

**MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MTs MUHAMMADIYAH PATTONGKO
DESA PATTONGKO KECAMATAN SINJAI TENGAH
KABUPATEN SINJAI**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada Prodi
Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Makassar

Oleh:

**ELLI ERMAWATI. H
NIM:10519190013**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
1438 H/2017 M**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts. Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai

Nama : Elli Ermawati.H

NIM : 10519190013

Fakultas/Prodi : Agama Islam/ Pendidikan Agama Islam

Setelah dengan seksama memeriksa dan meneliti, maka skripsi ini dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diujikan didepan tim penguji ujian skripsi pada Prodi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 09 DzulQaidah 1438 H
2 Agustus 2017 M

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Drs. H. Mawardi Pewanqi, M.Pd.I
NIDN:0931126249

Pembimbing II



Abd. Rahman Bahtiar, S.Ag., MA
NIDN:0904047202

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Elli Ermawati. H
NIM : 10519190013
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Agama Islam
Kelas : D

Dengan ini menyatakan hal sebagai berikut:

1. Mulai dari penyusunan proposal sampai selesai penyusunan skripsi ini, saya menyusun sendiri skripsi saya (tidak dibuatkan).
2. Saya tidak melakukan penciplakan (plagiat) dalam menyusun skripsi.
3. Apabila saya melanggar perjanjian seperti pada butir 1, 2, dan 3 saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Demikian perjanjian ini saya buat dengan penuh kesadaran.

Makassar, 18 Dzulqaidah 1438 H
11 Agustus 2017 M

Yang Membuat Pernyataan

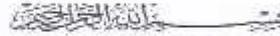


Elli Ermawati. H
NIM: 10519190013



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**

Kantor : Jl. Sultan Alauddin, Gedung Iqra, Lt. 4 II/17 Fax/Tel. (0411) 851914 Makassar 90223



PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara ELLI ERMAWATI. H. NIM 10519190013 yang berjudul *"Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai"* telah di ajukan pada hari Sabtu 19 Agustus 2017 M, bertepatan dengan 26 Dzulqaidah 1438 H dihadapan Tim Penguji dan dinyatakan telah dapat diterima dan disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S Pd) pada fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 26 Dzulqaidah 1438 H
19 Agustus 2017 M

DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. M. Rusli Malli, M.Ag

Sekretaris : Drs. H. Abd. Samad T., M.Pd.I.

Anggota : 1. Dr. Sumiati, M.Pd.

: 2. Ferdinan, S.Pd.I., M.Pd.I.

Pembimbing I : Drs. H. Mawardi Pewangi, M.Pd.I.

PembimbingII : Abd. Rahman Bahtiar, S.Ag., MA.

Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Agama Islam

Drs. H. Mawardi Pewangi, M.Pd.I
NBM : 554 612



FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Kantor : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. IV Telp. (0411) 851914 Makassar 90223



BERITA ACARA MUNAQASYAH

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar, telah mengadakan sidang Munaqasyah pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 26 Dzulqaidah 1438 H / 19 Agustus 2017 M
Tempat : Gedung Iqra Lantai 4 Jl. Sultan Alauddin No. 259

MEMUTUSKAN

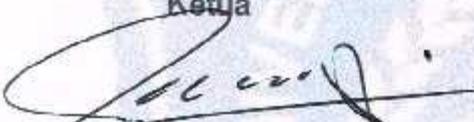
Bahwa saudara

Nama : ELLI ERMAWATI. H
NIM : 105 19 1900 13
Judul Skripsi : "Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kecamatan Sinjal Tengah Kabupaten Sinjal".
Dinyatakan : LULUS

Mengetahui

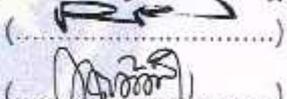
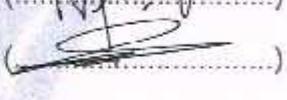
Ketua

Sekretaris


Dr. H. Mawardi Pewangi, M.Pd.I
NIDN : 0931126249

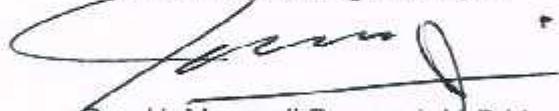

Dr. Abd. Rahim Razaq, M.Pd
NIDN : 0920085001

Penguji I : Dr. M. Rusli Malli, M.Ag
Penguji II : Drs. H. Abd. Samad T., M.Pd.I
Penguji III : Dr. Sumiati, M.Pd.
Penguji IV : Ferdinan, S.Pd.I., M.Pd.I


.....

.....

.....

.....

Disahkan Oleh
Dekan Fakultas Agama Islam


Dr. H. Mawardi Pewangi, M.Pd.I
NBM : 554 612

ABSTRAK

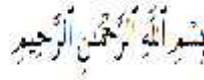
Elli Ermawati. H. 10519190013. 2017. *Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.* Skripsi. Program Studi Pendidikan Agama Islam. Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing. H. Mawardi Pewangi & Abd. Rahman Bahtiar.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Mengetahui Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko, (2) Mendeskripsikan Manajemen Apa yang digunakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko, (3) Mengetahui Dampak Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Peneliti disini menggunakan pendekatan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan ini terkait erat dengan pengamatan berperan serta. Sedangkan analisis datanya menggunakan tahapan pengumpulan data (melalui wawancara), penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko yaitu, meliputi 4 tahap kegiatan, yakni: a) *Planning* (perencanaan) b) *Organizing* (pengorganisasian) c) *Actuating* (pelaksanaan) d) *Controlling* (pengawasan). 2) Model Manajemen yang diterapkan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko yaitu, a) Memberikan contoh kepada para guru, dengan jalan membina hubungan pribadi yang baik, b) Membantu guru-guru dalam memecahkan problem yang dihadapinya, c) Menghargai kekuatan dan kelemahan guru serta membantunya melalui konseling, d) Memberikan bekal yang mendorong kekuatan, minat, dan kecakapan setiap anggota guru dalam melaksanakan tugas, e) Mempratikkan pendekatan psikologi terhadap guru, f) Menekankan pendekatan demokratis dalam perumusan tujuan maupun peraturan, g) Selalu memonitoring, mengawasi, dan menilai tugas-tugas guru, h) Selalu koordinasi dengan guru, i) Menilai diri sendiri secara obyektif dan memperbaiki tindakan selanjutnya, j) Memberikan reward bagi guru yang berprestasi dan sebaliknya memberikan punishment bagi guru yang melanggar. 3) Dampak manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko memberikan dampak positif sebab, kinerja guru jadi lebih baik yang ditandai dengan prestasi yang dicapai siswa MTs. Muhammadiyah Pattongko yang cukup baik.

PRAKATA



لله رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، وَعَلَى آلِهِ
وَأَصْحَابِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ، أَمَا بَعْدُ:

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, yang telah melimpahkan rahmad, taufiq serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas dalam penulisan skripsi ini. Semoga sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada beliau Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan kerabatnya. Kemudian dalam kesempatan ini peneliti tidak lupa mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Kedua Orang tua Bapak Rahman dan Ibu Sahidah yang senantiasa mendoakan serta memberikan dorongan kepada saya.
2. Bapak Dr. H Abdul Rahman Rahim, S.E.,M.M. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Drs. H. Mawardi Pewangi, M.Pd.I. Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Amirah Mawardi, S.Ag.,M.Si. Ketua Prodi Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Drs. H. Mawardi Pewangi, M.Pd.I, selaku pembimbing I, yang telah berkenan memberikan waktunya untuk membimbing dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasannya.

6. Bapak Abd. Rahman Bachtiar, S.Ag., MA. selaku pembimbing II, yang telah membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Segenap dosen Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan ilmu kepada kami.
8. Ibu Kepala Madrasah dan Dewan Guru MTs Muhammadiyah Pattongko yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian.
9. Para sahabat dan kerabat yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak selalu peneliti harapkan.

Akhirnya harapan peneliti, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan khususnya bagi peneliti. Amiin yaa robbal 'alamiin.

Makassar, 16 Juli 2017

Penulis

Elli Ermawati. H

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
BERITA ACARA MUNAQASYAH.....	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Kepala Madrasah	
1. Pengertian Manajemen Kepala Madrasah	8
2. Fungsi Kepala Madrasah.....	10
3. Kompetensi Kepala Madrasah.....	15
4. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah	17
B. Kepemimpinan	
1. Teori Kepemimpinan.....	21
2. Fungsi Kepemimpinan	22
3. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam.....	23
C. Kinerja Guru	
1. Pengertian Kinerja	28
2. Pengertian Guru	29
3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi dan Objek Penelitian	32
C. Fokus Penelitian	33
D. Deskripsi Fokus Penelitian.....	33
E. Sumber Data.....	33
F. Instrument Penelitian	34
G. Teknik Pengumpulan Data	35
H. Teknik Analisis Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian.....	38
B. Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kec. Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.....	44
C. Manajemen yang digunakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kec. Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai	49
D. Dampak Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kec. Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai	53

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA	63
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs. Muhammadiyah Pattongko	40
Tabel 3. Keadaan Guru dan Pegawai MTs. Muhammadiyah Pattongko	42
Tabel 2. Keadaan Siswa MTs. Muhammadiyah Pattongko.....	43
Tabel 4. Hasil Prestasi Nilai Ujian Nasional Siswa MTs. Muhammadiyah Pattongko Tahun 2017/2018	57
Tabel 5. Hasil Prestasi Perlombaan MTs. Muhammadiyah Pattongko Tahun 2016/2017	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Kepemimpinan dapat berperan di dalam melindungi beberapa isu pengaturan organisasi yang tidak tepat, seperti: distribusi kekuasaan yang menjadi penghalang tindakan yang efektif, kekurangan berbagai macam sumber, prosedur yang dianggap buruk, dan sebagainya yaitu problem-problem organisasi yang lebih bersifat mendasar. Oleh karena peranan sentral kepemimpinan dalam organisasi tersebut, dimensi kepemimpinan yang bersifat kompleks perlu dipahami dan dikaji secara terkoordinasi, sehingga peranan kepemimpinan dapat dilaksanakan secara efektif. Dimensi-dimensi tersebut adalah definisi apa yang dimaksud kepemimpinan, serta usaha-usaha memperbaiki kepemimpinan.¹

¹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h.15-16.

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

Hal ini sangat penting sebagai pemangku jabatan selaku kepala madrasah, peningkatan profesi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selaku tenaga profesional dalam bidang pendidikan. Pemimpin menggunakan kemampuan dan 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.

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

Mengartikan kepemimpinan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku orang.³

Paradigma pendidikan yang memberikan kewenangan luas kepada madrasah dalam mengembangkan berbagai potensinya memerlukan peningkatan kemampuan pemimpin dalam berbagai aspek manajerialnya, agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang di emban sekolahnya. Kepemimpinan merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di madrasah. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: "Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Dalam hal ini perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Peran kepala madrasah yang efektif tentu akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru menjadi bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini disebabkan guru merasa mendapat perhatian, rasa aman, dan pengakuan atas prestasi kerjanya. Oleh karena itu Kepala

³Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah; dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 119.

madrasah harus mempunyai strategi-strategi dalam meningkatkan kinerja guru, contoh kecilnya yaitu kepala madrasah harus bisa berbuat kebenaran dan berbuat adil terhadap guru maupun terhadap staf-stafnya.

