

**IMPLEMENTASI KETERAMPILAN KEPEMIMPINAN KEPALA  
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU  
DI MADRASAH TSANAWIYAH AL-RASYID SUNGAI  
RAWA KECAMATAN BATANG TUAKA  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Magister  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



**OLEH:**

**H A I D I R**  
**NIM. 801192010**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI  
TAHUN 2022**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUTHAN THAHA SAIFUDDIN  
J A M B I



@Hok

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN  
J A M B I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK  
INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA  
SAIFUDDIN JAMBI  
PASCASARJANA

Jln. Arif Rahman Hakim Telanaipura Kota Jambi Telp (0741)-60731 email:  
[pasca@uinjambi.ac.id](mailto:pasca@uinjambi.ac.id)

Jambi,  
Pembimbing I : Dr. Badarussyamsi, S. Ag., M.A  
Pembimbing II : Dr. Dewi Hasanah, M. Ag

Alamat: Jln. Arif Rahman Hakim Telanaipura Jambi  
Kepada Yth. Bapak Direktur  
Pascasarjana UIN STS Jambi  
di-  
JAMBI

NOTA DINAS

Assalamu'alaikum wr, wb.

Setelah **membaca dan mengadakan perbaikan** sesuai dengan persyaratan yang berlaku di Pascasarjana UIN STS Jambi, maka kami berpendapat bahwa tesis saudara Haidir dengan judul "Implementasi Keterampilan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir" telah dapat diajukan untuk tesis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister (S2) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada Pascasarjana UIN STS Jambi.

Demikianlah yang dapat kami sampaikan kepada Bapak, semoga bermanfaat bagi kepentingan agama, nusa dan bangsa.

Wassalamu'alaikum wr, wb.

Pembimbing I

Dr. Badarussyamsi, S. Ag., M.A

Pembimbing II

Dr. Dewi Hasanah, M. Ag

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi  
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK  
INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA  
SAIFUDDIN JAMBI  
PASCASARJANA

Jln. Arif Rahman Hakim Telanaipura Kota Jambi Telp (0741)-60731 email:  
pasca@uinjambi.ac.id

### PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Haidir  
NIM : 801192010  
Tempat/tanggal Lahir : Sungai Luar, 04 Maret 1982  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat : Jl. H. Sadri No. 14 Tembilahan Inhil-  
Riau

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya tesis yang berjudul "Implementasi Keterampilan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir" adalah benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang telah disebutkan sumbernya sesuai ketentuan yang berlaku. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya sepenuhnya bertanggung jawab sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia dan ketentuan Pascasarjana UIN STS Jambi, termasuk pencabutan gelar yang saya peroleh melalui tesis ini.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Indragiri Hilir, 25 Januari 2023  
Penulis



Haidir  
NIM. 801192010

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI  
PASCASARJANA

Jln. Arif Rahman Hakim Telanaipura Jambi Telp (0741) 60731  
Fax (0741) 60649 e-mail ppsiainsts@yahoo.com

**PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS**

Tesis dengan judul "Implementasi Keterampilan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir". Yang telah diujikan oleh Tim Sidang Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, pada :

Hari : Kamis  
Tanggal : 13 April 2023  
Jam : 14.30 – 16.00 WIB  
Tempat : (Aplikasi Zoom) Online  
Nama : Haidir  
NIM : 801192010

Telah diperbaiki sebagaimana rekomendasi dari hasil seminar di atas, sebagai persyaratan melaksanakan ujian tesis pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dan Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana UIN STS Jambi.

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Minnah El Widdah, M. Ag (Ketua Sidang)		04 / VIII / 2023
2	Dr. Badarussyamsi, S.Ag., M.A (Pembimbing I)		05 / VIII / 2023
3	Dr. Dewi Hasanah, M.Pd (Pembimbing II)		04 / VIII / 2023
4	Dr. H. Lukman Hakim, M. Pd.I (Penguji I)		04 / VIII / 2023
5	Dr. Sumirah, M.Pd (Penguji II)		04 / VIII / 2023

Mengotahui,  
Direktur,  
  
Prof. Dr. H. Ahmad Syukri, SS., M.Ag  
NIP. 19671021 199503 1 001



2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Jambi

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah ta'ala atas rahmat dan hidayahNya karya tulis berupa tesis sebagai tugas akhir perkuliahan ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam selalu tercurah atas junjungan alam Rasulullah SAW, keluarga serta para sahabat, juga kepada kaum mukminin yang teguh imannya.

Tesis ini kupersembahkan kepada kedua orangku tersayang ayahanda H. Asnawi dan Ayah Mertua H. Zaini, ibunda HJ Kamsinah dan Ibu Mertua HJ. Samlah atas segala belai sayang serta doa sehingga penulis bisa menuntut ilmu dengan baik.

Kepada istriku tercinta, Febri Herlina, S.Pd. dan anak-anak tersayang, terima kasih tak terhingga atas kerelaan waktu yang ayah habiskan untuk menuntut ilmu. Dorongan keluarga bahagia kecil ini menjadi pondasi awal dalam kelanjutan dan penyelesaian perkuliahan ini.

Kepada saudaraku dan keluarga lainnya, terima kasih atas segala dukungan yang diberikan selama ini, semoga Allah SWT. selalu memberikan keberkahanNya kepada kita semua, aamiin..

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Jember
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jember

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## MOTTO

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ، قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ. فَإِمَامٌ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ

عَلَى أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَهِيَ مَسْئُولَةٌ،

وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ. أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ

*“Tiap-tiap kamu menjadi pemimpin dan bertanggung jawab terhadap yang dipimpinnya, raja adalah pemimpin, tiap laki-laki menjadi pemimpin terhadap penghuni rumah tangganya (keluarganya). Dan perempuan-perempuan menjadi pemimpin (pengasuh) dari rumah tangga suami dan anak-anaknya. Tiap-tiap kamu menjadi pemimpin, dan tiap pemimpin akan ditanya kelak (bertanggung Jawab) terhadap orang-orang dipimpinnya.”*

(H.R Bukhari: 4789).

## KATA PENGANTAR

Syukur *alhamdulillah* peneliti ucapkan karena dengan rahmat dan hidayah Allah *ta'ala* tesis ini dapat diselesaikan dan diseminarkan pada kegiatan seminar proposal.

Tesis ini berjudul *Implementasi Keterampilan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir*. Alhamdulillah setelah pengambilan data di lapangan, peneliti dapat menyelesaikan tulisan tesis ini, dan siap untuk diujikan sebagai syarat akhir dalam penyelesaian studi untuk memperoleh gelar magister (S2) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri SulthanThaha Saifuddin Jambi.

Penyelesaian tesis ini tidak luput dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak terutama orang tua, istri dan anak-anak tersayang. Juga pihak-pihak lain yang pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Su'adi Asy'ari, MA Ph.D. selaku Rektor UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ahmad Syukri, S.S., M.Ag. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri SulthanThaha Saifuddin Jambi.
3. Bapak Dr. Badrussyamsi, S.Ag., M.A. selaku Wakil Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri SulthanThaha Saifuddin Jambi. Sekaligus sebagai Pembimbing I
4. Bapak Dr.Dewi Hasanah, M. Ag. selaku Pembimbing II.
5. Ibu Dr. Minnah El Widdah, M.Ag. selaku Ketua Program *Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN SulthanThaha Saifuddin Jambi*
6. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri SulthanThaha Saifuddin Jambi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

7. Bapak Marfu'at, S.Pd.I. selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir beserta majelis guru yang telah memberikan izin penelitian serta kesedian memberikan data yang dibutuhkan.
8. Bapak dan Ibu Staf Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
9. Teman-teman seperjuangan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Penulis menyadari dalam penulisan tesis ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diharapkan guna penyempurnaan dalam tesis ini. Akhirnya, semoga karya ilmiah tesis ini membawa manfaat bagi kita semua, aamiin.

Jambi, 8 Juli 2022

Peneliti,

**H A I D I R**  
**NIM. 801192010**

## ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang implementasi keterampilan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan observasi awal dilapangan penulis menemukan masih terdapat kinerja guru yang belum terpenuhi seperti, tidak bersedia untuk melakukan supervisi, terlambat datang saat mengajar, keluar pada saat jam pelajaran, dan kurangnya kedisiplinan yang diterapkan oleh kepala sekolah kepada guru, berdasarkan fenomena di atas yang menjadi pokok permasalahannya yaitu kinerja guru, Apakah penerapan keterampilan yang dilakukan kepala sekolah dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja guru ? maka terdapat 3 rumusan masalah yaitu bagaimana keterampilan kepemimpinan kepala madrasah, faktorfaktor apa saja yang menghambat guru dalam meningkatkan kinerjanya, dan bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

Penelitian ini metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Nara sumber utama dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah dan Guru.

Hasil penelitian ditetapkan temuan pertama bahwa implementasi keterampilan kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa secara umum sudah cukup baik akan tetapi masih terdapat beberapa katagori yang belum terpenuhi dengan optimal diantaranya peningkatan penguasaan landasan pendidikan, penggunaan media dan sumber belajar, serta penilaian hasil belajar, untuk factor yang menghambat peningkatan kinerja guru antara lain penguasaan bahan ajar, pengelolaan kelas yang belum maksimal, kurangnya penggunaan metode pembelajaran, penggunaan media atau sumberbelajar yang belum memadaiserta kegiatan supervise atau penilaian yang belum terlaksana dengan optimal sehingga menghambat guru dalam meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik. dan upaya yang dilakukan kepala madrasah antara lain memberikan penyuluhan terhadap guru yang ada di madrasah memberikan pelatihan dan motivasi dalam penggunaan media pembelajaran

Kata Kunci: Kepemimpinan, Peningkatan, Kinerja Guru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suha Jambi

## ABSTRACT

*The Head of Madrasah in carrying out his leadership function must pay attention to all aspects of improving teacher performance. Because full support from their leaders will make teachers able to perform optimally. In fact, the principal sometimes does not fully protect the needs of the teacher. This research is to answer the formulation of the problem how to implement the leadership skills of the Madrasah Head, and whether the implementation has been directed at improving teacher performance well in Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa, Batang Tuaka District, Indragiri Hilir Regency. This research is a qualitative method with a descriptive analysis approach. The main resource persons in this study were the Head of Madrasah and Teachers. The results of the study determined that the first finding was that the implementation of the leadership skills of the Head of Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa in general could be categorized as good. Almost all of the data collected describes the leadership ability of the Madrasah Principal has been running according to what is expected starting from aspects of personality competence, managerial competence, supervisory competence, and social competence. While the second finding revealed that the quality of implementation of the leadership skills of the Madrasah Principal in improving teacher performance was categorized as medium quality. Based on the analysis, it can be described in detail, namely: (a) indicators that are well implemented are four aspects, namely improving classroom management, planning teaching programs, understanding and implementing the function of counseling guidance, and understanding research results to improve the quality of learning. (b) Indicators that are implemented with moderate quality have four aspects, namely increasing the ability of teachers to master the material, leading the class, managing teaching and learning interactions, and using a variety of methods. (c) There are three indicators that are implemented with poor quality, namely increasing mastery of educational foundations, use of media and learning resources, and assessment of learning outcomes.*

**Keywords:** Leadership, Improvement, Teacher Performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthana Jambi

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN LOGO .....	
PENGESAHAN .....	
PERSEMBAHAN .....	
MOTTO .....	
KATA PENGANTAR .....	
ABSTRAK .....	
ABSTRACT .....	
ABSTRAK BAHASA ARAB.....	
DAFTAR ISI .....	
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR.....	
TRANSLITERASI.....	
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN..... 1</b>
	A. Latar Belakang Masalah..... 1
	B. Identifikasi Masalah..... 18
	C. Pembatasan Masalah..... 19
	D. Rumusan Masalah..... 20
	E. Tujuan Penelitian..... 20
	F. Manfaat Penelitian..... 21
<b>BAB II</b>	<b>LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN PENELITIAN YANG RELEVAN..... 22</b>
	A. Landasan Teori..... 22
	1. Kepemimpinan Kepala Madrasah..... 22
	2. Kinerja Guru..... 42
	B. Kerangka Berpikir..... 53
	C. Penelitian yang Relevan..... 56
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN..... 64</b>
	A. Pendekatan Penelitian..... 64
	B. Situasi Sosial dan Subjek Penelitian..... 65
	C. Jenis dan Sumber Data..... 65
	D. Teknik Pengumpulan Data..... 66

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suqam Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suqam Jambi

	E. Teknik Analisa Data.....	68
	F. Pengecekan Keabsahan Data.....	71
	G. Rencana dan Jadwal Penelitian.....	72
<b>BAB IV</b>	<b>DESKRIPSI LOKASI, HASIL PENELITIAN, DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>73</b>
	A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	73
	B. Hasil Penelitian.....	79
	C. Analisis Hasil Penelitian.....	110
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>120</b>
	A. Kesimpulan.....	120
	B. Saran-Saran.....	121
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>117</b>
	<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
	Instrumen Penelitian	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Jambi

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Rencana dan Jadwal Penelitian.....	66
Tabel IV.1	Data Guru Madrasah Tsanawiyah Al- Rasyid.....	71
Tabel IV.2	Data Siswa Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid.....	72
Tabel IV.3	Data Sarana dan Prasarana Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid.....	74
Tabel IV.4	Analisa Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru.....	105

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

## TRANSLITERASI

Transliterasi pada tesis ini mempedomani Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dengan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158/1987 dan 0543b/1987, tertanggal 10 September 1987, sebagai berikut:

### 1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Tsa'	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntha Jambi

س	Sad	Ş	Es titik di bawah
د	Dad	Ḍ	De titik di bawah
ت	Ta'	Ṭ	Te titik di bawah
ز	Za'	Ẓ	Zet titik di bawah
ء	'Ayn	...'	Koma terbalik (di atas)
غ	Gayn	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	...'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suha Jambi

## 2. Konsonan rangkap karena *tasydid* ditulis rangkap

متعقدين	Ditulis	<i>Muta' aqqidin</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### 3. Ta' marbutah di akhir kata

#### a. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة	Ditulis	Hibah
جزية	Ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti Zakat, Shalat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya)

#### b. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan “h”

كرامة الأولياء	Ditulis	Karāmah al-auliya'
----------------	---------	--------------------

#### c. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah, dan dammah, maka ditulis dengan t.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakatul-fīṭri
------------	---------	---------------

### 4. Vokal pendek

ـَ (fathah)	ditulis a	ضَرَبَ	Ditulis	Daraba
ـِ (kasrah)	ditulis i	فَهِمَ	Ditulis	Fahima

◌◌◌(dammah)	ditulis u	كُتِبَ	Ditulis	Kutiba
-------------	-----------	--------	---------	--------

## 5. Vokal Panjang

- a. Fathah + alif, ditulis ā (garis di atas)

جاهلية ditulis jāhiliyyah

- b. Fathah + alif maqsur, ditulis ā (garis di atas)

يسعى ditulis yas'ā

- c. Kasrah + ya mati, ditulis ī (garis di atas)

مجيد ditulis majīd

- d. Dammah + wau mati, di tulis ū (dengan garis di atas)

فروض ditulis furūd

## 6. Vokal Rangkap

- a. Fathah + ya mati, ditulis ai

بينكم ditulis bainakum

- b. Fathah + wau mati, ditulis au

قول ditulis qaulun

## 7. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof

أنتم diitulis a'antum

أعدت diitulis u'iddat

لئن شكرتم diitulis la'in syakartum

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

- Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## 8. Kata sandang alif + lam

- a. Bila diikuti huruf qamariyah ditulis al-qamariyah

القرآن ditulis al-Qur'ān

القياس ditulis al-Qiyās

- b. Bila diikuti huruf syamsiyah, ditulis dengan menggandengkan huruf syamsiyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf (el-)nya

الشمس ditulis asy-syams

السماء ditulis as-samā'

## 9. Huruf Besar

Huruf besar dalam tulisan Latin digunakan sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)

## 10. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض ditulis zawi al-furūd

اهل السنة ditulis ahl as-sunnah

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen lembaga pendidikan, dari lembaga inilah akan diciptakan sumber daya manusia yang siap dan mampu berkompetensi dengan situasi lokal maupun global yaitu melalui pendidikan di dalamnya.

Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala madrasah, di tangan pemegang kebijakan inilah nasib madrasah tersebut di pertaruhkan.

Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia yaitu, hubungan mempengaruhi dari pemimpin dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.

Pemimpin yang dalam bahasa inggrisnya *leader* adalah orang yang membawahi para pekerja dalam suatu organisasi. Pemimpin adalah subjek atau pelaku dari unsur-unsur yang terdapat dalam kepemimpinan, yaitu adanya kekuasaan, pengaruh, kekuatan, dan pemegang tanggung jawab utama bagi seluruh kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya. Meskipun tidak semua pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan yang sama,

secara timbal balik dan fungsional, kedua konsep tersebut tidak dapat dipisahkan.<sup>1</sup>

Defenisi kepemimpinan terus mengalami perubahan sesuai dengan peran yang dijalankan, kemampuan untuk memberdayakan bawahan/anggota sehingga timbul inisiatif untuk berkreasi dalam bekerja dan hasilnya lebih bermakna bagi organisasi dengan sekali-kali pemimpin mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi anggota. Inisiatif pemimpin harus direspon sehingga dapat mendorong timbulnya sikap mandiri dalam bekerja dan berani mengambil keputusan dalam rangka percepatan pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.<sup>2</sup>

Proses pelaksanaan tugas dan kewajiban pemimpin disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan merupakan pelaksanaan dari

<sup>1</sup>Hikmat, *Manajemen Pendidikan*. Cet. I (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 247.

<sup>2</sup> Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Cet. I (Bandung: Alfabeta, 2009), 120.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi



keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya. Mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara umum. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus memiliki managerial skill yang sangat berpengaruh pada kekuasaan yang dimilikinya. Keahlian utama dari kepemimpinan adalah terampil mengendalikan situasi dan kondisi organisasi, yaitu dengan menentukan konsep masa depan organisasi dalam bentuk kerangka kerja yang visioner.

Dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasam atau koperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Dalam usaha untuk memenuhi harapan, pemimpin menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada organisasi. Dengan kata lain pemimpin melibatkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi sebagai wujud kepemimpinannya. kesanggupan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indicator keberhasilan seorang pemimpin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi



Kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM). Perspektif ke depan mengisyaratkan bahwa kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai figure dan mediator bagi perkembangan masyarakat dan lingkungannya. Dalam hal ini pekerjaan kepala sekolah tidak hanya sebagai EMASLIM, tetapi akan berkembang menjadi EMASLIM-FM.<sup>3</sup>

Salah satu indikator keberhasilan kepemimpinan seorang Kepala Madrasah diukur dari mutu pendidikan yang dicapai sekolah yang dipimpinnya. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mencakup input, proses dan *output* pendidikan. *Input* pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain dengan mengintegrasikan input sekolah sehingga mampu mendorong motivasi, minat belajar dan benar-benar mampu memperdayakan peserta didik. *Output* pendidikan pada lembaga madrasah adalah merupakan kinerja madrasah yang dapat diukur dari kualitas, efektivitas, produktivitas, efisiensi, inovasi dan moral kerja. Untuk menjamin efektivitas pencapaian tujuan pendidikan hendaklah memperhatikan komponen-komponen: tenaga kependidikan, peserta didik, sistem belajar dan mengajar, fasilitas pendidikan, sistem evaluasi, waktu dan pengelolaan, memantapkan

<sup>3</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Rosdakarya, 2014), 98.

kinerja sistem pendidikan nasional dalam menyiapkan manusia Indonesia memasuki abad ke 21.

Deputi bidang Pembangunan Manusia, Masyarakat dan Kebudayaan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional atau Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPERNAS) Subandi Sardjoko dalam sebuah forum mengungkapkan bahwa Pemerintah melalui Program Sertifikasi Guru belum efektif meningkatkan kualitas pembelajaran di Indonesia. Perlu revitalisasi pendidikan guru madrasah untuk mendongkrak mutu pembelajaran di madrasah. Hingga saat ini, metode pembelajaran yang digunakan guru masih condong pada pendekatan ekspositoris. Dalam metode ini, guru menerangkan pelajaran secara dominan. Tidak ada kesempatan bagi siswa untuk berdiskusi dan berkreasi dengan materi pelajaran.<sup>4</sup>

Selain itu, yang perlu diperhatikan adalah bagaimana Kepala Madrasah dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi guru. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana seseorang melakukan pekerjaan, sehingga kenyamanan dan keamanan kerja perlu diciptakan agar seseorang dapat bekerja dengan nyaman dan tenang.

Kepala Madrasah harus memperhatikan pengembangan pendidikan guru guna berperan meningkatkan kualitas kinerja guru. Pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan formal, menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2005 pendidikan formal yaitu jalur pendidikan yang

<sup>4</sup> *Kompas*, 14 Oktober 2016, diakses tanggal 2 Desember 2020, 11,

terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Pelatihan merupakan kegiatan yang secara langsung dapat menunjang guru dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru mengikuti pelatihan, secara teori pengetahuan dan keterampilannya akan semakin banyak dan meningkat, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Program pelatihan sangat diperlukan bagi guru baru dan guru lama dalam meningkatkan kinerjanya, dan ini harus diupayakan secara terencana dan sistematis oleh Kepala Madrasah.

Kepala Madrasah juga harus memperhatikan kondisi internal yang turut berperan dalam aktivitas guru sehari-hari, salah satu kondisi internal tersebut adalah motivasi. Berbicara tentang motivasi perlu pemahaman yang mendalam tentang konsep motivasi itu sendiri, dimana motivasi berasal dari kata motif yang berartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin tentu tidaklah harus menjalankan seluruh peranan yang diperlukan lembaganya. Tugas dan tanggung jawab mamajukan madrasah adalah kewajiban bersama seluruh elemen madrasah. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh M. Ngalim Purwanto bahwa di zaman modern ini tidak mungkin lagi seorang kepala atau pemimpin menjalankan semua peranan yang diperlukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunna Jember

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunna Jember

kelompoknya. Kecakapan seorang pemimpin pada dewasa ini terletak pada kecakapan memilih pembantunya (orang yang menjalankan keahlian tertentu) sehingga dapat menjalankan keseluruhan fungsi. Kecakapan membentuk sebuah team keahlian dapat memenuhi seluruh kebutuhan anggota kelompoknya.<sup>5</sup>

Sejalan dengan hal di atas, peneliti berpendapat bahwa seorang Kepala Madrasah harus memiliki pola pikir dengan pendekatan sistem (*system approach*). Kepala Madrasah harus memahami bahwa proses jalannya lembaga pendidikan yang ia pimpin adalah dengan menggerakkan seluruh komponen sistem yang ada dalam lingkup sistem penyelenggaraan sebuah lembaga pendidikan. Selain komponen peserta didik sebagai input, kemudian orang tua, masyarakat, sarana, kurikulum dan pemerintah, komponen guru adalah salah satu yang terpenting dalam berpikir melalui pendekatan sistem dalam pendidikan.

Kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan termasuk madrasah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas kinerja pemimpinnya, dalam hal ini Kepala Madrasah. Kepala Madrasah dituntut memiliki persyaratan kualitas Implementasi Keterampilan kepemimpinan yang kuat, sebab keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan Kepala Madrasah yang berkualitas.

<sup>5</sup>M. Ngalim Purwanto, *Andministrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), 64.

Pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>6</sup>

Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah berkaitan dengan peningkatan kualitas guru adalah adanya Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kebijakan pemerintah tersebut pada dasarnya memuat usaha pemerintah untuk memperbaiki mutu guru di Indonesia. Guru sebagai pendidik profesional berdasarkan UU No 14 tahun 2005 memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Keberhasilan dalam proses pembelajaran salah satunya ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik.

Lembaga pendidikan berupa madrasah sebagai suatu lembaga pendidikan formal, secara sistematis merencanakan bermacam-macam lingkungan, yakni lingkungan pendidikan yang menyediakan berbagai kesempatan bagi peserta didik untuk melakukan berbagai kegiatan belajar. Dengan berbagai kesempatan belajar itu, pertumbuhan dan

<sup>6</sup> WinaSanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2016), 2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambli
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambli



perkembangan peserta didik diarahkan dan didorong tercapainya tujuan yang dicita-citakan. Lingkungan tersebut disusun dan ditata dalam suatu kurikulum yang pada gilirannya dilaksanakan dalam bentuk proses pembelajaran.<sup>7</sup>

Masa globalisasi sekarang perkembangan madrasah sudah begitu pesat dan maju disetiap pelosok tanah air. Kemajuan yang diraih tersebut belum tentu memberikan kontribusi bagi pembangunan masyarakat atau dapat memuaskan semua pihak, tetapi ada saja kelemahan, kekurangan, hambatan yang berdampak, baik positif maupun negatif. Salah satu aspek disekolah yang merupakan prinsip dalam setiap pengelolaan pendidikan adalah kinerja. Dimana prinsip kinerja tersebut menjadi salah satu ukuran atau evaluasi bagi keberlangsungan setiap proses maju mundur pendidikan di madrasah.

Tenaga pengajar atau pendidik sebagai salah satu unsur dari sistem pembelajaran adalah orang yang turut serta membantu terselenggaranya kegiatan belajar seseorang individu. Pola kepribadian dan kemampuan teknis atau profesional kependidikan merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi efektivitas pekerjaan pendidik.<sup>8</sup>

*Performance* atau biasa yang disebut *kinerja* diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Jadi kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh

<sup>7</sup>Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 3.

<sup>8</sup>Redja Mulyahardjo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), 95.

oleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru. Kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian karena merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan prestasi belajar siswa dan menentukan kualitas lulusan, sehingga kinerja guru selalu diperhatikan dan berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru harus memiliki kompetensi agar menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Sehingga untuk menilai tinggi rendahnya kinerja guru didasarkan atas keempat kompetensi tersebut. Seorang guru harus bekerjasama dengan berbagai pihak diantaranya kepala sekolah, guru, karyawan, maupun peserta didik demi tercapainya kinerja guru yang optimal.

Kemampuan seorang guru madrasah yang ditunjukkan dengan kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan Kepala Madrasah, lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan. Kepala Madrasah adalah seseorang yang memiliki jabatan untuk memimpin di sebuah lembaga pendidikan Islam yang dinamai madrasah, bertanggungjawab atas segala aktivitas yang terjadi di madrasah tersebut. Kemampuan kepemimpinan Kepala

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

Madrasah merupakan salah satu faktor penentu dalam memberdayakan guru dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat dalam mengelola dan memberdayakan guru-guru agar dapat terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

Kinerja guru dalam mengembangkan dan memajukan proses pengelolaan pembelajaran diyakini memberikan arti bagi kualitas lembaga pendidikan. Namun kinerja guru bukanlah satu-satunya faktor yang menjadi titik tolak dari peningkatan kualitas madrasah, juga terdapat faktor lain. Hal ini bisa dilihat dari setiap proses evaluasi madrasah yang lebih menitik beratkan pada unsur kurikulum, sarana prasarana disamping tentunya guru sebagai tenaga pendidik. Oleh sebab itu kinerja guru di madrasah sangatlah amat penting untuk dicermati sebagai salah faktor atau indikator dalam melihat, menggambarkan maju mundur suatu madrasah. Kesuksesan kinerja guru merupakan implikasi dari proses manajemen yang menunjukkan dan menitik beratkan pada sasaran, target, ketercapaian atas setiap hasil yang diperoleh baik.

Apabila seorang guru bisa berkerja secara efektif berarti guru tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, sehingga dapat mengatasi masalah-masalah yang dihadapi saat bekerja. Untuk dapat bekerja secara efektif sebaiknya guru mendapatkan tugas sesuai dengan keahlian dibidangnya, hanya satu ruang lingkup organisasi madrasah. Maknanya yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugas itu tepat waktu, dan fokus pada satu pekerjaan dengan memaksimalkan hasil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

kerjanya. Pertumbuhan dan perkembangan madrasah saat sekarang dari aspek kinerja guru sering mengalami berbagai dinamika pasang surut maupun fenomena dilapangan, justru memunculkan persepsi, opini permasalahan yang bisa berimbas atau mempengaruhi terhadap unsur lainnya.

Agar kinerja guru berjalan sebagaimana mestinya perlu dukungan kepemimpinan, karakter dan budaya madrasah. Intinya bahwa kepemimpinan pada madrasah menunjang kinerja guru, begitu juga karakter madrasah mendukung kinerja guru, dan selanjutnya budaya madrasah berimplikasi pada kinerja guru. Karena kepemimpinan, karakter, dan budaya guru merupakan kesatuan aspek yang selama ini tidak menjadi perhatian secara serius atas kelangsungan proses pendidikan itu sendiri. Sehingga dalam prosesnya akan memunculkan ada kekuatan-kekuatan dan potensi-potensi yang baru atau kelemahan-kelemahan bagi sistem pendidikan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi keterampilan pemimpin yang diharapkan terhadap Kepala Madrasah adalah berupa kepemimpinan yang demokratis dengan memiliki kemampuan yang efektif dalam mencapai tujuan lembaga berupa keterampilan-keterampilan yang disingkat 4M, yaitu: (a) mempengaruhi; (b) menggerakkan; (c) mengembangkan; dan (d) memberdayakan.<sup>9</sup>

<sup>9</sup><http://lppks.kemdikbud.go.id/diakses> tanggal 2 Desember 2021

Sumber daya manusia di madrasah sangat erat kaitannya dengan kualitas kompetensi para guru. Kompetensi guru di lembaga pendidikan madrasah harus terus ditingkatkan. Dapat diyakini bahwa apabila guru dengan kemampuan kompetensi profesional keguruan yang baik akan berkinerja baik pula. Kinerja guru ditunjukkan dengan segala aktivitasnya dalam proses perencanaan, aktivitas memimpin dan membimbing pembelajaran di kelas serta melakukan evaluasi secara prosedural.

Guru sebagai salah satu komponen dari sistem pendidikan memiliki peran penting dalam pencapaian keberhasilan proses belajar mengajar. Ibrahim Bafadal yang mengutip pendapat Griffin mengemukakan bahwa pada dasarnya di sekolah, kinerja guru sangat menentukan tingkat mutu pendidikan yang diselenggarakan sekolah tersebut.<sup>10</sup> Berdasarkan ungkapan ini dapat dipahami bahwa guru memegang peranan penting dan utama untuk menunjukkan kinerja terbaiknya sehingga mutu pendidikan di madrasah meningkat pula.

Leslie W. Rue, dan Lloyd L. Byars mendefinisikan kinerja sebagai salah satu upaya pegawai yang berkaitan dengan kemampuan pegawai, peran pegawai didalam bekerja atau kewajiban seseorang pegawai yang dipersepsikan dalam bentuk tindakan dalam bekerja, dengan

<sup>10</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar: dalam kerangka Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 21.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jambi



demikian kinerja dalam situasi tertentu dapat dilihat sebagai akibat dari hubungan seseorang dengan pekerjaannya.<sup>11</sup>

Pendapat Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo bahwa kinerja guru adalah gambaran tentang proses kinerja seseorang berkaitan dengan tugas yang diembannya, dan didasarkan pada tanggung jawab profesional yang dimiliki seorang guru. Jadi kinerja guru dapat dilihat pada diri seorang guru saat proses ia menjalankan tugasnya sebagai guru dengan memperhatikan beberapa indikator yakni (1) kualitas kerja, (2) kecepatan atau ketepatan kerja, (3) inisiatif dalam kerja, (4) kemampuan kerja, dan (5) kualitas komunikasi.<sup>12</sup>

Kinerja guru harus didukung oleh implementasi kepemimpinan Kepala Madrasah yang terampil. Kepala madrasah yang berhasil yaitu apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik. Serta mampu melaksanakan peranan Kepala Madrasah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin madrasah. Kepala Madrasah merupakan orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Kepala Madrasah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka menentukan kebijakan bagi madrasah mereka.<sup>13</sup>

<sup>11</sup>Leslie W Rue, Lloyd L. Byars, *Human Resource Management* (New York: McGraw-Hill Companies Inc., 2010), 216.

<sup>12</sup> Hamzah B. Uno, dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 71-72.

<sup>13</sup>M. Daryanto, *Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 82.

Selain itu Mulyasa menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja profesional guru antara lain:

1. Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja.
2. Tingkat pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas.
3. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja sama serta menggunakan fasilitas dengan baik.
4. Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, artikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga pendidikan
5. Hubungan industrial, menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis dalam bekerja dan meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan sehingga mendorong mewujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan kinerjanya
6. Tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, ini dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya.
7. Kesehatan, akan meningkatkan semangat kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi



8. Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga pendidikan, dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya.
9. Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik, ini akan mendorong tenaga kerja kependidikan dengan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk meleakukan pekerjaan yang lebih baik.
10. Kualitas sarana pembelajaran, akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.
11. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan.
12. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan kinerjanya.<sup>14</sup>

Untuk itu sebagai kepala sekolah harus memiliki manajerial kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi atau semangat bagi tenaga pendidik dalam memberikan pembelajaran, karena dengan adanya kondisi tempat kerja yang nyaman dan tenang akan mempengaruhi kinerja bagi guru dan otomatis akan memiliki dampak bagi peserta didik. karena itu beberapa hal yang mempengaruhi kinerja guru diatas juga berdampak pada factor lemahnya kinerja guru apabila salah satu atau

<sup>14</sup> Aep Saepul Anwar & fatkhul mubin , *Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru melalui Kinerja Guru pada Satuan Pendidikan MTS Negeri Serang*, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana HASanudin Banten, Jurnal Pendidikan Islam, Vol2, No 1, ISSN2716-098x, 2020. 163

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi



terdapat beberapa poin yang belum terpenuhi dalam suatu lembaga sekolah.

Pendidikan bermutu lahir dari sistem perencanaan yang baik (*good planning system*) dengan materi dan sistem tata kelola yang baik dan disampaikan oleh guru yang baik (*good teachers*) dengan komponen pendidikan yang bermutu, khususnya guru.<sup>15</sup> Dari uraian ini jelas bahwa Kepala Madrasah selaku pimpinan yang mengelola penyelenggaraan pendidikan di lembaganya memiliki peran yang sangat penting, sejalan dengan itu peran guru juga sangat penting sebagai bentuk operasional pelayanan pendidikan kepada masyarakat khususnya dalam pembelajaran terhadap siswa.

Pemimpin menggunakan kemampuannya dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada organisasi. Dengan kata lain pemimpin berusaha melibatkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi sebagai wujud kepemimpinannya. Kesanggupan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin.<sup>16</sup>

Kepemimpinan Kepala Madrasah sangat diharapkan oleh para guru mampu menganyomi segala kebutuhan guru dalam menjalankan tugas

<sup>15</sup>Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing* (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2011), 120.

<sup>16</sup> Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Dalam Organisasi Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta, 2012), 119.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

Stye Isammi, Universitas Sunthha Saifudin Jambi



profesionalisme keguruan. Sesuai dengan pengamatan peneliti pada studi awal, para Kepala Madrasah telah memiliki kualifikasi yang jelas, dan cukup dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Namun pada kenyataannya, para guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir secara umum memiliki kecenderungan kurang maksimal dalam beraktivitas untuk menjalankan tugas keguruannya. Kinerja optimal para guru yang merupakan harapan semua pihak masih kurang teraplikasikan.

Atas dasar gejala di atas peneliti melakukan studi pendahuluan (*grand tour*) di Madrasah Al-Rasyid Sungai Rawa, dan ditemukan beberapa fakta (*das sein*) yang kurang berjalan sebagaimana mestinya. Diantaranya, *Pertama*; Ketika ditanyakan makna supervisi kepada salah seorang guru beliau menjawab bahwa: "Kegiatan supervisi oleh Kepala Madrasah memang ada, tapi terkesan hanya menghakimi kesalahan para guru, sehingga mendengar akan adanya supervisi para guru cenderung takut."<sup>17</sup> Dari fakta ini dapat dipahami bahwa masih terdapat guru yang merasa enggan atau takut disupervisi oleh Kepala Madrasah saat mengajar. Karena guru beranggapan bahwa supervisi adalah kegiatan mencari kesalahan atau kelemahannya dalam mengajar. Ini juga mengindikasikan bahwa Kepala Madrasah belum dapat memberikan pemahaman yang baik tentang hakikat supervisi.

<sup>17</sup>Masratu, Guru, *Wawancara*, tanggal 12 April 2021



*Kedua*, sesuai dengan pengamatan peneliti selama 3 hari, pada hari pertama terdapat 4 orang guru yang keluar pekarangan sekolah saat jam sekolah masih berlangsung tanpa izin, pada hari kedua 3 orang, dan pada hari ketiga juga 3 orang. Kepala Madrasah tidak memberikan teguran, bahkan cenderung membiarkan saja.<sup>18</sup>

*Ketiga*, pada obeservasi selama tiga hari tersebut juga ditemukan sebagian guru yang terlambat datang ke madrasah, pada hari pertama terdapat 3 orang guru yang terlambat, hari kedua 2 orang, dan hari ketiga 3 orang. Pada hari ketiga saat guru datang terlambat juga disaksikan oleh 2 orang tua siswa.<sup>19</sup> Kepala Madrasah sepertinya tidak memahami efek negatif peristiwa ini terhadap motivasi belajar siswa dan tingkat disiplin siswa.

*Keempat*, terdapat sebagian guru yang terlambat menyusun silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), padahal Kepala Madrasah selalu memberikan arahan untuk berdisiplin dalam mempersiapkan perencanaan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah yang menyatakan bahwa “Setiap awal semester selalu saja ada beberapa guru yang terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran, padahal sudah dianjurkan untuk tepat waktu.”<sup>20</sup> Dari hal ini mengindikasikan bahwa Kepala Madrasah

<sup>18</sup> *Observasi awal*, tanggal 12 sd 14 April 2021.

<sup>19</sup> *Observasi awal*,

<sup>20</sup> Marfu'at, *Wawancara*, tanggal 14 April 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jambi



masih kurang dapat mencari strategi dalam meningkatkan kinerja guru dalam hal perencanaan pembelajaran.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa masih terdapat fakta belum sesuainya kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa dengan yang diharapkan. Indikasi dari fenomena ini membuat peneliti berasumsi sementara bahwa terdapat kecenderungan masih belum efektifnya implementasi keterampilan kepemimpinan Kepala Madrasah dalam peningkatan kinerja guru. Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi fokus permasalahannya ialah kinerja guru, Apakah penerapan keterampilan yang dilakukan kepala sekolah dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja guru ?

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan gejala di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Pemahaman guru yang masih kurang tepat terhadap program supervisi menunjukkan masih kurang efektifnya kemampuan Kepala Madrasah sebagai pemimpin dalam mengembangkan pengetahuan guru yang nantinya berefek pada rendahnya kinerja guru.
2. Kurangnya disiplin guru yang ditunjukkan dengan keluar pekarangan madrasah tanpa izin atau terlambat datang ke madrasah menunjukkan kurang seriusnya guru dalam meningkatkan kualitas kinerja dan rendahnya pengawasan Kepala Madrasah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

3. Inisiatif dalam bekerja yang merupakan salah satu dari aspek kinerja guru terlihat rendah, hal ini dibuktikan dengan kurang variatifnya metode mengajar yang digunakan.
4. Peringatan lisan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang terlambat mengumpulkan RPP di awal semester kurang efektif, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan Kepala Madrasah dalam mempengaruhi guru untuk memiliki kerja yang cepat, tepat serta berdisiplin dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran masih kurang berhasil.
5. Keterampilan Kepala Madrasah dalam mengembangkan kemampuan guru menggunakan metode mengajar masih terlihat kurang, hal ini ditunjukkan kurang kreatifnya guru dalam memvariasikan dan mengkombinasikan metode mengajar.

### C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya masalah yang muncul pada identifikasi masalah, maka sesuai dengan kesanggupan peneliti dalam berbagai hal, peneliti membatasi masalah penelitian hanya berkisar pada implementasi keterampilan kepemimpinan Kepala Madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka ditetapkan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthra Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthra Jambi



1. Bagaimana implementasi keterampilan kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Faktor- faktor apa saja yang menghambat peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Bagaimana upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir?

#### E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah, maka ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan implementasi keterampilan kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Untuk memaparkan faktor- faktor apa saja yang menghambat guru dalam meningkatkan kinerjanya di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Untuk mendeskripsikan upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## F. Kegunaan penelitian

1. Bagi pimpinan madrasah, hasil penelitian ini merupakan sebuah evaluasi yang dapat dijadikan acuan untuk peningkatan kualitas kepemimpinan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja seluruh elemen madrasah guna mencapai penyelenggaraan pendidikan yang berbasis mutu.
2. Bagi guru diharapkan untuk terus belajar menuntut ilmu dalam rangka meningkatkan kualitas diri sebagai pendidik, menjadikan Kepala Madrasah sebagai suri teladan yang baik, serta meningkatkan profesionalisme keguruan secara konsisten untuk kinerja yang lebih baik.
3. Bagi peneliti lainnya, hasil karya ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan ilmiah dalam melakukan penelitian lanjutan.
4. Bagi peneliti sendiri, karya ini adalah upaya peningkatan ilmu pengetahuan dan perluasan wawasan kependidikan. Akhirnya, karya ini tentunya sebagai pemenuhan sebagian dari persyaratan dalam penyelesaian studi pada Program Magister Strata Dua (S2) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Jambi



## BAB II

### LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN PENELITIAN YANG RELEVAN

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

###### a. Kepemimpinan

Kegiatan yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain adalah inti dari kepemimpinan, agar seseorang dapat menjadi pemimpin yang efektif, dia harus mampu mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan permintaan, mendukung dan mengimplementasikan kebijakannya atau hal yang telah diputuskan bersama. Untuk memahami apa yang membuat pemimpin menjadi efektif membutuhkan analisis kompleks terhadap jaringan hubungan kekuasaan dan proses mempengaruhi yang ditemukan dalam semua organisasi.

Untuk memahami bagaimana konsep tentang implemntasi keterampilan kepemimpinan Kepala Madrasah, maka terlebih dahulu kita mendefinisian arti kepemimpinan. Para pakar pendidikan telah mendefinisikan kata kepemimpinan diantaranya Jason A.Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J.Wesson yang menyebutkan bahwa *“leadership defined as the use of power and influence to direct the*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultana Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultana Jambi

*activities of followers toward goal achievement*".<sup>21</sup> Ungkapan ini mengindikasikan bahwa seorang Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus memiliki kekuatan dan pengaruh untuk menjalankan aktifitas personal yang dipimpinya yakni guru serta personal lainya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### **b. Kepala Madrasah**

Madrasah adalah satuan pendidikan formal dalam binaan Menteri agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dan kejuruan dengan kekhasan agama Islam yang mencakup Raudhotul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTS), Madrasah Aliyah (MA), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK).<sup>22</sup>

Kepala Madrasah berarti pemimpin disuatu sekolah.<sup>24</sup> Kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu "kepala" dan "sekolah". Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.<sup>23</sup>

Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

<sup>21</sup> Jason A. Colquitt, Jeffrey A. Lepine, Michael J. Wesson, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace 4 Edition* (New York: McGraw-Hill, 2015), 464.

<sup>22</sup> Republik Indonesia, PERMENAG, No 29 Tahun 2014 *tentang kepala madrasah*.

