<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Fadel, Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo, “Wawancara”, oleh penulis 21 September 2024

<sup>72</sup> Fadel, Kepala Madrasah MTS Alkhairat Tinombo, “Wawancara”, oleh penulis 21 September 2024

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas telah memberi gambaran kepada kita bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo ini juga memikirkan tentang kelancaran proses belajar mengajar bagi guru yakni dengan menambah dan meningkatkan jumlah sarana dan prasarana madrasah.

Selanjutnya berkaitan dengan masalah peran kepemimpinan kepala madrasah ini Ibu Nurlaila, S.Pd selaku guru IPA di MTS Alkhairaat Tinombo menambahkan sebagai berikut:

“Peran beliau dalam upaya meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan berusaha melengkapi sarana dan prasarana madrasah, karena dengan lengkapnya sarana dan prasarana madrasah akan meningkatkan kinerja para guru.”<sup>73</sup>

Untuk berikutnya dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo ini Bapak kepala madrasah juga menerapkan prinsip penghargaan, walaupun tidak selalu berupa hadiah fisik bagi mereka yang berprestasi, dan hukuman bagi mereka yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas masing-masing, sebagaimana yang telah diuraikan oleh Ibu Musdalifah, S.Pd selaku guru Bahasa Inggris:

“untuk meningkatkan kinerja guru, bapak kepala madrasah menciptakan prinsip yaitu penghargaan dan hukuman. Prinsip penghargaan dilakukan apabila ada guru atau staf MTs Alkhairaat Tinombo telah berprestasi yaitu dengan diberikan apresiasi berupa ucapan selamat. Hal demikian untuk memberi semangat bagi kami para guru dan karyawan untuk terus semangat meningkatkan kinerja. Di samping itu ada hukuman apabila para guru dan karyawan melakukan pelanggaran yang berupa teguran.”<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> Nurlaila, Guru Ilmu Pengetahuan Alam, “Wawancara”, oleh penulis 21 September 2024

<sup>74</sup> Musdalifah, Guru Bahasa Inggris, “Wawancara”, oleh penulis 21 September 2024

## 2) Supervisor

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan berusaha untuk menjalankan tugasnya sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini kepala madrasah sebagai supervisor pendidikan. Supervisor pendidikan adalah suatu usaha untuk mengkoordinasikan dan membimbing secara terus menerus pertumbuhan guru-guru di madrasah secara individu maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pembelajaran.

Sedangkan tugas kepala madrasah sebagai supervisor adalah memberikan bantuan bimbingan, pengawasan, dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan, selain itu juga menciptakan suasana belajar mengajar yang lebih baik dalam membangkitkan semangat kerja guru.

Adapun berkaitan dengan peran kepala madrasah dalam melakukan supervisi pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo ini, berikut hasil wawancara peneliti dengan kepala Madrasah yakni Bapak Fadel, S.Pd sebagai berikut:

“Saya selaku kepala madrasah juga melakukan supervisi terhadap para guru dalam melakukan proses belajar mengajar di dalam kelas, yaitu dengan mengamati proses belajar dan mengajar dengan tujuan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan guru di dalam mengajar, dari hasil pengamatan proses pembelajaran ini saya sedikit banyak mengetahui kelebihan dan kekurangan guru tersebut. saya komunikasikan diajak bersama-sama untuk membenahi kekurangan

sekaligus menawarkan solusi yang berkenaan tentang metode mengajar dan pengelolaan kelas kepada guru yang kurang menguasai dalam proses belajar mengajar”.<sup>75</sup>

Dari hasil wawancara tersebut bisa dilihat dengan jelas bahwa untuk mengetahui kinerja guru di kelas kepala madrasah selalu melakukan pengawasan atau supervisi langsung dengan cara keliling kelas untuk melihat kinerja guru, dan bahkan kepala madrasah melihat secara langsung proses pembelajaran yang dilakukan guru di kelasnya masing-masing. Dengan demikian peran kepala sekolah yang salah satunya adalah sebagai supervisor pembelajaran telah diterapkan oleh kepala madrasah di MTS Tinombo ini dengan baik, dan hal ini akan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut.

Hal ini sesuai dengan ungkapan Bapak Daryatmo, S.Pd selaku guru mata pelajaran IPS di MTS Alkhairaat Tinombo sebagai berikut:

“Beliau dalam melakukan kegiatan supervisi tidak ada jadwal kunjungan kelas, Beliau keliling kelas untuk melihat dan mengamati keadaan proses belajar mengajar dari luar. Apabila ada guru yang menurut beliau anggap tidak sesuai yang diharapkan seketika itu beliau memberikan teguran secara langsung yang memangnya sudah keterlaluhan dengan memanggil guru yang bersangkutan ke ruang beliau (kepala madrasah). Namun, apabila menurut beliau anggap masih bisa dilanjutkan proses belajar mengajarnya sampai jam istirahat. Maka jam istirahatlah dimanfaatkan oleh beliau untuk memberikan teguran dalam bentuk pembimbingan secara kekeluargaan dan beliau selalu memberikan solusi yang baik diruang kepala madrasah. Jadi beliau tidak sekedar menegur namun juga memberikan solusi.”<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup> Fadel, Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo, “Wawancara” oleh penulis 21 September 2024

<sup>76</sup> Daryatmo, Guru Ilmu Pendidikan Sosial, “Wawancara”, oleh penulis 28 September 2024

Berdasarkan hasil penuturan tersebut ternyata dalam proses melakukan supervisi pembelajaran kepala madrasah juga mengambil tindakan secara langsung. Dalam arti jika ditemukan guru yang masih kurang benar dalam melakukan proses pembelajaran di kelas, kepala madrasah langsung memberi teguran dan memberi solusi terbaik atau menunggu saat istirahat tiba. Dan kalau memang ternyata yang dilakukan oleh guru sudah keterlaluannya maka tidak segan-segan kepala madrasah memanggil guru tersebut ke ruangan beliau untuk diambil tindakan dan solusi terbaik.

Peran kepala madrasah merupakan peran yang sangat strategis dengan kata lain kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan lembaga pendidikan yang dikelola beserta unsur yang ada didalamnya termasuk kinerja para guru, tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, peran tersebut tidak akan berjalan secara optimal.

Tujuan dilaksanakan supervisi ini secara umum adalah memberikan bantuan guru dan karyawan dalam lembaga pendidikan agar mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik dan tenaga kependidikan. Lebih jelasnya lagi supervisi bertujuan memberikan layanan dan bantuan yang diberikan kepala madrasah kepada guru untuk meningkatkan kualitas mengajar di kelas. Sebagaimana yang telah disampaikan kepala madrasah Bapak Fadel, S.Pd sebagai berikut:

“Tujuan pelaksanaan supervisi di madrasah ini antara lain untuk bahan penilaian dan menganalisis kinerja guru, untuk bahan pengarahan dan motivasi pada saat rapat atau pertemuan tertentu, bahkan untuk bahan menyusun program lembaga, serta untuk meningkatkan kinerja guru

dalam kelas, sejauh mana peningkatannya, apakah sudah memakai sarana yang disiapkan apa belum”.<sup>77</sup>

Selain melakukan supervisi terhadap guru kepala MTS Alkhairaat Tinombo juga berperan dalam proses pelaksanaan monitoring atau evaluasi terhadap hasil kerja guru dan staff dalam rangka tercapainya kualitas pendidikan yang bermutu dan mampu berdaya saing. Karena jika monitoring dan proses evaluasi seorang kepala madrasah ini lemah maka ini akan berdampak pada output yang dihasilkan. Kegiatan monitoring atau evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah perencanaan madrasah yang telah disusun sebelumnya itu telah tercapai sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan atau tidak. Berkaitan dengan monitoring ini, berikut pemaparan dari Bapak Fadel, S.Pd selaku kepala madrasah:

”Saya setiap ada kesempatan terus melakukan monitoring kinerja para guru dan staf. Kegiatan monitoring ini saya lakukan yaa gunanya untuk mengetahui apakah program yang direncanakan oleh para guru dan staf sudah terlaksana dengan baik apa belum monitoring yang saya lakukan tiap hari itu mengecek daftar hadir guru dan staf setelah itu saya berkeliling untuk mengetahui kondisi kelas. Monitoring tiap satu minggu saya lakukan terhadap para waka. Sedangkan monitoring yang saya lakukan tiap satu bulan sekali untuk semua guru dan staf. Pada saat saya melakukan monitoring selalu saya menekankan untuk berhati-hati di dalam melaksanakan kewajiban jangan sampai ceroboh dan para guru dan karyawan agar terus meningkatkan kinerja.”<sup>78</sup>

Untuk menentukan arah keberhasilan yang ingin dicapai, kepala madrasah melakukan monitoring dengan mengumpulkan berbagai informasi

---

<sup>77</sup> Fadel, Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo, “Wawancara”, oleh penulis 21 September 2024

<sup>78</sup> Fadel, Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo, “Wawancara”, oleh penulis 21 September 2024

tentang aktivitas kerja serta kemungkinan kondisi eksternal yang mempengaruhi pekerjaan itu, serta memeriksa kemajuan dan kualitas pekerjaan dan mengevaluasi kinerja para guru dan bawahannya atau unit-unit organisasi yang ada di lingkungan madrasah tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, telah menunjukkan bahwa kepala madrasah selalu melakukan monitoring terhadap perkembangan aktivitas-aktivitas yang dijalankan, seperti kegiatan keagamaan, kedisiplinan, presensi guru dan menanyakan perkembangan peserta didik kepada wali kelas.