Guru juga mempunyai peran yang sangat penting, yaitu sebagai ujung tombak pelaksana proses kegiatan belajar mengajar. Guru berperan sebagai transformator (orang yang memindahkan) ilmu pengetahuan, menanamkan keimanan, ketaqwaan dan membiasakan peserta didik berakhlakul karimah serta mandiri. Pendidikan nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, sehat jasmani dan rohani. Tujuan yang hampir tidak berbeda dikemukakan dalam Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa: "Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab".

Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan, dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam

memimbing siswa, serta tanggungjawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu kepala madrasah selaku pemimpin adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat evaluasi kepemimpinan bagi kepala madrasah.

Berdasarkan hasil observasi, Perubahan secara signifikan benar-benar telah dirasakan oleh MTs. Muhammadiyah Pattongko, hal tersebut menjadi indikasi peningkatan kinerja guru, mengingat beberapa aspek terkait dengan proses dan hasil terutama pada sektor kedisiplinan guru. Oleh sebab itu, peneliti berasumsi bahwa MTs. Muhammadiyah Pattongko merupakan madrasah yang unggul karena melalui kepemimpinan kepala madrasah sekarang ini telah mengalami banyak perubahan indikasi ini terlihat dari kemajuan fisik madrasah, sarana prasarananya mulai ditata sedemikian dan berusaha untuk melaksanakan standar minimal yang telah diamanatkan pemerintah, hal ini ditopang adanya penataan taman yang membuat kenyamanan dalam belajar. Juga adanya perubahan dan peningkatan kinerja untuk lebih berkompetensi dan lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Guru terlihat lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses belajar mengajar (PBM). Karena guru dimasa mendatang tidak lagi menjadi satu-satunya orang yang berkembang dan berinteraksi dengan manusia di jagat raya ini. Jika guru tidak memahami mekanisme dan pola penyebaran informasi yang demikian cepat, ia akan terpuruk secara profesional. Kalau hal ini terjadi,

ia akan kehilangan kepercayaan baik dari siswa, orang tua maupun masyarakat.

Terkait dengan teori, maupun fenomena di atas, untuk memahami lebih detail terkait dengan permasalahan kinerja guru dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya, maka dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang **“Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko, Desa Pattongko Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai ?
2. Bagaimana Model Manajemen yang diterapkan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai ?
3. Bagaimana Dampak Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.
2. Untuk Mendeskripsikan Model Manajemen yang diterapkan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.
3. Untuk Mengetahui Dampak Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.

D. Manfaat Penelitian

1. Dapat Mengetahui Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.
2. Dapat Mendeskripsikan Model Manajemen yang diterapkan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.
3. Dapat Mengetahui Dampak Manajemen yang Digunakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Kepala Madrasah

1. Pengertian Manajemen Kepala Madrasah

Manajemen dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang memiliki target dan tujuan dengan menggunakan perencanaan, pengarahan serta pengorganisasian dalam mencapai tujuan tersebut, Kata Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *menagement*, yang memiliki arti “seni melaksanakan dan mengatur.”¹

Ramayulis menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan).² Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al Qur'an seperti firman Allah SWT dalam Q.S. As-Sajadah (32) : 5 yang berbunyi:

يُدِيرُ الْأُمُورَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Terjemahnya :

Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang

¹T.Hani Handoko, *Manajemen*. Yogyakarta: BPEE-Yogyakarta. 1995. h.5.

² Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), h. 362.

kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.³

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt. Adalah pengatur alam (*manager*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt. dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah swt telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

Kepala madrasah terdiri dari dua kata “kepala dan madrasah”. Kata kepala diartikan “ketua” atau “pemimpin” dari sebuah organisasi atau lembaga. Sedangkan “madrasah” atau “sekolah” adalah sebuah lembaga pendidikan formal sebagai tempat belajar mengajar yang bercirikan agama islam”. Dengan demikian secara sederhana kepala madrasah didefinisikan sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar”.⁴

Kata “pemimpin” dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu: “kemampuan untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan segala sumber (guru, staff, karyawan dan tenaga kependidikan) yang ada pada suatu lembaga madrasah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Surabaya:Surya Cipta Aksara,1993).h.660.

⁴Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 83.

Dapat disimpulkan dari pengertian di atas bahwa manajemen Kepala Madrasah adalah seorang pimpinan atau manajer yang menjalankan proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya dalam sebuah lembaga pendidikan islam untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan ajaran Islam. Kepala madrasah merupakan mesin penggerak dalam memotivasi bawahannya, mengelolah sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkannya.

2. Fungsi Kepala Madrasah

Efektifitas kualitas dan kepemimpinan kepala madrasah dapat dinilai dari kinerjanya dalam mengaktualisasikan fungsi dan perannya sebagai kepala madrasah yang disingkat EMASLIM (Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator) dengan penjabaran sebagai berikut:

a. Kepala Madrasah Sebagai Educator (Pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Kepala madrasah harus berusaha

menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya 4 macam nilai, yaitu: pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik.⁵

- 1) Pembinaan mental, berkenaan dengan pembinaan terhadap para tenaga pendidik tentang sikap batin dan watak.
- 2) Pembinaan moral, berkenaan dengan pembinaan ajaran baik dan buruk, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing.
- 3) Pembinaan fisik, berkenaan dengan pembinaan jasmani, kesehatan dan penampilan secara lahiriah.
- 4) Pembinaan artistik, berkenaan dengan pembinaan tentang kepekaan terhadap seni dan keindahan.

b. Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Dikatakan suatu proses karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilannya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.⁶

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan

⁵Sondang P. Siagian, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi* (Jakarta: Gunung Agung, 1982),h.22.

⁶E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007). h.103.

untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

c. Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar madrasah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi para gurunya. Oleh karena itu, kepala madrasah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.⁷

d. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Supervisi merupakan kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar, mana yang belum benar dan mana pula yang tidak benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan. Kegiatan pokok dalam supervisi itu sendiri adalah melakukan pembinaan kepada sekolah pada umumnya dan guru pada khususnya agar kualitas pembelajarannya meningkat.⁸

Tugas kepala sekolah sebagai supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Untuk itu kepala

⁷ *Ibid*, h.107.

⁸Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.h.5.

sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sebagai kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan. Selain itu sebagai tindakan preventif untuk mencegah agar tidak melakukan penyimpangan dan lebih hari-hari dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Kepala Madrasah Sebagai *Leader* (pemimpin)

kepala madrasah sebagai leader (pemimpin) harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan. Ada beberapa karakter yang harus dimiliki kepala madrasah sebagai leader yaitu, kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.⁹

f. Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Untuk itulah kepala sekolah harus mampu melaksanakan pembaruan-pembaruan terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah yang dipimpin berdasarkan prediksi-prediksi yang telah dilakukan sebelumnya. Kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara melakukan

⁹Wahjosumidjo, *Op.Cit.*,h.110.

pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta adaptabel dan fleksibel.

g. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan. Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan, sehingga mereka bersemangat dan bergairah dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).¹⁰

Dalam hal bekerja, seorang karyawan maupun guru sangat membutuhkan motivasi dari atasannya agar mampu mendorong dan meningkatkan gairah untuk bekerja. Melihat akan pentingnya motivasi bagi karyawan atau guru, untuk itulah seorang kepala sekolah sebagai pemimpin bagi guru harus mampu memberikan motivasi agar guru bersemangat untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Menurut Sobri, dkk, seorang pemimpin yang ingin meningkatkan motivasi karyawan bisa dengan melaksanakan model berikut:¹¹

- 1) Model tradisional yaitu dengan memberikan intensif material kepada karyawan yang berprestasi baik.

¹⁰ Sobri, dkk. *Pengelolaan Pendidikan* (Yogyakarta: Multi Pressindo, 2009), h.24.

¹¹ *Ibid*, h.32.

- 2) Model hubungan manusia yaitu dengan mengakui semua kebutuhan social karyawan dan membuat mereka merasa berguna.
- 3) Model sumber daya manusia yaitu dengan memotivasi karyawan bukan hanya dengan uang tetapi juga kebutuhan akan pencapaian tugas yang berarti baginya dengan rasa tanggung jawab.

Dari fungsi dan peran tersebut tersimpan makna agar kepala sekolah mampu mendayagunakan guru ataupun mendorong guru agar guru melaksanakan tugasnya dengan baik. Fungsi dan peran kepala sekolah tersebut dapat dijadikan untuk menggerakkan, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi agar guru memiliki kinerja yang lebih baik.

3. Kompetensi Kepala Madrasah

Berdasarkan Permendiknas no. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, kompetensi yang harus dimiliki sebagai seorang kepala sekolah tersebut meliputi: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Kemudian kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.¹²

a. Kepribadian

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

¹²Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 13 Tahun 2007 tentang Kepala Sekolah.

b. Manajerial

- 1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan
- 3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal
- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif
- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik
- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal
- 7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal
- 8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah
- 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik
- 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional
- 11) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien
- 12) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah
- 13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah
- 14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan
- 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah
- 16) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

c. Kewirausahaan

- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah
- 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif
- 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah

- 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah
- 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

d. Supervisi

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

e. Sosial

- 1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
- 2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
- 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Berdasarkan kompetensi kepala sekolah yang telah dijelaskan di atas tentunya akan sangat menunjang dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah akan dapat mengelola dan memberdayakan sumber daya yang dimiliki sekolah secara optimal yang utamanya yaitu tenaga pendidik/guru. Kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar guru tersebut secara sukarela tanpa ada paksaan sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

4. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah

Dunia pendidikan dalam merespon berbagai keadaan yang seringkali berubah, kepala madrasah dituntut untuk mendayagunakan sumber daya yang ada untuk mencapai visi dan misi madrasah. Kepala madrasah bertanggung jawab atas jalanya kegiatan madrasah.

Keberhasilan kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya dapat diukur dengan kemampuannya dalam menciptakan iklim belajar mengajar secara baik. Kepala madrasah harus dapat mempengaruhi, mengajak, dan mendorong guru, karyawan atau pegawai, dan peserta didik untuk menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Terciptanya iklim belajar mengajar secara tertib, lancar, dan efektif ini tidak terlepas dari tugas dan tanggungjawab kepala madrasah. Adapun tugas dan tanggungjawab yang harus diemban kepala madrasah itu ada tujuh, yaitu ;¹³

1. Merencanakan
2. Mengorganisasi
3. Mengadakan staf
4. Mengarahkan/orientasi sasaran
5. Mengoordinasi
6. Memantau, dan
7. Menilai/evaluasi.

Dalam kegiatan perencanaan ini kepala sekolah untuk menetapkan tujuan-tujuan madrasah yang ingin dicapai, baik jangka pendek, menengah, ataupun jangka panjang. Dari perencanaan di atas dapat di klasifikasikan seperti merencanakan strategi, kebijakan, program, anggaran dan standar yang dibutuhkan madrasah.