<sup>23</sup> 25Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, 83.

proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>26</sup>

Menurut Rohiat kepala sekolah yaitu sebagai pengelolah dengan fungsi eksekutif dan kepemimpinan, perlu meluruskan kemampuan internalnya dalam merespon berbagai kebutuhan yang mendesak dari lingkungannya.<sup>27</sup> Kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.<sup>28</sup>

Dalam mensukseskan pendidikan di sekolah maka dibutuhkan kepala sekolah yang amanah, hal ini menurut Mulyasa mengatakan bahwa kepala sekolah yang amanah diperlukan, terutama untuk memobilisasi sumber daya sekolah dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah, sarana dan sumber belajar, pelayanan peserta didik, hubungan sekolah dan masyarakat, penciptaan iklim sekolah, dan berkaitan dengan manajemen keuangan.<sup>29</sup>

Dari beberapa definisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah adalah orang yang memimpin dalam sebuah lembaga pendidikan yang merancang visi misi dan tujuan sekolah dengan harapan untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional dan melahirkan peserta didik yang bermutu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Jika kepemimpinan merupakan sebuah proses, maka Kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin dalam segala proses aktivitas pembelajaran di madrasah harus mampu mempengaruhi guru dengan cara yang tidak memaksa dan lebih akrab. Hal ini sangat perlu menjadi bahan perhatian, terkadang banyak seorang Kepala Madrasah yang tidak dapat memaksimalkan sumber daya manusia dan sumber daya alam yang tersedia dalam upaya pencapaian tujuan, salah satu faktornya dikarenakan seorang Kepala Madrasah tidak dapat menjadi seorang pemimpin yang bijak dan mengetahui bagaimana mengatur dan mengembangkan ketersediaan sumber daya manusia dan sumber daya alam yang ada dalam mencapai tujuan penyelenggaraan pendidikan di madrasah.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan madrasah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas kinerja Kepala Madrasah. Seorang Kepala Madrasah dituntut memiliki persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat, sebab keberhasilan lembaganya hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan Kepala Madrasah yang berkualitas. Sesuai dengan hasil penyelidikan yang dilakukan oleh Tead tentang *the personal qualities theory of leadership* terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi pemimpin pendidikan termasuk Kepala Madrasah. Syarat tersebut antara lain:

- 1) Memiliki kesehatan jasmaniah dan rohaniah yang baik;
- 2) Berpegang teguh pada tujuan yang hendak dicapai;

- 3) Bersemangat;
- 4) Jujur;
- 5) Cakap dalam memberi bimbingan;
- 6) Cepat serta bijaksana dalam mengambil keputusan;
- 7) Cerdas;
- 8) Cakap dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan kepada yang baik dan berusaha mencapainya.<sup>24</sup>

Sejalan dengan ketetapan yang dibuat oleh Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah,<sup>25</sup> keterampilan yang harus dimiliki dan dikembangkan oleh seorang pimpinan lembaga pendidikan sekolah maupun madrasah untuk mencapai tujuan institusi atau lembaga antara lain menyangkut 4M, yaitu: (a) mempengaruhi; (b) menggerakkan; (c) mengembangkan; dan (d) memberdayakan.

- 1) *Mempengaruhi*; Mempengaruhi dapat dikatakan sebagai proses dimana orang yang mempengaruhi berusaha merubah sikap, perilaku, nilai-nilai, kepercayaan, pikiran, dan tujuan orang yang dipengaruhi secara sistematis. Kepala Madrasah dapat menggunakan kekuasaan formalnya untuk mempengaruhi guru dan karyawan di madrasah agar melaksanakan apa yang Kepala Madrasah inginkan, melalui komunikasi yang efektif,

<sup>24</sup>Venkates, *Top 5 Theories of Leadership*, <https://www.yourarticlelibrary.com/leadership/top-5-theories-of-leadership/53324> diakses tanggal 24 Desember 2021

<sup>25</sup><http://lppks.kemdikbud.go.id/> diakses tanggal 2 Desember 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



arahan dan dorongan dari Kepala Madrasah, maka dapat diusahakan guru dan karyawan disekolah akan menyumbangkan ide-ide atau gagasan briliannya demi kemajuan madrasah. Berdasarkan uraian ini, dapat disimpulkan bahawa untuk dapat mempengaruhi guru dan karyawan agar sukarela dalam menjalankan tugasnya, seorang kepala sekolah hendaknya memperhatikan hal-hal berikut:

- a) Melakukan komunikasi intensif dengan guru terkait pelaksanaan tugas-tugas guru;
  - b) Mengarahkan guru untuk mengembangkan kemampuannya;
  - c) Memotivasi guru untuk memperbaiki dan mengembangkan kemampuannya.
- 2) *Menggerakkan*; “*actuating*” atau menggerakkan adalah menempatkan semua anggota pada kelompok agar bekerja secara sadar untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi. Berdasarkan pendapat di atas dapat digaris bawahi bahwa menggerakkan merupakan aktivitas untuk memberikan dorongan, pengarahan, dan pengaruh terhadap semua anggota kelompok untuk bekerja secara sadar dan sukarela dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi. Menggerakkan pada dasarnya berkaitan erat dengan unsur manusia, sehingga dalam lingkup madrasah,

keberhasilan dalam menggerakkan ditentukan oleh kemampuan Kepala Madrasah dalam berhubungan dengan para guru dan karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan Kepala Madrasah dalam berkomunikasi, daya kreasi, serta inisiatif tinggi dan mampu mendorong semangat para guru dan karyawan. Untuk dapat menggerakkan guru agar mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka perlu memperhatikan prinsip-prinsip berikut:

- a) Menanamkan semangat agar guru mau terus berusaha meningkatkan bakat dan kemampuannya;
- b) Menghargai setiap karya yang dihasilkan guru;
- c) Memuji dan memberikan sanksi secara adil;
- d) Memberi hadiah atau penghargaan untuk pekerjaan yang diselesaikan dengan baik.

3) *Mengembangkan*; Pengembangan tenaga pendidikan merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak diperlukan untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan kemampuan atau profesionalisme guru terkait secara langsung dengan pelaksanaan tugas guru dalam pembelajaran di madrasah. Kegiatan pengembangan ini menyangkut peningkatan kemampuan mengajar, metode mengajar, kualifikasi (persyaratan), dan juga pengetahuan guru. Kepala Madrasah sebagai pemimpin tertinggi di lingkungan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

madrasah harus mampu mengembangkan warga sekolah khususnya para guru. Mengembangkan guru dalam hal ini berkaitan dengan tindakan kepala sekolah guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru. Hal-hal yang harus diperhatikan Kepala Madrasah dalam mengembangkan guru antara lain:

- a) Memberikan kesempatan yang luas bagi guru untuk mengembangkan bakat dan keterampilannya;
  - b) Memfasilitasi guru untuk mengembangkan bakat dan keterampilannya;
  - c) Memberikan kesempatan dan kepercayaan untuk mengembangkan kreativitas;
  - d) Memberikan tugas yang adil dan merata sesuai dengan kemampuan guru.
- 4) *Memberdayakan*; Peran utama Kepala Madrasah adalah memberdayakan guru. Guru hendaknya diberi kewenangan yang luas dan otonom dalam meningkatkan mutu pembelajaran siswanya. Pada pendekatan berbasis mutu, kepemimpinan di madrasah bergantung pada pemberdayaan guru dan staf lain dalam proses pembelajaran. Para guru diberi wewenang untuk mengambil keputusan sehingga memiliki tanggung jawab yang besar. Menjadi kepemimpinan pemberdayaan harus memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- a) Melibatkan semua warga madrasah dalam kegiatan pemecahan masalah dengan metode ilmiah, prinsip-prinsip mutu, dan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dalam mengelola proses.
- b) Meminta pendapat warga madrasah dan *stakeholders* eksternal madrasah tentang bagaimana cara mereka meningkatkan mutu.
- c) Menyampaikan sebanyak mungkin informasi manajemen untuk membantu pengembangan dan meningkatkan komitmen mereka.
- d) Menanyakan pendapat staf tentang sistem dan prosedur yang dapat menghambat mereka dalam memberikan mutu layanan kepada wagraSekolah
- e) Memindahkan tanggung jawab dan kontrol pengembangan profesional kepada staf masing-masing.
- f) Memiliki sikap membantu tanpa harus mengetahui semua jawaban bagi setiap masalah dan tanpa merasa rendah diri karena tidak tahu jawabanyang benar.

Kepemimpinan merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala Madrasah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro. Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi kondusif. Dalam hal ini perilaku Kepala Madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan cara menunjukkan rasa dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun kelompok. Perilaku Kepala Madrasah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan madrasah.

Uraian di atas menunjukkan pentingnya peranan Kepala Madrasah dalam menggerakkan kehidupan madrasah guna mencapai tujuan. Studi keberhasilan Kepala Madrasah menunjukkan bahwa Kepala Madrasah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah. Kepala Madrasah yang berhasil adalah pemimpin yang memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi kompleks yang unik, serta mampu melaksanakan perannya dalam memimpin lembaganya.

Melihat penjelasan mengenai pengertian kepemimpinan dan Kepala Madrasah yang diuraikan di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah adalah kemampuan Kepala Madrasah untuk memimpin, menggerakkan, melakukan koordinasi, atau mempengaruhi para guru dan segala sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Wahjosumidjo mengemukakan ada delapan fungsi Kepala Madrasah selaku manajer, yaitu: (1) Kepala Madrasah bekerja dengan dan melalui orang lain, (2) Kepala Madrasah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan, (3) dengan waktu dan sumber daya yang terbatas, seorang kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan, (4) Kepala Madrasah harus berfikir secara analitik dan konseptual, (5) Kepala Madrasah sebagai juru penengah, (6) Kepala Madrasah sebagai politisi, (7) Kepala Madrasah adalah seorang diplomat, dan (8) Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengambil keputusan yang sulit.<sup>26</sup>

Juga terdapat beberapa langkah menciptakan kepemimpinan yang tepat, yang tentunya harus diperhatikan bagi Kepala Madrasah seperti diungkapkan Rebecca Hourston, *Director of Programs Aspire*, sebuah perusahaan di bidang penelitian, yang dikutip dari *Womens Media* antara lain:

1) Berani dan penuh percaya diri

Agar Kepala Madrasah memiliki cahaya yang terang, ia harus memiliki keberanian untuk melakukan sebuah tantangan besar. Saat akan mengambil sebuah tantangan, seorang pemimpin harus berani mengambil risiko dan harus terus berjalan, tak peduli yang dikatakan orang lain. Di sini, karakter yang kuat sangat diperlukan seorang pemimpin. Ia harus memiliki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

<sup>26</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017, h. 97

kepercayaan diri yang tinggi bahwa apa yang akan dilakukannya ialah sesuatu yang benar dan akan mendatangkan sebuah keuntungan bagi perusahaan.

Inti dari keterampilan ini ialah, Kepala Madrasah jangan pernah takut mengambil risiko dan jangan pernah takut melakukan kesalahan. Untuk memunculkan sifat ini, sebaiknya atasan melakukan evaluasi, hal penting dan menantang apa yang bisa dilakukannya. Selain itu, setiap hari selama satu minggu, buatlah tiga sampai lima hal tentang kepemimpinan yang efektif jika diterapkan, kemudian terapkan Implementasi Keterampilan tersebut di minggu berikutnya.

#### b) Mempertajam kekuatan

Seorang ahli di bidang *Emotional Intelligence*, Daniel Goleman, melakukan penelitian terhadap kepemimpinan di 500 perusahaan dan menemukan beberapa tipe kepemimpinan yang menonjol, misalnya melihat jauh ke depan (*visionary*), demokratis, dan senang melatih. Kepala Madrasah harus mampu mengkombinasikan berbagai tipe kepemimpinan sehingga sesuai dengan segala situasi dan kondisi yang dihadapi.

#### c) Padukan beberapa kepemimpinan

Kepala Madrasah harus mampu memadukan beberapa kepemimpinan sekaligus dalam dirinya. Dalam penelitiannya, Goleman juga menegaskan bahwa para pemimpin yang sukses

umumnya memadukan beberapa kepemimpinan pada dirinya karena satu jenis keterampilan saja tidak pernah cukup mengatasi masalah yang banyak, misalnya seorang atasan pria harus banyak berinteraksi dengan karyawan yang kebanyakan perempuan atau sebaliknya, gunakan pendekatan dengan kepemimpinan yang lembut dan penuh perhatian. Kepala Madrasah harus mampu tampil secara tegas. Untuk bisa memadukan beberapa kepemimpinan dengan tepat, identifikasi kondisi lingkungan dan situasi serta kondisi guru harus dipahami secara tepat.

#### d) Ciptakan tujuan

Kepala Madrasah harus harus bisa mengkomunikasikan tujuan, visi, dan misi yang ingin dicapai timnya. Dengan mengkomunikasikan, ini akan membuat guru merasa terpacu untuk mencapai target, dan atasan sang pemimpin juga bisa melihat bahwa pemimpin ini bisa membimbing anak buahnya. Untuk bisa menemukan tujuan dan visi yang tepat, pelajarylhal semua hal yang terjadi di luar madrasah. Setelah itu, tentukan tujuan, bangun kerja tim, dan gerakkan mereka semua untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### e) Pemberi semangat

Sebagai pemimpin yang terbaik, Kepala Madrasah harus bisa bisa memberikan semangat dan mampu memotivasi para

guru. Kepala Madrasah haruslah bisa menempatkan dirinya sebagai seorang motivator saat karyawannya menemui halangan. Seorang Kepala Madrasah harus bisa melihat potensi setiap karyawannya hingga tiap karyawan bisa memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karena itulah, Kepala Madrasah yang baik seharusnya selalu bertanya kepada dirinya sendiri, “*apa yang bisa saya berikan kepada tim saya hari ini?*”

f) Seimbang

Setiap Kepala Madrasah harus bisa mengukur risiko yang dihadapinya. Selain itu, ciptakan waktu yang tepat untuk menikmati hidup di luar pekerjaan,

g) Menjadi diri sendiri

Tak ada yang lebih baik selain menjadi diri sendiri. Karena itulah, jadilah Kepala Madrasah yang sesuai dengan kepribadian anda, jangan berusaha untuk menjadi orang lain yang bukan diri anda.<sup>27</sup>

Robert L Katz sebagaimana dikutip oleh Burhanuddin mengatakan bahwa keterampilan yang harus dimiliki pemimpin termasuk Kepala Madrasah sebagai administrator yang efektif adalah: keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan hubungan manusia (*human relation skill*), dan keterampilan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

<sup>27</sup> Rebecca Houstons, *Cases and Policies in Human Resources Management* (Dallas Texas: Houghton Mifflin Company, 1978), 45.

konseptual (*conceptual skill*).<sup>28</sup> Untuk memberikan jabaran lebih jelas terkait dengan kriterium keterampilan di atas, maka penulis uraikan satu persatu sesuai dengan yang dipaparkan oleh Danim sebagai berikut:

#### 1) Keterampilan Teknis (*technical skill*)

Kepala Madrasah harus memiliki keterampilan teknis berupa kemampuan menerapkan pengetahuan teoretis ke dalam tindakan-tindakan praktis, kemampuan memecahkan masalah melalui taktik yang baik, atau kemampuan menyelesaikan tugas-tugas secara sistematis. Dapat dirinci keterampilan teknis Kepala Madrasah sebagai berikut:

- a) kemampuan menyusun laporan pertanggungjawaban;
- b) kemampuan menyusun program tertulis;
- c) keterampilan membuat data statistik madrasah;
- d) keterampilan membuat keputusan dan merealisasikannya;
- e) keterampilan mengetik;
- f) keterampilan menata ruang; dan
- g) keterampilan membuat surat.

#### 2) Keterampilan Manusiawi (*human skill*)

Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan untuk menempatkan diri di dalam kelompok kerja dan keterampilan

<sup>28</sup>Burhanuddin, *Op. Cit.*, h. 92



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan kedua belah pihak. Keterampilan yang ada hubungannya antara lain :

- a) keterampilan menempatkan diri dalam kelompok;
- b) keterampilan menciptakan kepuasan pada diri bawahan;
- c) sikap terbuka terhadap kelompok kerja;
- d) kemampuan mengambil hati melalui keramah-tamahan;
- e) penghargaan terhadap nilai-nilai etis;
- f) pemerataan tugas dan tanggung jawab; dan
- g) iktikad baik, adil, menghormati, dan menghargai orang lain.

### 3) Keterampilan konseptual (*conceptual skill*)

Kepala Madrasah harus mampu menerapkan keterampilan konseptual berupa kecakapan untuk memformulasikan pikiran, memahami teori-teori, melakukan aplikasi, melihat kecenderungan berdasarkan kemampuan teoretis dan yang dibutuhkan di dalam dunia kerja.

Keterampilan konseptual Kepala Madrasah tercermin dalam pemahaman terhadap teori secara luas dan mendalam, kemampuan mengorganisasi pikiran, keberanian mengeluarkan pendapat secara akademik, dan kemampuan mengkorelasikan bidang ilmu yang dia miliki dengan berbagai situasi.<sup>29</sup>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

<sup>29</sup> Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta, h. 2016, h. 54-55

Keterampilan Kepala Madrasah yang efektif dapat diamati dari kriteria yang diungkapkan Burhanuddin sebagai berikut

- 1) Pemimpin yang jujur
- 2) Takwa terhadap tuhan yang maha esa
- 3) Integritas
- 4) Vitalitas fisik dan mental
- 5) Kecerdasan
- 6) Kearifan
- 7) Bertanggung jawab
- 8) Kompeten
- 9) Memahami kebutuhan pengikutnya
- 10) Keterampilan interpersonal
- 11) Kebutuhan untuk berprestasi
- 12) Mampu memotivasi dan memberi semangat
- 13) Mampu memecahkan masalah
- 14) Meyakinkan
- 15) Memiliki kapasitas untuk menang
- 16) Memiliki kapasitas untuk mengelola, memutuskan, menentukan prioritas
- 17) Mampu memegang kepercayaan
- 18) Memiliki pengaruh

19) Mampu beradaptasi/memiliki fleksibilitas.<sup>30</sup>

Tidak jauh berbeda dengan pendapat di atas, Gayla Hodge mengungkapkan karakteristik kepemimpinan Kepala Madrasah yang efektif yaitu:

- 1) Memiliki visi.
- 2) Memiliki fokus untuk mencapai tujuan-tujuan yang akan membuat visi menjadi kenyataan.
- 3) Memenangkan dukungan untuk visinya dengan memanfaatkan gaya dan aktivitas yang paling cocok untuk mereka sebagai individu.
- 4) Lebih terfokus untuk menjadi daripada melakukannya.
- 5) Mengetahui bagaimana mereka bekerja paling efisien dan efektif.
- 6) Mengetahui bagaimana memanfaatkan kekuatan mereka untuk mencapai tujuan.
- 7) Tidak mencoba untuk menjadi orang lain.
- 8) Mampu mencari orang-orang dengan berbagai ciri efektivitas alam.
- 9) Mampu menarik orang lain.
- 10) Selalu mengembangkan kekuatan dalam rangka memenuhi kebutuhan baru dan mencapai tujuan baru.<sup>31</sup>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Uraian di atas menjelaskan bahwa seorang Kepala Madrasah dikatakan kepemimpinannya efektif apabila memiliki berbagai kemampuan yang dapat membantunya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin dengan baik. Berbagai kemampuan tersebut antara lain kemampuan dalam merumuskan visi dan misi madrasah yang dipimpinnya, memiliki kemampuan dalam menyusun strategi dalam mencapainya, memiliki kemampuan dalam menggerakkan semua unsur madrasah untuk melaksanakan strategi tersebut dan melakukan inovasi-inovasi baru agar tercapai tujuan madrasah dengan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kriteria kepemimpinan semacam ini sangatlah diharapkan bagi pemimpin yang efektif dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang pemimpin di lembaga pendidikan. Setiap pemimpin yang ingin menggapai keberhasilan harus berusaha mewujudkan kriteria tersebut. Pemimpin yang efektif harus berusaha mengaplikasikan fungsi kepemimpinannya, dengan kepribadian yang matang.

Kepribadian yang perlu diperhatikan sebagai seorang pemimpin efektif adalah memiliki integritas moral yang tinggi, seorang pemimpin hendaknya bisa digugu dan ditiru, ia adalah pemimpin bagi dirinya sendiri sekaligus sebagai pemimpin bagi bawahan yang dipimpinnya. Hal ini menurut penulis merupakan prasyarat bagi

<sup>31</sup>Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2016),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

seorang pemimpin, karena kesatuan (unifikasi) antara ucapan seorang pemimpin, baru bisa akan diikuti oleh bawahannya manakala sejalan dengan apa yang diperbuatnya.

Begitu juga dengan Kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin lembaga pendidikan haruslah memiliki atau mencerminkan kriteria diatas untuk membangun kerjasama yang baik dengan seluruh personil di madrasah dan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Seorang Kepala Madrasah yang baik dapat dilihat dari kriteria kepemimpinan efektif tersebut.

Seorang Kepala Madrasah dalam menjalankan tanggung jawabnya secara utuh menggambarkan tipe kepemimpinannya.

Terdapat tiga tipe kepemimpinan Kepala Madrasah, yakni:

- 1) Kepemimpinan yang *otoriter* adalah pemimpin yang bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya, pemimpin yang tidak menghendaki rapat-rapat atau musyawarah.
- 2) Kepemimpinan menurut *Laissez Faire* adalah pemimpin yang sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Kepemimpinan ini biasanya struktur organisasinya tidak jelas dan kabur.
- 3) Kepemimpinan yang *demokratis* adalah pemimpin yang bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-

tengah anggota kelompoknya. Kepemimpinan semacam inilah yang sangat diharapkan.<sup>32</sup>

1. Implementasi keterampilan kepemimpinan Kepala Madrasah yang diharapkan oleh guru dalam menunjang kinerjanya tentunya tipe kepemimpinan yang demokratis. Dengan demikian Kepala Madrasah mampu menganyomi segala kebutuhan guru dalam berkinerja secara maksimal. Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah bentuk keterampilan ditelusuri dengan menganalisa kualifikasi syarat menjadi Kepala Madrasah, implementasi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.

## 2. Kinerja Guru

*Kinerja* pada Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan, kemampuan kerja. Jika diberi awalan *berkinerja*, diartikan memperlihatkan prestasi, berkemampuan.<sup>33</sup>

Pada penelitian ini kinerja diarahkan pada kemampuan guru melakukan tugas profesional keguruannya.

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerja tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,

<sup>32</sup> Purwanto Ngalm, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 48.

<sup>33</sup><https://kbbi.web.id/kinerja>, diakses tanggal 5 Desember 2020

kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomis. Konsep tentang kinerja telah banyak dibahas oleh para ahli sehingga mudah ditemukan dalam literatur seperti manajemen, perilaku organisasi, dan psikologi organisasi diantaranya Steve M. Jex menjelaskan tentang kinerja yaitu, *“job performance is a deceptively simple term. At the most general level it can be defined simply as all the behaviors employees engage in while at work”*.<sup>34</sup> Kinerja merupakan cerminan dari perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasinya. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan.<sup>35</sup> Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran. Kinerja guru selain

<sup>34</sup> Steve M. Jex, *Organizational Psychology* (John Wiley. USA, 2012), 88.

<sup>35</sup> Hamzah B. Unodan Nina Lamatenggo, *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 63.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suftha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suftha Jambi



ditunjukkan oleh prestasi kerja, juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja (Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011).

Kinerja guru merupakan kemampuan mengelola proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

A. Tabrani Rusyan dkk. menjelaskan bahwa kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.<sup>36</sup>

Guru yang berkinerja baik harus memenuhi kompetensi keguruan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”.

