

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs. MUHAMMADIYAH
JAUHPANDANG KAB. WAJO**



Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Pada Program Studi
Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Makassar

Oleh:
MUH. ERWIN RASYID
105 19 2477 15

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
1440 H/2019 M**

ABSTRAK

MUH. ERWIN RASYID. 10519247715. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Jauh Pandang. Dibimbing oleh Dr. Dahlan Lama Bawa, S.Ag.,M.Ag. dan Drs. Samsuriadi, MA.

Tujuan penelitian: 1) Untuk Mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Jauh Pandang Kab. Wajo, 2) Untuk Mengetahui Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Jauh Pandang Kab. Wajo, 3) Untuk Mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Jauh Pandang Kab. Wajo

Metode penelitian yang dipergunakan dalam Penelitian Ini adalah analisis Kualitatif. Lokasi dan objek penelitian yang digunakan bertempat di MTs. Muhammadiyah Jauh Pandang Desa Jauh Pandang Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. Fokus penelitian yaitu Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Muhammadiyah Jauh Pandang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, dan Documentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah Reduksi data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepala Madrasah Tsanawiyah Jauh Pandang dalam kepemimpinannya senantiasa memberikan kesempatan kepada guru dalam memberikan ide demi kemajuan pendidikan dan menyikapi semua aspirasi dan saran dari guru, melakukan kerja sama dengan guru, memotivasi guru dan memantau kinerja guru agar dapat meningkatkan mutu pendidikan. 2) Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Jauh Pandang memperlihatkan kinerja yang baik dengan indikator atau tolak ukur kinerja guru, yaitu dari kelengkapan perangkat pembelajaran guru sebelum melakukan kegiatan pembelajaran dengan menggunakan metode-metode dalam setiap pembelajaran dan mengevaluasi hasil belajar peserta didik. 3) Kepala Madrasah Muhammadiyah Jauh Pandang dalam peranannya sebagai pemimpin dalam fokus pada tugasnya sebagai Motivator, inovator dan Administrator. Tugas sebagai motivator kepala Madrasah senantiasa memberikan motivasi pada guru untuk meningkatkan kinerjanya, sebagai inovator kepala Madrasah senantiasa memberikan ide-ide terbaru demi memudahkan tercapainya tujuan pendidikan, dan sebagai administrator kepala madrasah berperan mengawasi kelengkapan perangkat pembelajaran guru dan mensupervisi guru.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وعلى آله واصحابه أجمعين

Puji syukur kami panjatkan kehadiran dan junjungan Allah SWT. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabiullah Muhammad SAW, para sahabat dan keluarganya serta ummat yang senantiasa istiqamah di jalan-Nya. Dengan kesungguhan dan keyakinan untuk terus melangkah, akhirnya sampai di titik akhir penyelesaian skripsi.

Berbagai pihak telah banyak memberikan dorongan dan bimbingan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini lebih optimal. Oleh karena itu dalam kesempatan ini peneliti haturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Ibunda Alm. Muna tercinta dan Ayahanda Abd. Rasyid tercinta yang telah membesarkan penulis, menyayangi, mendidik dengan ikhlas dan penuh dengan kesabaran, dan memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini, serta memberikan dukungan moril maupun materil dan doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis. Tidak lupa peneliti haturkan terima kasih kepada saudara Rosdiana Rasyid, Cici

Musyarafah, Jamaluddin dan Lutfi Dzaki Zaidan serta semua keluarga yang telah memberikan nasehat, motivasi serta do'a yang tulus.

2. Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM selaku Rektor Unismuh Makassar
3. Drs. H. Mawardi Pewangi, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Agama Islam
4. Dr. Amirah Mawardi, S.Ag, M.Si, selaku Ketua Prodi Pendidikan Agama Islam
5. Dr. Dahlan Lama Bawa, S.Ag., M.Ag. dan Drs. Samsuriadi, MA. pembimbing I dan pembimbing II yang dengan tulus ikhlas meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian ini dapat dirampungkan sejak dari awal hingga selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah menanamkan berbagai ilmu yang bermanfaat bagi peneliti. Begitu pula penulis haturkan terima kasih kepada pihak perpustakaan Universitas Muhammadiyah Makassar,
7. Kepala Madrasah MTs. Muhammadiyah Jauhpendang beserta stafnya yang telah memberikan izin, bantuan, dan kerja samanya dalam penelitian.
8. Ucapan terima kasih kepada Siti Hadijah, Aswan Setiawan Haris, Wahyudin, Muh. Sugiarto, Abdurahman Syaf, Agustriawan dan Amar Ma'ruf alias Anda'e yang berpengaruh dalam kehidupan peneliti yang selalu memberikan motivasi , dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Keluarga besar PAJ yang senantiasa menemani dalam suka dan duka dalam kehidupan sehari-hari yang sangat berkesan serta arahan dan petunjuk selama penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman PAI kelas E angkatan 15 yang senantiasa menemani perjalanan kuliah dan berbagi pengalaman hingga penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, peneliti ucapkan terima kasih banyak.

Akhir kata, penulis senantiasa mengharapkan kritikan dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun karena penulis yakin bahwa suatu persoalan tidak akan berarti sama sekali tanpa adanya kritikan. Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, terutama bagi diri pribadi peneliti.

Makassar, 06 Juli 2019
Peneliti

Muh. Erwin Rayid
Nim: 10519247715

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
BERITA ACARA MUNAQASYAH.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumuan Masalah	9
C. Tujuan Penulisan	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN TEORITIS.....	11
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah	11
1. Kepemimpinan	11
2. Kepala Madrasah	16
B. Kinerja Guru	22
1. Pengertian Kinerja Guru	22
2. Macam-macam Kinerja Guru	29
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	32
4. Indikator Kinerja Guru	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian	36

B. Lokasi dan Objek Penelitian	36
C. Fokus Penelitian	36
D. Deskripsi Fokus Penelitian.....	36
E. Sumber Data	37
F. Instrumen Penelitian	38
G. Teknik Pengumpulan Data	40
H. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	44
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	44
1. Sejarah Singkat MTs. Muhammadiyah JauhPandang...	44
2. Profil Madrasah.....	45
3. Visi, Misi dan Tujuan MTs. Muhammadiyah Jauhpendang.....	45
4. Data Pengajar MTs. Muhammadiyah JauhPandang	46
5. Data Jumlah Siswa MTs. Muhammadiyah Jauhpendang.....	48
6. Data Sarana dan Prasarana	49
B. Kepemimpinan Kepala MTs. Muhammadiyah Jauhpendang	50
C. Kinerja Guru MTs. Muhammadiyah Jauhpendang	54
D. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammdiyah Jauhpendang.....	62
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel. 1.	Profil Madrasah MTs. Muhammadiyah Jauhpendang	45
Tabel. 2.	Data pengajar MTs. Muhammadiyah Jauhpendang.....	47
Tabel. 3.	Data jumlah siswa MTs. Muhammadiyah Jauhpendang .	49
Tabel. 4.	Data Sarana dan Prasaran MTs. Muhammadiyah Jauhpendang.....	50



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan perilaku individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Secara lebih sederhana dibedakan antara kepemimpinan dan manajemen, yaitu pemimpin mengerjakan sesuatu yang besar, sedangkan manajer sesuatu dengan benar. Landasan inilah yang menjadi acuan mendasar untuk melihat peran pemimpin dalam suatu organisasi. Perbedaan ini memberikan gambaran bahwa pemimpin biasanya terkait dengan tingkat kebijakan puncak atau mengambil keputusan puncak yang bersifat menyeluruh dalam organisasi, sedangkan manajer merupakan pengambilan keputusan tingkat menengah¹. Sehingga kepemimpinan kepala madrasah juga dituntut untuk mampu menciptakan iklim organisasi yang baik agar semua komponen madrasah dapat memerankan diri secara bersamaan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi madrasah.

Dalam upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia, dunia pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting terutama dalam mempersiapkan generasi baru yang mampu menjadi penerus dan pelaksana pembangunan di segala bidang. Kualitas pendidikan dapat

¹ Rasmianto, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Berwawasan Visi-Transformatif Dalam Otonomi Pendidikan* (Malang: Jurnal el-Harakah, *Wacana Kependidikan, Keagamaan dan Kebudayaan*, fakultas Tarbiyah UIN-Malang Edisi 59, 2003), hlm. 15

dicapai apabila semua komponen pendidikan dapat berjalan sesuai dengan peranannya. Salah satu komponen pendidikan yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan madrasah adalah kepala madrasah.