Dalam kegiatan mengorganisasi yang perlu dilakukan yaitu: 1) penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang

¹³Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2008. h.146.

dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan organisasi, 2) pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat “membawa” hal-hal tersebut kearah tujuan, 3) penugasan tanggung jawab tertentu, 4) pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur formal di mana pekerjaan ditetapkan, dibagi dan dikordinasikan.¹⁴

Dalam kegiatan pengadaan staf, yang dilakukan adalah berpikir tentang siapa yang diperlukan dan dipercayakan dalam bidang garapan itu masing-masingnya setelah dipilah-pilah dan diprioritaskan. Adakah dan siapakah orangnya dan bagaimana mengikutsertakannya? Pertanyaan mengenai kejelasan siapa yang harus mengarahkan dan dari siapa pengarahan/petunjuk itu didapatkan dilakukan pada tahap pengarahan/ orientasi sasaran. Apa yang harus diberitahukan? Bagaimana mengerjakannya? Kapan mulai dan kapan selesai? Kemudian dalam tahap pengkoordinasian yang harus dilakukan kepala madrasah adalah menjadwalkan waktu pengerjaannya agar masing-masing bagian dapat mulai dan selesai pada waktunya. Kepala madrasah dapat mengetahui bagaimana proses pengerjaan itu terlaksana sesuai rencana, cara, hasil, dan waktu penyelesaian. Kegiatan ini dapat dipantau agar memperoleh informasi perkembangan yang aktual.¹⁵

Untuk penilaian atau evaluasi, kepala madrasah dapat memperoleh kesesuaian rencana dengan realitas melalui eksplorasi pertanyaan-

¹⁴T.Hani Handoko, *Manajemen*. Yogyakarta: BPEE-Yogyakarta. 1995. h. 24.

¹⁵ Mulyono, *Op.Cit.*,h.147.

pertanyaan. Pada tahap ini kepala madrasah dapat memberikan penghargaan kepada mereka yang yang berprestasi dan pembinaan bagi mereka yang gagal atau kurang berprestasi.

Kepala sekolah/madrasah mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap atasan, terhadap sesama rekan kepala madrasah atau lingkungan terkait, dan kepada bawahan.¹⁶

1. Kepada atasan

- a) wajib loyal dan melaksanakan apa yang digariskan oleh atasan
- b) wajib berkonsultasi atau memberikan laporan mengenai pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya
- c) wajib memelihara hubungan yang bersifat hirarki antara kepala madrasah dan atasan.

2. Kepada sesama rekan kepala madrasah

- a) wajib memelihara hubungan kerja sama yang baik dengan para kepalasekolah/madrasah lain
- b) wajib memelihara hubungan kerja sama yang sebaik-baiknya dengan lingkungan baik dengan instansi terkait maupun tokoh-tokoh masyarakat dan BP3.

3. Kepada bawahan

Kepala madrasah berkewajiban menciptakan hubungan yang sebaik-baiknya dengan para guru, staf, dan siswa, sebab esensi kepemimpinan adalah kepengikutan.

¹⁶Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2005.h. 87-89.

Adapun Tugas dan Tanggung jawab yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan. Bahwa, tugas dan tanggung jawab kepala madrasah yaitu : ¹⁷

1. Merencanakan strategi, kebijakan, program, anggaran dan standar yang dibutuhkan madrasah
2. Kepala madrasah sebagai EMASLIM dan Dinamisator (memberikan dorongan kepada guru, staf, dan peserta didik dengan maksud menciptakan suasana lingkungan madrasah yang kondusif)
3. Kepala madrasah bertanggung jawab terhadap atasan, sesama rekan kepala madrasah dan bawahannya.

B. Kepemimpinan

1. Teori Kepemimpinan

Dirawat mengemukakan bahwa:

“kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengarahan itu”.¹⁸

Andrew J Dubrin mengemukakan bahwa:

“kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan”.¹⁹

Edi Sutrisno menyatakan:

¹⁷ *Ibid*, h.89.

¹⁸Dirawat Busro Lembari, Suekarto Indra Fachurdi, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*,(Surabaya: Usaha Nasional, 1983), h.23.

¹⁹Andrew J Dubrin, *The Complete Ideal's Guides: Leadership*, Edisi kedua, (Jakarta: Prenda,2006).h.4.

“kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi, orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.²⁰

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memberi arahan, motivasi, menggerakkan, mempengaruhi dan menciptakan rasa percaya diri untuk mencapai tujuan operasional baik yang bersifat duniawi maupun ukhrowi sesuai dengan nilai syariat islam.

2. Fungsi Kepemimpinan

Adapun fungsi pemimpin menurut pendapat dari kedua pakar, adalah sebagai berikut:²¹

a. James A.F.Stoner

Agar kelompok dapat beroperasi secara efektif, seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok yaitu:

- 1) *Task related* atau *problem solving function*, dalam fungsi ini pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat.
- 2) *Group maintenance function* atau *social function* meliputi pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar, pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain, misalnya menjembatani kelompok yang sedang berselisih pendapat, memperhatikan diskusi-diskusi kelompok. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang mampu menampilkan kedua fungsi tersebut dengan jelas.

b. Pendapat Seilznick yang disitat oleh Richard H. Hall dalam bukunya yang berjudul Organization Structure and Process. Ada empat macam

²⁰Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009.h.10.

²¹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2005. h.41.

tugas penting seorang pemimpin yaitu:

- 1) Mendefinisikan misi dan peranan organisasi (*involves the definition of the institutional organizational mission and role*). Jelas tugas ini vital dalam rangka perubahan dunia yang cepat, dan harus dipandang sebagai satu proses yang dinamis.
- 2) Fungsi kedua seorang pemimpin adalah merupakan pengejawantahan tujuan organisasi (*the institutional embodiment of purpose*). Dalam fungsi ini pemimpin harus menciptakan kebijaksanaan dalam tatanan atau keputusan terhadap sarana untuk mencapai tujuan yang direncanakan.
- 3) Mempertahankan keutuhan organisasi (*to defend the organization's integration*). Dalam hal ini pemimpin mewakili organisasi kepada umum dan kepada para stafnya, seperti halnya pemimpin mencoba untuk mengajak para bawahan mengikuti keputusannya agar fungsi tersebut dapat dilaksanakan.
- 4) Tugas terakhir seorang pemimpin adalah mengendalikan konflik internal yang terjadi di dalam organisasi (*the ordering of internal conflict*).

3. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Pada dasarnya Al-Qur'an tidak pernah secara tersirat menyebutkan kata kepemimpinan (*leadership*), karena kepemimpinan merupakan istilah dalam manajemen organisasi.

Persoalan kepemimpinan dalam islam sejatinya sudah di sebutkan sejak manusia berada di muka bumi dengan istilah *khalifah fil ardh*, disebabkan karena islam memandang manusia sebagai pemimpin yakni wakil Allah SWT di muka bumi, sebagaimana firman Allah dalam Q.S. al-Baqarah (2) : 30, sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ
الدِّمَآءَ وَحَنَۢنٌۭ نُّسِخٌۭ بِحَمْدِكَ وَتُقَدِّسُ لَكَۤ اِنِّىْۤ اَعْلَمُۭ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

Terjemahnya:

Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."²²

Dari ayat diatas bahwa Allah SWT memakai kata *khalifah* ada kaitannya dengan pengertian *khilafah* yang berarti pemimpin.

Khalifah menurut Ali Abdul Raziq berarti juga "Al-Sultan Al-A'dzam yaitu kekuasaan yang paling besar atau paling tinggi".²³ Oleh karena itu hakekat khalifah atau kekhalifahan merupakan pengganti Nabi Muhammad SAW sebagai penegak agama dan sebagai pengatur soal-soal duniawi dipandang dari segi agama.

Diayat lain dalam Q.S. Shaad (38) : 26 disebutkan Allah SWT berfirman:

يٰۤاٰدۤاۤدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا ذُۤسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Terjemahnya:

Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah

²²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Surabaya:Surya Cipta Aksara,1993),h.13.

²³Ali Abdul Raziq, *Khalifah dan Pemerintahan dalam Islam*, (Bandung: Pustaka, 1985), h. 4.

kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.²⁴

Dalam hadis disebutkan:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو قَالَ: رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ الْمُسْطِطِينَ عِنْدَ اللَّهِ عَلَى

مِنْ نُورٍ عَنْ يَمِينِ الرَّحْمَنِ عَزَّ وَجَلَّ وَكِلْتَا يَدَيْهِ يَمِينُ الَّذِينَ يَعْدِلُونَ فِي حُكْمِهِمْ وَأَهْلِيهِ

Artinya:

Abdullah bin 'amru bin al 'ash r.a berkata: rasulullah saw bersabda: sesungguhnya orang-orang yang berlaku adil, kelak disisi Allah ditempatkan diatas mimbar dari cahaya, ialah mereka yang adil dalam hukum terhadap keluarga dan apa saja yang diserahkan (dikuasakan) kepada mereka. (HR. Muslim).²⁵

Dari uraian ayat dan hadis di atas, Peneliti dapat menyimpulkan bahwa, seorang pemimpin harus bersikap adil terhadap masyarakat yang dipimpinya karena, sesungguhnya apa yang di perbuat kelak akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.

a. Ciri-Ciri Kepemimpinan dalam Islam

Dalam islam kepemimpinan (*khilafah*) memiliki ciri pembeda dari pemimpin non islam (otoriter, liberal), ciri-ciri itu sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Veithzal Rivai & Arviyan Arifin sebagai berikut:²⁶

²⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Surabaya: Surya Cipta Aksara,1993),h.736.

²⁵Hadis sahih, diriwayatkan oleh Muslim, hadis no. 3406; al-Nasa'i, hadis no. 5284; Ahmad, hadis no. 6197, 6204 dan 6603

²⁶Veithzal Rivai & Arviyan Arifin, *Islamic Leadership; Membangun Super Leadership Melalui Spiritual*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.h.35.

- 1) Menjunjung tinggi syariat islam dan akhlak islam
- 2) Memegang teguh amanah
- 3) Rendah hati, tidak sombong dalam memimpin
- 4) Setia, pemimpin dan yang dipimpin terikat dengan kesetiaan kepada Allah SWT
- 5) Disiplin, konsisten dan konsekuen dalam segala tindakan
- 6) Terikat pada tujuan.

Sesungguhnya kepemimpinan tidak terlepas dari ikatan dan tujuan yang seharusnya di jalankan baik bersifat abstrak maupun riil.

b. Sifat-Sifat Kepemimpinan dalam Islam

Peneliti disini akan mengambil dari beberapa pendapat mengenai sifat-sifat kepemimpinan dalam islam sebagai berikut:

Al-Mawardi di dalam bukunya *Al-Akhkam Al-Sulthaniyyah* menyaratkan:

“seorang pemimpin harus memiliki perilaku yang dicontohkan dalam kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yang mendasar dari sifat-sifat sebagai berikut: ‘*al-adl* (adil), *as-shiddiq* (jujur), *al-amanah* (dapat dipercaya), *al-wafa’* (menepati janji), *shahibu al-‘ilm wa ‘aql* (memiliki pengetahuan dan mampu perfikir), *as-syaja’ah* (pemberani), *as-syakha’* (dermawan), *ar-rahman* (kasihsayang), *as-shabr* (sabar), *al-iffah wa al-haya’* (mengendalikan diri dan malu berbuat jelek), *al-quwwah* (memiliki kekuatan), *al-khibrah al-siyasiyah wa al-idariyah* (cerdik manajerial dan politik) dan yang terahir *al-qudrah ala tasyji’* (mampu memotivasi)”.²⁷

Sejalan dengan uraian diatas, Permadi mengemukakan bahwa:

“pada dasarnya sifat kepemimpinan yang harus dimiliki seorang pemimpin antara lain sebagai berikut: beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, sehat jasmani dan rohani, berilmu, berani, terampil, bijaksana, adil, jujur, penyantun, demokratis, paham keadaan ummat, berkorban, qanaah, istiqamah danikhlas”.²⁸

²⁷Al-Mawardi, *Al-Akhkam Al-Sulthaniyyah*, Beriut: Dar Al-Fikr, 1960.h.50.