<sup>36</sup>A. Tabrani Rusyan dkk., *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru* (edisi revisi, Cianjur: Dinamika Karya Cipta, 2016), 17.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi



*Kompetensi Pedagogik* adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk aktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya. Sub kompetensi dalam kompetensi pedagogik adalah:

- a. Memahami peserta didik secara mendalam yang meliputi memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- b. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran yang meliputi memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- c. Melaksanakan pembelajaran yang meliputi menata latar (*setting*) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran yang meliputi merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar

(*mastery level*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

- e. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya meliputi memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

*Kompetensi Kepribadian* adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Sub kompetensi dalam kompetensi kepribadian meliputi :

- a. Kepribadian yang mantap dan stabil meliputi bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga menjadi guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- b. Kepribadian yang dewasa yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- c. Kepribadian yang arif adalah menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.

- d. Kepribadian yang berwibawa yakni memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- e. Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan meliputi bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong) dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

*Kompetensi Profesional* adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Sub kompetensi dalam kompetensi profesional meliputi :

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang dimampu.
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang dimampu
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang dimampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- b. Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

*Kompetensi Sosial* adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Sub kompetensi dalam kompetensi sosial meliputi :

- a. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga.
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d. Berkomunikasi dengan lisan maupun tulisan secara baik dan benar.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya.

Nana Sudjana dkk. mensyaratkan sepuluh dasar kompetensi kinerja guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media/sumber pelajaran.
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Menilai prestasi siswa.
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.<sup>37</sup>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



<sup>37</sup>Nana Sudjana dkk., *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, cetakan ke-17, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2014), 43.

Peneliti sejalan dengan pendapat Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo bahwa kinerja guru adalah gambaran tentang proses kinerja seseorang berkaitan dengan tugas yang diembannya, dan didasarkan pada tanggung jawab profesional yang dimiliki seorang guru. Dengan demikian dapat dirangkum lima dimensi yang merupakan indikator kinerja guru sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.
  - a. Menguasai bahan.
  - b. Mengelola proses belajar mengajar.
2. Kecepatan atau ketepatan kerja.
  - a. Merencanakan program pengajaran
  - b. Menguasai landasan pendidikan.
3. Inisiatif dalam kerja.
  - a. Memimpin kelas.
  - b. Mengelola interaksi belajar mengajar.
4. Kemampuan kerja
  - a. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran.
  - b. Menguasai media atau sumber belajar.
  - c. Melakukan penilaian hasil belajar siswa.
5. Komunikasi
  - a. Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



- b. Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.<sup>38</sup>

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja guru adalah sejauh mana seorang guru bekerja sesuai dengan prosedur guna mencapai tujuan yang telah direncanakan. Indikator pengukurannya adalah kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.

## B. Kerangka Berpikir

Sebagai pemimpin lembaga pendidikan setingkat Madrasah Tsanawiyah, Kepala Madrasah memiliki peranan kunci dalam penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran. Kepala Madrasah harus dapat mengimplementasi berbagai keterampilan kepemimpinan dalam rangka memberikan dukungan kepada seluruh personil madrasah untuk bekerja secara optimal dalam mencapai visi dan misi sekolah secara umum dengan menghasilkan output pendidikan yang berkualitas.

Kepala Madrasah yang dapat mengimplementasikan keterampilan kepemimpinan secara baik sangat diharapkan mampu mengangkat kualitas kinerja guru. Kinerja guru adalah sejauh mana seorang guru bekerja sesuai dengan prosedur guna mencapai tujuan yang telah

<sup>38</sup> Hamzah B. Uno, dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 71-72.

direncanakan. Indikator pengukurannya adalah kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.

Kepala Madrasah merupakan personil sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan Madrasah yang di pimpinnya. Kepala Madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya Madrasah secara teknis akademi saja, akan tetapi segala kegiatan yang di Madrasah, keadaan lingkungan Madrasah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya yang merupakan tanggung jawabnya pula.

Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan Madrasah adalah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala Madrasah. Namun demikian, dalam usaha memajukan Madrasah dan menanggulangi kesulitan yang dialami sekolah baik yang berupa atau bersifat material seperti gedung, penambahan ruang, penambahan perlengkapan, dan sebagainya maupun yang berhubungan dengan pendidikan anak-anak, kepala Madrasah tidak dapat bekerja sendiri. Kepala Madrasah harus bekerja sama dengan para guru yang dipimpinya, dengan orang tua murid dan pihak pemerintah setempat.<sup>39</sup>

<sup>39</sup> Daryonto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 84.

Untuk menjawab pertanyaan apakah yang dilakukan seorang kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan, perlu kembali mengingat pengertian supervisi yang dikemukakan oleh sarjana dalam bukunya H.M. Daryanto yang berjudul Administrasi pendidikan:

- a. Menurut P. Adams dan Frank G. Dickey supervisi adalah suatu program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran. (supervision is a planed program for the improvement of instrucsion).
- b. Menurut Alexander dan Saylor supervisi adalah suatu program inservice education dan usaha memperkembangkan kelompok (group) secara bersama.
- c. Menurut Boardeman supervisi adalah suatu usaha menstumulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru sekolah, baik secara individual mupun secara kolektif, agar lebih mengerti, dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.
- d. Sedangkan menurut Kimball Wiles dalam buku konsep dasar dan teknik supervisi pendidikan. Supervisi berfungsi untuk membantu (assisting) memberi suport (supporting) dan mengajak mengikutsertakan (sharing). Mengenai kepala sekolah sebagai supervisi dapat dikemukakan berbagai pendapat para ahli, menurut Peter F. Olivia dalam buku konsep dasar dan teknik supervisi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



pendidikan, seorang supervisor dapat melaksanakan tugasnya sebagai :

#### 1. Koordinator

Sebagai koordinator ia dapat mengkoordinasi program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staf berbagai kegiatan yang berbeda-beda di antara guru-guru.

#### 2. Konsultan

Sebagai konsultan ia dapat memberi bantuan, bersama mengkonsultasikan masalah yang dialami guru baik secara individual maupun secara kelompok.

#### 3. Pemimpin Kelompok

Sebagai pemimpin kelompok ia dapat memimpin sejumlah staf guru dalam mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum, materi pembelajaran dan kebutuhan profesional guru-guru secara bersama. Sebagai pemimpin kelompok ia dapat mengembangkan keterampilan dalam bekerja untuk kelompok (working for the group), bekerja dengan kelompok (working with the group) dan bekerja melalui kelompok (working through the group).

#### 4. Sebagai Evaluator

Sebagai evaluator ia dapat membantu guru-guru dalam menilai hasil dan proses belajar, dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan. Ia juga belajar menatap dirinya sendiri. Menurut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Kimbal Wiles, ia menegaskan bahwa seorang supervisor ialah membantu, memberi suport, dan mengikutsertakan, bukan mengarahkan secara terus-menerus.<sup>40</sup>

Kepala Madrasah yang memimpin secara terampil diyakini sangat mewarnai kondisi dan iklim kerja di madrasah. Kebijakan pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Dengan demikian diduga bahwa terdapat pengaruh antara implemetasi keterampilan kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik impelentasi keterampilan kepemimpinan Kepala Madrasah semakin meningkat pula kinerja guru.

Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntut siswa dalam belajar. Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Kinerja guru akan menjadi optimal bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik. Untuk mencapai kinerja guru yang baik dibutuhkan adanya dukungan kepemimpinan Kepala Madarah yang berkualitas baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

<sup>40</sup> Piet A.Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Pt Rineka Cipta, 2010), 25-26.

Kepemimpinan yang efektif dapat tercipta apabila Kepala Madrasah memiliki keterampilan yang efektif dalam memimpin sebuah organisasi madrasah. Dalam perannya sebagai pemimpin, Kepala Madrasah harus mampu untuk mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan dalam hal ini adalah para guru. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang efektif merupakan implementasi ketampilan kepemimpinan yang menghargai usaha para guruyang memperlakukan mereka sesuai dengan bakat, kemampuan, dan minat masing-masing individu yang memberi dorongan untuk berkembang dan mengarahkan diri kearah tercapainya tujuan lembaga pendidikan madrasah.

Implementasi keterampilan kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerja sama dengan seluruh guru untuk mencapai cita-cita lembaga atau institusi madrasah yang tergambar pada visi, misi, dan tujuan madrasah. Dengan cara seperti itu Kepala Madrasah akan banyak mendapat bantuan pikiran, semangat, dan tenaga dari guru yang akan menimbulkan semangat bersama-sama dan rasa persatuan sehingga akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang kesemuanya bertujuan untuk peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan di madrasah.

### C Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yusnidar dengan judul *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



*Model Banda Aceh*, dimuat dalam Jurnal Ilmiah Didaktika Februari 2014 Volume XIV Nomor 2.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Subyek penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru pada MAN Model Banda Aceh. Analisis data dilakukan secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen kerja melalui pemberdayaan guru binaan sesuai bidangnya, evaluasi supervisi kelas dan pembinaan rutin internal madrasah, dan memberikan reward kepada guru berprestasi; (2) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja melalui pembinaan profesional kerja, mengevaluasi program belajar guru, kesepakatan kerja melalui kedisiplinan waktu, serta kerjasama internal dengan kepala madrasah dan guru binaan; (3) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru melalui penerapan disiplin diri kepala madrasah sendiri sehingga dengan menerapkan disiplin diharapkan para guru akan mengikuti sebagaimana disiplin yang diterapkan kepala madrasah dengan penuh kesadaran diri dan tanpa adanya paksaan; (4) Hambatan yang dialami kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adanya keterbatasan waktu dalam melaksanakan supervisi kelas, pembinaan profesional guru dan

evaluasi PBM guru, serta alokasi dana yang terbatas pada MAN Model Banda Aceh.<sup>41</sup>

2. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Ratna Dewi dengan judul *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Tarbiyah Al-Awlad, Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang Volume 9 Nomor 1, 2019

Penelitian studi literatur ini menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya untuk mencapai sasaran dan tujuan lembaga pendidikan, dengan cara memperkuat keyakinan, dukungan, kerjasama dan membimbing kepada bawahan. Dalam hal ini meningkatkan kinerja guru merupakan salah satu bentuk peran kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dalam mengimplementasi manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Mengingat kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru memberikan suatu korelasi dalam pencapaian tujuan pendidikan. Maka, setiap kepala sekolah harus memahami kunci sukses dalam kepemimpinannya, yang diantaranya mencakup: pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, model kepemimpinan kepala sekolah yang ideal. Bahwasannya peran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

<sup>41</sup> Yusnidar, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh", Jurnal Ilmiah Didaktika, Volume XIV Nomor. 2 (Februari 2014), 320-349, <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/didaktika/article/view/506>

kepala sekolah dalam kepemimpinan adalah memiliki kepribadian dan sikap aktifnya dalam mencapai tujuan. Kepala sekolah yang aktif dan kreatif dalam menumbuhkan pembaharuan.<sup>42</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Muh. Aidil Sudarmono. R dengan judul *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Ma'arif Panaikang Kabupaten Bantaeng*, Tesis, UIN Aluddin Makassar, 2015.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan jenis deskripsi kualitatif yang dilaksanakan di Madrasah Aliyah Ma'arif Panaikang Kabupaten Bantaeng, dengan pendekatan yuridis, pedagogis, dan psikologis. Data bersumber dari Kepala Madrasah, dan para guru. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Instrumen penelitian dengan menggunakan panduan observasi dan pedoman wawancara. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan dengan melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama*, Gambaran kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Panaikang Kabupaten Bantaeng cukup baik karena menjunjung tinggi tanggung jawab dengan penuh amanah. *Kedua*, Gambaran kinerja guru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

<sup>42</sup> Tri Ratna Dewi, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru", Jurnal Tarbiyah Al-Awlad, Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang Volume 9 Nomor 1, (2019), <https://moraref.kemenag.go.id/documents/article/98775960702164284>

Madrasah Aliyah Ma'arif Panaikang Kabupaten Bantaeng dikategorikan baik, karena mereka telah memperlihatkan kinerja dan berbagai macam usaha yang dilakukan demi tercapainya tujuan pembelajaran. *Ketiga*, Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Ma'arif Panaikang Kabupaten Bantaeng adalah: (a) Kepala Madrasah selalu Memberikan motivasi dan pengawasan terkait dengan tugas dan tanggung jawab guru. Tentunya tanggung jawab guru yang dimaksud disini adalah tanggung jawab sesuai dengan Permenag Nomor 16 tahun 2010 tentang pengelolaan pendidikan agama pada sekolah. (b) Kepala Madrasah berupaya memberikan dukungan, pandangan, dan arah untuk mencapai sasaran kinerja guru. (c) Kepala Madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) serta memberikan pengawasan (supervisi) kepada guru-guru terkait dengan perangkat pembelajaran.<sup>43</sup>

4. Penelitian yang dilakukan oleh Tifyani dengan judul *Pengaruh Implementasi Keterampilan Kepemimpinan dan Kemampuan Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Pada MI Swasta Se-Kecamatan Sumberlawang Kabupaten Sragen Tahun 2015/2016*, Tesis, UIN Surakarta, 2016.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

<sup>43</sup> Muh. Aidil Sudarmono. R., *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Ma'arif Panaikang Kabupaten Bantaeng*, Tesis (UIN Aluddin Makassar, 2015).

Penelitian ini didasarkan pada pemikiran bahwa peranan Kepala Madrasah sangat penting dalam peningkatan kualitas kinerja guru. Penelitian kuantitatif dengan korelasi ini menghasilkan bahwa: (a) Implementasi Keterampilan kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  2,906. (b) Kemampuan supervisi (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru (Y) yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  2,560. (c) Secara bersama-sama Implementasi Keterampilan kepemimpinan (X1) dan kemampuan supervisi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) yang ditunjukkan dengan persamaan  $Y = 27,734 + 0,362X1 + 0,366X2$ . Hasil uji keberartian regresi menunjukkan pengaruh Implementasi Keterampilan kepemimpinan (X1) dan kemampuan supervisi (X2), terhadap kinerja guru (Y), secara parsial adalah signifikan, karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,560 > 2,036$ ) atau probabilitas  $t$  lebih kecil dari 0,05 ( $0,015 < 0,05$ ). Hasil uji keberartian regresi secara simultan ditunjukkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $3,276 < 14,532$ ).<sup>44</sup>

5. Idwan Roshid, Supomo Kandar, dan Sowiyah, meneliti dengan judul *Implementasi Pembinaan Kinerja Guru*, Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan, Vol. 1 No. 2, 2013. FKIP, Universitas Negeri Lampung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

<sup>44</sup> Tifyani, *Pengaruh Implementasi Keterampilan Kepemimpinan dan Kemampuan Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Pada MI Swasta Se-Kecamatan Sumberlawang Kabupaten Sragen Tahun 2015/2016*, Tesis, (UIN Surakarta, 2016)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan kinerja guru, pelaksanaan supervisi akademik, metode, dan teknik, hasil yang dicapai dalam pengembangan, faktor-faktor pendukung dan penghambat pengembangan, dan tindak lanjut kinerja pembinaan oleh Kepala Sekolah. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan desain studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kegiatan supervisi akademik menekankan pengembangan profesional guru. (2) Metode dan teknik pengawasan. (3) Hasil yang dicapai supervisi akademik. (4) Faktor pendukung kinerja guru terdiri-dari faktor regulasi, faktor utama, dan faktor guru. (5) Tindak lanjut yang dilakukan adalah mengaktifkan dan memfasilitasi kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat institusi sekolah atau madrasah.<sup>45</sup>

6. Penelitian yang dilakukan oleh Abdi Setiawan, Tajudin Noor, Sayan Suryana dengan judul *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Al-Idarah, Manajemen Pendidikan Isla, STIT Pringsewu, Volume 6 Nomor 1, 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

<sup>45</sup>Idwan Roshid, Supomo Kandar, dan Sowiyah, "Implementasi Pembinaan Kinerja Guru", Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan, FKIP, Universitas Negeri Lampung. Vol. 1 No. 2, (2013),

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan telah melakukan perannya sebagai pemimpin madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan membuat perencanaan dan pelaksanaan melalui pembinaan dan pengembangan. Sehingga antara gaya kepemimpinan dan perencanaan maupun pelaksanaan kepala madrasah memiliki hubungan kausal atau sebab akibat yang menjadikan guru sebagai pendidik profesional untuk mewujudkan tujuan madrasah yang lebih baik.<sup>46</sup>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

<sup>46</sup> Abdi Setiawan, Tajudin Noor, Sayan Suryana, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru", Jurnal Al-Idarah, Manajemen Pendidikan Isla, STIT Pringsewu, Volume 6 Nomor 1, (2021), [https://www.ejurnalstipringsewu.ac.id/index.php/jmpi/article/view/vol01no01\\_1\\_2021/115](https://www.ejurnalstipringsewu.ac.id/index.php/jmpi/article/view/vol01no01_1_2021/115)

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A Pendekatan Penelitian

John Creswell menjelaskan bahwa pendekatan penelitian merupakan cara berpikir yang diadopsi peneliti tentang bagaimana desain penelitian dibuat, dan bagaimana penelitian akan dilakukan.

Dalam penelitian sosial, pendekatan penelitian meliputi tiga jenis, yaitu kualitatif, kuantitatif, dan campuran atau gabungan yang juga dikenal dengan istilah *mix method*.<sup>47</sup> Pada penelitian yang peneliti lakukan ini menggunakan *pendekatan kualitatif*.

Pendekatan penelitian kualitatif sesuai dengan tingkat ekplansinya memiliki jenis deskriptif, komparatif asosiatif dan struktura.<sup>48</sup> Jenis penelitian pada penelitian ini adalah *deskriptif*. Sugiyono menjelaskan bahwa jenis penelitian deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data dari sampel atau informan yang terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.<sup>49</sup>

<sup>47</sup> John Creswell, *Research Design Pendekatan Metode, Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*, Diterjemahkan oleh Fawaid dan Pancasari, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 12.

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019),15.

<sup>49</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 29.

## B. Situasi Sosial dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tauka Kabupaten Indragiri Hilir. Situasi sosial yang dapat digambarkan bahwa lokasi madrasah ini berada di wilayah pedesaan dengan penduduk yang mayoritas sebagai petani dan nelayan. Pendirian diprakarsai oleh Kepala Desa dan para tokoh masyarakat dengan membentuk Yayasan Al-Rasvid pada tahun 2001.

58

Subjek penelitian adalah Kepala Madrasah dan seluruh guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa dengan jumlah anggota populasi sebesar 12 orang (5 laki-laki dan 7 perempuan). Jadi jumlah populasi 1 Kepala Madrasah dan 12 guru menjadi 13 orang. Mengingat jumlah anggota populasi sedikit yakni 13 orang, maka peneliti mengambil seluruhnya sebagai nara sumber atau informan. Oleh sebab seluruh anggota populasi dijadikan informan, maka penelitian ini juga disebut *penelitian populasi* atau *studi sensus*.<sup>50</sup>

## C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah semua keterangan yang diperoleh dari nara sumber atau informan maupun yang berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk data angka, teks atau dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian tersebut.<sup>51</sup> Dalam penelitian ada dua sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

<sup>50</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), 108.

<sup>51</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabet, 2019), 34.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

## 1. Data Primer

Data primer merupakan jenis data yang diperoleh secara langsung dari pihak responden dan informasi melalui wawancara serta observasi secara langsung di lapangan. Nara sumber adalah orang yang dikategorikan sebagai informan dalam penelitian yang merespon pertanyaan-pertanyaan peneliti. Data primer ialah data yang diperoleh langsung dengan melakukan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang dapat diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Atau dalam hal ini data sekunder yang dimaksud adalah dokumentasi-dokumentasi yang diharapkan dapat memberi informasi pelengkap dalam penelitian. Data sekunder yang dapat diperoleh antara lain berasal dari buku-buku, jurnal tercetak, jurnal online, artikel, *blog*, dan *website*.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yakni:

### 1. Wawancara

Teknik wawancara adalah cara pengumpulan data dengan menyampaikan pertanyaan terhadap nara sumber dengan cara bertemu langsung dan melakukan tanya jawab. Wawancara yang

peneliti lakukan pada penelitian ini adalah *wawancara semiterstruktur*, oleh karena itu disiapkan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara. Namun pada proses jalannya wawancara, pembicaraan dan pencarian informasi, diskusi atau pembicaraan dapat dikembangkan sesuai dengan kondisi diskusi dan semangat informan dalam memberikan data yang diperlukan. Wawancara jenis ini termasuk dalam kategori *in-dept interview*, karena lebih bebas dan dapat dikembangkan. Dalam wawancara peneliti harus dapat mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.<sup>52</sup>

## 2. Observasi

Teknik observasi adalah aktivitas pengamatan yang peneliti lakukan secara langsung dengan mengunjungi lokasi penelitian guna memperoleh data yang sesuai fokus penelitian. Peneliti menggunakan teknik *observasi partisipan*, yakni peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.<sup>53</sup>

## 3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah kegiatan mencari informasi data pada dokumen. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 421.

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 412.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>54</sup>

## **E. Teknik Analisa Data**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data deskriptif induktif yaitu mengemukakan data dengan memulai dari yang bersifat khusus, kemudian dianalisa menuju kepada kesimpulan yang bersifat umum.

Tahapan dalam analisis data deskriptif induktif pada langkah awal adalah dengan mengorganisasi data apabila data yang diperoleh dari setiap pertanyaan penelitian sudah dianggap memadai. Selanjutnya membuat rumusan dan menafsirkan data tentang penelitian. Langkah akhir adalah mengambil kesimpulan akhir terhadap data-data dalam bentuk temuan umum dan temuan khusus.<sup>55</sup>

Analisis data juga dilengkapi dengan *teknik siklus interaktif* agar menjadi valid dan objektif. Proses ini, dilakukan selama proses penelitian, dan ditempuh melalui serangkaian proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Oleh sebab itu, peneliti melalui beberapa tahapan, antara lain:

### **1. Reduksi Data**

Reduksi data untuk penelitian ini, bersifat deskriptif, dimaksudkan sebagai suatu proses penyeleksian, penyederhanaan, pengabstrakan

<sup>54</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 430.

<sup>55</sup> Iskandar, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Gramedia, 2017), 256.

dan pemindahan data mentah yang diperoleh dalam matrik catatan lapangan sebagai wahana perangkum data. Hal ini, sesuai dengan pendapat Danem, bahwa penelitian kualitatif bersifat deskriptif, yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar bukan angka-angka.<sup>56</sup> Apabila terdapat angka-angka dalam laporan penelitian ini, bersifat sebagai penunjang. Akan tetapi laporan penelitian lebih banyak digunakan hal-hal yang bersifat naratif.