Kepala madrasah sebagai Leader diharapkan dapat memainkan peranannya dalam mempengaruhi bawahannya, khususnya para guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Untuk melaksanakan pekerjaan seperti itu tidaklah mudah karena pekerjaan seperti itu menuntut adanya sejumlah hal yang dimiliki olehnya. Mereka tidak hanya dituntut memiliki kemampuan di bidang pengetahuan, tetapi juga harus memiliki keterampilan mengendalikan emosi untuk memahami diri sendiri dan orang lain. Dan yang lebih penting lagi adalah seorang pemimpin adalah bukan pemain ego². Untuk itu di dalam lembaga pendidikan islam, pemimpin benar-benar harus dipersiapkan dan dipilih secara selektif, mengingat peran yang dimainkan pemimpin dapat mempengaruhi kondisi keseluruhan organisasi. Maju-mundurnya lembaga pendidikan lebih ditentukan oleh faktor pemimpin daripada faktor -faktor lainnya³.

Dalam memimpin suatu madrasah, kepala madrasah dapat menekankan salah satu bentuk atau mode kepemimpinan yang ada. Model atau gaya kepemimpinan mana yang paling sesuai masih menjadi pertanyaan. Keberadaan madrasah sebagai organisasi pendidikan akan

² I. Donald Walters, *The Art of Leadership*, Terj. Kuswanto (Semarang: Dahara Prize, 2005), hlm. 15.

³ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Malang: Erlangga, 2007), hlm. 273.

berpengaruh terhadap keefektifan model kepemimpinan kepala madrasah yang diterapkan. Karena madrasah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena madrasah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan bersifat unik untuk menunjukkan bahwa madrasah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Oleh karena itu, madrasah yang bersifat kompleks dan unik itulah, maka madrasah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi, sehingga keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kepala madrasah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin madrasah⁴. Dalam Hadist Nabi dijelaskan tentang kepemimpinan, Nabi Saw Bersabda:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: أَلَا كَلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَا لَأَمِيرٍ لِّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّخْلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya:

Ibnu Umar R.A. berkata: Saya telah mendengar Rasulullah Saw Bersabda: setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal akyat yang dipimpinya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga

⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Tinjauan Teoritik dan Permasalahan) (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 81

suaminya akan ditanya perihal tanggung jawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawab) dari hal yang dipimpinnya.(Bukhari, Muslim)⁵.

Berdasarkan hadis di atas maka kepala madrasah harus melaksanakan *school reform* mengajak seluruh komponen pendidikan yang ada di madrasah untuk melakukan reorganisasi dalam upaya mewujudkan peningkatan mutu pendidikan yang saat ini menjadi dambaan seluruh bangsa dan negara. Dalam hal ini Ngalim Purwanto berpendapat bahwa:

Kepala Madrasah sebagai pimpinan mempunyai peranan yang sangat berpengaruh di lingkungan Madrasah yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas kepala Madrasah sebagai pimpinan ialah membantu para guru mengembangkan kesanggupan mereka secara maksimal dan menciptakan suasana hidup Madrasah yang sehat, mendorong guru-guru, pegawai tata usaha, murid dan orangtua untuk mempersatukan kehendak pikiran, dan tindakan dalam kegiatan kerja sama yang efektif bagi tercapainya tujuan-tujuan Madrasah.⁶

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa kepala madrasah merupakan pemimpin yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar di dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya, seorang kepala madrasah harus mampu menjadi penggerak, sehingga semua karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Tentunya untuk mengatur semua pekerjaan dan pembagian tugas di dalam madrasah haruslah betul-betul

⁵ Abu Abdullah bin Muhammad Ismail al- Bukharī, *Sahih al-Bukhari*, Kitab: Jum'at Babalat Jumat di Desa dan Kota, No. Hadis◌ : 844 (Beirut: Dar as-Sa'bu, t.t), hlm. 139.

⁶ Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan*, (Cet .VII Jakarta: Sumber Wijaya,1992), hlm. 49-50.

diperhatikan kepala madrasah, agar semua karyawan dapat bekerja dengan baik dan tujuan dapat tercapai.

Tugas kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan bukanlah pekerjaan yang mudah. Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala madrasah harus mampu mendorong kinerja bawahan agar bekerja secara sukarela, menampilkan kinerja yang tinggi untuk mencapai standar mutu yang diharapkan oleh orang tua, masyarakat, industri dan pemerintah.⁷

Kepala madrasah bertanggung jawab penuh terhadap lembaga yang dipimpinnya. Dengan berbekal kelebihan yang ada pada dirinya dan sebagainya pejabat formal dilingkungannya, mampu membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya menuju tujuan yang dicita-citakan bersama. Kepala Madrasah harus mampu menumbuhkan kedisiplinan tenaga pendidikan, terutama disiplin diri (*self discipline*). Dalam hal ini kepala madrasah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya.
2. Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya.
3. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.⁸

Perilaku kepala madrasah memiliki hubungan dengan kinerja guru. Dalam upaya peningkatan kinerja guru di madrasah, kepala madrasah

⁷ Syafarudin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*. (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 53

⁸ Mulyasa E. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 141.

sebagai pemimpin tertinggi memiliki peranan yang penting. Kinerja para guru menjadi tinggi apabila ia dapat memainkan peranan kepemimpinan secara efektif. Sebaliknya kinerja guru akan menjadi lemah apabila ia tidak dapat memainkan peranan kepemimpinan yang efektif. Kinerja guru dapat meningkat dan dapat menurun. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: perilaku kepemimpinan kepala madrasah, pelibatan atau pemberdayaan guru dalam pengambilan keputusan yang menentukan jalannya madrasah, kondisi organisasi yang menyenangkan atau tidak, dan kesejahteraan dan kesempatan untuk pengembangan diri di Madrasah.

Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapatkan perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam suatu pekerjaan berhasil atau gagal. Menurut Colquitt ada tiga komponen yang dapat menjadi indikator kinerja yaitu:

1. Kinerja dalam tugas, baik rutin maupun nonrutin yang disebut tugas adaptif;
2. Kinerja yang disebut dengan perilaku kewarganegaraan (*citizenship behavior*), yaitu perilaku sukarela yang dikerjakan seseorang yang tidak termasuk tugasnya, tetapi mempunyai sumbangan terhadap pencapaian organisasi, dengan menunjukkan kerja yang melampaui tugas normal tanpa mengahrapkan imbalan karena kecintaanya terhadap organisasi; dan

3. Perilaku negatif yang mengganggu ketercapaian organisasi seperti sabotase, korupsi, menghamburkan sumber daya, gosip, pelecehan, dan penyalagunaan kewenangan.⁹

Kinerja guru dipengaruhi oleh tiga faktor utama. Yaitu, motifasinya, kemampuan dan ketepatan penugasan. Sedangkan motivasi kerja guru ditentukan empat faktor yaitu, dorongan untuk berkerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas dan penghargaan terhadap tugas. Kinerja guru dapat diukur dari tugas utama guru yaitu kinerja guru dalam mendesain program pembelajaran dan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Oleh karena itu, untuk menjadikan madrasah menjadi lebih maju, kepala madrasah sebagai pemimpin tentunya harus berani untuk melakukan pengembangan dan perubahan di lingkungan madrasah yang di pimpinnya. Perubahan tersebut dilakukan dengan tujuan agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternalnya. Untuk itu maka perlu dilakukan perubahan di lingkungan internal dulu, terutama *mind set* gurunya, agar madrasah akan lebih responsif dan kompetitif dalam menghadapi perubahan.

Efektivitas madrasah tercapai, apabila kepala Madrasah selalu memerhatikan dan melaksanakan:

1. Madrasah harus secara terus menerus menyesuaikan dengan kondisi internal dan eksternal yang muktahir;

⁹Jamil suprihatiningrum, *Guru Profesiona Pedoman Kinerja, Kualifikasi Dan Kompetensi Guru* , (Cet III, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hlm. 39.

2. Mampu mengkoordinasikan dan mempersatukan usaha sumber daya manusia ke arah pencapaian tujuan;
3. Perilaku sumber daya manusia ke arah pencapaian tujuan dapat dipengaruhi secara positif apabila kepala Madrasah mampu melakukan pendekatan secara manusiawi;
4. Sumber daya manusia merupakan satu komponen penting dari keseluruhan perencanaan organisasi;
5. Dalam rangka pengelolaan kepala madrasah harus mampu menegakkan hubungan yang serasi antara tujuan Madrasah dengan sumber daya manusia yang ada;
6. Dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi Madrasah, fungsi sumber daya manusia harus ditumbuhkan sebagai satu kekuatan utama.¹⁰

Berdasarkan keenam butir tersebut menunjukkan betapa dominan perana sumber daya manusia dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi madrasah. Sehingga kepala madrasah harus betul-betul memahami jaringan pengelolaan sumber daya manusia mulai dari proses rekrutmen atau pengangkatan sampai pemberhentian.