Pelaksanaan monitoring terhadap guru, dan karyawan madrasah telah dilakukan. Pelaksanaan monitoring terhadap guru, dan karyawan madrasah telah dilakukan terjadinya kesalahan atau kecerobohan yang bisa berpengaruh pada terhambatnya tujuan lembaga madrasah yang dipimpin. Jika ada personil madrasah yang masih kurang benar dalam menjalankan tugasnya beliau juga tidak segan-segan atau menegur dan memberi peringatan. Dalam setiap monitoring yang dilakukan kepala madrasah selalu menekankan untuk hati-hati dalam menjalankan tugas jangan sampai ceroboh, dan beliau juga selalu bermusyawarah dengan para guru di madrasah jika terdapat permasalahan yang muncul untuk dicari solusi yang terbaik secara bersama-sama.

Agar guru bisa komitmen dalam menjalankan tugasnya masing-masing, maka kepala madrasah selalu memberi arahan dan pembinaan terhadap para guru, sebagaimana yang telah beliau tuturkan berikut ini kepada peneliti:

“Untuk pemberian pengarahan terhadap para guru di madrasah ini, dengan menekankan niat untuk berjuang bersama sama sekaligus

menekankan agar seluruh guru dan karyawan mengedepankan kerjasama, komitmen harus dihargai bersama-sama, sistem dibangun agar kita punya tanggungjawab dalam setiap aktivitas yang berkenaan dengan pengembangan madrasah. Saya juga selalu mengingatkan tugas dan kewajiban kita di madrasah ini, kalau sudah mengetahui tentang tugas dan kewajibannya nantinya akan di jalankan dengan baik.”<sup>79</sup>

Memberi bimbingan dan pembinaan termasuk mengarahkan guru adalah salah satu peran penting kepala madrasah terutama terhadap guruguru yang baru atau belum senior. Yang pertama kali yang ditekankan kepala madrasah adalah bagaimana semua guru dan staf harus bekerja tidak semata-mata karena uang, akan tetapi semuanya dikembalikan karena Allah dengan niat ikhlas, menekankan kerja sama agar semua program bisa berjalan secara sinergis dengan yang lain dan harus ada komitmen yang tinggi untuk melaksanakan tugas.

Kepala madrasah menduduki posisi yang strategis di dalam pencapaian keberhasilan suatu madrasah dan berperan sebagai pemimpin pendidikan, supervisor dan lain sebagainya. Kepala madrasah sebagai pemimpin karena mempunyai tugas untuk memimpin para guru dan staf. untuk membina kerjasama yang harmonis antara anggota staf sehingga dapat membangkitkan semangat, serta motivasi kerja sebagai staf yang dipimpin serta meningkatkan suasana yang kondusif.

Diterapkannya pembinaan terhadap guru secara terencana dapat membantu guru dan pegawai madrasah yang lain dalam melakukan kegiatan

---

<sup>79</sup> Fadel, Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo, “Wawancara”, oleh penulis 21 September 2024

pengajaran secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa guru merupakan faktor yang mempunyai peran yang sangat penting dalam mengantarkan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam melaksanakan tugasnya, guru selalu dihadapkan pada masalah-masalah pendidikan yang amat kompleks, dimana seorang guru dituntut untuk menyelesaikan dengan tepat dalam melaksanakan tugas belajar mengajar.

### 3) Motivator

Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo sebagaimana Ungkapan Bapak Fadel, S.Pd selaku Kepala Madrasah:

“Jadi kalau motivasi untuk guru itu yang pertama ustad lakukan yaitu adanya penguatan-penguatan melalui via grub whatsapp setiap hari memberikan kata-kata motivasi, terutama tidak kepada senior melainkan kepada teman sejawat ini atau adek-adek dibawahnya ustad. Dan yang kedua ada rapat evaluasi yang ustad lakukan setiap dua bulan sekali untuk memberikan penguatan-penguatan pada guru dan staf. Dan yang ketiga itu, karena disini masih banyak honorer, jadi pada saat dana bos cair nah disitu juga dilakukannya penguatan-penguatan dan motivasi kepada guru tentang tugas-tugas dan tanggung jawab dan sebagainya.”<sup>80</sup>

Kepala madrasah sebagai motivator merupakan kemampuan dalam menggerakkan, mengaktifkan dan mendorong guru untuk senantiasa meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja. Apabila seorang guru diberikan motivasi yang kuat, guru tersebut akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan

---

<sup>80</sup> Fadel, Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo, “Wawancara” oleh Penulis 04 September 2014

berkarya. Keberhasilan kepala madrasah sebagai motivator dapat dilihat apabila guru yang dipimpinnya mampu bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Adanya dorongan dari kepala madrasah untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja sangatlah penting. Setiap guru tentu memiliki karakter khusus yang berbeda antara satu dengan yang lain, sehingga memerlukan adanya perhatian dan dukungan khusus dari pemimpinnya. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan kepala madrasah harus memberi teladan yang baik bagi para bawahannya dan sifat bawahan adalah meniru pemimpin.

Sebagaimana ungkapan Bapak Fadel, S.Pd selaku kepala madrasa:

“Saya mempunyai cara tersendiri dalam memberikan dorongan kepada guru yaitu saya memperhatikan guru-guru sesuai jadwal mengajarnya. Ketika ada guru yang ditemukan tidak menjalankan tugasnya maka saya memberikan teguran disertai motivasi kepada guru tersebut. Melalui motivasi yang diberikan akan tertanam rasa amanah sehingga akan tercipta rasa tanggung jawab dalam diri guru tersebut. Selain itu, untuk mendorong guru agar tetap disiplin yaitu dengan memberikan keteladanan yang baik kepada guru tentang kedisiplinan seperti saya harus datang tepat waktu, harus shalat berjamaah dengan siswa sehingga melalui hal tersebut guru akan terdorong untuk melaksanakan hal-hal yang baik. Di samping hal tersebut, saya juga selalu mendorong dan membimbing guru yang menghadapi kesulitan dalam membuat program pembelajaran dengan mengikutkan guru tersebut pada kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).”<sup>81</sup>

Hal senada juga telah disampaikan oleh Ibu Nurlaila, S.Pd selaku guru mata pelajaran IPA bahwa:

---

<sup>81</sup> Fadel, Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo, “Wawancara” oleh penulis 04 September 2024

“Benar bahwa beliau sebagai kepala madrasah mengikut sertakan guru-guru termasuk saya sealaku guru mata pelajaran IPA untuk mengikuti kegiatan MGMP tersebut agar para guru dapat mengatasi kesulitan dalam membuat program pembelajar.”<sup>82</sup>

Bapak Daryatmo, S.Pd selalu guru mata pelajaran IPS juga menambahkan keterangan kepada peneliti sebagai berikut:

“beliau juga memberikan contoh teladan yang baik kepada guru dalam menaati peraturan yang ada dimadrasah ini salah satunya beliau selalu berangkat lebih awal ke madrasah ini, menurut saya hal ini memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja agar disiplin disetiap waktunya”.<sup>83</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa cara kepala Madrasah dalam memengaruhi dan mendorong guru untuk disiplin yaitu dengan memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan. Sebagai kepala madrasah menjadi contoh dan panutan bagi guru-guru terlebih mengenai kedisiplinan. Kepala madrasah selalu berupaya datang tepat waktu di madrasah untuk mengecek kehadiran guru, kehadiran siswa dan juga mengecek lingkungan madrasah utamanya kebersihan madrasah. Selain itu, kepala madrasah juga membimbing serta mendorong guru yang menghadapi kesulitan dalam membuat program pembelajaran dengan mengikutkan guru tersebut pada kegiatan MGMP. Pada kegiatan tersebut akan dibahas terkait kebutuhan guru sebagai pengajar seperti bagaimana merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, sehingga diharapkan nantinya pembelajaran dapat berjalan dengan efektif.

---

<sup>82</sup> Nurlaila, Guru Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam, “Wawancara” oleh penulis 21 September 2024

<sup>83</sup> Daryatmo, Guru Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial, “wawancara” oleh penulis 28 September 2024

***C. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Alkhairaat Tinombo***

1. Faktor Penghambat

Berdasarkan hasil observasi bahwa, faktor penghambat peran kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo yaitu, bahwa Di Madrasah ini jumlah guru dan karyawan yang berstatus PNS atau pegawai Negeri Sipil lebih sedikit dibandingkan dengan guru honorer, dan berpengaruh pada rendahnya penghasilan guru honor.

Masing-masing tenaga pendidik mendapatkan tugas mengajar dalam satu mata pelajaran, tetapi mengajar di beberapa kelas. Hal ini mendeskripsika bahwa di MTS Alkhairaat Tinombo masih membutuhkan tenaga pendidik yang profesional. Tetapi, dengan tenaga pendidik yang sudah ada dan sudah diberikan tugas pada masing-masing mata pelajaran, Fadel, S.Pd selaku kepala madrasah MTS Alkhairaat Tinombo berusaha menutupi faktor yang dapat menghambat kinerja guru itu sendiri, salah satunya tidak membebankan tugas berlebihan pada tenaga pendidik, dan memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik mengajar sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Sebagaimana ungkapan Bapak fadel, S.Pd selaku kepala madrasah sebagai berikut :

“Mungkin ada masalah dengan madrasah ini karena kurangnya tenaga pendidik PNS. Namun, saya sebagai kepala madrasah harus memperhatikan tenaga pendidik yang sudah bekerja di sini, dan guru melakukan upaya terbaik mereka untuk melaksanakan tugas mereka.

Memang, kekurangan guru PNS sangat berdampak pada kinerja. Namun, sejauh ini kinerja guru masih cukup baik”<sup>84</sup>

Fadel, S.Pd sebagai kepala madrasah di MTS Alkhairaat Tinombo, berusaha memberikan pelayanan dan pengabdian terbaik meskipun tenaga pendidik terbatas. Kepala Madrasah juga memberikan dorongan dan penyemangat dan membantu tenaga pendidik jika mereka mengalami masalah dan membutuhkan bantuan.