Data yang diperoleh meliputi transkrip interview, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi dan catatan lainnya, termasuk deskripsi catatan situasi. Deskripsi atau narasi tertulis sangat penting dalam penelitian kualitatif, baik dalam pencatatan data maupun untuk penyebaran hasil penelitian. Hal ini, rangkumannya bersifat deskriptif, kemudian dianalisis untuk mencari hal-hal yang penting, dikumpulkan, diseleksi dan mengorganisasikan data, agar lebih sistimatis sehingga dapat dibuat suatu kesimpulan yang bermakna terhadap data yang ditemukan.

## 2. Display Data

Setelah penulis melakukan reduksi data, tahap selanjutnya dilakukan display (penyajian) data dengan kegiatan menampilkan informasi yang didapatkan melalui kegiatan reduksi. Selanjutnya, informasi yang telah diperoleh, baik observasi maupun wawancara dikumpulkan dan diorganisasikan berdasarkan pada fokus masalah

<sup>56</sup>Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2017), 61.

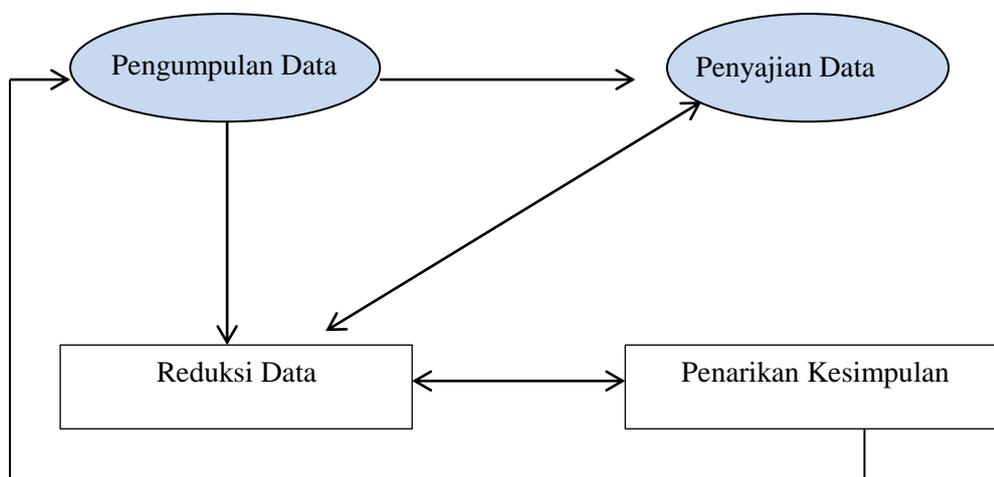
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



yang diteliti. Dari hasil display data inilah akan ditarik suatu kesimpulan sementara, kemudian dilanjutkan dengan kegiatan verifikasi untuk menemukan pembuktian kebenarannya. Untuk jelasnya, dapat dilihat pada diagram, sebagai berikut:

Gambar 3.1. Diagram Teknik Analisis Data dengan Model Intraktif



Berdasarkan diagram sajian data di atas, peneliti melakukan penarikan kesimpulan, setelah terlebih dahulu melihat kaitan satu dengan yang lainnya dalam kesatuan pembahasannya. Selanjutnya, peneliti melakukan interpretasi dan memberi makna terhadap fenomena yang ditemukan. Proses verifikasi ini ditempuh dengan tujuan untuk lebih memperkaya dan mengabsahkan hasil interpretasi yang dilakukan.

## F. Pengecekan Keabsahan Data

### 1. Triangulasi

Triangulasi adalah proses penguatan bukti dari individu-individu yang berbeda dengan jenis data seperti observasi dan wawancara dalam deskripsi dan tema-tema dalam penelitian kualitatif. Peneliti menguji setiap sumber informasi dan bukti-bukti temuan untuk mendukung sebuah tema. Hal ini menjamin bahwa studi akan menjadi akurat karena informasi berasal dari berbagai sumber informasi, individu, atau proses. Dalam cara ini, peneliti terdorong untuk mengembangkan suatu laporan yang akurat dan kredibel.<sup>57</sup>

### 2. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan Ketekunan ini berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat, teliti, hati-hati, dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara sistematis sesuai dengan faktanya.

### 3. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan berarti peneliti melakukan pengamatan kembali ke lapangan atau lokasi penelitian untuk memastikan tingkat kontinuitas data. Peneliti melakukan wawancara kembali pada informan yang pernah ditemui maupun yang baru. Melalui perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntha Jambi



<sup>57</sup> Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisa Data* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 82.

informan semakin akrab dan saling percaya, sehingga informan semakin terbuka dalam menyampaikan data

## G. Rencana dan Jadwal Penelitian

**Tabel 3.1. Rencana dan Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	2021	2022					
		Des	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni
1	Tahap Persiapan							
	a. Pengajuan dan Persetujuan Judul							
	b. Penulisan Proposal							
	c. Pengajuan Proposal dan bimbingan							
2	Seminar Proposal							
3	Penyusunan Instrumen							
4	Perizinan Penelitian							
5	Tahap Pelaksanaan							
	a. Pengumpulan Data							
	b. Analisa Data							
6	Penyusunan Laporan dan bimbingan							
7	Ujian Tesis							

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## BAB IV

### DESKRIPSI LOKASI, HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Berdiri MTs Al-Rasyid Sungai Rawa

Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir berdiri pada tahun 1977 dengan alamat Jalan Merdeka Parit 13 Kecamatan Sungai Rawa Desa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir. Jarak dengan kota kecamatan Kurang lebih 6 Km dengan memakan waktu 15 menit dengan kendaraan sepeda motor, sedangkan jarak ke Kabupaten yakni Kota Tembilahan juga sekitar 10 Km dengan waktu 40 menit perjalanan sepeda motor.

Masyarakat Desa Sungai Rawa dan sekitarnya menyambut baik pendirian Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid, karena mereka memiliki komitmen yang kuat untuk menjadi cerdas semenjak lama. Keinginan dan minat masyarakat khususnya wilayah Kecamatan Batang Tuaka dan sekitarnya sangat baik terhadap keberadaan madrasah ini, hal ini terbukti dengan banyaknya masyarakat yang bersemangat menyekolahkan anaknya di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid ini serta jumlah siswa yang semakin lama terus meningkat, juga terdapat siswa yang berasal dari masyarakat luar kota Kecamatan Sungai Rawa atau wilayah sekitar lainnya juga memasukkan anaknya ke Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultthan Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultthan Jambi

Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid yang merupakan madrasah swasta, pembiayaannya telah diupayakan lebih murah. Jumlah siswa terus berkembang sejalan dengan jumlah penduduk Kecamatan Batang Tuaka. Jumlah siswa sejak sepuluh tahun terakhir selalu berada di atas 100 orang, dan saat ini Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid siswanya berjumlah 127 orang. Sedangkan jumlah guru sebanyak 8 orang, dan Tata Usaha 1 orang. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, aspek Sumber Daya Manusia ini terus dievaluasi dan ditingkatkan kemampuannya melalui pembinaan oleh Kepala Madrasah, pengawas, dan Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hilir.

#### b. Kurikulum

Kurikulum merupakan pedoman umum dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan. Kurikulum yang digunakan Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa adalah Kurikulum Tahun 2013 (K-13) yang telah direvisi secara nasional oleh Kementerian Pendidikan, terutama berkaitan dengan ketentuan pengolahan penilaian. Kurikulum Tahun 2013 yang digunakan Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa disamping mengajarkan Bidang Studi dan Mata Pelajaran agama dan umum sebagai standar, juga mengajarkan muatan lokal.

Sasaran kurikulum 2013 yang telah direvisi diantaranya peningkatan iman dan taqwa serta akhlak mulia; kebutuhan kompetensi masa depan; peningkatan potensi, kecerdasan, dan minat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemampuan peserta didik,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

keragaman potensi dan karakteristik daerah dan lingkungan, tuntutan pembangunan daerah dan nasional; tuntutan dua kerja, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi (IPTEKS); agama; dinamika perkembangan global; persatuan nasional dan nilai-nilai kebangsaan kondisi sosial budaya, masyarakat setempat, kesetaraan jender; karakteristik satuan pendidikan. Dari hal ini dapat diamati nilai-nilai logis ajaran agama Islam sangat ditonjolkan menjadi yang utama dan pertama dalam tujuan pembelajaran, apatah lagi pada lembaga pendidikan yang bercirikan syariat Islam.

Untuk menjalankan tugasnya, para guru diharapkan mampu melakukan pengembangan kurikulum dengan membuat perangkat pembelajaran minimal terdiri-dari program tahunan, program semester, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, dan rencana kegiatan evaluasi. Berkaitan dengan hal ini peneliti menanyakan kepada Kepala Madrasah, beliau menanggapi bahwa:

“Proses persiapan perangkat pembelajaran dilakukan diawal tahun ajaran, dan sekolah membimbing melalui kegiatan *workshop* agar para guru secara bersama bekerja mempersiapkan perangkat, saling berdiskusi, dan saling berbagi pengetahuan. Kegiatan ini juga dalam rangka menjalin keakraban antar para guru.<sup>58</sup>

Kepala Madrasah memiliki tanggung jawab dalam membina para guru agar memiliki kemampuan dalam mendesain pembelajarannya melalui perangkat pembelajaran.

<sup>58</sup>Marfu'at, S.Pd.I. Kepala Madrasah, *Wawancara*, tanggal 5 Maret 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



### c. Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan

Guru adalah salah satu komponen utama dalam sistem pendidikan yang turut menentukan dan sekaligus menunjang jalannya proses pembelajaran. Tercapainya proses pembelajaran sangat ditentukan oleh faktor guru. Hal ini disebabkan karena guru berperan penting dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, baik sebagai fasilitator yang menyediakan fasilitas bagi peserta didik, maupun sebagai konselor yang senantiasa membimbing ke arah pencapaian tujuan pengajaran, serta sebagai motivator yang memberikan dorongan kepada peserta didik agar senantiasa termotivasi untuk senantiasa terus belajar dan belajar. Pengarahan dan pengajaran seorang guru terhadap peserta didik merupakan tumpuan perhatian dan usaha pembinaan serta pendidikan pengajaran dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru.

Kondisi objektif guru sangat besar pengaruhnya terhadap peserta didik untuk bersikap dinamis dalam menerima dan mengembangkan nilai-nilai pembelajaran yang dilaksanakan. Oleh karena itu kualitas guru perlu mendapat perhatian.

Sesuai dengan uraian di atas jelas bahwa guru merupakan ujung tombak dalam sebuah penyelenggaraan lembaga pendidikan. Komponen guru dan tenaga kependidikan sangat diperhatikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa, dan datanya dapat dilihat pada tabel IV.1 sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suftha Jambi

Tabel IV.1

## Data Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid

No	Nama	Jabatan/Mata Pelajaran
1	Marfu'at, S.Pd.I	Kepala/Fiqih B.Arab
2	Abdul Basit, S.Pd	TIK/B.Inggris
3	Masyitah, S.Pd	IPA
4	Masratu, S.Pd.I	PKN
5	Suhaidi, A.Ma	SKI/A.Hadist
6	Zainuddin, S.Pd	MTK/Penjas
7	Sri Arianti, S.Ag	B.Indonesia dan A.Akhlak
8	Sahrin, S.Pd.I	IPS/SBK
9	Bahrudin, A.Ma	TU
10	Hamisah	Perpustakaan
11	Khairul Akli	Penjaga Madrasah

Sumber: Kantor TU Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid, 2022

Kepala Madrasah selaku manajer, selalu melakukan kegiatan pembinaan para guru perlu dilakukan untuk meningkatkan kompetensi keguruan. Ketika ditanyakan kepada Kepala Sekolah upaya apa saja yang dilakukan dalam rangka pembinaan guru? Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa mengatakan bahwa "*Pembinaan selalu saya lakukan agar para guru terus mau belajar untuk meningkatkan kualitas kemampuannya meliputi bidang keterampilan mengajar dan pengembangan diri, agar bisa menjadi guru memiliki kompetensi mengajar secara baik.*"<sup>59</sup>

#### d. Keadaan Siswa

<sup>59</sup>Marfu'at, S.Pd.I. Kepala Madrasah, *Wawancara*, tanggal 5 Maret 2022

Keadaan siswa di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa dapat dilihat pada tabel IV.2 berikut.

Tabel IV.2

## Data Siswa Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid

No	Kelas	Jumlah Rombel	Siswa		Jumlah
			L	P	
1.	VII	1	31	20	51
2.	VIII	1	28	20	38
3.	IX	1	19	21	38
	<b>JUMLAH</b>	<b>3</b>	<b>78</b>	<b>61</b>	<b>127</b>

Sumber: Kantor TU Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid, 2022

Pada data di tabel IV.2 di atas terlihat bahwa jumlah siswa di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa sebanyak 127 orang yang merupakan siswa dari tiga angkatan yakni kelas VII sd. IX, namun masih disayangkan bahwa ruang belajarnya masih sedikit yakni hanya 1 ruang pada setiap tingkatan yang mengakibatkan kepadatan siswa. Bahkan sudah over kapasitas, misalnya pada kelas VII jumlah siswa dalam satu kelas sebanyak 51 orang. Hal ini tentu bisa mendatangkan berbagai problema yang mungkin timbul, misalnya ketidakmampuan guru dalam memberikan layanan prima kepada seluruh siswa, keributan siswa saat belajar yang sulit dikendalikan, dan ketuntasan hasil belajar yang agak sulit. Dengan demikian masih sangat diperlukan solusi oleh pimpinan madrasah dengan berkoordinasi kepada Yayasan Al-Rasyid agar ruang belajar ditambah dan tentunya menambah

pembiayaan operasional. Hal ini harus dilakukan agar terjaminnya mutu yang lebih baik bagi proses pembelajaran siswa.

#### e. Sarana dan Prasarana

Bagi Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa guna membantu kelancaran proses pembelajaran dalam mencapai tujuan pendidikan, sarana dan prasarana merupakan hal yang sangat penting. Sarana dan prasarana berfungsi sebagai alat yang berguna bagi terselenggaranya pendidikan dan tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Secara makro seluruh lingkungan fisik Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa menjadi faktor untuk memberikan fasilitas kenyamanan dalam proses pendidikan misalnya halaman, lapangan olahraga, mushollah, tempat belajar yang nyaman, tempat parkir toilet, dan lain-lain yang menjadi sarana yang dikelola oleh pihak Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa. Sementara secara mikro ada beberapa komponen yang langsung mempengaruhi kualitas hasil pembelajaran yakni perpustakaan, laboratorium komputer, ruang keterampilan dan perlengkapannya, serta ruang belajar yang representatif.

Sesuai uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sarana dan prasarana pendidikan adalah semua komponen yang secara langsung maupun tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Madrasah

Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa dengan segala kemampuannya sudah berusaha memenuhi standar sarana dan prasarana, dan datanya dapat dilihat pada tabel IV.3 berikut:

Tabel IV.3  
Data Sarana dan Prasarana Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah
1	Ruang Kelas	3 kelas
2	Ruang Kepala Madrasah	1 buah
3	Ruang Wakamad	1 buah
4	Ruang Tata Usaha	1 buah
5	Ruang Majelis Guru	1 buah
6	Ruang BK/Psikolog	-
7	WC Guru	2 buah
8	WC Siswa	3 buah
9	Kantin	1 buah
10	Lapangan Upacara	1 lapangan
11	Lapangan Olahraga	3 lapangan
12	Rumah Penjaga Sekolah	1 buah
13	Ruang UKS	1 buah
14	Mushalla	1 buah
15	Perpustakaan	1 buah

Sumber: Kantor TU Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid, 2022

## B. Temuan Penelitian dan Analisis Hasil Penelitian

### 1. Bagaimana Implementasi Keterampilan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa

Dara hasil penelitian yang peneliti papar peneliti adalah dengan melakukan wawancara kepada nara sumber utama yakni guru dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Saifuddin Thaha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Saifuddin Thaha Jambi

Kepala Madrasah. Berikut akan dipaparkan secara runut hasil penelitian yang telah peneliti peroleh.

Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan suatu kemampuan dan kesiapan kepala madrasah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf sekolah atau guru agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan atau bantuan yang diberikan kepala madrasah terhadap penetapan pencapaian tujuan pendidikan.

Keberhasilan proses pendidikan banyak dipengaruhi oleh interaksi Kepala Madrasah kepada guru dalam menghasilkan peserta didik yang bermutu. Sifat interaksi tersebut banyak bergantung pada tindakan Kepala Madrasah yang ditentukan oleh perannya di sekolah dan dalam lingkungan masyarakat sekitar.

Dalam PERMENDIKNAS No 13 tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah, kualifikasi Kepala Sekolah/Madrasah dibagi menjadi dua yaitu kualifikasi umum dan kualifikasi khusus. Selanjutnya akan ditelusuri keterpenuhan dua kualifikasi ini oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Sungai Rawa.

a. Kualifikasi umum Kepala Sekolah/Madrasah meliputi:

- 1) Memiliki kualifikasi akademik Sarjana (S1) atau Diploma Empat (D-IV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi terakreditasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



- 2) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah berusia setinggi-tingginya 56 tahun.
- 3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing.
- 4) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/C bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan bagi non PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga berwenang.

Setelah peneliti melakukan observasi kepada kepala madrasah di lokasi penelitian dapat dipahami bahwa kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa telah memenuhi syarat sesuai dengan kualifikasi di atas. Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala madrasah bahwa:

“Saya diangkat menjadi kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa telah memiliki gelar Sarjana (S1) dan berstatus sebagai Pegawai Tetap Yayasan sejak tanggal 1 Desember 2004. Pada waktu diangkat menjadi Kepala Madrasah di tahun 2016 saya berusia 39 tahun dan telah memiliki pengalaman mengajar 12 tahun karena saya mulai mengabdikan sebagai guru sejak tahun 2004.”<sup>60</sup>

Berdasarkan data hasil wawancara di atas jelas bahwa kualifikasi umum Kepala Madrasah telah terpenuhi oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa. Selanjutnya peneliti menelusuri

<sup>60</sup>Marfu'at, S.Pd.I. Kepala Madrasah, *Wawancara*, tanggal 5 Maret 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



keterpenuhan kualifikasi khusus Kepala Madrasah, adapun ketentuan kualifikasi khusus Kepala Madrasah berikut di bawah ini.

b. Kualifikasi khusus

- 1) Berstatus sebagai guru.
- 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs, dan
- 3) Memiliki sertifikat kepala SMP/MTs yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah

Menelusuri fakta kualifikasi khusus Kepala Madrasah, maka peneliti melakukan wawancara, beliau menanggapi bahwa:

“Saya jelas berstatus guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik atau lulus progra sertifikasi guru yang saya dapatkan sejak tahun 2013, saya juga sudah memiliki sertifiikan kepemimpinan hasil dari Diklat Calon Kepala Madrasah yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hilir.”<sup>61</sup>

Dari hasil wawancara di atas jelas bahwa Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa telah memenuhi kualifikasi khusus sesuai ketentuan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan terhadap kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa, maka berikut akan diuraikan berdasarkan indikator kompetensi Kepala Madrasah.

a. Kompetensi kepribadian

<sup>61</sup>Marfu'at, S.Pd.I. Kepala Madrasah, *Wawancara*, tanggal 5 Maret 2022

Kompetensi kepribadian bagi kepala madrasah adalah hal yang paling penting. Dengan adanya pribadi yang diperlihatkan kepala madrasah maka dapat menjadi contoh bawahan dalam hal ini tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik.

Kepribadian adalah sesuatu yang abstrak, sukar dilihat secara nyata tetapi hanya bisa diketahui lewat penampilan, tindakan, dan ucapan ketika menghadapi suatu persoalan. Kepribadian mencakup semua unsur baik fisik maupun psikis, sehingga dapat diketahui bahwa setiap tindakan dan tingkah laku seorang pemimpin merupakan cerminan dari bawahan selama hal tersebut dilakukan dengan penuh kesadaran. Setiap perkataan, tindakan, dan tingkah laku positif akan meningkatkan citra diri dan kepribadian seseorang. Begitu naik kepribadian seseorang maka akan naik pula wibawa orang tersebut.

Bagi Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa kepribadian adalah sesuatu yang amat penting. Sebagaimana pernyataan Kepala Madrasah bahwa:

“Kami selaku kepala madrasah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi. Karena di samping berusaha untuk mencapai tujuan juga menjadi contoh terhadap guru dan anak-anak peserta didik. Karena setiap perbuatan, tindakan, dan sikap akan menjadi contoh bagi bawahan di lingkungan madrasah dan masyarakat.”<sup>62</sup>

<sup>62</sup>Marfu'at, S.Pd.I. Kepala Madrasah, *Wawancara*, tanggal 5 Maret 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Dari hasil wawancara di atas jelas bahwa Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa berusaha menjadikan dirinya sebagai pribadi yang dapat menjadi suri teladan yang baik bagi seluruh individu yang ada di madrasah. Selanjutnya Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa juga menambahkan penjelasannya bahwa:

“Selaku guru, kita ditengah masyarakat dipandang sebagai tokoh, apalagi dengan jabatan sebagai Kepala Madrasah di wilayah pedesaan. Untuk itu saya juga menjaga pergaulan dan berusaha menjadi bagian dari upaya pembinaan akhlak umat.”<sup>63</sup>

Hasil wawancara di atas menegaskan bahwa Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa berusaha menjadikan dirinya sebagai pribadi panutan di tengah masyarakat. Apalagi statusnya sebagai Kepala Madrasah yang jelas terkait dengan nilai-nilai keislaman. Dengan demikian jelaslah bahwa pada aspek kompetensi kepribadian Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa sangat baik.

#### b. Kompetensi manajerial

Istilah manajer merupakan kata sifat yang berhubungan dengan kepemimpinan dan pengelolaan. Dalam banyak kepustakaan kata manajerial sering disebut sebagai asal kata dari management yang berarti melatih kuda atau secara harfiah diartikan sebagai *to handle* yang berarti mengurus, menangani, atau mengendalikan.

<sup>63</sup>Marfu'at, S.Pd.I. Kepala Madrasah, *Wawancara*, tanggal 5 Maret 2022

Sebagai seorang manajer, kegiatan lembaga pendidikan di sekolah atau madrasah selain diatur oleh pemerintah sesungguhnya sebagian besar ditentukan oleh aktivitas sekolah. Manajer adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mencapai hasil tertentu melalui tindakan orang lain yang berada dibawah tanggung jawabnya. Sebagai manajer kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah atau madrasah.