Kepemimpinan kepala madrasah memiliki arti vital dalam penyelenggaraan pendidikan dan telah mendapat tugas dengan pekerjaan untuk menghasilkan perubahan yang telah direncanakan, hal ini hanya bisa

¹⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Tinjauan Teoritik dan Permasalahan) (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 273

dilakukan oleh orang-orang profesional, yaitu manusia-manusia yang memiliki kompetensi dan profesionalisme sehingga meningkatkan dan memajukan di dunia pendidikan. Terkait dengan pembahasan 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 **“Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Muhammadiyah Jauh Pandang Kab. Wajo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Jauh Pandang Kab. Wajo ?
2. Bagaimana Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Jauh Pandang Kab. Wajo ?
3. Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Jauh Pandang Kab. Wajo ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk Mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Jauh Pandang Kab. Wajo

2. Untuk Mengetahui Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Jauh Pandang Kab. Wajo
3. Untuk Mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Jauh Pandang Kab. Wajo

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik bersifat teori maupun yang bersifat praktis di antaranya:

1. Teoritis
 - a. Pengembangan ilmu manajemen pendidikan terutama berkenaan dengan masalah peningkatan kinerja guru yang memberikan implikasi praktis bagi penyelenggara pendidikan madrasah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien, efektif dan produktif.
 - b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian serupa di masa yang akan datang.
2. Praktis
 - a. Diharapkan dapat menjadi pegangan, rujukan atau sebagai masukan bagi para pendidik, praktisi pendidikan, pengelolaan lembaga pendidikan yang memiliki kesamaan karakteristik.
 - b. Memberikan informasi kepada kepala madrasah yang bersangkutan dan warga madrasah tentang pentingnya peningkatan kerja guru yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan untuk menjawab tuntutan dan kebutuhan madrasah dan masyarakat.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah mencapai taret organisasi yang telah dtentukan. Istilah kepemimpinan atau *Leadership* berasal dari kata “pemimpin” atau “*leader*” sebagai teori dan pendapat para ahli mengenai kepemimpinan diantaranya: Miftah Tiha, Menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas sebuah kelompok yang diorganisir untuk mencapai tujuan.¹

Pengertian kepemimpinan Menurut wahjosumidjo dan Suharsimi Arikunto

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seseorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (*posisi*) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.²

¹Khatib Pahlawan Karyo, *kepemimpinan Islam dan Dakwah*, (Cet. I, Jakarta: Amzah, 2005), hlm. 54-69.

² Ana Lusi, *40 pengertian kepemimpinan menurut para ahli*, (<http://lusysaycin07.blogspot.com/2014/04/40-pengertian-kepemimpinan-menurut-para.html>), pada tanggal 13 Desember 2018 Pukul 12.11 WITA

Kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan suka rela menyumbangkan kemampuannya secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan.

Hadari Nawawi mengemukakan pendapat bahwa: kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang dilakukan.³

Di dalam Al-Qur'an pun membahas tentang pemimpin,

dalam Al-Quran surah An-Nisa'/4: 59 Allah Swt Berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya⁴.

Berdasarkan Ayat di atas, pemimpin adalah orang yang harus dipatuhi selagi apa yang diperintahkan oleh seorang pemimpin itu benar. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Berdasarkan pengertian di atas mengandung beberapa unsur pokok antara lain:

³Muwahid Shuhan dan Soim, *Manajemen Pendidikan Islam*, (yogyakarta: Teras, 2013), hlm.120

⁴ Departemen Kementrian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (2016: Madinah Qur'an), hlm. 87

- 1) Kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat memimpin dan anggotanya berinteraksi.
- 2) Di dalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses mempengaruhi bawahan oleh pemimpin, dan
- 3) Adanya tujuan bersama yang harus dicapai.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

b. Dasar-dasar Kepemimpinan

Dasar dasar kepemimpinan dalam islam yang harus diketahui dan dihayati oleh seorang pemimpin antara lain yaitu:

- 1) Mengetahui dan meghayati tugas yang dibebankan kepadanya.
- 2) Mengenal diri pribadi dan selalu berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkannya.
- 3) Berusaha menjadi suri tauladan terhadap anggotanya.
- 4) Setiap anggota harus mengetahui keadaan yang sebenarnya masalah-masalah yang akan dikerjakan oleh organisasi.
- 5) Setiap tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh anggota benar-benar telah dimengerti dan dapat dikerjakan dan dapat diawasi.
- 6) Menyelenggarakan latihan-latihan diantara anggota agar mereka merupakan tim yang baik.
- 7) Menumbuhkan rasa tanggung jawab anggota terhadap organisasi.

8) Bertanggung jawab penuh atas segala tindakan yang dilakukan oleh pemimpin atau anggota.

9) Menggunakan organisasi sesuai dengan kemampuannya⁵.

c. Gaya Kepemimpinan

Memimpin bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Semakin banyak anggota yang dipimpin, akan semakin banyak tantangan dalam memimpin. Mengapa demikian, karena semakin banyak karakteristik dari setiap bawahan, pemimpinpun harus menyesuaikan gaya kepemimpinan yang sesuai bagi setiap bawahannya. Adapun gaya-gaya kepemimpinan antara lain:

1) Gaya Mendikte (*telling*)

Gaya ini diterapkan jika kematangan anak buah rendah, dan memerlukan petunjuk serta pengawasan yang jelas. Gaya ini disebut mendikte karena pemimpin dituntut untuk mengatakan apa, bagaimana, kapan, dan dimana tugas dilakukan. Gaya ini menekankan pada tugas, sedangkan hubungan hanya dilakukan sekedarnya saja.

2) Gaya Menjual (*Selling*)

Gaya ini diterapkan apabila kondisi anak buah dalam taraf rendah sampai moderat. Mereka telah memiliki kemampuan untuk melakukan tugas, tetapi belum didukung oleh kemampuan yang memadai. Gaya ini disebut menjual karena pemimpin selalu memberikan petunjuk yang

⁵Abdul Manab, *Manajemen Kurikulum Pembelajaran di Madrasah: pemetaan pengajaran*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), hlm. 126

banyak. dalam tingkat kematangan anak buah, diperlukan tugas serta hubungan yang tinggi agar dapat memelihara dan meningkatkan kemauan yang telah dimiliki.

3) Gaya Melibatkan Diri

Gaya ini diterapkan apabila tingkat kematangan anak buah berada dalam taraf kematangan moderat sampai tinggi. Mereka mempunyai kemampuan, tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri. Gaya ini disebut mengikut sertakan karena pemimpin dengan anak buah bersama-sama berperan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam kematangan semacam ini, upaya tugas tidak diperlukan, namun upaya hubungan perlu ditingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah.

4) Gaya Mendelegasi

Gaya ini diterapkan jika kemampuan dan kemauan anak buah lebih tinggi. Gaya ini mendelegasikan karena anak buah dibiarkan melaksanakan kegiatannya sendiri, melawan pengawasan umum. Hal ini dilakukan jika anak buah berada pada tingkat kedewasaan yang tinggi. Dalam tingkat kematangan seperti upaya tugas hanya diperlukan sekedarnya saja, demikian upaya hubungan⁶.

d. Tugas penting seorang pemimpin

- 1) Mendefinisikan misi dan peranan organisasi (*involves the definition of the institutional organizational mission and role*)

⁶ Ibid, hlm. 129

- 2) Seorang pemimpin adalah merupakan pengejawatahan tujuan organisasi (*the institutional embodiment of purpose*)
- 3) Mempertahankan keutuhan organisasi (*to defend the organization's integration*)
- 4) Mengendalikan konflik internal yang terjadi didalam organisasi (*the ordering of internal conflict*)

2. Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepala Madrasah

Istilah kepala Madrasah berasal dari dua kata kepala dan Madrasah. Kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin. Keduanya sama-sama menghadapi atau mengepalai suatu kelompok dan keduanya sama-sama mempunyai tanggung jawab⁷. Sedangkan Madrasah diartikan sebuah lembaga yang di dalamnya terdapat aktivitas belajar mengajar.

Berdasarkan rumusan di atas secara sederhana maka kepala madrasah diartikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin suatu Madrasah dimana diselenggaraan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.

Dalam praktik organisasi kata memimpin, mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan

⁷ Purwo Darminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta : Erlangga, 1993), hlm. 482

sebagainya. Betapa banyaknya variabel arti yang terkandung dalam kata memimpin memberikan indikasi betapa luas tugas dan peranan kepala Madrasah, sebagai seorang pemimpin suatu organisasi yang bersifat kompleks dan unik.⁸

Menurut Daryanto “Kepala Madrasah merupakan personil Madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan Madrasah”⁹. Kepala Madrasah mempunyai wewenang dan tanggungjawab terhadap seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan Madrasah yang di pimpinnya dengan dasar pancasila dan bertujuan untuk:

- 1) Meningkatkan kecerdasan dan keterampilan;
- 2) Meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa;
- 3) Mempertinggi budi pekerti;
- 4) Memperkuat kepribadian;
- 5) Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.

Kepala madrasah yang efektif adalah kepala madrasah yang mempunyai kemampuan manajerial yang handal dan visioner, yaitu mampu mengelola madrasah dengan baik dan mempunyai gambaran mental tentang masa depan yang dipacu bagi madrasah yang dipimpinnya. Kepala madrasah tidak hanya bertanggungjawab atas kelancaran jalannya madrasah secara akademisi saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan

⁸Wahyjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala sekolah tinjauan teoretik dan permasalahannya*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 83

⁹ H.M.Daryanto, *Administrasi pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 80

masyarakat di sekitarnya dengan merupakan tanggungjawabnya pula. Kepala madrasah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa di isi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan siapapun yang akan diangkat menjadi kepala madrasah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tentu saja : latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas.