Sebagaimana yang di ungkapkan Ibu Musdalifah, S.Pd selaku guru mata pelajaran bahasa inggris menngungkapkan bahwa:

“Kepala madrasah berjalan-jalan di pagi hari seperti biasa. Selain itu, ada tanggung jawab dan perhatian yang diberikan kepala madrasah kepada tenaga pendidik untuk memantau dan mengurangi kendala yang menghambat kinerja. Membantu tenaga pendidik yang membutuhkan bantuan, contohnya tetap memberikan motivasi bagi mereka yang telah ditugaskan dan dengan jumlah tenaga pendidik yang terbatas, harus terus menyelesaikan tugas dengan cara yang seharusnya.”<sup>85</sup>

Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa dengan Memantau dan berkeliling di awal masuk proses belajar mnegajar atau saat proses belajar mengajar dilakukan adalah bentuk dari upaya meminimalisir faktor penghambat bagi guru yang dilakukan oleh Fadel, S.Pd selaku kepala madrasah.

Adapun faktor penghambat lainnya yaitu Kemampuan bawaan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang tenaga pengajar karena kemampuan *Ability* atau disebut dengan kemampuan pembawaan terdiri atas kemampuan

---

<sup>84</sup> Fadel, Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo, “Wawancara” oleh penulis 21 September 2024

<sup>85</sup> Musdalifah, Guru Mata Pelajaran Bahasa Inggris, “Wawancara” oleh penulis 21 September 2024

potensi pendidikan dan keterampilan, dengan kata lain pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal dengan skill yang telah dimiliki, dan tenaga pendidik di MTS Alkhairaat Tinombo telah memenuhi syarat dasar, karena tenaga pendidik di MTS Alkhairaat Tinombo mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai atau mereka yang berpengalaman di dunia pendidikan. Hal ini ditegaskan oleh Bapak Fadel, S.Pd selaku kepala madrasah, yaitu:

“Madrasah menilai riwayat pendidikan dan jurusan calon pendidika sebelum menerima tenaga pengajar. Madrasah menganggap bahwa semua tenaga pendidikan harus memiliki kemampuan bawaan atau keahlian”<sup>86</sup>

Kemampuan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan atau dibebankan, dan tenaga pendidik di MTS Alkhairaat Tinombo ini memiliki kesempatan bagi tenaga pendidik mengembangkan kemampuan yang mereka miliki.

Selain itu, kemampuan individu termasuk pengetahuan dasar tentang bidang pendidikan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap orang. Pendidik harus memiliki kemampuan ini sebelum memulai proses pendidikan. Fadel, S.Pd, menyatakan bahwa kemampuan yang diperlukan termasuk penguasaan kelas dan pengetahuan

---

<sup>86</sup> Fadel, Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo, “Wawancara” oleh penulis 21 September 2024

tentang cara menyelesaikan tugas yang telah dat dalam RPP dan silabus. Beliau menyatakan:

“Setiap tenaga pengajar harus memiliki kemampuan dasar atau kemampuan bawaan untuk mendukung proses belajar mengajar di madrasah. Meskipun kemampuan ini pasti berbeda-beda, guru harus mengetahui tugas dan peran tenaga pendidik agar proses belajar mengajar tidak sulit.”<sup>87</sup>

Setiap tenaga membutuhkan pertanyaan tentang kemampuan dasar mereka untuk mengelola kelas dan siswa sebelum menghadapi tantangan di kelas. Karena itu, madrasah menuntut pengalaman pendidikan sebagai bentuk awal dari keberhasilan mengajar, yang memudahkan proses belajar mengajar dan membuat kinerja guru tidak terlalu sulit. Selain itu, faktor kepribadian juga dapat menyebabkan seseorang tidak memaksimalkan kinerjanya, seperti yang dikatakan oleh Fadel, S.Pd berikut :

“Ilmu pengetahuan penting, tetapi dalam kemampuan juga bukan soal itu saja, ada yang namanya kemampuan kepribadian, itu jelas . Karena tenaga pendidik adalah faktor utama dalam didikan selain orang tua, Maka harus memiliki kepribadian yang baik, yang berakhlak mulia, beriman, disiplin, bertanggung jawab, peka, objektif, kritis, kreatif, berwawasan luas, mau mengembangkan kemampuannya dalam akademik dll. Kalau tidak begitu, itu bisa berpengaruh sama kinerjanya. Tetapi di madrasah ini kurang lebihnya sesuai dengan yang seharusnya. Memiliki kemampuan dasar dan memiliki kemampuan kepribadian yang baik tentunya.”<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> Fadel, Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo, “Wawancara” oleh penulis 21 September 2024

<sup>88</sup> Fadel, Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo, “Wawancara” oleh penulis 21 September 2024

Jadi peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor penghambat peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo yakni di MTS Alkhairaat Tinombo ini jumlah guru dan karyawan yang berstatus PNS atau pegawai Negeri Sipil lebih sedikit dibandingkan dengan guru honorer, dan berpengaruh pada rendahnya penghasilan guru honor dan juga dengan faktor kemampuan bawaan.

## 2. Faktor Pendukung

Selain faktor penghambat, terdapat pula faktor pendukung peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo yaitu Rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang kuat di lingkungan madrasah. Salah satu bukti keberhasilan dari upaya yang dilakukan oleh semua pihak di lingkungan madrasah untuk meningkatkan proses belajar mengajar adalah kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Upaya kepala madrasah adalah contohnya, karena komunikasi yang baik menyebabkan para guru merasa lebih nyaman dan ada dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawab dan pelaksanaan tugas mereka di madrasah. Ini meningkatkan kinerja guru tersebut.

Fadel, S.Pd sebagai kepala madrasah di MTS Alkhairaat Tinombo, menyatakan sebagai berikut:

“Komunikasi sangat penting karena akan berdampak luas pada kinerja guru, termasuk kepala madrasah, karena dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, kita membutuhkan lingkungan yang ramah dan nyaman. Jika komunikasi berjalan dengan baik di lingkungan madrasah, kepala madrasah akan merasa bahwa upaya yang dilakukan sesuai

dengan tujuan dan akan berdampak positif pada madrasah dan kinerja guru.”<sup>89</sup>

Pada dasarnya, komunikasi yang terjalin baik atau buruknya adalah tergantung pada masing-masing pihak, tetapi harus ada pihak yang dapat melaksanakan upaya menjalin hubungan baik dengan pihak lain. Contohnya adalah upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah MTS Alkhairaat Tinombo, sehingga membuat lingkungan kerja atau madrasah lebih nyaman.

Komunikasi dibentuk bukan hanya pada saat bertatap muka atau berinteraksi langsung, komunikasi dapat tetap terjalin dengan baik melalui sosial media. Dikarenakan upaya pemerintah menangani pandemik saat ini. Dan hal yang komunikasi yang dilakukan oleh para tenaga pendidik juga kepala madrasah saat menjalin komunikasi lewat sosial media adalah membuat grup WhatsApp agar lebih memudahkan para guru mengevaluasi kinerjanya ataupun yang mengalami kendala. Hal ini juga dikatakan oleh kepala madrasah yaitu:

“Beberapa tindakan harus diambil untuk memastikan komunikasi tetap terjalin, salah satunya adalah membuat grup WhatsApp, yang dimaksudkan untuk memudahkan semuanya untuk berkomunikasi dengan baik, tugas tetap terlaksanakan dan terpantau, sistem kita tetap berjalan, dan yang paling penting, agar proses belajar mengajar tidak terganggu.”<sup>90</sup>

Adapun faktor pendukung lainnya yaitu Adanya Kemauan Belajar yang Tinggi pada Tenaga Pendidik Pencapaian tujuan akan berhasil jika Adanya

---

<sup>89</sup> Fadel, Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo, “Wawancara” oleh penulis 21 September 2024

<sup>90</sup> Fadel, Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo, “Wawancara” oleh penulis 21 September 2024

Kemauan Belajar yang Tinggi pada Tenaga Pendidik Pencapaian tujuan akan berhasil jika semua pihak dapat bekerjasama dan melakukan masing-masing tugas dengan seharusnya. Begitupun dengan upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah juga para tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerjanya. Ketika upaya telah dilakukan oleh kepala madrasah maka, tenaga pendidik harus memiliki dorongan pribadi untuk membantu mencapai tujuan kepala madrasah itu sendiri. Salah satunya adalah dengan adanya kemauan dari tenaga pendidik untuk mengembangkan kemampuannya. Jika kemampuan para tenaga pendidik sangat membantu dalam proses belajar mengajar begitu pula pada kinerja yang dilakukan oleh masing-masing tenaga pendidik. Dan hal ini berdampak sangat baik bagi proses belajar mengajar.

Sebagaimana ungkapan Bapak Fadel, S.Pd selaku kepala madrasah, yaitu:

“Tenaga pendidik di madrasah ini ini memiliki tingkat kemauan belajar yang sangat tinggi. Saat diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau seminar tentang pengembangan atau hal-hal yang berkaitan dengan kualitas tenaga pendidik, guru memberikan respons yang sangat baik. Ada yang dengan cepat ingin mengikuti. Tidak hanya untuk madrasah, tetapi juga untuk dirinya sendiri dan masa depan. Kepala madrasah akan mendukung dan memberikan izin jika ada kesempatan.”<sup>91</sup>

Tenaga pendidik dapat mengalami dampak negatif pada kinerja mereka jika mereka sangat tertarik untuk belajar dan memperluas wawasannya. Selain mengikuti pelatihan yang sudah dijadwalkan, tenaga pendidik juga dapat mengembangkan kemampuan mereka dengan membaca halhal yang dapat

---

<sup>91</sup> Fadel, Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo, “Wawancara” oleh penulis 21 September 2024

menambah wawasan mereka. Karena membaca bukan hanya perhatian siswa yang sedang belajar, guru juga merupakan bagian penting dari proses belajar mengajar.