Bagi Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sunga Rawa dalam menyusun program kegiatan madrasah kedepannya maka Kepala Madrasah selalu melibatkan para guru untuk mengambil keputusan. Salah satu tujuan melibatkan para guru dalam menentukan perencanaan madrasah agar para guru juga bisa memberikan pandangan dan masukan terkait dengan rencana yang akan dijalankan. Kepala Madrasah Madrasah Tsanawiyah Sungai Rawa menjelaskan bahwa:

“Perencanaan program kegiatan selalu saya pikirkan dengan mempertimbangkan seluruh aspek. Guru saya minta memberikan masukan dalam perencanaan program kegiatan. Saya mengedepankan sisi musyawarah dalam pengambilan keputusan sehingga dapat diterima dan dijalankan seluruh personel madrasah dengan penuh tanggung jawab.”<sup>64</sup>

<sup>64</sup>Marfu'at, S.Pd.I. Kepala Madrasah, *Wawancara*, tanggal 5 Maret 2022

Dari data di atas jelas bahwa sebagai manajer Kepala Madrasah Al-Rasyid Sungai raya telah mampu mengaplikasikan prinsip dan fungsi manajemen secara baik. Sebagai konfirmasi atas hal ini, peneliti melakukan wawancara dengan salah seorang guru, beliau menjelaskan bahwa:

“Kami sebagai guru selalu dilibatkan Kepala Madrasah dalam pengambilan keputusan. Biasanya dilakukan rapat apabila ada program yang disusun dan dalam mengambil sebuah keputusan bagi kemajuan madrasah.”<sup>65</sup>

Hasil wawancara di atas jelas memperkuat data bahwa Kepala Madrasah telah mampu melakukan tugasnya sebagai manajer dengan baik. Keputusan yang diambil mengutamakan ketetapan bersama sehingga seluruh personel bertanggungjawab dalam mensukseskan keterlaksanaan putusan tersebut.

#### c. Kompetensi kewirausahaan

Istilah kewirausahaan diartikan sebagai keberanian, keutamaan, dan keperkasaan dalam memenuhi kebutuhan serta memecahkan permasalahan hidup dengan kekuatan yang ada pada diri sendiri. Kewirausahaan merujuk pada sifat, watak, dan ciri-ciri yang melekat pada individu yang mempunyai kemauan keras untuk mewujudkan dan mengembangkan gagasan kreatif dan inovatif yang dimiliki ke dalam kegiatan yang bernilai. Jiwa dan sikap kewirausahaan tidak hanya dimiliki oleh usahawan melainkan pula

<sup>65</sup>Masyitah, S.Pd. Guru IPA, *Wawancara*, tanggal 8 Maret 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



setiap orang yang berfikir kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar kiat dan sumber daya untuk mencari dan memanfaatkan peluang menuju sukses.

Menjadi wirausahawan berarti memiliki kemauan dan kemampuan menemukan dan mengevaluasi peluang, mengumpulkan sumber daya yang diperlukan, dan bertindak untuk memperoleh keuntungan dari peluang itu. Mereka berani mengambil resiko yang telah diperhitungkan dan menyukai tantangan dengan resiko moderat. Wirausahawan percaya dan teguh pada dirinya dan kemampuan mengambil keputusan yang tepat.

Ada empat unsur yang membentuk pola dasar kewirausahaan yang benar yaitu: (1) Sikap mental, (2) Kepemimpinan, (3) Ketatalaksanaan, dan (4) Keterampilan.

Dengan demikian wirausahawan harus memiliki ciri atau sifat tertentu sehingga dapat disebut wirausahawan. Secara umum wirausahawan perlu memiliki ciri percaya diri, berorientasi pada tugas dan hasil, berani mengambil resiko, memiliki jiwa kepemimpinan, dan berorientasi dimasa yang akan datang. Dalam konteks pendidikan, wirausaha adalah seorang yang mempunyai tenaga dan keinginan untuk terlibat dalam petualangan dalam hal ini adalah Kepala Madrasah. Kepala madrasah yang memiliki jiwa wirausaha pada umumnya mempunyai tujuan dan pengharapan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

tertentu yang dijabarkan dalam visi, misi, tujuan, dan rencana strategis yang realistik.

Realistik berarti tujuan disesuaikan dengan sumber daya pendukung yang dimiliki. Semakin jelas tujuan yang ditetapkan semakin besar peluang untuk dapat meraihnya. Dengan demikian kepala madrasah yang berjiwa wirausaha harus memiliki tujuan yang jelas dan terukur dalam mengembangkan sekolah. Untuk mengetahui apakah tujuan tersebut dapat dicapai maka visi misi dan sasarannya dikembangkan ke dalam indikator yang lebih terinci dan terukur untuk masing-masing aspek atau dimensi.

Kepala Madrasah Al-Rasyid Sungai Rawa, memandang bahwa visi dan misi merupakan target yang sangat penting. Untuk itu Kepala Madrasah berupaya agar visi misi bisa tercapai. Kepala Madrasah Al-Rasyid Sungai Rawa ketika ditanyakan tentang hal ini beliau menanggapi bahwa:

“Selaku orang yang dipandang sebagai pemimpin, saya selalu berusaha fokus dalam bekerja untuk mencapai target pemenuhan visi dan misi. Demikian juga terhadap personel guru serta peserta didik, saya selalu memberikan arahan agar mengingat visi misi madrasah dan berusaha mencapainya dengan memaksimalkan program yang telah disusun.”<sup>66</sup>

Dari data di atas jelas bahwa Kepala Madrasah Al-Rasyid Sungai Rawa sudah berusaha mengatur dan membina seluruh

<sup>66</sup>Marfu'at, S.Pd.I. Kepala Madrasah, *Wawancara*, tanggal 5 Maret 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

potensi yang ada untuk mencapai target madrasah yakni ketercapaian visi dan misi secara optimal.

Dalam peningkatan kualitas peserta didik Kepala Madrasah Al-Rasyid Sungai Rawa selain memantau kualitas pembelajaran yang dilakukan guru, juga melibatkan peserta didik dalam berbagai lomba yang diadakan di tingkat kecamatan, kabupaten, dan provinsi.

Berkaitan dengan hal ini Kepala Madrasah menjelaskan bahwa:

“Walaupun belum ada prestasi peserta didik di tingkat tertinggi pada provinsi dan nasional, namun kami sudah berprestasi di tingkat kabupaten. Tidak hanya dalam lomba olahraga, tetapi juga dalam olimpiade sains, agama, dan seni.”<sup>67</sup>

Dari hal di atas dapat dipahami bahwa, walaupun Madrasah Al-Rasyid Sungai Rawa berada di pedesaan, namun dengan kompetensi Kepala Madrasah yang giat berusaha dan memotivasi guru serta peserta didik secara penuh, maka prestasi madrasah sudah mulai terbiang di tingkat Kabupaten.

#### d. Kompetensi supervisi

Semua pihak secara bersama-sama harus berusaha meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Posisi Kepala Madrasah dalam hal ini adalah bertanggung jawab untuk menyelenggarakan sekolah secara produktif. Bentuk supervisi yang paling efektif terjadi jika staf, peserta didik, dan orang tua

<sup>67</sup>Marfu'at, S.Pd.I. Kepala Madrasah, *Wawancara*, tanggal 5 Maret 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



memandang Kepala Madrasah sebagai orang yang tahu persis tentang hal-hal yang terjadi di institusinya.

Kompetensi supervisi merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap kepala sekolah/madrasah, dalam sistem penyiapan calon kepala madrasah pemberian bekal awal terhadap kompetensi-kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh calon kepala madrasah melalui pemberian teoritik dan praktik terhadap peningkatan kompetensi calon kepala madrasah.

Kompetensi supervisi kepala madrasah adalah kemampuan Kepala mMadrasah dalam membina atau membimbing guru dalam meningkatkan mutu dan proses kegiatan pembelajaran. Dalam proses upaya peningkatan mutu pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Sebuah lembaga pendidikan perlu memiliki tenaga pendidik atau guru yang berkualitas yaitu guru profesional, guru yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tekhnologi, dan dituntut kreatifitas dan inovasi. Untuk itu kepala madrasah mempunyai peran penting dalam mengembangkan kualitas guru dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Supervisi kepala madrasah adalah salah satu komponen utama terpenting yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku mengajar guru dan dapat berdampak pada perilaku belajar peserta didik. Kegiatan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

supervisi ini lebih mengarah pada peningkatan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Ketika ditanyakan makna kegiatan supervisi kepada Kepala Madrasah Al-Rasyid Sungai Rawa beliau menanggapi bahwa:

“Supervisi memiliki makna yang sangat penting bagi peningkatan kualitas mengajar guru. Hal yang sudah baik dipertahankan sedangkan yang belum diperbaiki. Secara berkala kemampuan guru perlu diawasi dan dikembangkan. Disinilah makna pentingnya supervisi.”<sup>68</sup>

Menurut Kepala Madrasah Al-Rasyid Sungai Rawa, bahwa kegiatan supervise adalah penunjang demi meningkatkan mutu layanan pendidikan bagi siswa dengan meningkatnya kualitas mengajar guru. Karena dengan supervisi tersebut bagaimana bisa membimbing dan mengarahkan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab demi tercapainya tujuan pendidikan. Sebagaimana pernyataan Kepala Madrasah bahwa:

Hal ini sejalan dengan pendapat seorang guru bahwa:

“Kami selaku guru sangatlah perlu dibantu untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, dan pelaksanaan supervisi selama ini oleh Kepala Madrasah sangat berguna bagi kami lebih baik lagi dalam mengajar mulai dari perencanaan hingga evaluasi.”<sup>69</sup>

Secara umum kegiatan supervisi yang dilakukan kepada guru selain untuk mengetahui proses mengajarnya juga adalah untuk mengetahui penguasaan perangkat pembelajaran, bahan ajar, dan

<sup>68</sup> Marfu'at, S.Pd.I. Kepala Madrasah, *Wawancara*, tanggal 5 Maret 2022

<sup>69</sup> Zainuddin, S.Pd. Guru Matematika dan Penjas, *Wawancara*, tanggal 8 Maret 2022

juga media pembelajaran. Karena kesemuanya itu adalah penunjang untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Akan tetapi banyak guru kadang lalai dari hal tersebut. Maka untuk mencegah dari sikap guru tersebut kepala madrasah selalu melakukan supervisi tanpa ada pemberitahuan sebelumnya dengan tujuan agar segala perangkat-perangkat pembelajaran selalu disiapkan oleh guru dalam mengajar. Hal ini sesuai pengakuan seorang guru bahwa:

“Menurut saya Kepala Madrasah tidaklah mesti terlalu sering mengadakan supervisi formal masuk ke dalam kelas, misalnya seminggu sekali. Karena secara tidak langsung Kepala Madrasah setiap harinya mengawasi aktivitas mengajar guru, dan juga kadang memberikan arahan pada setiap kali kesempatan.”<sup>70</sup>

Selanjutnya tentang kesiapan administrasi mengajar berupa perangkat pembelajaran, salah seorang guru menjelaskan bahwa:

“Kami diawal semester selalu mempersiapkan perangkat pembelajaran, dan selalu menjadi pedoman dalam mengajar. Saat masuk kelas kami selalu membawanya.”<sup>71</sup>

Berdasarkan pernyataan di atas dapat dipetik makna bahwa dalam melaksanakan supervisi memang tidak terlepas dari kegiatan penilaian terhadap performansi guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar, karena untuk bisa memberi bimbingan kepada guru dalam mengembangkan profesionalnya adalah hasil penilaian tersebut dapat dipakai estimasi untuk menetapkan aspek-aspek

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

<sup>70</sup> Zainuddin, S.Pd. Guru Matematika dan Penjas, *Wawancara*, tanggal 8 Maret 2022

<sup>71</sup> Marfu'at, S.Pd.I, Guru PKN, *Wawancara*, tanggal 9 Maret 2022

mana yang perlu mendapat bantuan. Dalam hal ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa telah melaksanakan supervisi dengan baik.

e. Kompetensi sosial

Pada hakekatnya manusia adalah makhluk individu sekaligus sosial dari sejak lahir hingga meninggal manusia perlu dibantu atau kerjasama dengan manusia lain, segala kebahagiaan yang dirasakan manusia pada dasarnya adalah berkat bantuan dan kerjasama dengan manusia lain, manusia sadar bahwa dirinya harus merasa terpanggil hatinya untuk berbuat baik bagi orang lain dan masyarakat.

Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien baik dengan peserta didik, guru, orang tua/wali, dan masyarakat sekitar sehingga orang yang memiliki kompetensi sosial akan nampak menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif, dan kooperatif.

Madrasah merupakan organisasi pembelajar (*learning organization*) dimana sekolah selalu berhadapan dengan stake holder. Kemampuan yang diperlukan untuk berhadapan dengan stake holder adalah kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi yang efektif. Agar terbina hubungan yang baik antara sekolah dengan orang tua, sekolah dengan kantor/dinas yang

membawahinya maka kepala sekolah/madrasah harus mampu mengkomunikasikannya.

Bagi Kepala Madrasah kegiatan berkomunikasi sangat bermanfaat, antara lain, *pertama*, penyampaian program yang disampaikan dimengerti oleh warga madrasah, *kedua*, mampu memahami orang lain, *ketiga*, gagasannya diterima oleh orang lain, *keempat*, efektif dalam menggerakkan orang lain melakukan sesuatu.

Bagi Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa, menjalin hubungan dengan berbagai pihak sangat menentukan bagi pengembangan kemajuan madrasah. Menuruh Kepala Madrasah dengan adanya hubungan sosial yang dijalin dengan berbagai pihak maka banyak mengetahui berbagai informasi. Sebagaimana pernyataan kepala madrasah bahwa:

Hubungan yang baik pihak madrasah dengan masyarakat sekitar wilayah selama ini sangat membantu perkembangan institusi. Masyarakat memberikan bantuan baik moril maupun materil. Secara materil, selalu ada masyarakat sekitar yang memberikan sumbangan dana untuk sebuah kegiatan, atau memberikan bantuan alat peraga untuk mengajar. Ini adalah buah dari hubungan yang terjalin secara baik.”<sup>72</sup>

Peran penting kompetensi sosial ini yakni terletak pada peran pribadi Kepala Madrasah yang hidup di tengah masyarakat untuk berbaaur dengan masyarakat. Untuk itu seorang kepala madrasah

<sup>72</sup>Marfu'at, S.Pd.I. Kepala Madrasah, *Wawancara*, tanggal 5 Maret 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

perlu memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan masyarakat, seperti dalam kegiatan tradisi dan budaya serta keagamaan.

Kemajuan pendidikan dan keamanan sarana dan prasarana yang ada di sekolah sangat dipengaruhi oleh masyarakat sekitar. Karena yang mengetahui keamanan dari fasilitas yang ada di sekolah terutama diluar jam sekolah adalah masyarakat khususnya masyarakat yang tinggal disekitar sekolah. Hal tersebut maka kepala madrasah harus mampu menjalin komunikasi dengan baik terhadap masyarakat sekitar terutama keamanan fasilitas yang ada di lingkungan madrasah. Berkaitan dengan hal ini Kepala Madrasah Menjelaskan bahwa:

“Masyarakat sekitar sangat memperhatikan masalah keamanan wilayah termasuk mengamankan aset yang ada di lingkungan madrasah. Hal ini sangat membantu pihak kami dalam pengamanan aset madrasah. Bantuan masyarakat sangat penting artinya.”<sup>73</sup>

Terkait dengan kurangnya sarana kelas dan pembiayaan kelas jika ruang belajar pada kelas VII dipecah. Peneliti menanyakan apakah hal ini sudah disampaikan kepada masyarakat untuk dibantu, beliau menanggapi bahwa:

“Memang kendala yang kita alami bahwa kelas kelas pada kelas VII mengganggu kenyamanan siswa dalam belajar. hal ini sudah kita sampaikan ke masyarakat dan dalam waktu dekat akan ada bantuan sehingga ruang kelas bisa di tambah, serta pembiayaan honor guru bisa disesuaikan.”<sup>74</sup>

<sup>73</sup>Marfu'at, S.Pd.I. Kepala Madrasah, *Wawancara*, tanggal 5 Maret 2022

<sup>74</sup>Marfu'at, S.Pd.I. Kepala Madrasah, *Wawancara*, tanggal 5 Maret 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Berdasarkan data yang dipaparkan di atas jelas bahwa Kepala Madrasah Tsanawiyah Sungai Rawa telah mengaplikasikan kompetensi sosialnya dengan cukup baik. Kepala Madrasah dapat membangun komunikasi yang efektif dalam memanfaatkan potensi yang ada di madrasah serta lingkungan masdrasah untuk peningkatan mutu pembelajaran.

## 2. Faktor- Faktor apa saja yang menghambat peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa

Penyajian gambaran hasil temuan selama penelitian terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa merupakan data naratif yang peneliti peroleh dari wawancara dan pengamatan langsung. Berikut disajikan secara runut data dan hasil analisa yang diperoleh

### a. Peningkatan Kualitas Kerja Guru

Kualitas kerja guru diamati melalui dua indikator yakni penguasaan bahan, dan pengelolaan kelas.

#### 1) Penguasaan Bahan

Penguasaan bahan atau materi pelajaran merupakan hal utama yang harus dimiliki seorang guru. Ilmu pengetahuan, keterampilan, dan nilai sikap yang terkandung pada materi itulah yang akan ditransfer kepada siswa sebagai peserta didik yang mengharapkan didikan guru melalui penerimaannya. Ketika ditanyakan kepada salah seorang guru apakah Kepala Madrasah

membantu mereka dalam hal penguasaan bahan pelajaran, salah seorang guru menjawab bahwa:

“Kepala Madrasah tidaklah akan menanyakan langsung apakah kami menguasai bahan pelajaran, tetapi Kepala Madrasah telah yakin bahwa kami para guru telah menguasai bahan pelajaran dengan baik. Keyakinan Kepala Madrasah kepada kami kami hargai dengan menambah pengetahuan kami secara mandiri.”<sup>75</sup>

Dari data di atas jelas bahwa Kepala Madrasah menggunakan keterampilan pemberian kepercayaan kepada orang yang dipimpinnya. Hal inipun direspon secara baik oleh guru dengan meningkatkan kemampuan kinerja penguasaan bahan secara mandiri. Memperkuat hal ini, peneliti menanyakan kembali ke guru lainnya, beliau menjawab bahwa:

“Pada setiap kesempatan rapat, Kepala Madrasah juga selalu memberikan motivasi agar guru meningkatkan kemampuan penguasaan materi ajar. Kepala Madrasah sering mengingatkan kami bahwa ilmu pengetahuan dan teknologi telah semakin berkembang pesat. Jadi diperlukan usaha terus menerus dari guru secara mandiri meningkatkan kemampuan penguasaan materi ajar.”<sup>76</sup>

Dari data di atas jelas bahwa Kepala Madrasah Tsnawiyah AL-Rasyid telah mampu memberikan dorongan kepada para guru untuk meningkatkan kinerja guru dalam aspek penguasaan bahan atau materi ajar.

## 2) Pengelolaan Kelas

<sup>75</sup> Marfu'at, S.Pd.I, Guru PKN, *Wawancara*, tanggal 9 Maret 2022

<sup>76</sup> Masyitah, S.Pd. Guru IPA, *Wawancara*, tanggal 8 Maret 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Guru sebagai orang yang mengendalikan secara penuh kondisi belajar di kelas harus mampu melakukan pengelolaan kelas secara baik. Pengelolaan kelas mulai dari inovasi tata ruang, setting tempat duduk siswa, pembagian kelompok, dan pembentukan organisasi kelas. Kepala Madrasah harus memberikan dukungan atas aktivitas pengelolaan kelas oleh guru. Berkaitan dengan hal ini peneliti menanyakan kepada salah seorang guru dan beliau menjawab bahwa:

“Setiap awal semester kami melakukan kegiatan tata ruang kelas dan pembentukan organisasi siswa di kelas. Peran Kepala Madrasah dalam hal ini sangat baik. Sebab kami ditugaskan secara langsung untuk melakukannya, dan memberikan laporan tertulis atas hasil pengelolaan yang kami lakukan.”<sup>77</sup>

Dari data di atas jelas bahwa Kepala Madrasah terlibat dengan baik dalam mendukung kinerja guru mengelola kelas. Namun menurut pengamatan peneliti bahwa kelas VII yang memiliki jumlah siswa besar hingga 51 orang adalah hal yang mengurangi kualitas peran Kepala Madrasah dalam pengelolaan kelas. Ini harus dicarikan solusi, karena jumlah siswa yang dalam satu kelas akan sulit dikelola. Berkaitan dengan hal ini Kepala Madrasah menjelaskan bahwa:

“Untuk penerimaan siswa baru tahun 2021 telah mengalami kemajuan yang diluar dugaan kami, sehingga kelas VII mencapai 51 orang. Ini membuktikan tingkat kepercayaan masyarakat yang semakin baik atas layanan kami. Kami sedang mempersiapkan ruang kelas tambahan dengan

<sup>77</sup>Masyitah, S.Pd. Guru IPA, *Wawancara*, tanggal 8 Maret 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pengumpulan dana, dan kelas besar ini nantinya akan dipecah nantinya pada kelas VIII.”<sup>78</sup>

Kelas besar telah menghambat kualitas pengelolaan kelas oleh guru, namun telah nampak usaha dari Kepala Madrasah dengan penyiapan ruangan kelas tambahan, dan kelas akan dibagi nantinya, hanya membutuhkan sedikit waktu, masalah ini akan segera teratasi. Ini juga membuktikan bahwa kualitas Kepala Madrasah dalam memberikan dukungan kepada peningkatan kinerja guru dapat dinyatakan cukup baik.

#### **b. Peningkatan Kecepatan dan Ketepatan Kerja Guru**

Kecepatan atau ketepatan kerja mengarah kepada kualitas kinerja guru dalam kualitas perencanaan program pengajaran dan inovasi penggunaan media atau sumber belajar. Kepala Madrasah harus memberikan dukungan penuh atas aspek kinerja guru ini. Berikut hasil pengumpulan data dipaparkan secara rinci.