Adapun peran dan tanggung jawab kepala madrasah pada hakekatnya erat dengan administrasi atau manajemen pendidikan, kepemimpinan pendidikan, dan supervisi pendidikan¹⁰

- 1) Kepala Madrasah Sebagai Pendidik (*Educator*)
- 2) Kepala Madrasah Sebagai Manajer Pendidikan
- 3) Kepala Madrasah Sebagai Administrator
- 4) Kepala Madrasah Sebagai Supervisor
- 5) Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin Pendidikan
- 6) Kepala Madrasah Sebagai Inovator
- 7) Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Oleh karena itu, kepala madrasah pada hakikatnya adalah pejabat formal sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Secara sistem jabatan kepala Madrasah sebagai pejabat atau pemimpin formal dapat diuraikan melalui berbagai pendekatan: pengangkatan, pembinaan, dan tanggungjawab.

¹⁰ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya: ELKAF, 2006), hlm. 134

Berbicara mengenai kepala madrasah, untuk menentukan Kepala Madrasah memang tidak sembarangan. Karena peranan aktif kepala madrasah sangat menentukan nasib kelangsungan perkembangan pendidikan yang seperti kita harapkan yaitu profesional dalam manajerial. Pemilihan kepala madrasah yang selektif ini sangat penting bagi kelangsungan perkembangan sebuah lembaga pendidikan. Kepala Madrasah adalah seorang pemimpin yang mengelola dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan pada lembaga.¹¹ kondisi ini menunjukkan bahwa kepala madrasah memegang peran dan fungsi yang penting dalam pembangunan serta mengembangkan lembaga pendidikan. Minimal peran kepala madrasah meliputi “Kepemimpinan Personalia, Kepemimpinan Pembelajaran, dan Kepemimpinan Pembiayaan”. Dengan menjalankan peran kepemimpinan tersebut diharapkan kepala madrasah dapat menciptakan kondisi organisasi agar dapat tercapai tujuan dari madrasah secara optimal.

b. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*), kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang

¹¹Mulyasa E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 97.

menyebabkan seorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan¹².

Dari uraian diatas seorang pemimpin harus mampu:

- 1) Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri pada guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing
- 2) Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi Madrasah dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan kepala madrasah sebagai organisasi memiliki tanggungjawab terhadap diri pribadi dan orang lain dalam menggerakkan anggotanya guna pencapaian tujuan yang diinginkan. Madrasah merupakan organisasi terkecil dalam lingkup pendidikan yang mampu mengantar peserta didik untuk menambah ilmu pengetahuan. Berdasarkan hal itu Madrasah dituntut mampu menumbuhkan kreativitas guru dan kepala madrasah, oleh karena itu kinerja kepala madrasah seharusnya tampak lebih baik dari guru dan staf lainnya. Kinerja kepala madrasah harus tampak dalam memainkan peranannya secara profesional. Kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah yang selalu menjadi suri tauladan bagi para bawahannya, suatu hal yang menarik di dunia kepemimpinan ialah mengapa bawahan baik secara perorangan maupun kelompok dengan

¹²Wahjosumidjo, *Op.Cit,hlm.104*

sadar selalu mengikuti dan melaksanakan apa yang dikehendaki oleh pemimpi. Demikian pula kinerja kepala madrasah sebagai pemimpin begitu besar suatu sumbangan atau kontribusi terhadap pencapaian tujuan Madrasah.¹³

Kepala madrasah merupakan suatu jabatan yang mengepalai Sekolah/Madrasah, di mana di dalamnya digunakan untuk proses pembelajaran, kepala madrasah merupakan organisasi terkecil, namun harus mempunyai program kerja yang dapat memberikan bawahannya suatu keberhasilan dalam pekerjaan. Kepala madrasah harus punya kepribadian yang mulia, jujur, berakhlak baik, dan berjiwa besar dan lain sebagainya. Menurut Mulyasa E. Kepemimpinan efektif mempunyai kriteria sebagai berikut:

- 1) Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif
- 2) Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
- 3) Mampu menjalin hubungan yang harmonis secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan madrasah dan pendidikan
- 4) Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di madrasah
- 5) Bekerja dengan tim manajemen
- 6) Berhasil mewujudkan tujuan Madrasah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.¹⁴

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala madrasah berhubungan langsung dengan pendidikan madrasah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat

¹³Wahjosumidjo, Op.Cit, hlm. 433

¹⁴Mulyasa E., *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 33

tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah sebagai salah satu pemimpin lembaga dalam sebuah pendidikan. Hal ini karena kepala Madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi Madrasah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan Guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata *To Perform*, yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut E Mulyasa kinerja:

adalah untuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilinya¹⁵

Adapun pendapat lain mengenai pengertian kinerja Menurut Hasibuan dalam Hadari Nawawi menyatakan bahwa:

“kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Selanjutnya dikatakannya juga bahwa hasil kerja atau presentasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja¹⁶.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan usaha seseorang tenaga kerja dalam hal ini guru yang

¹⁵ Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.88.

¹⁶ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hlm. 66.

dilakukan untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab. Tidak hanya prosesnya saja, namun tugas yang dihasilkan juga sesuai dengan yang diharapkan.

Guru dikenal dengan *al-mu'alim* atau *al-ustadz* dalam bahasa arab, yang bertugas memberikan ilmu dalam majelis taklim. Artinya, guru adalah seseorang yang memberikan ilmu. Pendapat klasik mengatakan bahwa guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar (hanya menekankan satu sisi tidak melihat sisi lain sebagai pendidik dan pelatih).¹⁷

Kata guru adalah salah satu kata yang sangat populer dan sering diucapkan manusia, walaupun dengan bahasa yang beragam. Karena, kebutuhan akan keberadaan guru ini sangat penting bagi manusia. Itulah sebabnya, sebelum nabi Adam diturunkan ke bumi dan membangun peradaban, terlebih dahulu dia belajar kepada Allah SWT. Sebagai "guru" pertama. Seperti yang disebutkan dalam Al-Quran Surah Al-Baqarah Ayat 31 Allah Swt Berfirman:

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَٰؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٣١﴾

Terjemahnya:

Dan Dia mengajarkan kepada Adam Nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada Para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!"¹⁸

¹⁷ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman kinerja, kualifikasi dan kompetensi guru*, (Cet. III, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hlm23.

¹⁸ Departemen Kementrian Agama, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (2016: Madinah Qur'an), hlm.6.

Berdasarkan ayat diatas yang dapat dipahami bahwa seorang guru merupakan aspek yang sangat penting, karena seorang gurulah yang mengajarkan kita dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa dan dari tidak paham menjadi paham. Seorang guru bukan hanya bertindak, tapi lebih dari itu, guru juga bertindak sebagai pendidik, pengayom, pembua kepda setiap orang yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya.

Dalam pepatah jawa, guru adalah *sosok yang diguguomongane lan ditiru kelakuane* (Dipercaya ucapannya dan dicontoh tindakannya). Menyandang profesi guru, berarti harus menjaga citra, wibawa, keteladanan, integritas, dan kredibilitasnya ia tidak hanya mengajar di depan kelas, tapi juga mendidik, membimbing, menuntun dan membentuk karakter moral yang baik bagi siswa. Sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Repebluk Indonesia No. 14 tahun 2015 Ttentang Guru dan Dosen Bab I Pasal 1 Yang berbunyi:

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.¹⁹

Berdasarkan beberapa pengertian di atas disimplkan bahwa guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran, serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat

¹⁹Undang-undang No.14 Tahun 2005 pasal 1. *tentang Guru dan Dosen.*

belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Guru adalah profesi yang sangat mulia. Inti tugas guru adalah menyelamatkan masyarakat dari kebodohan, sifat, serta perilaku buruk yang menghancurkan masa depan mereka. Peranan dan tugas yang di emban para guru itu sangat berat. Tugas guru tidak hanya mengajar, tetapi juga harus mendidik, membimbing, membina dan memimpin kelas. Tugas guru secara umum itu ada tiga yakni mendidik, mengajar, dan melatih²⁰, Sementara peranan guru juga sangat banyak, di antaranya (1) guru sebagai perancang penalaran; (2) guru sebagai pengelola pembelajaran; (3) guru sebagai pembelajaran; (4) guru sebagai evaluator; (5) Guru sebagai Konselor; (6) guru sebagai pelaksana kurikulum²¹.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas tentang kinerja dan guru dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah proses pencapaian tugas yang menjadi tanggungjawab guru baik yang berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran maupun tidak berkaitan langsung dengan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh faktor yang amat kompleks dan

²⁰ Suyanto, Asep Jiha, *Menjadi guru Profesional*, Jakarta: Eralangga, 2013), hlm.1