²⁸Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).h.75.

Dalam Q.S. al-Hajj (22) : 41 disebutkan yang menjadi karakteristik kepemimpinan islam;

الَّذِينَ إِذَا مَكَتُهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَاللَّهُ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ ﴿٤١﴾

Terjemahnya:

(Yaitu) Orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan.²⁹

Dari uraian diatas, menunjukkan bahwa pemimpin dan kepemimpinan dalam islam mempunyai rujukan naqliyah, artinya ada isyarat-isyarat Al-Qur'an yang memperkuat perlu dan pentingnya kepemimpinan. Satu hal yang sangat prinsip yang harus dilaksanakan oleh seseorang pemimpin dalam mengemban amanahnya yakni keadilan (*al-'adl*), amanat (*'amanah*) dan musyawarah (*syura*).

Dalam hadis disebutkan:

اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُنْكُمْ رَاعٍ وَدُ
مَسْئُولٌ عَنِ عَيْتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنِ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنِ
رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنِ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ
عَنِ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنِ رَعِيَّتِهِ

²⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Surabaya: Surya Cipta Aksara,1993),h.518.

Artinya :

Dari Ibn Umar r.a. Sesungguhnya Rasulullah Saw. Berkata "Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengelola harta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya." (H.R.Bukhari dan Muslim).³⁰

Dalam konsep islam semua orang adalah pemimpin dan setiap orang harus mempertanggungjawabkan tindakannya di hadapan Tuhan kelak di akhirat. Adanya pertanggungjawaban ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin pada level dan posisi apapun niscaya mengemban amanah yang harus di laksanakan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Sedangkan dengan kata lain bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya,

³⁰Abu 'Abdillah Muhammad ibn Ismail al-Bukhari, al Jami' al-Sahih al-Musnad min Hadis Rasulillah Sallallahu 'alaihi wa Sallam wa Sunanihi wa Ayyamihi, Jilid. III (Kairo: al-Matba'ah al-Salafiyah, 1403 H), hal. 328.

kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.³¹

2. Pengertian Guru

Secara khusus peneliti di sini akan mengemukakan berbagai pendapat tentang pengertian guru, antara lain ;

a. Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 Pasal

1 ayat 1, menyatakan:

“Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.³²

b. Menurut UU No. 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS Bab XI Pasal 39

ayat 2, menyatakan:

“Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Dan dimaksud pendidik adalah tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”.³³

Dari berbagai pengertian di atas, Peneliti dapat menyimpulkan bahwa, Guru adalah profesi jasa yang bisa membimbing, mengarahkan, dan merubah pelaku peserta didik untuk menuju dalam kebaikan. Guru

³¹Timple A. Dale, *Kinerja*, (IKIP Yogyakarta. Terjemahan). Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2002, h.10

³²Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen* (pasal 1 ayat 1).h.1

³³Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional* Bab XI Pasal 39 ayat 2.h.13

harus memiliki kemampuan mengembangkan program-program pendidikan yang secara khusus disusun sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik yang akan diajarnya. Guru merupakan sosok pahlawan tanpa tanda jasa yang tugasnya mengabdikan bangsa untuk mencerdaskan anak bangsa.

3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Status guru mempunyai implikasi terhadap peran dan fungsi yang menjadi tanggungjawabnya. Guru memiliki satu kesatuan tugas dan tanggung jawab yang tidak terpisahkan, antara kemampuan mendidik, membimbing, mengajar, dan melatih. Guru disamping sebagai pendidik maupun pengajar di forum formal, tetapi guru juga disebut sebagai pemimpin masyarakat dan pekerjaan sosial.

Peneliti di sini akan menulis dari berbagai pendapat mengenai tugas dan tanggung jawab guru, diantaranya :

a. Dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 Pasal 1 ayat 1, menyatakan:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.³⁴

b. Depag RI menyatakan:

“Tugas pokok guru masa kini tidak cukup hanya menyajikan informasi faktual untuk memperluas cakrawala anak dan mengembangkan sejumlah keterampilan serta sikap positif. Tetapi, guru juga

³⁴ UU No 14 Tahun 2005, *Op.Cit.*,h.1.

memungkinkan untuk berperan sebagai peneliti, pembangkit semangat (motifator) dan pembantu belajar (fasilitator)".³⁵

c. Soedijarto membagi menjadi empat yang harus dilaksanakan guru, diantaranya ;³⁶

- 1) Merencanakan program belajar mengajar;
- 2) Melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar;
- 3) Menilai kemajuan proses belajar mengajar; dan
- 4) Menafsirkan dan memanfaatkan hasil penilaian kemajuan belajar mengajar dan informasi lainnya bagi penyempurnaan perencanaan dan pelaksanaan proses belajar mengajar.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang tugas dan tanggung jawab guru di atas, peneliti akan menyimpulkan dan menambahkan bahwa, tugas dan tanggung jawab guru sebagai berikut :

1. Tugas guru adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.
2. Guru sebagai motifator dan fasilitator
3. Guru harus bisa menjaga nama baik
4. Merencanakan program belajar mengajar;
5. Melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar;
6. Mempunyai etos kerja yang tinggi.

³⁵Direktorat Pembinaan Perguruan Agama Islam. Pedoman Pembinaan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah. Jakarta: Departemen Agama RI, 1999. h. 4.

³⁶Soedijarto. *Menuju Pendidikan Nasional yang Relevan dan Bermutu*. Jakarta: Balai Pustaka, 1993. h.89.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian di sini adalah menggunakan jenis penelitian kualitatif. penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll. secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.¹

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian lapangan (field research). Penelitian lapangan ini terkait erat dengan pengamatan berperan serta. Peneliti terjun langsung ke lapangan.

B. Lokasi dan Objek Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah di MTs Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai. Adapun alasan pemilihan lokasi didasarkan pada objek yang akan diteliti adalah Kepala Madrasah dan Guru yang ada di MTs Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.

¹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008).h.6.

C. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian disini adalah sebagai berikut:

1. Manajemen kepala madrasah
2. Kinerja guru

D. Deskripsi Fokus Penelitian

1. **Manajemen Kepala Madrasah** adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.
2. **Meningkatkan Kinerja Guru** adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan.

Dengan demikian, bahwa maksud dari judul proposal ini adalah usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sehingga tercapai tujuan yang diinginkan oleh sekolah.

E. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah suatu subjek darimana data dapat diperoleh.² Untuk memperoleh data sehubungan dengan

²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta ,2014),h.225.

masalah yang akan penulis teliti, maka sumber data yang memberikan informasi diantaranya yaitu:

1. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung yang memberikan data kepada pengumpul data. Adapun sumber data utama yang ditentukan dalam penelitian ini, antara lain;

- a. Kepala Madrasah MTs. Muhammadiyah Pattongko.
- b. Guru

2. Sumber Sekunder

Sumber Sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

F. Instrumen Penelitian

Lazimnya sebuah penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif, maka instrument utama dalam mengumpulkan data adalah peneliti sendiri, “menurut Nasution peneliti bertindak sebagai instrument kunci atau instrument utama dalam pengumpulan data (*key instrument*)”.³

Adapun keuntungan sebagai instrumen langsung adalah subjek lebih tanggap dengan maksud kedatangan peneliti, sehingga peneliti langsung dapat menyesuaikan diri terhadap setting penelitian, peneliti juga dapat langsung menjelajah ke seluruh setting penelitian untuk

³S.Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik*,(Bandung: Jammars, 1982),h.9.

mengumpulkan data. Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan secara tepat, terarah, gaya dan topik pembicaraan dapat berubah-ubah dan jika perlu pengumpulan data dapat ditunda. Keuntungan yang lain didapat dengan menggunakan peneliti sebagai instrument adalah informasi dapat diperoleh melalui sikap dan cara memberikan informasi.

G. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data terkait dengan masalah yang ada dalam penelitian ini dengan menggunakan metode-metode yang telah dipersiapkan yaitu:

1. Wawancara mendalam (*indept interview*), ini bertujuan untuk memperoleh kontruksi tentang orang, kejadian, aktivitas organisasi, perasaan motivasi, pengakuan.⁴

Wawancara mendalam adalah percakapan antara dua orang dengan maksud tertentu dalam hal ini antara peneliti dan informan, dimana percakapan yang dimaksud tidak sekedar menjawab pertanyaan tetapi juga mengetes. Sering dialami bahwa ketika dipadukan dengan informasi yang diperoleh dari subyek lain, informasi dan subyek tidak sama atau bahkan bertentangan satu dengan yang lain. Maka data yang belum menunjukkan kesesuaian itu hendaknya dilacak kembali kepada terdahulu untuk,

⁴Arifin Imron, *Penelitian Kualitatif dalam Bidang Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan*, (Malang: Kalimasada, 1994), h.63.

mendapatkan kebenaran atau keabsahan data. Dengan demikian berarti wawancara tidak cukup dilakukan hanya sekali.

2. Pengamatan terlibat (*Participant observation*), pada observasi ini peneliti mengamati aktivitas-aktivitas manusia, karakteristik fisik situasi sosial dan bagaimana perasaan pada waktu menjadi bagian dari situasi tersebut.⁵

Observasi dalam penelitian ini dilaksanakan dengan teknik partisipan (*Participant observation*), yaitu observasi yang dilaksanakan dengan cara peneliti melibatkan diri atau berinteraksi pada kegiatan yang dilakukan oleh subjek dalam lingkungannya, mengumpulkan data secara sistematis dalam bentuk catatan lapangan. Teknik pengumpulan data tersebut adalah teknik observasi partisipan. Adapun tujuan dilakukannya observasi adalah untuk mengamati peristiwa sebagaimana yang terjadi di lapangan secara alamiah. Pada teknik ini, peneliti melibatkan diri atau berinteraksi secara langsung pada kegiatan yang dilakukan oleh subjek dengan mengumpulkan data secara sistematis dari data yang diperlukan.

3. Dokumentasi, teknik ini dipakai untuk mengumpulkan data dan sumber-sumber non insane.⁶ Maksudnya dari kalimat di atas adalah membuat dokumen yang dimaksud ini berupa dokumen sekolah, dokumen tentang sejarah sekolah serta

⁵*Ibid.*,h.69.

⁶*Ibid.*,h.75.

perkembangannya, ke semua dokumentasi ini akan dikumpulkan untuk di analisis demi kelengkapan data penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses menyusun data agar dapat di tafsirkan. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu berupa wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan serta dokumen resmi dan sebagainya.⁷

Dalam menganalisis data-data yang ada, penulis menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu suatu metode analisis data yang menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.⁸

Jadi, dalam menganalisis data, penulis hanya akan mendeskripsikan atau menggambarkan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Pattongko dengan sebenar-benarnya berdasarkan fakta-fakta yang ada.

⁷LexyJ.Moeloeng,*Metodologi Penelitian Kualitatif*,(Bandung:Remaja Rosda karya. 1991),h.190.