Dari hasil penelitian penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa faktor pendukung yang dialami kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu Rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang kuat di lingkungan madrasah. Salah satu bukti keberhasilan dari upaya yang dilakukan oleh semua pihak di lingkungan madrasah untuk meningkatkan proses belajar mengajar adalah kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Dan juga tenaga pendidik mempunyai kemauan belajar yang tinggi, karena dengan adanya kemauan belajar yang tinggi pada Tenaga Pendidik maka akan tercapai tujuan dan akan berhasil jika semua pihak dapat bekerjasama dan melakukan masing-masing tugas dengan seharusnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo sebagai berikut:
  - a. Peran Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo sebagai *Educator* yakni dengan memberikan arahan, petunjuk dan pembinaan terhadap para guru untuk selalu bekerja sama, meningkatkan komitmen dalam bekerja, dan menerapkan prinsip penghargaan walaupun tidak selalu berupa fisik bagi mereka yang berprestasi dan hukuman bagi mereka yang tidak bertanggung jawab, juga hal-hal yang berkaitan dengan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh guru dan harus disesuaikan dengan juknis yang ada dan kepala madrasah sebagai suri tauladan yang selalu memberi contoh pada para guru dan karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban akademik di sekolah.
  - b. Peran Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo sebagai *Supervisor* memberikan bantuan bimbingan, pengawasan, dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan, selain itu juga menciptakan suasana belajar mengajar yang lebih baik dalam membangkitkan semangat kerja guru.

- c. Peran Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo sebagai Motivator yaitu kemampuan dalam menggerakkan, mengaktifkan dan mendorong guru untuk senantiasa meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja.
2. Faktor penghambat dan pendukung peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo:
    - a. Faktor Penghambat

faktor penghambat peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Alkhairaat Tinombo yakni di MTS Alkhairaat Tinombo ini jumlah guru dan karyawan yang berstatus PNS atau pegawai Negeri Sipil lebih sedikit dibandingkan dengan guru honorer, dan berpengaruh pada rendahnya penghasilan guru honor dan juga dengan faktor kemampuan bawaan.
    - b. Faktor Pendukung

faktor pendukung yang dialami kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu Rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang kuat di lingkungan madrasah Salah satu bukti keberhasilan dari upaya yang dilakukan oleh semua pihak di lingkungan madrasah untuk meningkatkan proses belajar mengajar adalah kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Dan juga tenaga pendidik mempunyai kemauan belajar yang tinggi, karena dengan adanya kemauan belajar yang tinggi pada Tenaga Pendidik maka akan tercapai tujuan dan akan berhasil jika semua pihak dapat bekerjasama dan melakukan masing-masing tugas dengan seharusnya.

### ***B. Implikasi Penelitian***

Implikasi dari temuan penelitian ini mencakup beberapa hal penting.

1. Meningkatkan kinerja guru dalam lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepiawaian para pengelola terutama kepala madrasah sebagai top leader. Untuk itu dalam peningkatan kinerja guru kepala madrasah harus terus memberikan motivasi dan supervisi kepada guru terutama pada kegiatan pengembangan mutu guru, agar guru merasa diperhatikan dan mendapat dukungan moral. Sehingga kontrol yang kuat dan peranan dari pimpinan lembaga sangat dibutuhkan dalam rangka memotivasi para guru untuk mengikuti program.
2. Identifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru, seperti kemauan belajar yang tinggi oleh tenaga pendidik sangat penting untuk memaksimalkan hasil. Faktor penghambat, seperti kemampuan bawaan yang kurang, perlu diatasi melalui upaya memperbanyak mengikut serkan para guru dalam berbagai nkegiatan pelatihan.

## Daftar Pustaka

- A.N. Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Cat.III; Jakarta: Bumi Aksara, 2000).
- Agustino Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hal 126-127.
- Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Depok: Pustaka Media Grup, 2016).
- Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009).
- Ara Hidayat & Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan madrasah* (Yogyakarta: KauKaba, 2012).
- Badudu, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1996).
- Barnawi & Muhammad Arifin. *Mengelola Sekolah Berbasis Enterpreneurship* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013).
- \_\_\_\_\_. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar ruzz Media, 2012).
- Burhannudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara).
- Danim Sudarwan *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2002).
- Dedy Mulyana, *Metedologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003).
- Djan'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,
- E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional* (Cet. II; Bandung: PT Rosda Karya, 2003).
- \_\_\_\_\_. *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah* (Cet. III; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003).
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007).
- \_\_\_\_\_. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013).
- Hasan Baharun, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah*, *Jurnal Ilmu Tarbiyah* 6, no. 1 (2017)
- Hidayati, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri 67 Sungai Raya*, *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa* 5, no. 5 (2016)

- H. M. Daryanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Cet. V; Jakarta: Rineka Cipta, 2008).
- \_\_\_\_\_. *Administrasi Pendidikan* (Cet I; Jakarta: Rineka Cipta, 1998).
- Hendirjat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Cet. II; Surabaya: 2005).
- Husain Usman. M. T. dan Purnomo Setiadi Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial, Edisi Revisi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).
- \_\_\_\_\_. *Peran dan Fungsi Kepala Madrasah Jurnal Ptk Dikmen* 3, 1 (2014).
- Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional, Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru* (Jakarta: Arruzz Media, 2013).
- Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010).
- Kusnandar, *Guru Profesional* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).
- Lexy J. Melong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011).
- M. Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Cat. VIII; Bandung: Remaja Rosdakarya, 1998).
- Marinda SariSofiyana,atal, *Metedologi Penelitian Pendidikan, Dalam Ariyanto, M.Pd ed., Pt. Global Eksekutif Teknologi*(Cet. I; Padang: 2022).
- Marno & Triyo Suriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Kependidikan Islam* (Bandung: Refika Aditama, 2008).
- Michael Fullan *The Future of Education Challege* (Ontario: OISE Press, 1999).
- Moch, Idhochi Anwar *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan dan Isu* (Bandung: Alfabeta, 2004)
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*,( Bandung : PT Remaja Rosdakarya, Edisi Kedua, 2005).
- \_\_\_\_\_. *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001).
- Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru* (Malang: UIN-Maliki Press, 2009).
- Munawir, Zuha Prisma Salsabila, Nur Rohmatun Nisa. *Tugas, Fungsi dan Peran Guru Profesional (Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan)*, No 1, Maret 2022.
- Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses belajar mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2005).
- Novianty Djafei, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta:Deepublish (Grub Penerbit CV Budi Utama), 2017).
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, Pasal 1, Ayat 1.

- Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: Erlangga, 2007).
- Rulam Ahmadi, *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2005).
- Saiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Komtemporer* (Cet. IV; Bandung: alfabeta, 2008).
- Sodang P Siagaan, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002).
- Soenjono dan Abdurrahman, *Metode Penelitian: Suatu Pemikiran Dan Penerapan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2005).
- Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta, 2010).
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- \_\_\_\_\_. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2006).
- Syarifudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2002).
- Umar Fahmi. *Etos Kerja dalam Islam dan Relevansinya dengan SDM Unggul*, Edukasia, Vol.2, 2018
- UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA, 2011).
- Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran, Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan pendidikan (KTSP)* (Jakarta : Kencana 2010).
- \_\_\_\_\_. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2012).
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Cet. 4 (Jakarta: Raja Grafindo Persaja, 2003).
- \_\_\_\_\_. *Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Grafindo Persada, 2002).
- Yusnidar, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Man Model Banda Aceh*, Jurnal Ilmiah Didaktika 14, 2 (2014).

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## PEDOMAN WAWANCARA

### Wawancara kepala madrasah

1. Bagaimana sejarah berdirinya MTS Al-khairat Tinombo?
2. Apa yang melatar belakangi berdirinya MTS Al-khairat Tinombo?
3. Siapa nama pemimpin dan tahun jabatan MTS Al-khairat Tinombo mulai berdiri hingga saat ini?
4. Siapa pendiri MTS Al-khairat Tinombo?
5. Berapa jumlah siswa pada saat sekolah pertama kali di buka?
6. Bagaimana peran bapak sebagai kepala madrasah dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan?
7. Bentuk motivasi apa saja yang telah bapak lakukan dalam meningkatkan kinerja guru?
8. Apakah bapak sebagai kepala madrasah sering melakukan kunjungan kelas dalam proses pembelajaran?
9. Bagaimana peran bapak sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru?
10. Apa saja bentuk-bentuk kegiatan yang telah dilakukan oleh sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?
11. Apa saja faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru?
12. Apakah bapak sebagai kepala madrasah sudah memberikan sebuah penghargaan terhadap guru yang berprestasi?
13. Apakah bapak sebagai kepala madrasah melakukan supervisi terhadap guru/staf?

### Wawancara dengan guru

1. Apakah bapak sebagai guru selalu diberi motivasi kerja oleh kepala madrasah?
2. Apakah kepala madrasah sering melakukan kunjungan kelas ketika guru melakukan kegiatan proses pembelajaran?
3. Apakah bapak diberikan penghargaan atas prestasi yang bapak raih?
4. Apakah guru-guru di madrasah ini selalu diikuti sertakan dalam berbagai pelatihan?
5. Apakah kepala madrasah selalu mau mendengarkan setiap masalah yang guru hadapi dan memberikan solusinya?
6. Apakah bapak bersikap terbuka terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran?