²¹ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman kinerja, kualifikasi dan kompetensi guru*, (Cet. III, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016),., hlm.30

menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal, ada tiga komponen yang dapat menjadi indikator kinerja yaitu:

- a. Kinerja dalam tugas, baik rutin maupun nonrutin yang disebut tugas adaptif;
- b. Kinerja yang disebut dengan perilaku kewarganegaraan (*citizenship behavior*), yaitu perilaku sukarela yang dikerjakan seseorang yang tidak termasuk tugasnya, tetapi mempunyai sumbangan terhadap pencapaian organisasi, dengan menunjukkan kerja yang melampaui tugas normal tanpa mengharapkan imbalan karena kecintaannya terhadap organisasinya; dan
- c. Perilaku negatif yang mengganggu ketercapaian tujuan organisasi, seperti sabotase, korupsi, menghamburkan sumber daya, gosip, pelecehan, dan penyalahgunaan kewenangan.²²

Berkaitan dengan kinerja guru, ada tiga faktor utama yang menentukan kinerja seseorang dan produktivitasnya antar lain:

- a. Motivasinya

Yang dimaksud dengan motivasi ialah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuannya yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan

²² Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman kinerja, kualifikasi dan kompetensi guru*, (Cet. III, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hlm. 39

berbagai sasaran. Keberhasilan organisasional tersebut memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya berupa harapan, keinginan, cita-cita dan berbagai jenis kebutuhan.

b. Kemampuannya

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

c. Ketepatan Penugasan

Dalam dunia manajemen ada ungkapan yang mengatakan bahwa yang tidak mengenali secara tepat pengetahuan, keterampilan, kemajuan, nakat dan minat para bawahannya. Memang telah terbukti bahwa dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian, mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah.²³

Masalah motivasi dan etos kerja tampaknya cukup berpengaruh terhadap hasil kerja guru, guru dengan etos kerja dan motivasi yang tinggi

²³Sondang P Siagaan, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 40

pada dasarnya menunjukkan komitmen yang penuh pada lembaga tempat ia bekerja.

Ada empat faktor yang menimbulkan motivasi kinerja guru antara lain:

a. Dorongan untuk bekerja

Seseorang akan melaksanakan sesuatu untuk pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasikan keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan yang ada.

b. Tanggungjawab terhadap tugas

Sebagai konsekuensi atas jabatan yang diemban guru, maka seorang guru akan mempunyai sejumlah tugas harus dilakukan sesuai dengan jabatannya, tugas ini berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang diberikan guru. Motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam melaksanakan tugasnya.

Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di Madrasah, ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya. Selalu mencari cara-cara baru guna mengatasi setiap hambatan yang ada dan mengadakan penyempurnaan-penyempurnaan cara melaksanakan secara baik, dan merasa malu apabila ternyata kegiatan-kegiatan yang dilakukan itu gagal/tidak dapat dilakukan.

Dapat dikatakan bahwa kadar motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di Madrasah tergantung banyak sedikitnya

beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan guru sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikan tugas ini yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan administrasi madrasah.

c. Minat terhadap tugas

Besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar dari motivasi kerja guru mengembangkan di Madrasah. minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.

d. Penghargaan pada tugas

Penghargaan atau suatu jabatan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja menggunakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja. Karena penghargaan, penghormatan, pengakuan sebagai subyek yang memiliki kehendak, pilihan, perasaan dan lain-lain sangat besar pengaruhnya terhadap kerja seorang guru.

Adanya penghargaan ini dapat memberikan kepuasan kepada guru sehingga menyebabkan mereka lebih giat lagi apabila guru menghargai terhadap tugas-tugas tersebut maka guru yang bersangkutan dalam bekerjanya diwarnai oleh rasa cinta dan bangga sehingga memungkinkan mereka mengoptimalkan pola kerjanya.²⁴

2. Macam-macam Kinerja Guru

a. Kinerja guru dalam mendesain program pembelajaran

²⁴Departemen Agama RI, *motivasi dan etos kerja*, Depag RI. Jakarta, 2002

mengajar merupakan tugas mengorganisasi dan mengatur jalannya proses belajar mengajar. Oleh karena itu setiap guru perlu membuat persiapan pengajaran, sehingga dengan demikian ia dapat menggunakan dan mengatur alokasi waktu yang tersedia secara efektif dan efisien.

Perencanaan adalah pemetaan langkah-langkah kearah tujuan. Perencanaan sangat diperlukan guru karena alokasi waktu, sumber, terutama jatah waktu yang terbatas. Adapun perencanaan itu oleh guru, meskipun tidak ditulis lengkap seyogyanya meliputi: (1) penentuan tujuan mengajar, (2) pemilihan materi sesuai waktu, (3) strategi optimum, (4) alat dan sumber, (5) kegiatan belajar mengajar, (6) evaluasi.²⁵

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

b. Kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar

Menurut Syarifuddin Nurdin Terdapat sejumlah kinerja (performance) guru/staf mengajar dalam melaksanakan proses belajar mengajar diantaranya:

²⁵ E. Mulyasa, *Standar dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 67

1) Model Rob Norris

Pada model ini ada beberapa komponen kemampuan mengajar yang perlu dimiliki oleh staf/guru yakni: a) kualitas-kualitas personal dan profesional, b) persiapan mengajar, c) perumusan tujuan pembelajaran, d) penampilan guru dalam mengajar di kelas, e) penampilan siswa dalam belajar, f) evaluasi.

2) Model Oregon

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

3) Model Stanford

Model ini membagi kemampuan mengajar dalam lima komponen, tiga dari lima komponen tersebut dapat diobservasi di kelas, meliputi tujuan, komponen guru mengajar dan komponen evaluasi.²⁶

Mengingat dalam pembahasan tentang macam-macam kinerja guru ini lebih terfokus pada pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas, maka pembahasan diarahkan pada aspek-aspek yang termasuk pada

²⁶ Syarifuddin Nurdin, *guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2002), hlm.45

kompetensi profesional yang akan ditampilkan oleh pengajar dalam proses belajar mengajar, antara lain:

- 1) Menggunakan metode pembelajaran
- 2) Menggunakan alat pelajaran
- 3) Menggunakan media pembelajaran
- 4) Bahan pembelajaran
- 5) Mendorong dan mengoptimalkan siswa dalam proses pembelajaran
- 6) Mengorganisasi waktu dalam proses belajar mengajar
- 7) Melaksanakan penilaian hasil belajar (pencapaian siswa) dalam proses belajar mengajar.²⁷

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Melakukan pekerjaan tentunya terdapat pengaruh-pengaruh baik dari diri sendiri maupun dari luar yang dapat meningkatkan kualitas kerja, bahkan dapat menurunkan kualitas kerja. Perusahaan atau organisasi tempat bekerja tidak hanya berisi seorang saja, namun terdiri dari berbagai karyawan yang telah ditetapkan. Menurut Martinis Yamin dalam Martini Yamin dan Maisah faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:

- (1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru.
- (2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan Motivasi kerja kepada guru.

²⁷ Suparlan, *Manajemen Guru Efektif*, (Yogyakarta: Hikayat, 2005), hlm. 34

- (3) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- (4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja dan fasilitasi kerja yang diberikan oleh pimpinan Madrasah, proses organisasi (Sekolah/Madrasah) dan kultur kerja dalam pengorganisasian (Sekolah/Madrasah)
- (5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).²⁸

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja menurut Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara adalah:

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)
Secara Psikologis, Kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skil*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) apalagi *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugasnya, maka akan lebih mudah mencapai kinerja secara maksimal.
- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*)
Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*). Pemimpin dan bawahan yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.²⁹

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yakni:

- 1) Faktor dari dalam diri sendiri (intern), adalah faktor yang berasal dari diri *pekerja* tersebut. Faktor intern ini contohnya adalah kecerdasan keterampilan, kecakapan, bakat, kemampuan, minat, motif, kesehatan, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja.

²⁸ Martinis Yamin dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta: Gaung Persada Pers, 2010), hlm. 43.

²⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), hlm. 13-14.

- 2) Faktor dari Luar diri sendiri (ekstern), adalah faktor yang ditimbulkan dari luar diri pekerja. Faktor ekstern dapat berasal dari lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala Madrasah, sarana dan prasarana, kegiatan guru di kelas, kegiatan guru di Madrasah.

Melalui beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru terbagi kedalam dua kelompok, pertama berasal dari guru tersebut yang dapat berupa motivasi kerja, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, kesehatan, dan kepribadian. Kedua berasal dari luar pribadi guru tersebut, contohnya saja lingkungan kerja, rekan kerja, pemimpin, sarana dan prasarana.

4. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Indikator yang dinilai dalam kinerja guru banyak sekali, baik yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran maupun sebagai penunjang kegiatan pembelajaran. Tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Sedangkan tugas tambahan guru adalah tugas yang tidak berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran, misalnya saja menjadi wali kelas, menjadi ketua prodi, menjadi kepala laboratorium atau ruang praktik, menjadi kepala madrasah dan lain sebagainya.