⁸Hadari Nawawi dan Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, (Yogyakarta:Gajah Mada University Press,1996),h.73.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muhammadiyah Pattongko merupakan salah satu Lembaga Pendidikan di lingkungan Departemen Agama Republik Indonesia yang didirikan pada tahun 1984 oleh beberapa tokoh pendidikan masyarakat di Desa Pattongko, yakni Abdullah Lesdi selaku Kepala Desa, Muhammad Tayyeb sebagai guru SD, dan Andi Tamrin Padduppa sebagai tokoh masyarakat. Yang berlokasi di Desa Pattongko, Kecamatan Sinjai Tengah, Kabupaten Sinjai.

Keberadaan MTs. Muhammadiyah Pattongko ini dilatarbelakangi oleh situasi dan kondisi masyarakat setempat dan betapa pentingnya arti pendidikan tingkat menengah pertama. Di samping mengingat jumlah peserta didik yang telah menamatkan pendidikannya pada tingkat SD setiap Tahunnya semakin berkembang dan bertambah jumlahnya

Dengan melihat kondisi demikian, maka para tokoh pendidik, tokoh masyarakat, dan pemerintah yang terkait masih terbebani atas perlunya pengadaan sekolah yang sederajat dengan sekolah tingkat pertama di daerah ini. Untuk itu, maka didirikanlah sekolah yang dimaksud dengan nama Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Pattongko.

Selama MTs. Muhammadiyah Pattongko ini berdiri, telah mengalami pergantian pimpinan yaitu:

1. Amang Elo, B.A. pada Tahun 1990-1995
2. Drs. Masruhing, pada Tahun 1995-1997
3. Drs. Buchary Salle, pada Tahun 1997-2001
4. St. Hafsah Enre, A.Ma. pada Tahun 2001-2004
5. Drs. Muh. Ali, S.Ag. pada Tahun 2004-2008
6. Dra. St. Rohani, pada Tahun 2008 sampai sekarang

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa MTs. Muhammadiyah Pattongko mendapat respon dan tanggapan positif dari masyarakat setempat sehingga memudahkan pengurus untuk mengembangkan dan mengarahkan misi yang diemban dari sekolah tersebut.

2. Visi dan Misi

a. Visi MTs. Muhammadiyah Pattongko

Memposisikan Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Pattongko sebagai Madrasah yang mampu menyiapkan dan mengembangkan sumber daya insani yang beriman, berilmu, dan beramal amaliah.

b. Misi MTs. Muhammadiyah Pattongko

1. Menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi mutu baik secara intelektual, emosional, dan spiritual sehingga menyiapkan dan mengembangkan sumber daya insani yang berkualitas.
2. Mewujudkan lingkungan yang bersih, asli, nyaman, dan agamais.

3. Pelaksanaan proses belajar mengajar yang berorientasi pada pembelajaran alternative, kreatif, efektif, dan menyenangkan.

3. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang menunjang dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif meskipun bakat dan minat yang dimiliki oleh guru dan peserta didik tinggi, namun tidak didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, maka untuk mencapai target dan hasil maksimal sulit untuk dibuktikan. Untuk mengetahui sarana dan prasarana pembelajaran di MTs. Muhammadiyah Pattongko, dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 1
KEADAAN SARANA DAN PRASARANA
MTs. MUHAMMADIYAH PATTONGKO

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Ket.
1.	Ruang Kelas	4	-
2.	Ruang Guru	1	-
3.	WC/Toilet	1	-
4.	Lemari	3	-
5.	Kursi Tamu	2 Pasang	-
6.	Bangku	60 Buah	-
7.	Meja Belajar	60 Buah	-
8.	Papan Tulis	4 Buah	-
9.	Meja Guru	6 Buah	-
10.	Komputer	1 Unit	-

11.	TV	1 Buah	-
12.	Perpustakaan	1 Ruang	-
13.	Papan Potensi Guru	4 Buah	-

Sumber: MTs. Muhammadiyah Pattongko

Apabila dilihat dari segi kebutuhan fasilitas pembelajaran di sekolah dalam menunjang peningkatan mutu pendidikan dan kualitas pembelajaran di sekolah, maka sarana dan prasarana di MTs. Muhammadiyah Pattongko masih dikatakan cukup memadai.

4. Keadaan Guru

Guru dan peserta didik pada suatu lembaga pendidikan mempunyai keterkaitan yang erat. Guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran merupakan faktor yang sangat menentukan. Bagaimanapun sempurnanya metode yang dipergunakan dalam mengantarkan materi, bilamana antara guru dan peserta didik tidak ada unsur keharmonisan, maka dapat terjadi suasana yang kurang efektif untuk melaksanakan proses pembelajaran. Hal tersebut didasarkan bahwa sebagian keberhasilan suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh hubungan yang harmonis antara guru dan peserta didik itu sendiri.

Guru adalah pendidik professional karena seorang guru dianggap mampu mengarahkan dan mengayomi peserta didik dalam upaya terciptanya tujuan yang diharapkan. Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat dipahami bahwa keberadaan dan keterampilan guru sangat diperlukan sebab merupakan salah satu faktor penentu berlangsungnya

proses pembelajaran. Adapun keadaan guru pada MTs. Muhammadiyah Pattongko dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 2
DATA GURU MTs. MUHAMMADIYAH PATTONGKO

No.	Nama Guru	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1.	Dra. St. Rohani	S1	Kamad
2.	Syamsidar, S.Ag.	S1	Guru Tetap
3.	Rahmatiah, S.Pd.I	S1	Guru Honor
4.	Hanisah, S.Ag.	S1	Guru Honor
5.	Arni, S.Pd.	S1	Guru Honor
6.	Dra. Anisi	S1	Guru Honor
7.	Sudirman S, S.Pd.	S1	Guru Honor
8.	Fitri Aminah, S.Pd.I	S1	Guru Honor
9.	Ernawati, S.Pd.	S1	Guru Honor
10.	Sumarni, S.Pd.	S1	Guru Honor
11.	Musdalifah, S.S., S.Pd.	S1	Guru Honor
12.	Wahyu Firmansyah, S.Pd.	S1	Guru Honor
13.	Musfirah, A.Ma.	D2	Guru Honor
14.	Umran, S.Pd.	S1	Guru Honor
15.	Harun Marsuki	SMA	Guru Honor
16.	Tallasa, S.Pd.I	S1	Guru Honor
17.	Arnus, S.Pd.	S1	Guru Honor
18.	Inriani, S.Pd.	S1	Guru Honor
19.	Ferawati Mahmud, S.Pd.	S1	Guru Honor
20.	Indra Wahyuni, S.Pd.	S1	Guru Honor
21.	Sunarya	MAN	Guru Honor
22.	Nurlaela	MAN	Guru Honor

Sumber: MTs. Muhammadiyah Pattongko

Berdasarkan tabel di atas, dapat dipahami bahwa guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko berjumlah 22 orang, guru tetap 2 orang dan guru honor 20 orang. Jika dibandingkan dengan peserta didik sebanyak 117 orang menurut jumlah rata-rata, maka dinilai cukup memadai.

5. Keadaan Peserta Didik

Peserta didik merupakan salah satu komponen utama dalam pendidikan, maka besar kecilnya jumlah peserta didik cukup berpengaruh terhadap pelaksanaan proses pembelajaran. Oleh sebab itu, peneliti akan menguraikan keadaan jumlah peserta didik di MTs. Muhammadiyah Pattongko, Desa Pattongko, Kecamatan Sinjai Tengah, Kabupaten Sinjai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 3
KEADAAN PESERTA DIDIK MTs. MUHAMMADIYAH PATTONGKO
TAHUN 2016-2017

No.	Kelas	Peserta Didik		Jumlah	Ket.
		L	P		
1.	VII	32	13	45	-
2.	VIII	15	16	31	-
3.	IX	18	23	41	-
	Jumlah	65	52	117	

Sumber: MTs. Muhammadiyah Pattongko

Dengan melihat tabel di atas, kiranya dapat memberikan keterangan bahwa peserta didik MTs. Muhammadiyah Pattongko, Desa Pattongko, Kecamatan Sinjai Tengah, Kabupaten Sinjai dapat dikatakan bahwa memenuhi syarat terjadinya proses pembelajaran.

B. Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko

Kepala Madrasah sebagai pemimpin atau pengelola madrasah memiliki langkah-langkah yang meliputi empat tahap kegiatan, yakni : perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan dan pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

1. Perencanaan (*planning*)

Kepala Madrasah adalah penanggung jawab semua administrasi yang ada di lingkungan madrasah, baik itu yang menyangkut administrasi kurikulum, kesiswaan, personil, keuangan, sarana prasarana, tata usaha dan lain-lain. Oleh karena itu kepala madrasah harus mampu melakukan perannya sebagai seorang manager di bidang pendidikan.

Kepala Madrasah yang profesional adalah seorang pimpinan yang terus menerus melakukan perencanaan pembelajaran yang baik, kemudian berusaha mengaktualisasi rencana tersebut dengan memanfaatkan potensi yang ada, setelah itu melakukan evaluasi atas kebijakan atau rencana yang telah terealisasi. Dengan demikian, kesalahan-kesalahan manajerial yang terjadi dapat diminimalisasi sehingga tidak terjadi lagi di masa mendatang. Sebagaimana yang disampaikan kepala madrasah, yakni:

“Untuk mewujudkan tujuan pendidikan haruslah ditunjang dengan pelayanan administrasi madrasah yang terencana, teratur, terarah, dan berkesinambungan yang dituangkan dalam bentuk Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) yang direncanakan selama 4 tahunan. Kemudian setiap tahunnya disusun Rencana Kerja

Tahunan (RKT) yang didalamnya mencakup rencana program-program kerja selama 1 tahun. Rencana Kerja Madrasah ini dimaksudkan agar dapat dipergunakan sebagai kerangka acuan oleh kepala madrasah dalam mengambil kebijakan, disamping itu sebagai pedoman dalam mencapai keberhasilan pelaksanaan program belajar mengajar dan administrasi madrasah yang lain, agar pengelola madrasah tidak menyimpang dari prinsip-prinsip manajemen.”¹

Perencanaan sekolah yang dimulai dari penyusunan visi sampai rencana kerja tahunan sekolah serta kegiatan tahunan. Pedoman sekolah telah disusun dengan baik dengan adanya kurikulum sekolah dan struktur organisasi dengan pembagian tugas masing-masing yang termasuk dalam struktur. Perencanaan pembelajaran secara rutin yang dilakukan setiap akhir semester untuk persiapan pembelajaran semester berikutnya.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi manajemen yang perlu mendapatkan perhatian dari kepala madrasah, fungsi ini perlu dilakukan untuk mewujudkan struktur organisasi sekolah, uraian tugas tiap bidang, wewenang dan tanggungjawab menjadi lebih jelas, dan penentuan sumber daya manusia dan materiil yang diperlukan. Berdasarkan wawancara dengan kepala terkait dengan bentuk pengorganisasian yang dilakukannya, beliau mengatakan:

“Dalam mengedepankan prinsip pengorganisasian, maka tugas dan tanggung jawab masing-masing personel madrasah akan di bagi sesuai dengan bidang, wewenang dan tanggung jawab masing-

¹ Hasil Wawancara Kepala Madrasah, Senin, 12/6/2017.

masing, mulai dari tugas guru mata pelajaran, tugas guru wali kelas, tugas guru piket, tugas guru Bimbingan Konseling (BK), dan tugas pegawai tata usaha hingga petugas kebersihan yang ada di madrasah ini dapat bekerja secara maksimal dan penuh dengan sikap kekeluargaan antar personel madrasah”.²

3. Pelaksanaan (*actuating*)

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan pelaksanaan (*actuating*) justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Untuk menggerakkan dan mengarahkan serta membuat semua komponen madrasah mau melaksanakan program-program yang telah terencana sebelumnya serta mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas dan bergairah untuk mencapai tujuan yang telah dibuat bersama, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah dan observasi peneliti, langkah-langkah yang ditempuh kepala madrasah adalah sebagai berikut :

a) Menerbitkan surat tugas atau surat keputusan kepala madrasah.