09/08-23

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
 جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
 STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
 FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
 Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
 Website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id), email : [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id)

---

**PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI**

Nama : Fira Astika  
 NIM : 201030055  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Semester : VII  
 HP : 085282032926

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
 BTU Palupi Permai

---

Judul I  
 Manajemen kearsipan dalam meningkatkan mutu layanan administrasi di MTS Al-Khairat Tinombo

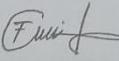
---

Judul II  
 Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Al-Khairat Tinombo

---

Judul III  
 Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan di SMA NEGERI I Tinombo

---

Palu, 9, Agustus, 2023  
 Mahasiswa,  
  
 Fira Astika  
 NIM. 201030055

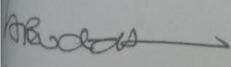
---

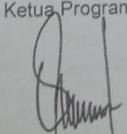
Disetujui penyusunan skripsi dengan catatan:

---

Pembimbing I : ~~Dr.~~ Dr. Gusnarib, M.Pd.  
 Pembimbing II : Dr. Irawan Hadi Patarygu, M.Pd.

Dekan  
 Wakil Dekan Bidang Akademik  
 Pengembangan Kelembagaan

  
 Arifuddin M. Arif, S.Ag., M.Ag.  
 197511072007011016

Ketua Program Studi,  
  
 Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.  
 NIDN. 2007046702

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
NOMOR : 2214 TAHUN 2023

TENTANG  
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

- a. bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, untuk itu dipandang perlu menetapkan pembimbing proposal dan skripsi bagi mahasiswa;
- b. bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b tersebut, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
  2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
  3. Peraturan Presiden No 61 Tahun 2021, tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
  6. Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
  7. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
  8. Keputusan Menteri Agama tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu Nomor 454/Un.24/KP.07.6/12/2021 masa jabatan 2021-2023

MEMUTUSKAN

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

Menetapkan saudara :

1. Dr. Gusnarib, M.Pd.
2. Dr. Irawan Hadi Patanggu, M.Pd.

sebagai Pembimbing I dan II bagi Mahasiswa :

Nama : Fira Astika  
NIM : 201030055  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs ALKHAIRAAT TINOMBO

- Tugas Pembimbing tersebut adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa, mulai penyusunan proposal sampai selesai menjadi sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi;
- Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2023
- Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila di kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya
- SALINAN keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di : Palu  
Pada Tanggal : 09 Agustus 2023

Dekan

Dr. H. Askar, M.Pd  
NIP. 19670521 199303 1 005

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
NOMOR : 1762 TAHUN 2024

TENTANG  
PENETAPAN TIM PENGUJI PROPOSAL SKRIPSI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

- a. bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, untuk itu dipandang perlu menetapkan tim penguji proposal skripsi untuk menguji proposal skripsi mahasiswa pada ujian seminar proposal;
- b. bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b tersebut, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
  2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
  3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
  5. Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
  6. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
  7. Keputusan Menteri Agama tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu Nomor 529/Un.24/KP.07.6/11/2023 masa jabatan 2023-2027

#### MEMUTUSKAN

: KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI PROPOSAL SKRIPSI FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU

: Menetapkan Tim Penguji Proposal Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu sebagai berikut :

1. Penguji : Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd
2. Pembimbing I : Dr. Gusnarib, M.Pd
3. Pembimbing II : Dr. Irawan Hadi Patanggu, M.Pd

untuk menguji Proposal Skripsi Mahasiswa

Nama : Fira Aslika

NIM : 201030055

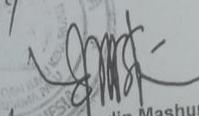
Jurusan : MPI/VIII (Delapan)

Judul Proposal : PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS AL-KHAIRAAT TINOMBO

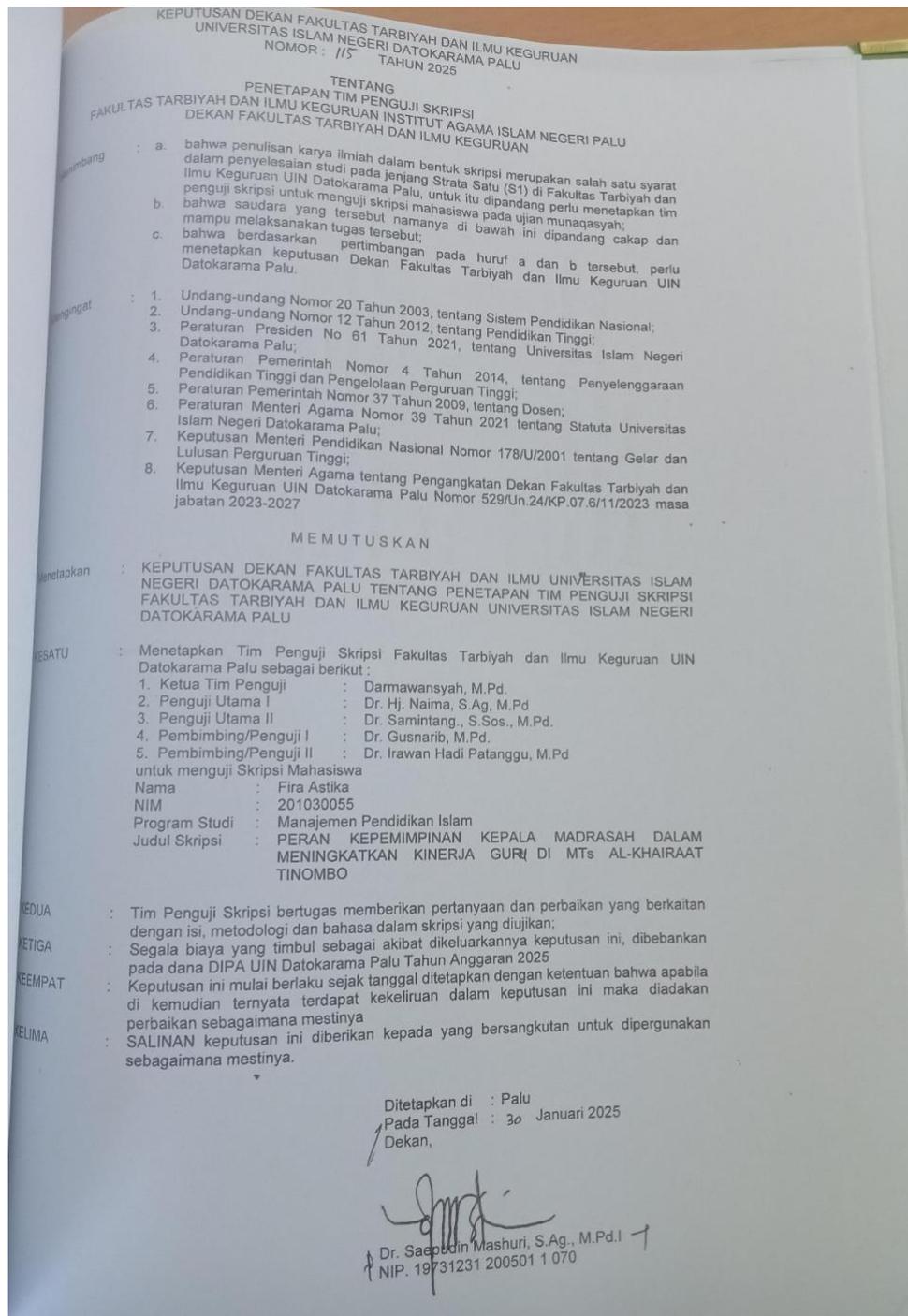
- : Tim Penguji Proposal Skripsi bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan yang berkaitan dengan isi, metodologi dan bahasa dalam proposal skripsi yang diujikan;
- : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2024.
- : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila dikemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya
- : SALINAN keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergurikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu  
Pada Tanggal : 15 Agustus 2024

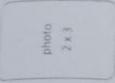
(Dekan,



Dr. Saepudin Mashuri S.Ag., M.Pd.I.  
NIP. 19731231 200501 1 070



BUKU KONSULTASI  
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI



NAMA : FIRA ASTIKA  
NIM : 201030055  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PEMBIMBING : I. Dr. Gusriyah, M.Pd  
II. Dr. Ikhwan Hadi Pakirnggu, M.Pd  
ALAMAT : Londo  
No. HP : 0852-8203-2926

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam  
Meningkatkan Kinerja Guru Di MTS  
Al-Hidayat Timongan

JURNAL KONSULTASI  
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

Nama : Fira Astika  
 NIM : 20030055  
 Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
 Judul : PERAN KEPERAWATAN KEPALA AMIRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GIGI DAN MULUT ALHARABI TIMONBO

Pembimbing I : Dr. Gusnurab, M. Pd  
 Pembimbing II : Dr. Irawan Hedi Pratomo, M. Pd

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
1.	Senin / 16-07-2024	1	- Istilah keterampilan diubah lebih spesifik. - kurangi kutipan - masukkan fungsi keterampilan baru modifikasi - fitur poin A dan B	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
		2	- Tambahkan Finerja guru dalam materi dan evaluasi. - cari apa yang menjadi tugas guru	
		3	diusungret saja dibagian Rencartan dan desain Penelitian (diringkas cukup strength keaman sji)	
2.	Sabtu / 06-07-2024	2	- Masukan otak tentang Finerja - Profesionalisme guru - Kompetensi guru - Kemampuan tugas Peran dan tugas guru - bagaimana bentuk ada	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
3.	Kamis / 08 - 08 - 2024		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hilang yang saja</li> <li>- 9 x 9 kepermintaan</li> <li>- tambahan fungsi kepermintaan ketika madrasah</li> <li>- sub nya dirjenis</li> <li>- Kertaji kutipan pada latar belakang</li> </ul>	
4.	Jum'at / 09 - 08 - 2024		<ul style="list-style-type: none"> <li>- tambahkan kata dapan pada latar belakangnya</li> <li>- kutipan digisar ke halaman 3</li> <li>- jangan mengurakan kata "di"</li> <li>- di awal.</li> <li>- penyempurnaan</li> </ul>	

6

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- tentang kepermintaan di awal lar kea</li> <li>- Selesai.</li> <li>- Jangan pte kea sedangkan di awal keimof.</li> <li>- Peneritan korta-hulu yang dari</li> <li>- Skripsi Urah lar Jurnal.</li> <li>- hilangkan kata kepermintaan pada tejuan peneritan</li> <li>- Jangan gunakan singkatan</li> <li>- sampai nya diperbaiki.</li> </ul>	