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar

pribadi serta kecakapan tehknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. Yang menjadi indikator kinerja guru antara lain :

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- e. Kemampuan mengelola kelas
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.³⁰

³⁰ Podani Natoras, *Indikator-indikator Kinerja Guru*, (<http://iptekindonesiaef.blogspot.com/2013/10/indikator-indikator-kinerja-guru.html>), diakses pada Tanggal 14 Desember 2018 pada Pukul 20.13 WITA.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dipergunakan dalam Skripsi Ini adalah analisis Kualitatif, yaitu sumber dari hasil, observasi, wawancara dan dokumentasi, guna memperoleh sesuatu kesimpulan yang betul-betul akurat dan dapat dipertanggung jawabkan,

B. Lokasi dan Objek Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo dan yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah kepala madrasah di MTs Muhammadiyah Jauhpendang Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo.

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini Fokus Pada dua Hal:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah
2. Kinerja Guru

D. Deskripsi Fokus Penilaian

Untuk menghindari kesalahpahaman dan untuk menyamakan persepsi, maka terlebih dahulu peneliti mengemukakan deskripsi fokus penelitian:

1. Peran kepala Madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini yakni, bagaimana peran kepala madrasah dalam memimpin Segala

sumber daya yang ada pada suatu Madrasah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama dalam hal ini Kinerja Guru.

2. Kinerja Guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini yakni, kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sehingga tujuan yang diinginkan dapat berjalan dengan baik.

E. Sumber Data

Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Data Primer

Data Primer Menurut Sugiono adalah sumber data yang langsung memberikan data yang langsung memberikan data pengumpulan data¹.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dari apa yang diteliti. Adapun data primer dalam penelitian ini yaitu melakukan konsioner/wawancara dengan tujuan untuk memperoleh data dari responden dimana yaitu kepala madrasah.

2. Data Sekunder

“Data sekunder menurut sugiono adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya peneliti harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen data itu diperoleh dengan menggunakan literature yang dilakukan terhadap banyak buku dan diiperoleh berdasarkan catatan-catatn yang berhubungan dengan penelitian.”²

¹ Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabet, 2006), hlm. 105

² Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabet, 2006), hlm.108

Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah penelitian yang dihasilkan dari hasil objek yang mendukung statement data primer yaitu kepala madrasah MTs. Muhammadiyah JauhPandang Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data yang harus betul-betul direncanakan yang dibuat sedemikian rupa sehingga menghasilkan data empiris sebagaimana adanya sebab penelitian akan berhasil apabila banyak menggunakan instrument agar data tersebut dapat menjawab pertanyaan.

Penelitian dan menguji hipotesis maka peneliti menggunakan beberapa teknik pedoman observasi, interviu dan angket.

1. Pedoman Observasi

Metode observasi adalah pengamatan yang dilakukan dengan sengaja, sistematis mengenai gejala-gejala yang terjadi untuk kemudian dilakukan pencatatan³. Observasi diartikan sebagai usaha mengamati fenomena-fenomena yang akan di selidiki baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung dengan mengfungsikan secara alat indera dari pengamatan untuk mendapatkan informasi dan data akan diperlukan tanpa bantuan dan alat lain. Sedangkan observasi tidak langsung adalah

³ P. Joko Subagiyo, *Metode dalam teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004) hlm.63

pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya peristiwa yang akan diselidiki, misalnya peristiwa tersebut diamati melalui film, rangkaian slide atau rangkaian photo.

Dalam menggunakan teknik observasi langsung maupun tidak langsung diharapkan mengfungsikan setiap alat indra untuk mendapatkan data yang lengkap.

2. Pedoman Wawancara

Wawancara merupakan proses interaksi antara respon untuk menemukan informasi atau keterangan dengan cara langsung bertatap muka dan bercakap-cakap secara lisan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan yang menghubungkan dengan informasi yang diperlukan dengan jarak yang dibutuhkan secara lisan pula, memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara sipenanya atau pewawancara dengan si pengaruh atau responden yang menggunakan alat pendauran wawancara.

3. Catatan Dokumentasi

Dokumentasi yaitu, Peninggalan tertulis dalam berbagai kegiatan atau kejadian yang dari segi waktu relatif, belum terlalu lama dan teknik pengumpulan data dengan hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, agenda dan sebagainya.

Dalam hal ini Peneliti menggunakan catatan dokumentasi untuk memperkuat hipotesa agar hasil penelitian yang lebih akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: riset lapangan, yaitu cara penghitungan data dengan peneliti langsung turun ke lapangan dalam hal ini MTs. Muhammadiyah Jauhpendang Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo guna mengumpulkan data yang diperlukan dalam penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu data yang dikumpulkan ini bersifat empiris. Kemudian dalam penelitian lapangan ini peneliti menggunakan teknik-teknik pengumpulan data, sebagai berikut:

1. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki⁴.
2. Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal yaitu semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi⁵.
3. Dokumentasi adalah mencatat semua data secara langsung dari referensi yang membahas tentang objek penelitian⁶.

H. Teknik Analisis Data

Terdapat banyak model analisis data dalam penelitian kualitatif dan terdapat suatu variasi cara dalam penanganan dan analisis data. Prinsip

⁴ Nana Syaohdih Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 220

⁵ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta, : Ar-Ruz Media, 2011), hlm. 330

⁶ Burhan Bungin, *Penelitian Kaulitatif Komunikasi Kebijakan Publik dan Ilmu Soisal Lainnya*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), hlm. 121.

pokok metode analisis kualitatif ialah mengelola dan menganalisa data-data yang terkumpul menjadi data yang sistematis, teratur, terstruktur, dan mempunyai makna.

Peneliti mengambil analisis data model miles dan huberman yakni dari dua langkah yaitu:

1. Analisis Data Kualitatif Sebelum di Lapangan

Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder, yang digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun hal ini bersifat sementara, dan berkembang setelah penelitian masuk dan selama dilapangan. Jadi, ibarat seseorang ingin mencari pohon jati di suatu hutan. Berdasarkan karakteristik tanah dan iklim, maka dapat diduga bahwa hutan tersebut ada pohon jatinya. Oleh karena itu penelitian dalam membuat Skripsi penelitian, fokusnya adalah ingin menemukan pohon jati pada hutan tersebut, bukan karakteristiknya.⁷

2. Analisis Data Kualitatif Selama di Lapangan

Miles and Huberman, mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data *reduction* (reduksi data), Data *display* (data display), dan *conclusion drawing/verification* (Kesimpulan/verifikasi).⁸

⁷ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, , (Cet Ke-27: Bandung, Alfabeta, 2017), hlm.225

⁸ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, , (Cet Ke-27: Bandung, Alfabeta, 2017),. hlm 337.

a. Reduksi data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.⁹

b. Model data/ penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Kalau dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pie card, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami¹⁰. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Yang lain sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.¹¹

c. Penarikan Kesimpulan/ verifikasi Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal

⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, (Cet Ke-27: Bandung, Alfabeta, 2017), hlm.338

¹⁰ I Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, , (Cet Ke-27: Bandung, Alfabeta, 2017), hlm.338

¹¹ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, , (Cet Ke-27: Bandung, Alfabeta, 2017), 338

yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.¹²

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

¹² Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, , (Cet Ke-27: Bandung, Alfabeta, 2017), hlm. 345

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat MTs. Muhammadiyah Jauhpendang

MTs Muhammadiyah Jauhpendang merupakan lembaga pendidikan formal berada dalam lingkungan pondok pesantren Al-Mujahidin Muhammadiyah Jauhpendang dipimpin oleh Drs. H. Mustamin yang beralamat di JL. H. Muh. Jafar Desa JauhPandang Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. MTs. Muhammadiyah Jauhpendang yang dipimpin oleh kepala Madrasah Drs. H. Muh. Rais Yusuf, MA. Yang telah memimpin MTs. Muhammadiyah Jauhpendang sejak tahun 1994 sampai sekarang. status Madrasah Swasta dengan nama yayasan Muhammadiyah yang telah mendapatkan Akreditasi A pada tahun 2015 dengan nilai 86 dan akan diakreditasi lagi pada tahun 2020. MTs. Jauhpendang yang didirikan pada tanggal 02 Desember 1986 berdiri diatas tanah seluas 13.320 m² dengan luas bangunan 1200 m².

Peningkatan mutu pendidikan selalu menjadi prioritas Madrasah, baik peningkatan secara kualitas ataupun secara kuantitas. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan kuat dari pengelola Madrasah untuk mampu bersaing dengan Madrasah-Madrasah lain dan selalu berlomba dalam meningkatnya kualitas Madrasahny.

2. Profil Madrasah

Profil Madrasah merupakan salah satu media relation yang bertujuan untuk memperkenalkan sebuah lembaga atau organisasi berupa pandangan, gambaran dan grafik yang memberikan fakta tentang hal-hal khusus berikut profil MTs. Muhammadiyah Jauhpendang.