Hal ini untuk memberi sugesti bahwa yang bersangkutan betul-betul dipercaya untuk melakukan tugas, disamping surat tugas atau SK kepala Madrasah tersebut diperlukan untuk syarat kenaikan pangkat.

² Hasil wawancara Kepala Madrasah, senin,12/6/2017.

- b) Selalu memberikan motivasi kepada guru dan karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Motivasi ini sering disampaikan pada acara rapat setiap akhir bulan, mengakhiri tahun pembelajaran, mengawali tahun pembelajaran dan setiap pengajian keluarga yang diadakan setiap minggu kedua setiap bulan.
- c) Menerbitkan tata tertib guru dan karyawan untuk ditaati bersama. Dari langkah-langkah yang diambil kepala madrasah sebagaimana tersebut akan memacu semangat para guru meningkatkan kinerjanya sehingga pelaksanaan program-program yang telah terencana dan terorganisir akan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama.³

4. Pengawasan dan Pengendalian

Dalam pengawasan proses pembelajaran Kepala Madrasah melakukannya yaitu dengan supervisi atau kunjungan kelas. Pelaksanaan kunjungan kelas yang dilakukan oleh Kepala Madrasah kadang-kadang diberitahukan terlebih dahulu kadang-kadang dilakukan secara mendadak sesuai dengan kebutuhan dan program kerja Kepala Madrasah. Kunjungan kelas banyak manfaatnya. Kepala Madrasah selalu membimbing dan mengarahkan para guru-guru serta pegawai di sini untuk dapat meningkatkan kualitasnya sesuai bidang yang ditekuninya.

³ Hasil Wawancara Kepala Madrasah, Senin, 12/6/2017.

Untuk meningkatkan kinerja guru serta untuk mengetahui kemampuan guru dalam proses pembelajaran pada umumnya dilakukan untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada. Usaha peningkatan kualitas guru untuk memperbaiki kinerjanya berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah, beliau mengemukakan bahwa:

“Upaya-upaya yang kami lakukan untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan memperbaiki kinerjanya, pertama pembinaan secara personal menyangkut ranah pedagogik melalui supervisi; kami dan tim selalu mengadakan kunjungan sekaligus tinjauan kelas terhadap guru yang dilaksanakan sesuai jadwal supervisi kelas. Program ini selalu dijalankan, mengingat pentingnya peningkatan profesionalisme tenaga pengajar dan pengembangan akademik”.⁴

Jenis kunjungan supervisi kelas adalah kegiatan pengawasan yang ditujukan pada salah satu guru yang tujuannya adalah untuk mengamati dan mencatat data kemampuan profesional guru dalam proses belajar mengajar. Antara lain kegiatan yang dilakukan meliputi:

- 1) meneliti susunan rencana pembelajaran,
- 2) mengamati pelaksanaan KBM menurut rencana pembelajaran yang sudah dibuat,
- 3) mengamati aktivitas guru dalam KBM,
- 4) mengamati penguasaan guru terhadap materi pengajaran,
- 5) mengamati interaksi antara guru dan peserta didik, serta

⁴ Hasil Wawancara Kepala Madrasah, Senin, 12/6/2017.

6) melakukan pengamatan pencapaian tujuan pengajaran/pembelajaran.

C. Model Manajemen yang diterapkan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko

Kepala Madrasah adalah sebagai ujung tombak keberhasilan di suatu sekolah atau madrasah. Oleh karena itu, banyak sekali pertauran dan kebijakan yang dibuatnya untuk mewujudkan visi dan misi sekolah atau madrasah yang dipimpinnya.

Peneliti di sini, mencoba ingin mengetahui Model Manajemen yang diterapkan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko. Berikut di bawah ini adalah hasil cuplikan wawancara antara peneliti dengan Kepala MTs. Muhammadiyah Pattongko ;

Peneliti :Manajemen apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko?

Kepala MTs :Kami melakukan apa yang sudah menjadi tanggung jawab dan tugas kami sebagai kepala madrasah.

Peneliti :Contohnya?

Kepala MTs :Banyak sekali, seperti ;

a) Memberikan contoh kepada para guru, dengan jalan membina hubungan pribadi yang baik.

b) Selalu disiplin berbagai bidang.

- c) Membantu guru-guru dalam memecahkan problem yang dihadapinya.
- d) Menghargai kekuatan dan kelemahan guru serta membantunya melalui konseling.
- e) Memberikan bekal yang mendorong kekuatan, minat, dan kecakapan setiap anggota guru dalam melaksanakan tugas.
- f) Mempratikkan pendekatan psikologi dalam managemen personal. Pendekatan ini dapat dilakukan dengan bekerjasama dalam perencanaan, hubungan individual dan kelompok, menciptakan iklim yang menyenangkan dan pengorganisasian kurikulum dan madrasah secara bijaksana.
- g) Menilai diri sendiri secara obyektif dan memperbaiki tindakan selanjutnya.
- h) Menekankan pendekatan demokratis dalam perumusan tujuan maupun peraturan.
- i) Selalu memonitoring, mengawasi, dan menilai tugas-tugas guru.
- j) Selalu koordinasi dengan guru.
- k) Pelayanan kesehatan dan kesejahteraan guru, dan
- l) Memberikan penghargaan dan reward bagi guru yang berprestasi dan sebaliknya memberikan teguran dan

punishment bagi guru yang melanggar peraturan maupun indisciplener.

Peneliti :Dalam penerapan manajemen yang sudah ibu sebutkan di atas, ibu mengambil reverensi dari mana?

Kepala MTs :Banyak sekali. Seperti mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, membaca buku. Dan yang lebih pokok adalah bisa belajar dari pengalaman kejadian yang dihadapi dilingkungan madrasah ini.

Peneliti :Selanjutnya, apa yang ibu hasilkan atau ibu rasakan dengan penerapan manajemen itu?

Kepala MTs :Hasilnya, bapak dan ibu guru termotivasi dalam mendidik peserta didik. Sehingga kinerja mereka merasa nyaman, tenang, disiplin, dan lebih-lebih guru dalam mendidik peserta didik dalam keadaan ikhlas karena Allah swt. bukan karena finansial.

Peneliti :Pernahkah guru di sini melakukan tindakan indisciplener, misalnya terlambat datang atau tidak hadir tanpa keterangan?

Kepala MTs : Ada.

Peneliti :Terus tindakan apa yang ibu lakukan terhadap guru tersebut ?

- Kepala MTs :Ditegur atau disapa dengan bahasa halus, yang sekiranya tidak menyinggung perasaannya. Tapi, apabila teguran itu tidak diindahkan, terpaksa kami kasih punishment sesuai dengan kesalahannya.
- Peneliti : Apa tugas dan tanggung Jawab kepala madrasah?
- Kepala MTs :Pada dasarnya kami sebagai kepala madrasah mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut ; merencanakan sebuah tujuan pendidikan yang ada di MTs. Muhammadiyah Pattongko ini, mengorganisasi stakeholder yang ada, merekrut guru dan karyawan, mengarahkan, mengkoordinasi semua elemen yang ada di MTs. Muhammadiyah Pattongko, memantau kegiatan belajar mengajar atau administrasi sekolahan dan mengevaluasi.⁵

Demikian, hasil wawancara kami dengan Kepala MTs. Muhammadiyah Pattongko. Kami sebagai peneliti menyimpulkan, bahwasanya manajemen yang diterapkan oleh Kepala MTs. Muhammadiyah Pattongko banyak melalui aspek penerapan kepribadian (memberikan contoh terlebih dahulu) dan aspek pendekatan sosial.

Dengan demikian, diharapkan guru bisa termotivasi dalam melakukan kinerjanya. Selain itu, diharapkan guru mempunyai integritas,

⁵ Hasil Wawancara Kepala Madrasah, Senin, 12/6/2017.

dan loyalitas yang tinggi dalam mendidik peserta didik. Sehingga nantinya guru bisa menghasilkan output peserta didik yang santun, berbudi pekerti, dan berprestasi di bidang akademik maupun non akademik.

D. Dampak Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko

Kepala Madrasah mempunyai banyak tugas dan strategi dalam meningkatkan kinerja guru. Sebagaimana yang telah diungkapkan kepala MTs. Muhammadiyah Pattongko di atas. Selanjutnya, bagaimana dampak manajemen yang diterapkan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko ? Peneliti di sini mencoba menacari jawabannya, baik melalui wawancara, observasi, dan melihat beberapa dokumentasi di MTs. Muhammadiyah Pattongko. Berikut hasil cuplikan wawancara peneliti dengan beberapa guru MTs. Muhammadiyah Pattongko ;

Peneliti :Bagaimana menurut bapak/ibu tentang kepemimpinan kepala MTs. Muhammadiyah Pattongko ?

Guru (1) :Beliau sangat disiplin, baik segi administrasi kelas maupun sekolahan bahkan dari segi sikap dan perbuatan beliau juga disiplin sekali. Selain itu, beliau juga sangat tegas, bijaksana, dan berwibawa. Sehingga kami sangat segan terhadap beliau.

Guru (2) :Beliau sangat perhatian kepada guru-guru, karyawan, dan peserta didik.

- Peneliti :Pernahkah ibu kepala madrasah mengadakan pelatihan atau workshop kepada guru-guru dalam meningkatkan kinerja ?
- Guru (2) :Kalau mengadakan tidak pernah, tapi kalau mengirim untuk ikut pelatihan atau workshop pernah.
- Peneliti :Jadi yang mengadakan siapa ?
- Guru (2) :Kementerian Agama atau Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai, selain itu juga ada dari instansi atau lembaga-lembaga lainnya.
- Peneliti :Pernahkah ibu kepala madrasah terlambat atau tidak masuk tanpa keterangan ?
- Guru (3) :Masalah terlambat setahu saya ibu kepala MTs. Muhammadiyah Pattongko tidak pernah. Kalau masalah tidak masuk pun beliau membawa surat izin tertulis atau lewat telepon/SMS kepada guru piket.
- Peneliti :Apakah setiap kali peraturan dan kebijakan sekolah guru juga dimintai pendapat oleh kepala madrasah ?
- Guru (3) :Iya, setiap tahun pelajaran baru kita mengadakan rapat dari semua unsur guru, komite, karyawan, dan perwakilan wali murid, untuk membahas peraturan dan kebijakan yang akan diterapkan dalam 1 tahun yang akan dijalani.