7

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
5.	Senin / 18-11-2024		<ul style="list-style-type: none"><li>- Abstraknya diubah (dipersingkat, padat, dan jelas)</li><li>- tambahkan hasilnya Pembahasannya</li><li>- Lengkapi dokumentasi,</li><li>- Perbaiki Reduksi data nya.</li><li>- Adeskat dan leader tabel, Perbaiki itu</li><li>- Perbaiki Sampulnya</li><li>- Kesimpulannya diperbaiki.</li></ul>	✓
6.	Kamis / 5-12-2024		Perbaiki foto pengantarannya	✓

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan

Buku Kertahitaya Pembimbingan Skripsi

LAPORAN PENYELESAIAN BIMBINGAN DARI DOSEN PEMBIMBING  
 Yth: Ketua Program Studi MANAJEMEN PENDIDIKAN (S1) (M.P.)  
 Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)  
 UIN Daikarama Palu

Yang bertanda tangan dibawah ini :

- Nama : Dr. Guswanto, M. Pd  
 NIP : 196407071981032002  
 Pangkat/ Golongan :  
 Jabatan Akademik : Pembimbing I  
 Sebagai :  
 2. Nama : Dr. Husein Abd. Djalil, M. Pd  
 NIP : 19650412198101001  
 Pangkat/ Golongan : Pangkat Tk. I / IV b  
 Jabatan Akademik : (K-10)  
 Sebagai : Pembimbing II

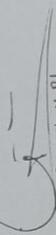
Melaporkan bahwa penyusunan skripsi oleh mahasiswa :

Nama : Fiki Qsidi  
 NIM : 20032005  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
 Judul : Rancangan Pembelajaran Kurikulum Kejuruan Berbasis Kelembagaan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Palu

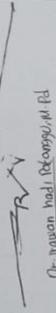
Telah selesai dibimbing dan siap untuk diajukan di hadapan sidang ujian munaqasyah skripsi.

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Guswanto, M. Pd  
 NIP. 196407071981032002



Dr. Husein Abd. Djalil, M. Pd  
 NIP. 19650412198101001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
 جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
 STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
 FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN  
 Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798  
 Fax. 0451-460165  
 Website : www.uindatokarama.ac.id, email : uindatokarama.ac.id

AAS /Un.24/F.I/PP.00.9/02/2025

Sigi, 7 Februari 2025

Penting

Undangan Menghadiri Ujian Skripsi.

Yang Bertanggungjawab Tim Penguji Skripsi  
 Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu  
 Dr. Darmawansyah, M.Pd.  
 Dr. Hj. Naima, S.Ag, M.Pd  
 Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd.  
 Dr. Gusnarib, M.Pd.  
 Dr. Irawan Hadi Patunggu, M.Pd

Wassalamualaikum wr.wb.

Dalam rangka pelaksanaan Ujian Munaqasyah Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu :

Nama : Fira Astika  
 NIM : 201030055  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
 Judul Skripsi : PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs AL-KHAIRAAT TINOMBO

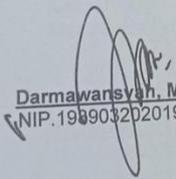
Dengan hormat kami mohon kesediaannya untuk menguji Skripsi tersebut, yang akan dilaksanakan pada :

Hari/tanggal : Kamis, 13 Februari 2025  
 Jam : 09.00 s/d Selesai  
 Ruang Sidang : Meja Sidang D  
 Tempat : Gedung FTIK Lt.3

Demikian, atas kehadirannya diucapkan terima kasih.

Wassalam,

a.n. Dekan  
 Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam,

  
 Darmawansyah, M.Pd  
 NIP.198903202019031008

Catatan Bagi Peserta Ujian Skripsi :

Berpakaian Hitam Putih dan Almamater + Kopiah (Pria).  
 Berpakaian Hitam Putih dan Almamater (Wanita).

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة دارتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.uindatokarama.ac.id](http://www.uindatokarama.ac.id), email : [humas@uindatokarama.ac.id](mailto:humas@uindatokarama.ac.id)

4085 /Un.24/F.I/PP.00.9/08/2024

Palu, 15 Agustus 2024

Penting

Undangan Menghadiri  
Ujian Proposal Skripsi.

Kepada Yth.

- |                                   |                |
|-----------------------------------|----------------|
| 1. Dr. Gusnarib, M.Pd             | (Pembimbing I) |
| 2. Dr. Irawan Hadi Patanggu, M.Pd | (Pembimbing 2) |
| 3. Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd    | (Penguji)      |

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu  
Di-  
Palu

*Assalamu'alaikum Wab. Wab.*

Dalam rangka kegiatan Ujian Proposal Skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Datokarama Palu yang akan di presentasikan oleh :

Nama	: Fira Astika
NIM	: 201030055
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
No. Handphone	: 085282032926
Judul Proposal Skripsi	: PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS AL-KHAIRAAT TINOMBO

Maka dengan hormat diundang untuk menghadiri Ujian Proposal Skripsi tersebut yang Insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/tanggal	: Senin, 19 Agustus 2024
Waktu	: 09.00 WITA- Selesai
Tempat	: Ruang Seminar

*Wassalam,*

a.n. Dekan  
Ketua Jurusan  
Manajemen Pendidikan Islam

Darmawansyah, M.Pd  
NIP. 19890320201903 1 008

- Undangan ini di foto copy 6 rangkap, dengan rincian:
- 1 rangkap untuk dosen pembimbing I (dengan proposal Skripsi);
  - 1 rangkap untuk dosen pembimbing II (dengan proposal Skripsi);
  - 1 rangkap untuk dosen penguji (dengan proposal skripsi)
  - 1 rangkap untuk Ketua Jurusan;
  - 1 rangkap untuk Subbag Umum Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan;
  - 1 rangkap Subbag Umum AKMAH Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan;

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAWA PALU					
NO.	HARI/TANGGAL	NAMA	JUDUL SKRIPSI	DOSEN PEMBIMBING	TANDA TANGAN DOSEN PEMBIMBING
1	Seminar 6 Maret 2023	Lastunni	Strategi guru dalam meningkatkan LKUN (Lingkup Pembelajaran Bahasa Arab) yang efektif untuk membentuk karakter disiplin siswa di bina Al-Khawasir Barzanji	1. Dr. Ubaidillah, S. Ag., M. Pd. 2. Dr. Kosimadi, S. Ag., M. Ag.	
2	Seminar 6 Maret 2023	Riski Adus Wajuyun	Pengaruh musyawarah guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMP Negeri Tahleah	1. Dr. Arifuddin M. Asif, S. Ag., M. Ag. 2. Fikri Bahari, S. Pd., M. Pd.	
3	Seminar 13 Maret 2023	Rohi Fitrianti	Pengaruh penggunaan teknik ice breaking dalam meningkatkan konsentrasi belajar peserta didik pada mata pelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP 1 991	1. Dr. Anisulhuda M. A. H., S. Ag., M. Ag. 2. Suhams, S. Ag., M. Ag.	
4	Seminar 13 Maret 2023	Muhammad	Pengaruh mangajen laboratorium Komputer dalam meningkatkan keterampilan teknologi informasi peserta didik di SMA Negeri 1 Matanga	1. Dr. Hafifa Rashidrazi, S. Pd., M. Pd. 2. Adharsyah, M. Pd.	
5	Sesiua 14 Maret 2023	Moh. Rahul	Upaya guru dalam membentuk sikap sosial peserta didik dalam pembelajaran bahasa Arab melalui Al-Quran kelas VII MTsN 3 Kota Palu	1. Dr. H. Ubaidillah, S. Ag., M. Pd. 2. Titin Fatmahan, S. Pd., M. Pd.	
6	Sesiua 14 Maret 2023	Wafiq azizah	Implementasi metode pembelajaran Reading guide pada mata pelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Impres Tahleah Kabupaten Parigi Madokeang	1. Dr. Nurma, M. Pd. 2. Andi Nurfarizah, S. Pd., M. Pd.	
7	Seminar 3 April 2023	Hauvia Ransayun	Pengaruh Penanaman guru dalam Pengelolaan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam terhadap motivasi belajar peserta didik di SD Al-Khawasir 1 Palu	1. Drs. Gunawan & Subhanisa M. Pd. 2. Dr. Auli Annisa, S. Ag., M. Pd.	
8	Seminar 3 April 2023	Munfar	Kerjasama guru mengaji dan Pemanfaatan Desa dalam meningkatkan minat baca Al-Quran pada anak PAI Muhammadiyah Desa Sunanawa Kecamatan Baranusa Selatan	1. Dr. Nurma, S. Ag., M. Pd. 2. Zaitun, S. Pd., M. Pd.	
9	Sesiua 4 April 2023	Nasruiah	Pengaruh penguasaan dan kelangkaan Sastra dalam meningkatkan mutu penguasaan di era DDI Kota Palu	1. Dr. Ulfah, S. Ag., M. Pd. 2. Darulmuhammad, M. Pd.	
10	Sesiua 15 Agustus 2023	Hikmahwati A	Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam meningkatkan Kompetensi Pedagogik guru di SMP Negeri 1 Tahleah	1. Dr. Ulfah, S. Ag., M. Pd. 2. Darulmuhammad, M. Pd.	