Tabel 1
Profil Madrasah MTs. Muhammadiyah Jauhpendang

Identitas Madrasah		
1	Nama Lembaga	Muhammadiyah Jauhpendang
2	NPSN	60729744
3	Status	MTsS
4	Alamat	Jl. H. Muh Jafar
5	No. Identitas Madrasah	6072996
6	No. Statistik Madrasah	131273130182
7	NPWP	00.571.847.3-808.000
8	No. SK Izin Operasional	KD.21.D3/5/PP.00/689
9	Desa	Jauhpendang
10	Kecamatan	Pitumpanua
11	Kabupaten	Wajo

(Sumber Data : Dokument Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Jauhpendang Tahun Ajaran 2018/2019)

3. Visi, Misi dan Tujuan MTs. Muhammadiyah Jauhpendang

Visi : Terwujudnya lulusan Madrasah yang berakhlak Qur'ani dan beretos kerja.

Misi :

- a. Memaksimalkan pembelajaran bidang keagamaan dan kecakapan hidup dalam program pembiasaan sehari-hari.
- b. Meningkatkan kualitas pembelajaran melalui upaya meningkatkan kualitas tenaga edukasi.
- c. Memberdayakan fasilitas sarana dan prasarana teknologi pendidikan dalam proses pembelajaran.
- d. Menciptakan lingkungan Madrasah yang disiplin, nyaman dan harmonis dalam bingkai kehidupan.

Tujuan : Bertolak dari visi dan misi diatas tujuan yang ingin dicapai Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Jauhpendang untuk kedepannya adalah :

- a. Unggul dalam kegiatan keagamaan dan kepedulian Madrasah
 - b. Dapat bersaing dalam perolehan ilmu pengetahuan, lomba agama dan lomba olahraga.
4. Data Pengajar MTs. Muhammadiyah Jauhpendang

Guru adalah salah satu komponen utama dalam sistem pendidikan yang turut menentukan dan sekaligus menunjang jalannya proses pembelajaran. Tercapainya proses pembelajaran sangat ditentukan oleh faktor guru. Hal ini disebabkan karena guru berperan penting dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, baik sebagai fasilitator yang menyediakan fasilitas bagi peserta didik, maupun sebagai konselor

yang senantiasa membimbing ke arah pencapaian tujuan pengajaran, serta sebagai motivator yang memberikan dorongan kepada peserta didik agar senantiasa termotivasi untuk senantiasa terus belajar dan belajar. Pengarahan dan pengajaran seorang guru terhadap peserta didik merupakan tumpuan perhatian dan usaha pembinaan serta pendidikan pengajaran dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru.

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

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa jumlah guru yang ada di Madrasah Aliyah Ma'arif Panaikang Kabupaten Bantaeng sudah cukup memadai karena rata-rata berkualifikasi sarjana (S1). Untuk mengetahui keadaan guru di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Jauhpendang maka dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 2
Data pengajar MTs. Muhammadiyah Jauhpendang

No	Nama	L/P	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Bidang Studi Yang Diajarkan
1	Drs. H. Muh. Rais Yusuf, MA	L	Kepala Madrasah	S2	Fiqih
2	Hj. Masliah, S.Ag	P	Bendahara	S1	Bahasa Arab
3	Kamaruddin, S.Pd.I	L	Guru	S1	Prakarya

4	Sulaiman, S.Pd	L	Guru	S1	Bahasa Indonesia
5	Nurhuda Mustamin,S.Pd	P	Guru	S1	Bahasa Inggris Kemuhammadiyah
6	Karyawati, S.Pd	P	Guru	S1	Matematika
7	Hj. Hasniati, S.Pd.I	P	Guru	S1	Aqidah Akhlak dan ALQur'an Hadist
8	Burhanuddin, S.Pd.I	L	Guru	S1	Penjas
9	Nursyamsi, S.Pd	P	Guru	S1	IPA
10	Arman Yahya	L	Guru	SMA	IPS dan SKI
11	Aan Erwin, S.Pd	L	Operator	S1	Operator

(Sumber Data : Dokument Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Jauhpendang Tahun Ajaran 2018/2019)

5. Data Jumlah Siswa MTs. Muhammadiyah Jauhpendang

Peserta didik merupakan obyek atau sasaran utama untuk dididik.

Dengan demikian setiap lembaga pendidikan hendaknya terdapat suatu sistem yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, yaitu di samping adanya berbagai fasilitas, adanya guru, juga terdapat peserta didik yang merupakan bagian integral dalam pendidikan. Peserta didik sebagai salah satu komponen pendidikan yang sangat penting, baik sebagai obyek maupun sebagai subjek pendidikan sehingga perlu disediakan wadah yang representatif untuk dikelola secara profesional dalam mengaplikasikan proses pembelajaran secara maksimal, karena keberhasilan suatu Madrasah atau lembaga pendidikan dapat dilihat dari kualitas lulusannya. Sebagai obyek peserta didik harus dididik untuk mengembangkan dan mengarahkan segala potensi jasmani dan rohani

menuju kearah kematangan, karena pada diri peserta didik tersimpan bakat dan potensi yang harus dibina dan dikembangkan. Sedangkan subjeknya ia menentukan dirinya sesuai yang dimilikinya dalam rangka mencapai hasil belajar. Untuk melihat lebih rinci keadaan peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Jauhpendang dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 3
Data jumlah siswa MTs. Muhammadiyah Jauhpendang

Keadaan Siswa	KELAS									JUMLAH		
	VII			VIII			IX			L	P	JML
	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML			
2018/2019	20	15	35	27	11	38	22	14	36	69	40	109

(Sumber Data : Dokument Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Jauhpendang Tahun Ajaran 2018/2019)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui jumlah keseluruhan peserta didik Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Jauhpendang sebanyak 109 orang yang terdiri dari 69 laki-laki dan 40 perempuan. Jumlah ini diambil dari tiga tingkatan kelas yaitu kelas VII = 35 orang, Kelas VIII = 38 Orang dan Kelas IX = 36 orang

6. Data Sarana dan Prasarana

Data sarana dan prasarana MTs. Muhammadiyah Jauhpendang adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Data Sarana dan Prasaran MTs. Muhammadiyah Jauhpendang

No	Jenis Prasarana	Jumlah Ruang	Kondisi Baik	Kondisi Rusak	Keterangan rusak		
					Ringan	Sedang	Berat
1	Ruang Kelas	4	4	-	-	-	-
2	Perpustakaan	1	1	-	-	-	-
3	Ruang kantor	1	1	-	-	-	-
4	Ruang Guru	1	1	-	-	-	-
5	Lab. Komputer	1	1	-	-	-	-
6	Gedung Olahraga	1	1	-	-	-	-

(Sumber Data : Dokument Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Jauhpendang Tahun Ajaran 2018/2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Jauhpendang sudah memadai. Tersedianya sarana dan prasarana tersebut diharapkan dapat menunjang terciptanya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran maka harus dimanfaatkan dengan baik oleh guru atau tenaga pendidik agar mampu mengembangkan kinerja yang dimiliki.

B. Kepemimpinan Kepala MTs. Muhammadiyah Jauhpendang

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

Berdasarkan hasil observasi sekaligus wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepala bapak H. Muh. Rais Yusuf selaku kepala Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Jauhpendang yang menyatakan bahwa :

“Kepemimpinan yang dibutuhkan oleh MTs Muhammadiyah Jauhpendang adalah yang pertama kepemimpinan *afiliatif* dan *humanis*, yaitu kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada semua guru atau staf memberikan ide dan gagasan demi kemajuan pendidikan. Kemudian yang kedua adalah kepemimpinan yang dapat memberikan kesan kepada bawahan bahwa mereka diberikan tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kualitas anak didik.”¹

Berdasarkan wawancara diatas dapat di pahami bahwa kepemimpinan yang dibutuhkan di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang adalah sikap pemimpin yang senantiasa memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk dapat mengeluarkan aspirasinya dan yang senantiasa memberikan kepercayaan kepada bawahannya bahwa mereka dapat bertanggung jawab dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari Bapak Sulaeman selaku guru bahasa Indonesia yang menyatakan bahwa :

“Kepala Madrasah sebagai pemimpin terhadap apa yang dipimpinya tentu dia berkewajiban memberikan, pertama memotivasi semangat kerja kepada guru-gurunya, kedua sebagai pemimpin kepala Madrasah memantau baik dari kehadiran guru-gurunya kemudian memberikan arahan-arahan terhadap guru-guru.”²

Hal ini senada dengan pernyataan dari Ibu Nurhuda Mustamin selaku guru Bahasa Inggris yang menyatakan”

¹ H. Muh. Rais Yusuf, Kepala Madrasah MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang, Pada Hari Selasa 18 Juni 2019

² Sulaiman, Guru Bahasa Indonesia MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

“Alhamdulillah kalau sebagai pemimpin kepala Madrasah kita ini selalu melakukan kerja sama, baik ketika kita mempunyai kekurangan baik dalam bidang akademik, administrasi yaa perannya sangat-sangat membantu kita . apalagi kita sekarang inikan insyaallah tahun depan kita menghadapi proses akreditasi otomatis pemimpin kita atau kepala Madrasah kita ini sekarang fokusnya untuk persiapan akreditasi tersebut perannya sangat luar biasa sekarang untuk memikirkan bagaimana peningkatan mutu pendidikan di Madrasah kita nantinya yaa kerjasama seperti itu.”³

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwasanya kepala MTs. Muhammadiyah Jauhpendang merupakan sosok yang senantiasa memotivasi bawahannya dan senantiasa memantau guru-guru baik dari segi kehadiran maupun yang lainnya dan tidak lupa memberikan arahan-arahan kepada semua guru-guru. Kepala MTs. Muhammadiyah Jauhpendang selalu melakukan kerjasama dengan guru-guru dalam peningkatan mutu pendidikan di Madrasah.