- Peneliti :Apa manfa'at atau yang dirasakan oleh guru dari penerapan manajemen yang dilakukan oleh kepala MTs. Muhammadiyah Pattongko ?
- Guru (3) :Banyak sekali, seperti ; a) Kinerja guru menjadi semangat. b) Kinerja guru sangat disiplin, baik dalam administrasi maupun dalam mengajar. c) Guru bebas mengekspresikan kemampuannya tanpa suatu beban. d) Guru merasa nyaman dan tenang dalam proses belajar mengajar. e) Guru merasa termotivasi. f) Guru merasa malu apabila kinerjanya tidak baik, sehingga guru berlomba-lomba dalam meningkatkan hasil prestasi peserta didik.
- Guru (1) :Selain yang sudah disebutkan oleh guru tadi, kami sebagai guru dalam bekerja semata-mata tidak karena finansial, tetapi ada yang lebih penting yaitu berjuang di jalan Allah swt. Sehingga berapa pun penghasilannya dan nantinya diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau pun tidak, guru tetap melaksanakan tugasnya sebagai guru yang baik.⁶

Demikian, hasil wawancara kami dengan beberapa Guru MTs. Muhammadiyah Pattongko. Kami sebagai peneliti menyimpulkan,

⁶ Hasil Wawancara dengan Guru, Kamis, 15/6/2017.

bahwasanya manajemen yang diterapkan kepala madrasah di MTs. Muhammadiyah Pattongko sangat berdampak positif dalam pengembangan kinerja guru baik administrasi maupun dalam mengajar. Sehingga, secara tidak langsung peserta didik MTs. Muhammadiyah Pattongko merasakan hasil kinerja guru yang sangat baik.

Kinerja guru yang baik dan di sertai rasa ikhlas menjadikan atau menghasilkan peserta didik (*out put*) yang baik juga. Terbukti, peserta didik MTs. Muhammadiyah Pattongko dalam mengikuti Ujian Nasional pada tahun pelajaran 2017/2018 mendapatkan prestasi yang cukup baik. Hasil prestasi tidak hanya berupa nilai Ujian Nasional saja, tetapi setiap mengikuti kegiatan perlombaan baik tingkat kecamatan sampai kabupaten selalu mendapatkan juara. Prestasi yang diraih peserta didik tersebut tidak lepas dari peran serta seorang guru. Kinerja guru yang mengasihkan peserta didik yang berprestasi juga tidak lepas dari penerapan manajemen seorang Kepala MTs. Muhammadiyah Pattongko. Jadi, dalam menjalankan manajemen sekolahan MTs. Muhammadiyah Pattongko melibatkan seluruh stakeholder yang ada. Sehingga, visi dan misi MTs. Muhammadiyah Pattongko bisa berjalan dan tercapai sesuai yang diharapkan.

Manajemen yang diterapkan kepala madrasah di MTs. Muhammadiyah Pattongko sangat berdampak positif dalam pengembangan kinerja guru. Sehingga, secara tidak langsung peserta

didik MTs. Muhammadiyah Pattongko merasakan hasil kinerja guru yang sangat baik. Terbukti, peserta didik MTs. Muhammadiyah Pattongko dalam mengikuti Ujian Nasional pada tahun pelajaran 2017/2018 mendapatkan prestasi yang cukup baik.

Adapun hasil Nilai Ujian Nasional Tahun Pelajaran 2017/2018 sebagai berikut ;

TABEL 4

Hasil Prestasi Nilai Ujian Nasional

Tahun Pelajaran 2017/2018

Nilai Ujian Nasional

No	Mata Pelajaran	Tertinggi	Terendah	Rata-rata
1	Bahasa Indonesia	9,20	5,60	6,70
2	Bahasa Inggris	7,60	2,60	4,41
3	Matematika	8,60	5,20	5,85
4	Ilmu Pengetahuan Alam	6,25	4,80	4,84

Sumber: MTs. Muhammadiyah Pattongko

Hasil prestasi peserta didik tidak hanya berupa nilai Ujian Nasional saja. Tetapi, prestasi peserta didik juga dilihat sejauh mana tingkat keberhasilan guru dalam membentuk sikap dan perilaku peserta didik agar lebih baik atau akhlakul karimah. Selain itu semua, MTs. Muhammadiyah Pattongko juga melakukan pengembangan diri bagi peserta didik. Pengembangan diri tersebut berupa akademik maupun non akademik. Sehingga, kita ketahui peserta didik MTs. Muhammadiyah Pattongko setiap mengikuti kegiatan perlombaan baik tingkat kecamatan sampai

kabupaten selalu mendapatkan juara. Adapun prestasi yang pernah diraih oleh peserta didik MTs. Muhammadiyah Pattongko dalam mengikuti perlombaan, sebagai berikut ;

TABEL 5
Hasil Prestasi Perlombaan
MTs. Muhammadiyah Pattongko

No	Prestasi	Jenis Lomba	Tingkat	Tahun
1	Juara I	Sepak Bola	Kec.Sinjai Tengah	2016
2	Juara I	Volly Ball	Kec.Sinjai Tengah	2016
3	Juara I	Tadarrus Al-Qur'an	Kec.Sinjai Tengah	2016
4	Juara I	Pengucapan Dasa Dharma Pramuka Putra dan Putri	Kec.Sinjai Tengah	2016
5	Juara I	Gerak Jalan Indah	Kec.Sinjai Tengah	2016
6	Juara II	Vokal Grup	Kec.Sinjai Tengah	2017
7	Juara I	Kuis Keagamaan	Kec.Sinjai Tengah	2017
8	Juara I	Qasidah Rebana	Kab.Sinjai	2017
9	Juara I	Shalat Berjamaah	Kec.Sinjai Tengah	2017
10	Juara I	Mendirikan Tiang Bendera Melayang Putri	Kab.Sinjai	2017

Sumber: MTs. Muhammadiyah Pattongko

Prestasi yang diraih peserta didik tersebut tidak lepas dari peran serta seorang guru. Kinerja guru yang mengasihkan peserta didik yang berprestasi juga tidak lepas dari penerapan manajemen seorang Kepala

MTs. Muhammadiyah Pattongko. Jadi, dalam menjalankan manajemen sekolahan MTs. Muhammadiyah Pattongko melibatkan seluruh stakeholder yang ada. Sehingga, visi dan misi MTs. Muhammadiyah Pattongko bisa berjalan dan tercapai sesuai yang diharapkan. Pengembangan manajemen dalam meningkatkan kinerja guru merupakan upaya untuk senantiasa menjaga stabilitas manajemen madrasah agar lebih baik dan terarah.

Manajemen kepala madrasah MTs. Muhammadiyah Pattongko dilakukan atas dasar kerja sama, partisipasi, dan kolaborasi, tidak berdasarkan atas paksaan dan kpatuhan. Dengan begitu, diharapkan timbul kesadaran serta perkembangan inisiatif dan imajinasi dari pihak guru. Dalam hal ini, manajemen kepala madrasah MTs. Muhammadiyah Pattongko memberikan kemudahan dan membantu guru mengembangkan potensi secara optimal. Dengan adanya manajemen kepala madrasah dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi progam MTs. Muhammadiyah Pattongko secara keseluruhan serta memperkaya lingkungan para guru; memberi kesempatan kepada guru untuk bekerja dan meningkatkan kinerja guru dalam mendidik peserta didik.

Pada prinsipnya tidak ada peserta didik yang tidak dapat didik, yang ada adalah guru yang tidak berhasil mendidik. Dan tidak ada guru yang tidak berhasil mendidik, yang ada adalah kepala madrasah yang tidak mampu membuat guru berhasil mendidik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai”, yaitu :

1. Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko, yaitu meliputi empat tahap kegiatan, yakni : perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan dan pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).
2. Model Manajemen yang diterapkan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko antara lain; a) Memberikan contoh kepada para guru, dengan jalan membina hubungan pribadi yang baik., b) Selalu disiplin berbagai bidang., c) Membantu guru-guru dalam memecahkan problem yang dihadapinya., d) Menghargai kekuatan dan kelemahan guru serta membantunya melalui konseling., e) Memberikan bekal yang mendorong kekuatan, minat, dan kecakapan setiap anggota guru dalam melaksanakan tugas., f) Mempratikkan pendekatan psikologi terhadap guru., g) Menekankan pendekatan demokratis dalam perumusan tujuan

maupun peraturan., h) Selalu memonitoring, mengawasi, dan menilai tugas-tugas guru., i) Selalu koordinasi dengan guru., j) Pelayanan kesehatan dan kesejahteraan guru., k) Menilai diri sendiri secara obyektif dan memperbaiki tindakan selanjutnya., l) Memberikan reward bagi guru yang berprestasi dan sebaliknya memberikan punishment bagi guru yang melanggar.

3. Dampak manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko memberikan dampak positif sebab, kinerja guru jadi lebih baik yang ditandai dengan prestasi yang dicapai siswa MTs. Muhammadiyah Pattongko yang cukup baik.

B. Saran

Saran kami terhadap perkembangan dan kemajuan pendidikan khususnya di MTs. Muhammadiyah Pattongko, dan pada umumnya semua instansi atau lembaga pendidikan lainnya, yaitu ;

1. Kepada Kepala Madrasah MTs. Muhammadiyah Pattongko supaya mempertahankan dan meningkatkan manajemen yang telah diterapkan dalam mengelola madrasah.
2. Kepada kepala madrasah, pada dasarnya tidak ada guru yang tidak berhasil mendidik, yang ada adalah kepala madrasah yang tidak mampu membuat guru berhasil mendidik.
3. Kepada segenap guru MTs. Muhammadiyah Pattongko agar lebih lagi meningkatkan kinerjanya.

4. Kepada seluruh stakeholder MTs. Muhammadiyah Pattongko supaya di pertahankan dalam bekerjasama memajukan dan mengelola MTs. Muhammadiyah Pattongko, supaya mutu dan kualitas tetap terjaga dan lebih meningkat.
5. Kepada kepala madrasah dan dewan guru MTs. Muhammadiyah Pattongko supaya melakukan memiliki wawasan jauh kedepan (visi) dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham benar tentang cara yang akan ditempuh (strategi).

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'anul Karim.

Abu 'Abdillah Muhammad ibn Ismail al-Bukhari, al Jami' al-Sahih al-Musnad min Hadis Rasulillah Sallallahu 'alaihi wa Sallam wa Sunanihi wa Ayyamihi, Jilid. III (Kairo: al-Matba'ah al-Salafiyah, 1403 H)

Busro Lembari, Dirawat & Suekarto Indra Fachurdi. 1983. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.

Dale A. Timple. 2002. *Kinerja*, (IKIP Yogyakarta. Terjemahan). Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Danim Sudarwan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan;Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta).

Direktorat Pembinaan Perguruan Agama Islam. 1999. *Pedoman Pembinaan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah*. Jakarta: Departemen Agama RI.

Dubrin, Andrew J. 2006. *The Complate Ideal's Guides: Leadership, Edisi Kedua*, Jakarta: Prenda.

Handoko T. Hani. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta: BPEE-Yogyakarta.

Imron Arifin. 1994. *Penelitian Kualitatif dalam Bidang Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan*, (Malang: Kalimasada).

Kamus Besar Bahasa Indonesia. 1988. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Perum Balai Pustaka, Jakarta.

Mawardi. 1960. *Al-Akhkam Al-Sulthaniyyah*, Beriut: Dar Al-Fik.

Moeloeng J.Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda karya. 1991).

Mulyono. 2008. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar – Ruzz Media.