Catatan : Kartu ini merupakan persyaratan untuk mendaftar seminar menempuh ujian skripsi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
 STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
 Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombowe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460788 Fax. 0451-460165  
 Website : [www.undatokarama.ac.id](http://www.undatokarama.ac.id), email : [humas@undatokarama.ac.id](mailto:humas@undatokarama.ac.id)

DAFTAR HADIR UJIAN PROPOSAL SKRIPSI  
 TAHUN AKADEMIK 2023/2024

: Fira Astika  
 : 201030055  
 : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
 : PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
 MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS AL-KHAIRAAT  
 TINOMBO  
 : Senin, 19 Agustus 2024/10.00 WITA-Selesai

NAMA	NIM	SEM/PRODI	TTD	KET.
Henni	201030063	VIII / MPI	<i>[Signature]</i>	
Fahimah Zahra	201010160	VIII / PAI	<i>[Signature]</i>	
RAMAIL	231220011	IT / T MAT	<i>[Signature]</i>	
Muh Reski Sabka	201200014	VIII / IPS	<i>[Signature]</i>	
Sierana	201010088	VIII / PAI	<i>[Signature]</i>	
Christien hasanah	201010009	VIII / PAI	<i>[Signature]</i>	
Muhammad Numan	201010058	VIII / PAI	<i>[Signature]</i>	
Sri Muthami	201010039	VIII / PAI	<i>[Signature]</i>	
WAFIRA	211010512	VI / PAI	<i>[Signature]</i>	
SULLA ATMO	211010074	VII / PAI	<i>[Signature]</i>	
Pahoreani	211010073	VII / PAI	<i>[Signature]</i>	
Muhammad Rizki	201200001	VIII / IPS	<i>[Signature]</i>	
Muhammad Rizki	201200004	VIII / IPS	<i>[Signature]</i>	
Hani Wulan	201030061	VIII / MPI	<i>[Signature]</i>	

Senin, 19 Agustus 2024

Pembimbing 2

Penguji,

*[Signature]*  
 Dr. Irawan Hadi Patangu, M.Pd  
 NIP. 19650412199401 001

*[Signature]*  
 Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd  
 NIP. 196704072023212000

Mengetahui  
 a.n. Dekan  
 Ketua Jurusan MPI

*[Signature]*  
 Darmawansyah, M.Pd  
 NIP. 198903202019031008

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة دارتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.uindatokarama.ac.id](http://www.uindatokarama.ac.id), email : [humas@uindatokarama.ac.id](mailto:humas@uindatokarama.ac.id)

BERITA ACARA  
UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari Senin, 19 Agustus 2024 telah dilaksanakan Ujian Proposal Skripsi:

- : Fira Astika  
: 201030055  
: Manajemen Pendidikan Islama  
: PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS AL-KHAIRAAT  
TINOMBO  
: I. Dr. Gusnarib, M.Pd  
II. Dr. Irawan Hadi Patanggu, M.Pd  
: Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1	ISI		
2	BAHASA & TEKNIS PENULISAN		
3	METODOLOGI		
4	PENGUSAAN		
5	JUMLAH		
6	NILAI RATA-RATA	91	

Palu, Senin, 19 Agustus 2024

Disetujui  
Dekan Jurusan MPI  
Mawar Syah, M.Pd  
NIP. 198903202019031008

Penguji  
Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd  
NIP. 196704072023212000

Skala nilai menggunakan angka :

85-100 = A  
80-84 = A-  
75-79 = B+  
70-74 = B

5. 65-69 = B-  
6. 60-64 = C+  
7. 55-59 = C  
8. 50-54 = D (Tidak Lulus)

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
 STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
 Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
 Website : [www.undatokarama.ac.id](http://www.undatokarama.ac.id), email : [humas@undatokarama.ac.id](mailto:humas@undatokarama.ac.id)

BERITA ACARA  
 UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari Senin, 19 Agustus 2024 telah dilaksanakan Ujian Proposal Skripsi:

- : Fira Astika
- : 201030055
- : *Studi*
- : PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS AL-KHAIRAAT TINOMBO
- : I. Dr. Gusnarib, M.Pd
- : II. Dr. Irawan Hadi Patanggu, M.Pd
- : Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1	ISI	93	
2	BAHASA & TEKNIS PENULISAN		
3	METODOLOGI		
4	PENGUASAAN		
5	JUMLAH		
6	NILAI RATA-RATA		

Palu, Senin, 19 Agustus 2024

Pembimbing I

*[Signature]*  
 Dr. Gusnarib, M.Pd  
 NIP. 196407071999032000

Mengetahui  
 Ketua Jurusan MPI  
*[Signature]*  
 Arma Wahyuh, M.Pd  
 NIP. 19890320201903100

catatan  
 nilai menggunakan angka :  
 85-100 = A  
 80-84 = A-  
 75-79 = B+  
 70-74 = B

5. 65-69 = B-  
 6. 60-64 = C+  
 7. 55-59 = C  
 8. 50-54 = D (Tidak Lulus)

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.undatokarama.ac.id](http://www.undatokarama.ac.id), email : [humas@undatokarama.ac.id](mailto:humas@undatokarama.ac.id)

BERITA ACARA  
UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari Senin, 19 Agustus 2024 telah dilaksanakan Ujian Proposal Skripsi:

- : Fira Astika  
: 201030055  
: Manajemen Pendidikan Islam  
: PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS AL-KHAIRAAT  
TINOMBO  
: I. Dr. Gusnarib, M.Pd  
II. Dr. Irawan Hadi Patanggu, M.Pd  
: Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1	ISI		
2	BAHASA & TEKNIS PENULISAN		
3	METODOLOGI		
4	PENGUASAAN		
5	JUMLAH		
6	NILAI RATA-RATA	90	

Palu, Senin, 19 Agustus 2024

Mengetahui  
Ketua Jurusan MPI

Darmawansyah, M.Pd  
NIP. 198903202019031008

Pembimbing II

Dr. Irawan Hadi Patanggu, M.Pd  
NIP. 19650412199401 001

Catatan

Nilai menggunakan angka :

1. 85-100 = A  
2. 80-84 = A-  
3. 75-79 = B+  
4. 70-74 = B

5. 65-69 = B-  
6. 60-64 = C+  
7. 55-59 = C  
8. 50-54 = D (Tidak Lulus)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN  
Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.uindatokarama.ac.id](http://www.uindatokarama.ac.id), email : [humas@uindatokarama.ac.id](mailto:humas@uindatokarama.ac.id)

Nomor : 4376 /Un.24/F.I/PP.00.9/08/2024  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian Untuk Menyusun Skripsi

Palu, 30 Agustus 2024

Yth. Kepala MTs Al-Khairaat Tinombo

di Tempat

Assalamualaikum wr.wb

Dengan hormat, dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) oleh Mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu :

Nama : Fira Astika  
NIM : 201030055  
Tempat Tanggal Lahir : Lombok, 01 November 2001  
Semester : VIII (Delapan)  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat : Tondo  
Judul Skripsi : "PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs AL-KHAIRAAT TINOMBO"  
No. HP : 085282032926

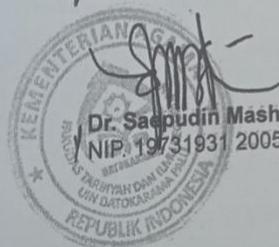
Dosen Pembimbing :

1. Dr. Gusnarib, M.Pd
2. Dr. Irawan Hadi Patunggu, M.Pd

maka bersama ini kami mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin untuk melaksanakan penelitian di Kantor yang Bapak/Ibu Pimpin

Demikian, atas perkenannya diucapkan terima kasih.

Wassalam,  
Dekan,



Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag, M.Pd.I y  
NIP. 19731931 200501 1 070

**MAJELIS PENDIDIKAN ALKHAIRAAT  
MADRASAH TSANAWIYAH ALKHAIRAAT TINOMBO  
KECAMATAN TINOMBO**

Alamat : Jl. Hasamuddin No. 2 Tinombo (0454) 610112 Kode Pos 94375,  
email: mts.alkhairaatinombo@gmail.com

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 194/SK/MTS.A/TNB/IX/2024

bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **FADEL ALMAHDALI, S.Pd.I**  
Jabatan : Kepala MTs Alkhairaat Tiombo  
Alamat : Desa Tinombo, Kec. Tinombo, Kab. Parigi Moutong

ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : **FIRA ASTIKA**  
NIM : 201030055  
Fakultas : TARBIYAH ( IAIN PALU )  
Program Studi : MANAJEMEN PINDIDIKAN ISLAM (MPI)

Benar-benar telah mengadakan penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul:

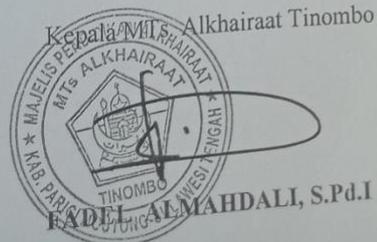
"PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
GURU DI MTS.ALKHAIRAAT TINOMBO"

tanggal 2 September 2024 .

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Tinombo, 30 September 2024

Kepala MTs Alkhairaat Tinombo



**FADEL ALMAHDALI, S.Pd.I**

**Daftar nama-nama  
Informan/Narasumber**

No	Nama	Jabatan
1.	Fadel, S.Pd	Kepala Madrasah
2.	Daryatmo, S.Pd	Guru bidang studi IPS
3.	Musdalifah, S.Pd	Guru bidang studi Bahasa Inggris
4.	Nurlaila, S.Pd	Guru bidang studi IPA



**MAJELIS PENDIDIKAN ALKHAIRAAT  
MADRASAH TSANAWIYAH ALKHAIRAAT TINOMBO  
KECAMATAN TINOMBO**

Alamat : Jl. Hasanuddin No. 2 Tinombo (0454) 610112 KodePos 94475

**KEPUTUSAN KEPALA MADRASAH**

Nomor : 062/UM-5/MTS.A/TNB/VII/2024

**PEMBAGIAN TUGAS GURU DALAM KEGIATAN  
PROSES BELAJAR MENGAJAR PADA  
SEMESTER GANJIL TAHUN PELAJARAN 2024/2025**

- Menimbang** :
1. Bahwa Dalam Rangka Kelancaran Pelaksanaan Proses Belajar Mengajar Pada MTs Alkhairaat Tinombo, perlu menetapkan Pembagian Tugas Guru.
  2. Bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta memantapkan kelancaran tugas pokok guru dan karyawan perlu diatur dalam surat keputusan Kepala Madrasah.
  3. Hasil rapat kepala madrasah dan dewan guru pada hari Sabtu, 15 Juni tentang pembagian tugas guru untuk KBM Semester Ganjil Tahun Ajaran 2024/2025.