##### 1) Perencanaan program pengajaran

Guru memiliki keharusan membuat perencanaan program pengajaran atau biasa disebut dengan perangkat pembelajaran. Berkaitan dengan dukungan Kepala Madrasah atas aktivitas kinerja guru dalam membuat perencanaan pengajaran salah seorang guru menyatakan bahwa:

<sup>78</sup>Marfu'at, S.Pd.I. Kepala Madrasah, *Wawancara*, tanggal 5 Maret 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



“Kami para guru diharuskan oleh Kepala Madrasah menyiapkan perangkat pembelajaran satu minggu menjelang awal semester di mulai. Biasanya kami dilibatkan dalam kegiatan workshop kurikulum dan perangkat pembelajaran yang diadakan setelah ujian semester, dan kami harus siap dengan perangkat pembelajaran sebelum semester baru dimulai.”<sup>79</sup>

Dari hasil wawancara di atas jelas bahwa peran Kepala Madrasah sangat baik dalam pengelolaan perangkat pembelajaran dengan mengadakan kegiatan workshop sebelum awal semester. Ini tentunya sangat penting guna persiapan mengajar guru, dan tentunya perlu adanya kebaruan atau inovasi yang dilakukan pada perangkat yang mungkin telah ada pada tahun sebelumnya. Pada kegiatan workshop para guru dapat saling bertukar pikiran.

Dalam persiapan pengajaran dengan membuat perangkat pembelajaran guru hendaknya juga bisa berkolaborasi dengan guru pada sekolah tau madrasah lain. Misalnya melalui kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Berkaitan dengan hal ini salah seorang memberikan tanggapan bahwa:

“Kami memang ada kelompok MGMP, namun beberap tahun terakhir ini kegiatan MGMP kurang terlaksana karena adanya wabah covid-19. Kami hanya berkomunikasi melalui media online yang tentunya kurang efektif dibanding bertemu langsung.”<sup>80</sup>

<sup>79</sup> Masratu, S.Pd.I, Guru PKN, *Wawancara*, tanggal 9 Maret 2022

<sup>80</sup> Masyitah, S.Pd. Guru IPA, *Wawancara*, tanggal 8 Maret 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Dari data di atas nampaknya kegiatan MGMP ada terkendala dengan kondisi wabah covid-19, namun seiring melandainya wabah ini, dan diperkirakan akan berakhir pada pertengahan tahun 2022 ini, maka diharapkan guru dengan dukungan Kepala Madrasah kembali mengaktifkan kegiatan MGMP.

Berdasarkan paparan di atas dapat diberi penilaian kualitas kemampuan Kepala Madrasah dalam mendukung kinerja guru aspek perencanaan program pembelajaran dikatakan baik.

## 2) Menguasai landasan pendidikan

Setiap guru harus menguasai dan memahami landasan pendidikan. Landasan yang dimaksudkan adalah landasan pendidikan yang mendasari diselenggarakannya pendidikan di Madrasah Tsanawiyah. Pertama tentunya berkaitan dengan karakter madrasah yang berciri khas keislaman. Dengan demikian tentunya segala aktivitas pendidikan dan pembelajaran harus sesuai dengan syariat Islam. Selanjutnya guru harus menguasai landasan yuridis formal dari perundangan yang berlaku. Maka acuannya adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru.

Ketika ditanyakan kepada salah seorang guru bagaimana dukungan Kepala Madrasah dalam memahami landasan

pendidikan bagi guru, maka salah seorang guru menjelaskan bahwa:

“Kepala Madrasah memang selalu menyampaikan peraturan pemerintah terbaru terkait dengan guru dan pembelajaran. Mengenai landasan pendidikan secara mendasar Kepala Madrasah kurang memberikan informasi atau melakukan pembahasan ulang.”<sup>81</sup>

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa dukungan Kepala Madrasah dalam memberikan ingatan kepada guru untuk memahami landasan pendidikan secara umum masih kurang. Karena tidak adanya upaya mengingatkan secara berkala dan kontiniu kepada para guru.

### c. Peningkatan Inisiatif Kerja Guru

Inisiatif kerja guru dapat ditelusuri melalui aspek kemampuan memimpin kelas, dan mengelola interaksi belajar mengajar. Berikut akan diuraikan temuan di lapangan.

#### 1) Memimpin Kelas

Guru di dalam kelas dituntut memiliki kemampuan sebagai pemimpin. Kepemimpinan guru dapat dimaknai sebagai seni guru dalam mempengaruhi para siswa untuk mau dibina agar dapat mencapai tujuan pembelajaran sehingga potensi yang dimilikinya berkembang secara optimal. Berkaitan dengan dukungan Kepala

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

<sup>81</sup> Sri Arianti, S.Ag, Guru B. Indonesia dan Aqidah Akhlak, Wawancara, tanggal 9 Maret 2022

Madrasah dalam peningkatan kualitas guru dalam memimpin kelas, salah seorang guru menjelaskan bahwa:

“Pelatihan khusus tentang kepemimpinan yang dilakukan Kepala Madrasah memang tidak ada, namun gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dapat kami jadikan teladan sebab Kepala Madrasah kami bersifat sangat demokratis.”<sup>82</sup>

Dari data di atas dapat dipahami Kepala Madrasah belum bersifat aktif mendukung peningkatan kemampuan memimpin guru. Jadi masih diperlukan upaya dari Kepala Madrasah untuk membina kemampuan guru dalam memimpin kelas melalui pelatihan kepemimpinan. Bisa lewat kegiatan seminar mini atau diskusi antar guru di Madrasah sendiri atau mengundang ahli yang dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan guru.

## 2) Mengelola Interaksi belajar mengajar

Guru harus mampu mengelola interaksi belajar mengajar. Interaksi merupakan hubungan komunikasi selama proses pembelajaran. Interaksi yang baik adalah yang berlangsung sesuai dengan kebutuhan dengan seluruh kemungkinan yang ada dari jenis interaksi kelas tersebut. Mulai dari interaksi guru ke siswa secara umum, guru ke siswa secara berkelompok, guru ke siswa secara individu. Juga interaksi siswa dengan siswa secara individu dan secara berkelompok. Semua ini harus mampu di ramu dalam sebuah proses pembelajaran. Berkaitan dengan

<sup>82</sup> Masratu, S.Pd.I, Guru PKN, *Wawancara*, tanggal 9 Maret 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dukungan atas kemampuan guru dalam aspek ini, maka dilakukan wawancara dengan salah seorang guru, beliau menanggapi bahwa:

“Dalam kemampuan mengelola interaksi kelas, Kepala Madrasah tidak ada mengajarkan secara khusus kepada saya. Namun karena karena sudah terbiasa berhadapan dengan siswa, saya dapat menguasai bentuk komunikasi kelas dengan menyesuainya kepada kebutuhan penyampaian karakteritik materi dan karakteristik siswa secara kelompok dan individu.”<sup>83</sup>

Memperkuat data di atas, maka peneliti mananyakan kepada guru lain apakah ada para guru ikut pelatihan yang dianjurkan atau penugasan dari Kepala Madrasah terkait pengelolaan interaksi di kelas. Salah seorang guru memberikan jawaban bahwa:

“Kami memang ada ikut pelatiha yang diakan oleh Kementerian Agama Kabupaten Inhil, dengan penugasan dari Kepala Madrasah. Namun pelatihannya masih bersifat umum, tidak menjurus kepada pengelolaan interaksi komunikasi di kelas.”<sup>84</sup>

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa dukungan Kepala Madrasah sudah cukup baik dalam peningkatan kemampuan guru mengelola interaksi di dalam kelas.

<sup>83</sup> Masyitah, S.Pd. Guru IPA, *Wawancara*, tanggal 8 Maret 2022

<sup>84</sup> Sri Arianti, S.Ag, Guru B. Indonesia dan Aqidah Akhlak, *Wawancara*, tanggal 9 Maret 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

#### d. Peningkatan Kemampuan Kerja Guru

##### 1) Menggunakan berbagai metoda dalam pembelajaran

Penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran haruslah dilakukan oleh guru sebagai bentuk variasi guna mengatasi kebosanan siswa dalam belajar dengan dasar setiap materi pelajaran memiliki perbedaan dalam cara menyampaikannya. Berkaitan dengan aspek ini, peran Kepala Madrasah digambarkan oleh guru sesuai dengan hasil wawancara yakni:

“Kepala Madrasah memang ada menganjurkan kepada guru untuk melakukan variasi metode. Namun upaya peningkatan kemampuan teknis guru dalam penggunaan metode yang beragam tidak ada dilakukan.”<sup>85</sup>

Dari hasil wawancara di atas jelas bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah hanya menyentuh aspek lisan, tidak ada sampai kepada teknis diklat yang mendukung peningkatan penggunaan metode beragam dalam pembelajaran oleh guru.

##### 2) Menggunakan Media atau Sumber Belajar

Guru harus mampu menggiring siswa agar dapat menggunakan media dan berbagai sumber belajar secara inovatif dan efektif. Berkaitan dengan dukungan Kepala Madrasah terhadap aspek ini, salah seorang guru menjelaskan bahwa:

“Media dan sumber belajar yang tersedia di madrasah masih dirasakan kurang. Untuk media klasikal seperti papan tulis, dan gambar cukuplah. Namun untuk peralatan multi media seperti infokus hanya tersedia satu buah, jadi tidak cukup

<sup>85</sup>Masyitah, S.Pd. Guru IPA, *Wawancara*, tanggal 8 Maret 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUTHAN THAHA SAIFUDDIN  
J A M B I

untuk seluruh guru yang mengakibatkan sering terkendala apabila kebutuhan penggunaan dalam waktu yang sama.”<sup>86</sup>

Memperkuat data di atas, peneliti juga menanyakan kepada guru yang lain, dan beliau mengungkapkan bahwa:

“Memang perangkat multi media sangat kurang, apalagi di madrasah tidak ada labor komputer. Media sangat terbatas kepada alat klasikal, dan sumber belajar sangat terbatas kepada buku paket siswa yang didukung oleh buku lain di perpustakaan.”<sup>87</sup>

Berdasarkan paparan data di atas nampak jelas bahwa dari segi peningkatan kinerja guru dalam penggunaan media dan sumber belajar oleh Kepala Madrasah masih kurang. Hal ini tentunya kedepan perlu perbaikan dan Kepala Madrasah lebih bisa memfasilitasi penyiapan media dan sumber belajar yang dibutuhkan oleh para guru.

### 3) Melakukan penilaian hasil belajar

Salah satu tugas guru yang terpenting adalah melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa. Hal ini berguna untuk mengukur tingkat penguasaan siswa terhadap materi pelajaran. Berkaitan dengan peran Kepala Madrasah dalam peningkatan aspek ini, salah seorang guru menanggapi bahwa:

“Upaya dari Kepala Madrasah dalam meningkatkan kemampuan mengevaluasi hasil belajar bagi kamu guru boleh dikatakan tidak ada. Sebab kami mengevaluasi sesuai dengan pengetahuan yang ada selama ini hasil kuliah.”<sup>88</sup>

<sup>86</sup> Masratu, S.Pd.I, Guru PKN, *Wawancara*, tanggal 9 Maret 2022

<sup>87</sup> Masyitah, S.Pd. Guru IPA, *Wawancara*, tanggal 8 Maret 2022

<sup>88</sup> Sri Arianti, S.Ag, Guru B. Indonesia dan Aqidah Akhlak, *Wawancara*, tanggal 9 Maret 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Sementara guru lain juga mengungkapkan hal yang sejalan bahwa:

“Kemampuan saya menilai hasil belajar siswa merupakan hasil belajar sendiri dan pengalaman yang ada, Kepala Madrasah tidak ada memberikan bimbingan langsung cara mengevaluasi hasil belajar siswa.”<sup>89</sup>

Berdasarkan data di atas nampaknya belum ada upaya yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam peningkatan kinerja guru dalam menilai hasil belajar siswa. Seharusnya Kepala Madrasah dapat terus melakukan inovasi cara penilaian yang semakin baik sehingga guru dapat mengukur tingkat hasil belajar secara lebih baik dan akurat.

#### **e. Peningkatan Kemampuan Komunikasi Guru**

Kinerja guru dalam berkomunikasi tentunya terkait dengan dukungan terhadap proses pembelajaran. Hal yang menjadi fokus adalah kemampuan guru dalam memahami dan melaksanakan fungsi bimbingan penyuluhan, serta memahami hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

- 1) Memahami dan melaksanakan fungsi bimbingan penyuluhan

Seorang guru harus mampu membangun komunikasi yang baik dengan siswa sehingga dapat melaksanakan fungsi bimbingan konseling. Dukungan Kepala Madrasah dalam

<sup>89</sup>Masyitah, S.Pd. Guru IPA, *Wawancara*, tanggal 8 Maret 2022

meningkatkan kemampuan guru pada aspek ini dapat diungkap dari hasil wawancara dengan guru bahwa:

“Dalam setiap kesempatan Kepala Madrasah selalu memberikan informasi kepada guru tentang pentingnya guru menjadi orang tua anak di lingkungan madrasah. Menganyomi siswa serta memberikan solusi terhadap masalah siswa.”<sup>90</sup>

Memperkuat hal di atas, ditanyakan kepada guru apakah ada pelatihan khusus dalam peningkatan implementasi fungsi bimbingan dan konseling. Salah seorang guru menjelaskan bahwa:

“Memang saya belum ada mengikuti diklat bimbingan penyuluhan, namun kami sering berdiskusi dengan Kepala Madrasah mengenai problema belajar siswa termasuk aspek psikologis. Hal ini sangat membantu saya dalam memperbaharui dan menambah pengetahuan tentang bimbingan dan penyuluhan.”<sup>91</sup>

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa upaya Kepala Madrasah selaku pimpinan dalam meningkatkan pengetahuan dan implementasi fungsi bimbingan penyuluhan guru dapat dikatakan baik.

- 2) Memahami hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran

Salah satu upaya yang mungkin sangat berguna bagi guru dalam meningkatkan ilmu pengetahuan keguruannya adalah dengan membaca berbagai hasil penelitian, terutama dari berbagai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

<sup>90</sup>Sri Arianti, S.Ag, Guru B. Indonesia dan Aqidah Akhlak, *Wawancara*, tanggal 9 Maret 2022

<sup>91</sup>Masyitah, S.Pd. Guru IPA, *Wawancara*, tanggal 8 Maret 2022

jurnal. Aalagi sekarang banyaknya jurnal online (*online journal system*) yang mudah diakses. Berkaitan dengan hal ini ditanyakan kepada guru akan dukungan Kepala Madrasah dalam pemanfaatan hasil-hasil penelitian guna peningkatan kualitas pembelajaran, salah seorang guru menanggapi bahwa:

“Kepala Madrasah sering menganjurkan kepada kami untuk membaca hasil-hasil penelitian pada jurnal online. Pengetahuan dan kemampuan saya dalam mengajar semakin bertambah dengan hal tersebut. Kami juga sering mendiskusikan isi pada jurnal yang kami baca.”<sup>92</sup>

Berdasarkan hal di atas jelas bahwa Kepala Madrasah sudah mampu memainkan perannya sebagai pemimpin dalam upaya menganjurkan guru untuk menambah pengetahuan dengan membaca hasil-hasil penelitian.

### 3. Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir

Berbagai upaya telah dilakukan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah yang dipimpinnya. Hal ini bertujuan agar kualitas pendidikan di madrasah tersebut semakin meningkat dan terus mengalami perubahan menjadi lebih baik.

Dukungan serta kerjasama dari semua pihak menjadi kunci kesuksesan kepala madrasah dalam mengemban amanah untuk membawa perubahan bagi lembaga yang dipimpinnya. Perjuangan seorang kepala madrasah haruslah diiringi kerjasama serta hubungan internal yang baik diantara sesama pengelola madrasah.

<sup>92</sup>Sri Arianti, S.Ag, Guru B. Indonesia dan Aqidah Akhlak, *Wawancara*, tanggal 9 Maret 2022

Beberapa upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu:

a. Memberikan pelatihan pembelajaran

Kepala madrasah terus berupaya memberikan pelayanan yang memadai kepada peserta didik. Pelayanan yang dimaksud bertujuan untuk memberikan nilai lebih dari produk yang diberikan oleh madrasah. Berbagai produk yang muncul di masyarakat sangat berarti bagi madrasah dan menjadi tolok ukur terhadap tingginya kepercayaan masyarakat terhadap sebuah instansi.

Pelatihan yang diberikan kepada para pendidik merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik itu sendiri. Hal ini akan memiliki sinergi terhadap tata kelola pembelajaran yang akan dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid. Sehingga, inovasi pembelajaran akan semakin banyak ditemukan. Selain itu, pembelajaran yang diharapkan mampu membawa peserta didik menjadi lebih aktif dalam mengikuti kegiatan pelajaran.

b. Memberikan motivasi kepada guru

Motivasi merupakan dorongan yang diharapkan dapat memicu semangat bagi seseorang. Hal itu juga dilakukan oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa. Beliau tidak pernah bosan dalam memberikan motivasi dan masukan yang nantinya akan sangat bergina bagi pendidik.

Tujuan dari pemberian motivasi yaitu agar pendidik lebih giat dan semangat dalam melaksanakan tugas sesuai yang telah diamanatkan. Kegiatan ini dilakukan oleh Kepala Madrasah secara umum kepada seluruh guru. Misalnya, ketika kegiatan rapat rutin maupun pertemuan bersama guru pada momen yang lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Pemberian motivasi dalam menggunakan media pembelajaran sangat memberi perubahan bagi proses belajar mengajar. Peserta didikpun akan sangat suka terhadap pembelajaran yang menggunakan berbagai media.

### C. Analisis Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi keterampilan kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa dapatsudah cukup baikakan tetapi masih ada yang belum terpenuhi dengan optimal .

Kemampuan kepemimpinan yang masih diperlukan peningkatan adalah dalam kompetensi kewirausahaan. Ditemukan bahwa Kepala Madrasah terlambat dalam menangani banyaknya jumlah siswa baru yang masuk ke Kelas VII, sehingga tidak ada ruang belajar, jumlah guru yang tidak cukup, serta pembiayaan penambahan operasional kelas baru yang masih kurang. Namun demikian Kepala Madrasah sudah melakukan upaya dalam menambah kelas sehingga siswa Kelas VII yang jumlahnya 51 orang dapat dibagi menjadi dua kelas pada awal tahun ajaran 2022/2023 nantinya.

Analisa terhadap hasil penelitian pada fokus kedua yakni menganalisa apakah implementasi keterampilan kepemimpinan Kepala Madrasah telah mampu meningkatkan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa ditemukan hasil penelitian yang dapat diamati pada tabel berikut:

Tabel IV.4 Analisa Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru

NO	Konstruk	Deskriptor	Kualitas
1	Peningkatan Kualitas Kerja Guru	Menguasai bahan	Sedang
		Pengelolaan Kelas	Baik
2	Peningkatan Kecepatan dan Ketepatan Kerja Guru	Perencanaan program pengajaran	Baik
		Menguasai landasan pendidikan	Kurang
3	Peningkatan Inisiatif Kerja Guru	Memimpin Kelas	Sedang
		Mengelola Interaksi belajar mengajar	Sedang
4	Peningkatan Kemampuan Kerja Guru	Menggunakan berbagai metoda dalam pembelajaran	Sedang
		Menggunakan Media atau Sumber Belajar	Kurang
		Melakukan penilaian hasil belajar	Kurang
5	Peningkatan Kemampuan Komunikasi Guru	Memahami dan melaksanakan fungsi bimbingan penyuluhan	Baik
		Memahami hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran	Baik

Berdasarkan analisa yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa indikator yang terlaksana dengan baik sebanyak empat aspek yakni peningkatan pengelolaan kelas, perencanaan program pengajaran, memahami dan melaksanakan fungsi bimbingan penyuluhan, dan memahami hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Sementara indikator yang terlaksana dengan kualitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

sedang ada empat aspek yakni peningkatan kemampuan guru menguasai bahan, memimpin kelas, pengelolaan interaksi belajar mengajar, dan penggunaan variasi metode. Masih ada tiga indikator yang berkualitas kurang yakni peningkatan penguasaan landasan pendidikan, penggunaan media dan sumber belajar, serta penilaian hasil belajar. Berdasarkan analisa ini maka dapat disimpulkan secara umum bahwa kualitas implementasi keterampilan kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dikategorikan sedang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh. Aidil Sudarmono R., bahwa adalah sangat penting Kepala Madrasah menjalankan kompetensinya dengan baik untuk mendukung kinerja guru. Karena guru membutuhkan panutan, motivasi, pembinaan, dan pengawasan dalam bekerja.<sup>93</sup>

Berbagai kekurangan yang ada hendaknya perlu terus diperbaiki oleh Kepala Madrasah Tsnawiyah Sungai Rawa. Sejalan dengan hal ini Rohiat menjelaskan bahwa Kepala Sekolah yaitu sebagai pengelola dengan fungsi eksekutif dan kepemimpinan, perlu meluruskan kemampuan internalnya dalam merespon berbagai kebutuhan yang mendesak dari lingkungannya.<sup>94</sup> Hal ini sebenarnya sudah dilakukan oleh Kepala Madrasah, misalnya dengan merespon adanya Kelas VII yang memiliki jumlah siswa sangat besar. Kepala Madrasah saat ini

<sup>93</sup> Muh. Aidil Sudarmono R., *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Ma'arif Panaikang Kabupaten Bantaeng*, Tesis, (UIN Alauddin Makassar, 2015), 147.

<sup>94</sup> Rohiat. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Cet. I; Bandung: Refika Aditama, 2008), 2.

mengupayakan penambahan ruang kelas, dan penambahan sumber pembiayaan operasional kelas tambahan yang akan difungsikan pada awal tahun ajaran 2022/2023.

Dalam pendidikan Islam Kepala Madrasah diharuskan bekerja secara bersungguh-sungguh, sebab sebagai pimpinan pada institusi pendidikannya ia tidak hanya bertanggung jawab kepada Yayasan atau Kementerian Agama yang mengangkatnya, tetapi lebih dari itu bahwa ada tanggung jawab akhirat yang menunggunya. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW. sebagai berikut:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ. فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَهِيَ مَسْئُولَةٌ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ. أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ.<sup>95</sup>

Artinya: “*Tiap-tiap kamu menjadi pemimpin dan bertanggung jawab terhadap yang dipimpinnya, raja adalah pemimpin, tiap laki-laki menjadi pemimpin terhadap penghuni rumah tangganya (keluarganya). Dan perempuan-perempuan menjadi pemimpin (pengasuh) dari rumah tangga suami dan anak-anaknya. Tiap-tiap kamu menjadi pemimpin, dan tiap pemimpin akan ditanya kelak (bertanggung Jawab) terhadap orang-orang dipimpinnya.*” (H.R Bukhari: 4789).