- Mulyasa. E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. (Bandung: Remaja Rosdakarya).
- _____. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution S. 1982. *Metode Penelitian Naturalistik*, (Bandung: Jammars).
- Nawawi Hadari dan Martini Mimi. 1996. *Penelitian Terapan*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press).
- Pearce, J.A dan Robinson. 1997. *Strategic Management: Formulation, Implementation and Control*, (New York: Irwin, Mc Graw-Hill).
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 13 Tahun 2007 tentang Kepala Sekolah.
- Permadi. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ramayulis. 2008. *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia).
- Raziq, Ali Abdul. 1985. *Khalifah dan Pemerintahan dalam Islam*, Bandung: Pustaka.
- Rivai, Veithzal & Arviyan Arifin. 2009. *Islamic Leadership; Membangun Super Leadership Melalui Spiritual*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian P. Sondang. 1982. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi* (Jakarta: Gunung Agung).
- Sobri, dkk. 2009. *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Soedijarto. 1993. *Menuju Pendidikan Nasional yang Relevan dan Bermutu*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta).
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional.

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Wahjosumidjo. 2005. Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya), Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wahyudi. 2009. Kepemimpinan Kepala Sekolah; Dalam Organisasi Pembelajaran,(Bandung: Alfabeta).

LAMPIRAN 1

Pedoman Wawancara Kepala Madrasah

1. Bagaimana usaha anda dalam membuat perencanaan program-program sekolah untuk peningkatan kinerja guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko?
2. Apakah anda dalam menyusun organisasi sekolah membagi tugas dengan kemampuan keahlian dan bakat masing-masing?
3. Bagaimana bentuk pelaksanaan anda dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko ?
4. Bagaimana upaya anda dalam meningkatkan kualitas guru ?
5. Manajemen apasaja yang anda lakukan dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Muhammadiyah Pattongko?
6. Darimanakah anda mengambil referensi terkait dengan manajemen yang telah diterapkan?
7. Apa yang anda rasakan dengan penerapan manajemen tersebut?
8. Apakah ada guru yang pernah melakukan tindakan indisipliner?
9. Tindakan apa yang anda lakukan terhadap guru yang melakukan tindakan indisipliner?
10. Apa tugas dan tanggung jawab kepala madrasah?

Lampiran 2

Pedoman Wawancara Guru

1. Bagaimana pendapat bapak/ibu tentang kepemimpinan kepala MTs. Muhammadiyah Pattongko ?
2. Apakah kepala madrasah pernah mengadakan pelatihan atau workshop kepada guru-guru dalam meningkatkan kinerja guru ?
3. Pernahkah kepala madrasah melakukan tindakan indisipliner, seperti terlambat datang atau tidak masuk tanpa keterangan ?
4. Apakah setiap kali peraturan dan kebijakan sekolah guru juga dimintai pendapat oleh kepala madrasah ?
5. Apa manfa'at atau yang dirasakan oleh guru dari penerapan manajemen yang dilakukan oleh kepala MTs. Muhammadiyah Pattongko ?

Lampiran 3

CATATAN LAPANGAN

Hari/Tanggal	: Jumat, 9 Juni 2017
Jam	: 06.30 – 13.15
WIB Tempat	: Ruang kepala, ruang guru, ruang kelas
Obyek Pengamatan	: Kehadiran guru dan warga madrasah
Metode	: Observasi

A. Deskripsi

Pagi hari ini, peneliti datang ke madrasah sebelum jam 07.00 WIB dengan maksud ingin mengetahui kehadiran warga madrasah. Kehadiran tenaga kependidikan datang lebih awal untuk mempersiapkan setiap ruang kelas dan ruang-ruang yang akan dipergunakan dalam kegiatan pembelajaran. Kemudian beberapa siswa datang terutama tugas piket kebersihan kelas. Sebagian guru juga mulai berdatangan. Kepala madrasah datang langsung menuju ruang kerjanya dan selanjutnya menyalami bawahannya yang telah hadir baik di ruang tata usaha maupun ruang guru.

B. Tafsir

Kedatangan tenaga kependidikan ke madrasah lebih awal dan diikuti sebagian pebelajar dan juga guru maupun tenaga kependidikan termasuk kepala madrasah. Mereka datang ke madrasah dengan tenang dan tertib.

CATATAN LAPANGAN

Hari/Tanggal : Sabtu , 10 Juni 2017
Jam : 07.00 – 09.35 WIB
Tempat : Ruang Kepala Madrasah
Informan : Dra. St. Rohani, M.Pd.I
Metode : Pengamatan dan Dokumentasi

A. Deskripsi

Ketika saya memasuki ruangan kepala madrasah, saya kemudian dipersilahkan duduk di kursi tamu untuk menunggu sebentar karena kepala madrasah masih ada urusan dengan salah wakil kepala madrasah. Setelah beberapa saat beliau tanya tentang maksud kedatangan saya. Kemudian saya menjelaskan maksud kedatangan saya kepada beliau. Saya menanyakan dokumen RKM dan KTSP, beliau dengan segera mengambilkan dokumen dari rak di samping meja kerja beliau dan menyerahkan kepada saya. Segera saya membaca sambil mencatat beberapa bagian dari dokumen. Di dokumen KTSP tersebut saya memperoleh data mengenai visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah, KKM, struktur kurikulum dan jadwal pelajaran. Sementara di dokumen RKM diperoleh informasi mengenai program kerja madrasah baik jangka pendek, menengah dan panjang. Jumlah guru dan karyawan serta Rencana Anggaran Belanja Madrasah juga bisa diketahui.

Dari dokumen profil madrasah saya memperoleh data mengenai jumlah sejarah berdirinya madrasah, pergantian pimpinan dari masa ke masa, jumlah siswa, prestasi yang dicapai siswa yang menggambarkan kualitas madrasah.

B. Tafsir

Tertib administrasi menjadi tolak ukur bagaimana pimpinan dan warga madrasah mudah untuk mendapatkan informasi perkembangan madrasah, sehingga lebih fleksibel untuk dimonitoring dan dievaluasi. Visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah dirumuskan dengan baik, hal ini penting karena kurikulum merupakan panduan kerja bagi semua elemen madrasah, sehingga upaya peningkatan mutu pendidikan di MTs. Muhammadiyah Pattongko akan tercapai.

CATATAN LAPANGAN

Hari/Tanggal : Senin, 12 Juni 2017
Jam : 10 – 11.00 WIB
Tempat : MTs. Muhammadiyah Pattongko
Informan : Dra. St. Rohani, M.Pd.I
Metode : Dokumentasi

A. Deskripsi

Untuk melengkapi data dalam penelitian ini saya juga melakukan studi dokumentasi pada album foto kegiatan madrasah. Dari dokumen foto tersebut diperoleh beberapa kegiatan madrasah yang berhubungan proses KBM, kesiswaan, supervisi, dan lain-lain. Oleh Ibu Rohani saya dianjurkan menghadap ke kepala TU supaya nanti operator komputer kantor yang mengkopikan ke flashdisk yang saya bawa, supaya nanti saya bisa menggunakan filenya sesuai yang saya butuhkan.

B. Tafsir

Dokumentasi yang lengkap memberikan kemudahan bagi siapa saja untuk mengetahui berbagai jenis kegiatan yang sudah dilaksanakan oleh madrasah. Dari gambaran itulah pemangku pendidikan di MTs. Muhammadiyah Pattongko bisa memproyeksikan langkah kongkret untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kualitas guru serta tenaga kependidikan.



FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Kantor : Jl. Sultan Alauddin No. 259 (Menara Iqra' Lt. IV) Makassar 90221 Fax./Telp. (0411) 866972

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 00497 / FAI / 05 / A.6-III/ V / 38 / 17
Lamp : -
Hal : Pengantar Penelitian

Kepada Yang Terhormat,
Ketua LP3M Unismuh Makassar
Di -
Makassar.

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar menerangkan bahwa Mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Elli Ermawati. H
Nim : 105 19 1900 13
Fakultas/ Prodi : Agama Islam/ Pendidikan Agama Islam
Alamat : Kompleks BPH. Bumi 12 Makassar

Benar yang bersangkutan akan mengadakan penelitian dalam rangka penyelesaian skripsi dengan judul:

"MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS MUHAMMADIYAH PATTONGKO DESA PATTAONGKO KEC. SINJAI TENGAH KAB. SINJAI".

Atas kesediaan dan kerjasamanya kami haturkan Jazaakumullahu Khaeran Katsiran.

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

03 Ramadhan 1438 H.
Makassar, -----
29 Mei 2017 M.



Dekan,

H. Mawardi Pewangi, M. Pd.I.

NIM/ 554 612



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 1015/Izn-5/C.4-VIII/VI/37/2017
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

3 Ramadhan 1438 H
29 Mei 2017 M

Kepada Yth,

Bapak MTS Muhammadiyah Pattongko Kec. Sinjai Tengah

di -

Sinjai

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 00497/FAI/ /A.6-II/V/38/17 tanggal 29 Mei 2017, mencrangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Elli Ermawati. H**
No. Stambuk : **105 19 1900 13**
Fakultas : **Fakultas Agama Islam**
Jurusan : **Pendidikan Agama Islam**
Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

“Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kec. Sinjai Tengah Kab. Sinjai”

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 3 Juni 2017 s/d 3 Agustus 2017.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
NBM 101 7716



**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH SINJAI
MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) MUHAMMADIYAH PATTONGKO**
Alamat : Jl. Mattiro Baji No. 22 Pattongko Kec. Sinjai Tengah, KP. 92652

**SURAT KETERANGAN
TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : B.36/MTs/09.02.04/PP.00/08/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala MTs. Muhammadiyah Pattongko, Kec. Sinjai Tengah, Kab. Sinjai menerangkan bahwa:

Nama : **ELLI ERMAWATI. H**
Nim : 10519190013
Universitas : Universitas Muhammadiyah Makassar
Program : Jurusan Pendidikan Agama Islam
Judul Penelitian : **MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs. MUHAMMADIYAH PATTONGKO DESA PATTONGKO, KECAMATAN SINJAI TENGAH, KABUPATEN SINJAI**

Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan penelitian di MTs. Muhammadiyah Pattongko dari tanggal **3 Juni s/d 3 Agustus 2017**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pattongko, 4 Agustus 2017

Kepala Madrasah,



Dra. St. ROHANI, M.Pd.I
NIP 19591231 199803 2 001

RIWAYAT HIDUP



Elli Ermawati. H. lahir di Desa Padaelo Kecamatan Lamuru Kabupaten Bone pada tanggal 20 Nopember 1995. Anak Keenam dari enam bersaudara. Buah hati dari pasangan Haling dan Hadinang (Almarhumah).

Mulai menapaki dunia pendidikan formal pada tahun 2001 di SDN 112 Sattulu, dan tamat pada tahun 2007. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di MTs. Muhammadiyah Pattongko, dan tamat pada tahun 2010. Pada tahun yang sama, penulis kembali melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Sinjai Tengah, dan tamat pada tahun 2013. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi dan terdaftar di Universitas Muhammadiyah Makassar pada Fakultas Agama Islam Jurusan Pendidikan Agama Islam, dan selesai pada tahun 2017 dengan meraih gelar sarjana S1. Penulis mulai aktif pada lembaga kemahasiswaan intra kampus periode 2014-2015 pengurus inti di Komunitas Mahasiswa Kreatif (KOMET) di bawah naungan BEM. Penulis pernah aktif di Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) PAI Fakultas Agama Islam periode 2014-2015 Departemen bidang Minat dan Bakat. Kemudian Menjabat sebagai Departemen bidang Seni dan Budaya di Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Agama Islam pada tahun 2015-2016.