- Mengingat** :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
  2. Peraturan Pemerintah No. 27, No. 28 Tahun 1990.
  3. Keputusan Menpan No. 26/Menpan/1989.
  4. Edaran Bersama Mendikbud, Dan Kepala BKAN No. 57686/MPK/1989, No. 38/SE/1989.
  5. KMA No 183 Tahun 2019

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan Pertama** : Pembagian Tugas Guru Dan Kegiatan Belajar Mengajar Seperti Tersebut Pada Lampiran.
- Kedua** : Masing-Masing Guru Melaporkan Kegiatan Pelaksanaan Tugasnya Secara Tertulis Dan Berkala Kepada Kepala Madrasah.
- Ketiga** : Segala Biaya Yang Timbul Akibat Pelaksanaan Keputusan Ini Akan Dibebankan Pada Anggaran Madrasah.
- Keempat** : Apabila Terdapat Kekeliruan Dalam Keputusan Ini Akan Diadakan Perbaikan Sebagaimana Mestinya.
- Kelima** : Keputusan Ini Mulai Berlaku Sejak Tanggal Ditetapkan.

Ditetapkan di: Tinombo  
Pada Tanggal: 15 Juli 2024  
Kepala Madrasah



**PEMBAGIAN TUGAS TAMBAHAN GURU SEBAGAI PENGELOLA MADRASAH  
TAHUN PELAJARAN 2024/2025**

**I. TEKNIS EDUKATIF**

No	Nama Guru	Jabatan berdasarkan Struktur Organisasi	Keterangan
1	Fadcl, S.Pd.I	Kepala Madrasah	
2	Muzdalifah, S.Pd	PKM Bidang Kurikulum	
3	Moh. Fahrul A. Almahdali, S.Pd	PKM Bidang Kesiswaan	
4	Imam Mukri, S.Pd	PKM Bidang Humas	
5	Moh. Saad, S.Pd.I	PKM Bidang Sarana dan Prasarana	
6	Moh. Fahrul A. Almahdali, S.Pd	Bendahara BOS	
7	Agus Suprianto, S.Ap	Operator Emis	
8	Fitriani Lanaga, SE	Operator Sekolah	
9	Imam Mukri, S.Pd	Operator Data Simpatika	

**TENAGA ADMINISTRASI**

No	Nama	Jabatan berdasarkan Struktur Organisasi	Keterangan
1	Asnawati, S.Pd.I	Kepala Tata Usaha	
2	Fitriani Lanaga, SE	Staf Tata Usaha	
3	Indra Dewi	Staf Tata Usaha	
4	Agus Suprianto, S.Ap	Operator	
5	Arjun	Penjaga Madrasah	

**III. PENGELOLAH UNIT**

No	Nama Guru	Pengelola/ koordinator	Keterangan
1	Muzdalifah, S.Pd	Pengelola Perpustakaan	
2	Agus Suprianto, S.Ap	Pengelola komputer	
3	Mohammad Saat, S.Pd	Pengelola Musholla	
4	Navilah Almudwahi	Pengelola UKS	

Ditetapkan di : Tinombo  
 Pada Tanggal : 15 Juli 2024  
 Kepala MTs Akhiraat Tinombo



**JADWAL PIKET GURU DALAM KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR (KBM)  
TAHUN PELAJARAN 2024/2025**

No	Hari	Guru Piket	Keterangan
1	Senin	Daryatmo, S.Pd Sri Wulandari, S.Pd	Tugas guru piket mengacu pada Standar Pelayanan Minimal (SPM) guru piket
2	Selasa	Yunita, S.Pd.I Pertiwi, S.Pd	
3	Rabu	Moh. Saad, S.Pd.I Ridwan, S.Pd	
4	Kamis	Renny Eljihhan, S.Pd Navilah Almudwahi	
5	Sabtu	Tri Puji Astuti, S.Mat Muzdalifah, S.Pd	
6	Ahad	Moh. Fahrul Almahdaly, S.Pd Sigit Herlangga, S.E	

**Keterangan:**

1. Bapak/Ibu guru yang mendapat tugas piket untuk datang sebelum jam 07.00 dan mengabsensi kehadiran bapak/ibu guru khususnya yang ada di jam pertama.
2. Memberikan Apel Pagi
3. Mengisi kekosongan KBM jika ada guru yang tidak masuk
4. Menjaga ketertiban, keamanan, dan kondusifitas selama KBM berlangsung
5. Mengisi Laporan Piket

Ditetapkan di : Tinombo  
Pada Tanggal : 15 Juli 2024  
Kepala MTs Alkhairaat Tinombo



**YABEY, S.Pd.I**

**PEMBAGIAN TUGAS GURU SEBAGAI PENANGGUNG JAWAB  
KEGIATAN RUTIN MADRASAH  
TAHUN PELAJARAN 2024/2025**

No	Nama Kegiatan	Nama Koordinator	Keterangan
1	MATSAMA (Masa Ta'aruf Siswa Madrasah) 2024/2025	Muzdalifah, S.Pd	
2	PHBN	a. Seluruh Wali Kelas b. Mohammad Fahrul Almahdali, S.Pd c. Tri Puji Astuti, S.Pd	Menyesuaikan kalender pendidikan
3	Pondok Ramadhan	a. Imam Mukri, S.Pd b. Nafilah Almudwahi	
4	Sholat Dhuha Berjama'ah	Seluruh Guru	Efektif Fakultatif
5	Sholat dzuhur Berjamaah	Seluruh Guru	Pada Pagi hari sebelum pembelajaran dimulai Setiap hari pada istirahat kedua
6	Upacara Rutin	a. Moh. Fahrul A. Almahdaly, S.Pd b. Moh. Saad, S.Pd.I c. Imam Mukri, S.Pd d. Muzdalifah, S.Pd	Setiap hari senin jam pertama
7	Kegiatan Keagamaan/Baca Qur'an	Seluruh Guru Bidang Studi Keagamaan	Setiap hari sebelum jam pertama dimulai
8	Penilaian Akhir Semester (PAS) Ganjil dan Genap	Seluruh Dewan Guru dan Staff	Menyesuaikan Rapat UAS
9	Pembagian Raport PAS Ganjil dan Genap	Wali Kelas VII, VIII, dan IX	Menyesuaikan kalender pendidikan
10	Kegiatan Akhir Kelas IX (UAS, UAP dan Ujian Praktik)	Guru mapel Ujian	Menyesuaikan kalender pendidikan
11	Aksioma (Akademi Seni dan Olahraga Madrasah) dan KSM (Kompetisi Sains Madrasah)	a. Fadel Almahdali, S.Pd.I b. Mohammad Fahrul Almahdali, S.Pd c. Moh. Saad, S.Pd d. Imam Mukri, S.Pd e. Asnawati, S.Pd.I f. Muzdalifah, S.Pd g. Agus Suprianto, S.Ap h. Ridwan, S.Pd i. Guru Mata Pelajaran	
12	Pelepasan Kelas IX	Wali Kelas IX	
13	PPDB 2024/2025	Tim PSB MTs.ATinombo	

Ditetapkan di : Tinombo  
Pada Tanggal : 15 Juli 2024



**MAJELIS PENDIDIKAN ALKHAIRAAT  
MADRASAH TSANAWIYAH ALKHAIRAAT TINOMBO  
KECAMATAN TINOMBO**

Alamat: Jl. Hasanudin No. 2 Tinombo (0154) Kode Pos 91173.  
Email: mts.alkhairaat@tinombo.sch.id

**SURAT TUGAS**  
Nomor 066/S1/MTs A/TNB/XI/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala MTs Alkhairaat Tinombo memberikan tugas kepada

NO	NAMA	JABATAN	UNIT KERJA	KET
1	Asmawati Abas, S Pd	Guru mapel Bhs Inggris	Mts A Tinombo	
2	Nurlaila, S Pd	Guru mapel IPA	Mts A Tinombo	
3	Pertiwi, S Pd	Guru mapel Matematika	Mts A Tinombo	

Untuk mengikuti kegiatan MGMP bagi Guru Madrasah yang dilaksanakan di gedung MTs Alkhairaat Tinombo.

Demikian surat tugas ini di berikan untuk dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Tinombo, 20 November 2023





Dokumentasi dan wawancara bersama Kepala Madrasah MTS Alkhairaat Tinombo



Dokumentasi dan wawancara bersama guru MTS Alkhairaat Tinombo



...okumentasi dan wawancara bersama guru MTS Alkhairaat Tinombo



...okumentasi dan wawancara bersama guru MTS Alkhairaat Tinombo

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. Identitas Diri**

Nama : Fira Astika  
Tempat Tanggal Lahir: Lombok, 01 November 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
NIM : 201030055  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat : BTN Palupi Permai  
No. WA : 0852-8203-2926

**B. Riwayat Orang Tua**

1. Nama Ayah : Ilyas  
Pekerjaan : Petani
2. Nama Ibu : Roslin (Almarhuma)  
Pekerjaan : -

**C. Riwayat Pendidikan**

1. SD, Tahun lulus : SDN Inti 1 Lombok, 2016
2. SMP, Tahun lulus : MTS Alkhairaat Tinombo, 2018
3. SMA, Tahun lulus : SMA Negeri 1 Parigi, 2020
4. Perguruan Tinggi : Masuk UIN Datokarama Palu, 2020