Jelas bahwa tanggung jawab Kepala Madrasah sangatlah berat. Kualitas penyelenggaraan mutu pendidikan di madrasah sangat tergantung pada implementasi keterampilan kepemimpinan Kepala Madrasah. Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat

<sup>95</sup>Abu Abdullah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih Bukhari* (Bairut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 1992, Juz VII), 444.

mendorong institusinya dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam mensukseskan pendidikan di madrasah, maka dibutuhkan Kepala Madrasah yang amanah. Mulyasa mengatakan bahwa kepala sekolah yang amanah diperlukan, terutama untuk memobilisasi sumber daya sekolah dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah, sarana dan sumber belajar, pelayanan peserta didik, hubungan sekolah dan masyarakat, penciptaan iklim sekolah, dan berkaitan dengan manajemen keuangan.<sup>96</sup>

Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat Hersey, Paul; Blanchard Kenenth H & Johnson, D.E dalam Wirawan, *leadership is the process of influencing the activities of an individual or group in efforts toward goal achievement in a given situation.*<sup>97</sup> Memang terdapat suatu ungkapan yang mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan- kelebihan tertentu pada manusia. Kemampuan manusia berbeda-beda ada yang memiliki kelebihan dan ada yang terbatas kemampuannya dalam memimpin. Pernyataan ini

<sup>96</sup>Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter* (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), 29.

<sup>97</sup>Wiraman, *Kepemimpinan; Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 96.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi



menunjukkan guru sangat membutuhkan pemimpin dan kepemimpinan yang bijak, baik, dan efektif dalam menunjang kinerja profesionalnya.

Maju mundurnya suatu organisasi, lembaga, maupun perserikatan adalah kepemimpinan seseorang, termasuk Kepala Madrasah. Bahwa kepemimpinan merupakan barometer, tumpuan dari segala keputusan dan wewenang yang diambil dalam suatu tindakan agar dilaksanakan oleh organisasi. Sehingga dapat menjadi salah satu pilar dan bagian yang ikut berpengaruh dalam setiap kegiatan organisasi. Franklyn S. Haiman dari Dubin mengatakan “ *leadership is the exercise of authority and the making of decision.*”<sup>98</sup> Oleh karena itu kepemimpinan dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan, apakah kegiatan tersebut dilakukan secara melibatkan beberapa orang, kelompok maupun banyak orang untuk mencapai suatu tujuan dengan kata lain mampu mempengaruhi dan bekerjasama (*leadership is the activity of influencing people to cooperative toward some goal which come to find desirable*) kata Ordway Tead.<sup>99</sup> Selanjutnya Daniel C. Feldman, dkk dari Ralph M. Stogdill mengatakan “ *leadership is a process of influencing the activities of an organized group in its of goal achievement.* “<sup>100</sup> Artinya keterlibatan secara langsung seseorang pemimpin sangat mempengaruhi jalannya seluruh aspek kegiatan dalam

<sup>98</sup>Franklyn S. Haiman, *Group Leadership and Democratic Action* (Houghton: Mifflin Company, 1951), 7.

<sup>99</sup>Ordway Tead, *The Art of Leadership* (New York: Mc.Grow-Hill Book Co., Inc., 1967), 8.

<sup>100</sup>Daniel C. Fieldman & Hugh J. Arnold, *Managing Individual and Group Behavior in Organization* (Japan: Mc Grow-Hill Book Co, Tokyo), 288.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi



suatu organisasi secara simultan, terarah dan berkelanjutan serta berkesinambungan.

Kemampuan lain yang harus dimiliki pemimpin disamping dapat mempengaruhi, juga harus memiliki kemampuan untuk mengajak atau mengarahkan bawahan agar dapat melakukan kegiatan yang diinginkan organisasi didalam menempati posisi atau jabatan tertentu. Fiedler E. Fred dari Reuter mengungkapkan “ *leadership is an ability to persuade or direct men without use of the prestige or power of office or external circumstance.*”<sup>101</sup> Kemudian seorang pemimpin juga harus mampu memberikan motivasi atau sugesti kepada bawahan agar dapat beraktivitas atas tugas-tugas yang diberikan secara maksimal dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Robert J.Thierauf, dkk mengungkapkan “ *leadership ,....., may be defined as a way of stimulating and motivating subordinates to accomplish assigned tasks.*”<sup>102</sup> Begitu juga seorang pemimpin juga harus mampu menggerakkan bawahan dalam arti menciptakan kegiatan kelompok atau individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. G. L. Freeman, dkk mengatakan “*leadership is the ability to create group action toward an organizational objective with maximum effectiveness and cooperation from each individual.*”<sup>103</sup>

<sup>101</sup> Fred E, Fiedler, *Publik Administration* (New York: Harper & Row Publisher, 1967), 88.

<sup>102</sup> Robert J. Thierauf, dkk, *Management Principles A Contingency and Questionnaire Approach* (New York: Jhon Wiley & Sons, 1977), 490.

<sup>103</sup> G. L Freeman, dkk., *How to Pick Leaders, A Scientific Approach to Executive Selection* (New York: Funk & Wagnalls Company, 1950), 40.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA SEMARANG  
J A M B I

Dalam upaya pengembangan sifat kepemimpinan seperti yang diungkapkan di atas, maka harus didukung dan memenuhi beberapa persyaratan sebagai pemimpin, persyaratan itu memberikan pencitraan yang baik terhadap seorang pemimpin. Menurut Rifa'i syarat-syarat kepemimpinan yang baik harus dimiliki adalah: (a) berketuhanan, (b) rendah hati dan sederhana, (c) suka menolong, (d) sabar dan stabil emosi, (e) percaya pada diri sendiri, (f) jujur, adil dan dapat dipercaya.<sup>104</sup>

Sejalan dengan pendapat di atas, Dirawat, dkk. Juga mengungkapkan beberapa syarat kepemimpinan yang harus dimiliki yaitu: (a) karakter dan moral yang tinggi, (b) semangat dan kemampuan intelek, (c) kematangan dan keseimbangan emosi, (d) kematangan penyesuaian sosial, (e) kemampuan kepemimpinan, (f) kemampuan mendidik mengajar.<sup>105</sup> Hal ini juga diungkapkan oleh Senada Nawawi mengatakan syarat-syarat seorang pemimpin adalah: (a) memiliki kecerdasan dan intelegensi yang cukup baik, (b) percaya diri sendiri dan membership, (c) cakap bergaul dan ramah tamah, (d) kreatif penuh inisiatif dan memiliki hasrat kemauan untuk maju dan berkembang menjadi baik, (e) organisasi yang berpengaruh dan berwibawa, (f) memiliki keahlian, (g) suka menolong, (h) memiliki keseimbangan, (i) dan lain-lain.<sup>106</sup>

Berdasarkan uraian diatas terungkap bahwa seorang kepala sekolah

<sup>104</sup> Muhd. Rifa,i, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Jemmars, 1996), 46.

<sup>105</sup> Dirawat, dkk., *Pengantar Kepemimpinan Kependidikan* (Surabaya: Usaha Nasional. 1994), 44.

<sup>106</sup> Hadari Nawawi, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Gunung Agung. 2004), 74.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Jammi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jammi



harus berlandaskan keimanan, keilmuan, pengalaman, tauladan dan nilai serta norma yang ada kata Tafsir<sup>107</sup>

Kata Haryono ada beberapa peranan dalam kepemimpinan seseorang diantaranya: (a) sebagai pemimpin, (b) sebagai wirausahawan, (c) sebagai pencipta iklim, (d) sebagai pendidik, dan (e) sebagai pembinaan ketatausahaan.<sup>108</sup> Peranan seorang kepemimpinan yang

harus diciptakan kata Nawawi antara lain: (a) kepribadian, (b) memotivasi, (c) pengambilan keputusan, (d) komunikasi, dan (e) pendelegasian.<sup>109</sup>

Begitu juga Handoko bahwa peranan kepemimpinan dalam wirausahaan harus mampu menciptakan: (a) analisis tantangan dan peluang, (b) menghargai waktu, dan (c) pemanfaatan sumber daya.<sup>110</sup>

Handoko mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan antara lain:

(a) sebagai tempat pemberian saran dalam menyelesaikan suatu masalah, (b) menjadi penengah dalam menyatakan aspirasi pendapat.<sup>111</sup>

Selanjutnya Rifa'i bahwa fungsi kepemimpinan menurutnya adalah:

(a) sebagai tempat penyusunan rencana, (b) memberi bantuan bagi bawahan yang mengalami kesulitan, (c) membina moral para bawahan,

<sup>107</sup> Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 112.

<sup>108</sup> Haryono, Pengaruh Kinerja Komite Sekolah, Profesionalisme Guru, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Pelaksanaan MPMBS di SMK Kabupaten Magelang (Yogyakarta: Tesis S2 PPS UNY, 2006), 12.

<sup>109</sup> Hadari Nawawi, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Gunung Agung, 2004), 102.

<sup>110</sup> Hani T. Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Reneka Cipta, 1994), 296.

<sup>111</sup> Hani T. Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 102.

(d) dan lainnya.<sup>112</sup> Lalu Anaroga mengatakan fungsi kepemimpinan diorganisasi adalah: (a) mampu memandu, (b) mampu memutuskan, (c) mampu membimbing, (d) mampu memotivasi, (e) mampu menjalin komunikasi yang baik, (f) mampu berorganisasi, (g) mampu mengawasi, (h) mampu membawa bawahan kepada tujuan yang telah ditetapkan.<sup>113</sup>

Melihat fungsi kepemimpinan dapat diuraikan bahwa seorang Kepala Madrasah harus mampu menjadi pilar utama menjalankan seluruh komponen organisasi sekolah.<sup>114</sup>

Agar tujuan pendidikan khususnya pendidikan Islam yang diampu oleh lembaga pendidikan Madrasah Tsanawiyah bisa dicapai sesuai dengan yang diharapkan, maka Kepala Madrasah diharapkan menjadi manajer yang handal yang mampu membuat perencanaan yang baik, mengorganisir, menggerakkan, dan melakukan control serta tahu kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), kesempatan peluang (*opportunity*), dan ancaman (*threat*), maka orang yang diberi amanat untuk mengatur lembaga pendidikan Islam hendaknya sesuai dengan al-Qur'an dan sunnah.

Pemberian pelatihan sangat berguna bagi guru. Sehingga, kegiatan ini seharusnya menjadi kegiatan rutin madrasah. Karena manfaat yang begitu besar diperoleh para guru dari kegiatan pelatihan tersebut.

<sup>112</sup>Muhd. Rifa'i, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Jemmars. 1996), 50.

<sup>113</sup>Pandji Anaroga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: Reneka Cipta, 1997), 193.

<sup>114</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta: 2007), 57.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Implementasi keterampilan kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir secara umum sudah cukup baik, akan tetapi masih terdapat beberapa katagori yang belum terpenuhi secara optimal diantaranya peningkatan penguasaan landasan pendidikan, penggunaan media dan sumber belajar, serta penilaian hasil belajar
2. Factor-faktor yang menghambat guru dalam meningkatkan kinerjanya antara lain Penguasaan Bahan ajar, pengelolaan kelas yang belum terkoordinir, kurangnya penggunaan metode pembelajaran, penggunaan Media atau Sumber Belajar yang belum memadai serta kegiatan supervise atau penilaian yang belum terlaksana dengan baik sehingga menghambat guru dalam meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik.
3. Upaya Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir yaitu dengan memberikan penyuluhan terhadap guru dimadrasah, memberikan pelatihan dan memberikan motivasi dalam penggunaan media pembelajaran.

#### B. Saran-Saran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultna Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultna Jambi

1. Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa hendaknya secara mandiri memiliki kemauan untuk terus memperbaiki kinerja sebagai manajer, membangun komunikasi dengan baik, serta memperbaiki sistem operasional madrasah bekerjasama dengan yayasan dan pemerintah daerah dalam melengkapi kelayakan sarana dan prasarana pendidikan terutama penambangan ruang kelas dan operasional pembiayaan .
2. Seluruh guru diharapkan bersinergi untuk membangun kemauan dan giat dalam menambah ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan agar kinerja profesional guru semakin baik.
3. Penyelenggara pendidikan yakni Yayasan Pendidikan Al-Rasyid Batang Tuaka melalui pengurusnya hendaknya lebih meningkatkan pengawasan terhadap kinerja Kepala Madrasah secara menyeluruh meliputi semua aspek kepemimpinan. Pengurus yayasan harus mengadakan evaluasi secara berkala terhadap keterlaksanaan fungsi manajemen yang telah dilaksanakan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Rasyid Sungai Rawa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



## DAFTAR PUSTAKA

Abdullah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, Abu. *Shahih Bukhari*, Juz VII, Bairut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 1992.

Agustian, Ginanjar. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*, ESQ, Jakarta: Arga, 2005.

Aidil Sudarmono. R. Muh. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Ma'arif Panaikang Kabupaten Bantaeng*, Tesis, UIN Aluddin Makassar, 2015.

Anaroga, Pandji. *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Reneka Cipta, 1997.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016.

Ayub Natuna, Daeng Wilson, 2018. *Teacher's Style of Optimism Public Senior High School Rimba Melintang, Rokan Hilir, Riau*. Proceeding of the 2nd URICES 2, 840–47.

Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Malang: Bumi Aksara, 2016.

Creswell, John. *Research Design Pendekatan Metode, Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*, Diterjemahkan oleh Fawaid dan Pancasari, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.

Daniel C. Fieldman & Hugh J. Arnold, *Managing Individual and Group Behavior in Organization*, Japan: Mc Grow-Hill Book Co, Tokyo,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Saifudin Thaah Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Saifudin Thaah Jambi

- Danim, Sudarwan. *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Dirawat, dkk., *Pengantar Kepemimpinan Kependidikan*, Surabaya: Usaha Nasional. 1994.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisa Data*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Franklyn S. Haiman, *Group Leadership and Democratic Action*, Houghton: Mifflin Company, 1951.
- Fred E, Fiedler, *Publik Administration*, New York: Harper & Row Publisher, 1967
- G. L Freeman, dkk., *How to Pick Leaders, A Scientific Approach to Executive Selection*, New York: Funk & Wagnalls Company, 1950.
- Hamalik, Oemar. *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Hamzah B. Uno, dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Hamzah B. Uno, *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran*, Jakarta: BumiAksara, 2017
- Handoko, Hani T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Reneka Cipta. 1994.
- Haryono. Pengaruh Kinerja Komite Sekolah, Profesionalisme Guru, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Pelaksanaan MPMBS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi



di SMK Kabupaten Magelang, Yogyakarta: Tesis S2 PPS UNY, 2006.

<http://lppks.kemdikbud.go.id/> diakses tanggal 2 Desember 2021

<https://kbbi.web.id/kinerja>, diakses tanggal 5 Desember 2021

Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar: dalam kerangka Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006

Idwan Roshid, Supomo Kandar, dan Sowiyah, *Implementasi Pembinaan Kinerja Guru*, Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan, FKIP, Universitas Negeri Lampung. Vol. 1 No. 2, 2013.

Iskandar, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Gramedia, 2017.

Jason A. Colquitt, Jeffrey A. Lepine, Michael J. Wesson, *Organizational Behavior improving Performance and Commitment in The Workplace 4 Edition*, New York: McGraw-Hill, 2015.

*Kompas*, 14 Oktober 2016, diakses tanggal 2 Desember 2020.

M. Daryanto, *Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.

Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter*, Jakarta : Bumi Aksara, 2011

Nana Sudjana dkk., *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, cetakan ke-17, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2014

Nawawi, Hadari. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Gunung Agung. 2004.

Ordway Tead, *The Art of Leadership*, New York: Mc.Grow-Hill Book Co., Inc., 1967.

Purwanto, M. Ngalim. *Andiministrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.

Purwantom Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

Ratna Dewi, Tri. *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Tarbiyah Al-Awlad, Jurusan PGMI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang Volume 9 Nomor 1, 2019.  
<https://moraref.kemenag.go.id/documents/article/98775960702164284>

Rebecca Houstons, *Cases and Policies in Human Resources Management*, Dallas Texas: Houghton Mifflin Compani, 1978

Redja Mulyahardjo, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2001

Rifa,i, Muhd. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Jemmars, 1996.

Robert J. Thierauf, dkk, *Management Principles A Contingency and Questionnaire Approach*, New York: Jhon Wiley & Sons, 1977,

Rohiat. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Cet. I; Bandung: Refika Aditama, 2008

Sanjaya, Wina. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2016.

Setiawan, Abdi Tajudin Noor, Sayan Suryana. *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Al-Idarah, Manajemen Pendidikan Isla, STIT Pringsewu, Volume 6 Nomor 1, 2021. [https://www.ejurnalstitpringsewu.ac.id/index.php/jmpi/article/view/vol01no01\\_1\\_2021/115](https://www.ejurnalstitpringsewu.ac.id/index.php/jmpi/article/view/vol01no01_1_2021/115)

Steve M. Jex, *Organizational Psychology*, John Wiley. USA, 2012.

Sudjana, *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito, 2016

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2019

\_\_\_\_\_, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabet, 2019.

Sudirman Danim, , *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016

\_\_\_\_\_, *Menjadi Peneliti Kualitatif* , Bandung: Pustaka Setia, 2017

Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta: 2007

Tabrani Rusyan, A. dkk., *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, edisi revisi, Cianjur: Dinamika Karya Cipta, 2016.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi



Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

Tiyani. *Pengaruh Implementasi Keterampilan Kepemimpinan dan Kemampuan Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Pada MI Swasta Se Kecamatan Sumberlawang Kabupaten Sragen Tahun 2015/2016*, tesis, UIN Surakarta, 2016.

Venkates, *Top 5 Theories of Leadership*, <https://www.yourarticlelibrary.com/leadership/top-5-theories-of-leadership/53324> diakses tanggal 24 Desember 2021.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017.

Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Wiraman, *Kepemimpinan; Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Rajawali Press, 2013, h. 96.

Yusnidar, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh*, Jurnal Ilmiah Didaktika, Februari 2014 Volume XIV Nomor. 2. UIN Ar-Raniry, <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/didaktika/article/view/506>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi



## INSTRUMEN PENELITIAN

**PEDOMAN WAWANCARA**  
**Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah**

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah Bapak memiliki kualifikasi akademik Sarjana (S1)?	
2	Berapa usia Bapak saat diangkat menjadi Kepala Madrasah?	
3	Berapa lama Bapak mengajar di MTs ini?	
4	Apakah pangkat fungsional Bapak setara dengan III-C?	
5	Apakah Bapak sebelum diangkat sebagai Kepala Madrasah berstatus guru aktif?	
6	Apakah Bapak sudah memiliki sertifikasi pendidik?	
7	Apakah Bapak memiliki sertifikasi Kepala Madrasah?	
8	Apakah Bapak menjadikan diri Bapak sebagai contoh teladan bagi personel madrasah yang lain?	
9	Apakah Bapak berusaha menjadi panutan di tengah masyarakat?	
10	Bagaimana Bapak mendesain sebuah program kegiatan, apakah melibatkan guru?	
11	Bagaimana Bapak dalam menetapkan sebuah keputusan?	
12	Apa usaha kreatif Bapak untuk meningkatkan mutu madrasah?	
13	Bagaimana menurut Bapak upaya pencapaian target yang ada pada visi dan misi madrasah?	
14	Apa makna penting dari kegiatan supervisi menurut Bapak?	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Maho Saifuddin Jambi

15	Saat melakukan supervisi apakah Bapak memberitahukan guru sebelumnya?	
16	Apakah Bapak berusaha membina hubungan baik dengan masyarakat sekitar lingkungan madrasah?	
17	Apa manfaat yang didapatkan atas hubungan yang dibangun dengan masyarakat sekitar madrasah?	

Wawancara terhadap Kepala Madrasah

Hari/Tanggal: \_\_\_\_\_

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

## PEDOMAN WAWANCARA

### Keterampilan Kepemimpinan Kepala Madrasah Meningkatkan Kinerja Guru

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah Kepala Madrasah membantu guru dalam penguasaan materi ajar?	
2	Apakah Kepala Madrasah memberikan dukungan terhadap aktivitas pengelolaan kelas yang dilakukan guru?	
3	Apakah Kepala Madrasah memberikan dukungan atas aktivitas kinerja guru dalam membuat perencanaan pengajaran?	
4	Bagaimana dukungan Kepala Madrasah terhadap pemahaman para guru tentang landasan pendidikan?	
5	Apakah Kepala Madrasah memberikan bimbingan dalam cara memimpin kelas?	
6	Apakah Kepala Madrasah memberikan pelatihan tentang pengelolaan interaksi belajar mengajar?	
9	Apakah Kepala Madrasah mengharuskan para guru untuk menggunakan berbagai media dalam pembelajaran?	
10	Apakah Kepala Madrasah memberikan dukungan agar guru dapat menggunakan media dan sumber belajar yang variatif?	
11	Apakah Kepala Madrasah berusaha menambah pengetahuan guru tentang teknik penilaian yang benar dan efektif?	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultan Thaha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultan Thaha Jambi

12	Apakah ada pelatihan tentang bagaimana guru memahami dan melaksanakan fungsi bimbingan penyuluhan?	
13	Apakah Kepala Madrasah selalu menganjurkan para guru untuk memahami hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran?	

### Wawancara dengan Guru

Nama : \_\_\_\_\_

Bidang Studi : \_\_\_\_\_

Hari/Tanggal : \_\_\_\_\_

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## CURRICULUM VITAE



### Informasi Diri

**Haidir** dilahirkan di Sungai Luar, Kecamatan Batang Tuaka, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau pada 04 Maret 1982. Putra dari Bapak H.ASNAWI dan Ibu Hj.KAMSINAH.

### Riwayat Pendidikan

Memperoleh Sarjana Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Auliaurasyidin Tembilahan Inhil-Riau dengan Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) Tahun 2008, D2 Ahli Muda Pendidikan Guru Kelas (PGK) Tahun 2004 di Sekolah Tinggi Agama Islam Auliaurasyidin Tembilahan Inhil\_Riau., Ijazah Madrasah Aliyah (MA) diperolehnya pada 2001 dari Madrasah Aliyah Al Rasyid Simpang III Sungai Luar, pada tahun 1998 menyelesaikan Sekolah Lanjutan Tingkat MTs Al Rasyid Simpang III Sungai Luar, sedangkan ijazah Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Rasyid diperolehnya pada tahun 1995 di Simpang III Sungai Luar.

### Pengalaman Kerja

Penulis saat ini merupakan tenaga pendidik/Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Al Rasyid Desa Sungai Rawa Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.