Berkaitan dengan fungsi dan tanggung jawab, kepala Madrasah memupuk dan menekankan kepada para guru dan bawahan lainnya untuk mempunyai tanggung jawab yang substansial dan kebijaksanaan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan kerja. Selain guru, kepala Madrasah juga mempunyai fungsi dan tanggung jawab yang harus dijalankan. Sebagaimana hasil wawancara kepada kepala Madrasah yang menyatakan bahwa :

“fungsi dan tanggung jawab yang harus dijalankan di MTs Muhammadiyah Jauhpendang adalah fungsi leadershif kepada guru

³ Nurhuda Mustamin, Guru Bahasa Inggris MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Kamis 13 Juni 2019

dan staf, fungsi administratif kepada atasan, dan fungsi managerial kepada semua siswa.”⁴

Hal ini juga di dukung oleh pernyataan dari bapak Arman Yahya yang juga sebagai guru SKI yang menyatakan:

“Kepala Madrasah melakukan Supervisi kelas dan memperhatikan perangkat pembelajarannya karena itu sangat penting bagi seorang guru untuk menyampaikan materinya didalam kelas dan tugas seorang kepala Madrasah sebagai leader atau pemimpin harus mengecek itu, terus ada yang dinamakan supervisi kelas itu tujuannya apakah betul-betul guru ini melaksanakan tugasnya sebagai guru mengajar kepada siswa”⁵

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa fungsi dan tanggung jawab seorang kepala Madrasah sebagai leadership kepada guru-guru dan stafnya yakni memperhatikan kinerja dari guru-guru dengan melakukan supervisi kelas yang bertujuan agar guru melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Pendidikan memerlukan sosok pimpinan yang sangat perhatian khususnya dalam ruang lingkup Madrasah. Melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan lahirnya generasi yang berkualitas. Dalam mewujudkan hal tersebut tidak terlepas dari kepemimpinan kepala Madrasah yang senantiasa menerima kritik maupun saran dari bawahannya. Sebagaimana hasil wawancara kepada kepala MTs Muhammadiyah Jauhpendang yang menyatakan bahwa :

“Sebagai pemimpin yang bertanggung jawab terhadap proses pendidikan dan peningkatan kualitas anak didik, harus selalu

⁴ H. Muh. Rais Yusuf, Kepala Madrasah MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang, Pada Hari Selasa 18 Juni 2019

⁵ Arman Yahya, Guru SKI MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

menyikapi aspirasi dan saran dari guru atau staf dan menindaklanjutinya selama membawa dampak yang positif.”⁶

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang yang senantiasa memberikan kesempatan kepada semua guru-guru dalam memberikan ide atau gagasan demi kemajuan pendidikan dan menyikapi semua aspirasi dan saran dari guru atau staf agar dapat meningkatkan kualitas anak didik sehingga dapat tercapainya tujuan dari pendidikan itu sendiri. Kepala MTs. Muhammadiyah Jauhpendang juga senantiasa melakukan kerjasama dengan guru, memotivasi guru-guru dan memantau kinerja guru serta memberikan arahan-arahan agar dapat meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang.

C. Kinerja Guru MTs. Muhammadiyah Jauhpendang

Indikator kinerja guru merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Indikator atau tolak ukur dari kinerja guru banyak sekali, baik yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran maupun sebagai penunjang kegiatan pembelajaran. Adapun indikator atau tolak ukur kinerja guru antara lain : 1) Kemampuan Membuat Perencanaan dan persiapan mengajar, 2) penguasaan Materi dan Strategi yang akan diajarkan, 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar, 4) pemberian tugas-tugas kepada siswa, 5) Kemampuan mengolah Kelas, dan 3) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

⁶ H. Muh. Rais Yusuf, Kepala Madrasah MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang, Pada Hari Selasa 18 Juni 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan peneliti, diketahui bahwa kinerja guru di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang sudah cukup baik karena melihat dari indikator atau tolak ukur kinerja guru dan Hal ini dapat dilihat dari guru yang sepenuhnya membuat RPP walaupun masih ada yang kurang dalam pembuatan RPP, memberikan tugas kepada siswanya, Menggunakan metode – metode pembelajaran, memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswanya dan memberikan evaluasi walaupun tidak rutin, serta semua guru mampu bekerja sama dengan baik walaupun belum secara maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi didapatkan data sebagai berikut:

1. Membuat Rencana Pembelajaran

Dalam hal membuat Rencana pembelajaran bahwa sepenuhnya para guru membuat RPP sesuai dengan jurnisnya hal ini berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Guru Bahasa Indonesia MTs. Muhammadiyah Jauhpendang yaitu sebagai berikut :

“Sebagai guru kita wajib memiliki apa yang harusnya kita miliki. Pertama Yaitu perangkat pembelajaran , nah perangkat pembelajaran ini yang akan kita gunakan didalam kelas untuk mengajar, seperti RPP, SILABUS selain itu alat - alat yang digunakan didalam kelas untuk mengajar, bahan, termasuk bahan yang kita gunakan dalam kelas sehingga pembelajaran didalam kelas itu tersusun rapi sehingga anak-anak bisa menerima dengan baik pula.”⁷

⁷ Sulaiman, Guru Bahasa Indonesia MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

Hasil wawancara diatas sejalan dengan yang dikatakan guru Akidah Akhlak yang menyatakan bahwa :

“yang harus dipersiapkan itu yang pertama adalah perangkat pembelajaran.”⁸

Hal Senada juga diungkapkan oleh guru bahasa inggris yang mengatakan :

“Biasanya saya menyiapkan perangkat-perangkat yang akan saya bawa kedalam kelas untuk proses pembelajaran nantinya, perangkat-perangkat, adapun saya biasanya menyediakan media media itu saya persiapkan semua sebelum saya masuk dalam kelas untuk melakukan proses pembelajaran. Perangkat, media-medianya seperti laptop biasa saya bawa untuk mempersiapkan diri saya yaa biasanya seperti itu dan setelah masuk ada rute-rute yang harus saya lakukan sesuai dengan perangkat yang saya buat sebelumnya.”⁹

Dengan melihat hasil pemaparan diatas maka sudah bisa dilihat bahwa guru-guru di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang telah mempersiapkan perangkat-perangkat pembelajaran yang nantinya akan di ajarkan dalam kelas agar dapat mencapai tujuan dari pembelajaran nantinya.

2. Metode Pembelajaran

Metode pembelajaran merupakan sesuatu proses yang sistematis dan teratur yang dilakukan oleh pendidik dalam penyampaian materi kepada muridnya. dengan metode pembelajaran proses pembelajaran bisa

⁸ Hj. Hasniati, Guru Akidah Akhlak MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

⁹ Nurhuda Mustamin, Guru Bahasa Inggris MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Kamis 13 Juni 2019

berjalan dengan baik dan murid atau peserta didik menjadi lebih semangat dalam mengikuti kegiatan belajar di kelas.

Dalam proses pembelajaran guru-guru MTs. Muhammadiyah Jauhpendang juga menggunakan metode-metode pengajaran agar proses pembelajaran lebih menarik dan peserta didik tidak bosan dengan pembelajaran di dalam kelas. Sesuai dengan pernyataan dari guru bahasa Indonesia yang mengatakan :

“Metode itu ada, yang jelas ada, metode pendekatan scientific learning kemudian model pembelajarannya model Discovery Learning (pembelajaran penemuan). Jadi siswa diajak untuk menemukan sesuatu.”¹⁰

Hasil wawancara di atas sejalan dengan yang dilakukan guru SKI yang menyatakan bahwa :

“Persoalan metode pembelajaran pastinya ada. Kalau khusus untuk saya ada beberapa metode yang saya lakukan yang pertama metode ceramah, maksudnya metode ceramah ini guru yang menjelaskan siswa yang mendengar dan setelah itu ada timbal baliknya, yang kedua metode diskusi nantinya kita paparkan apa materi intinya setelah itu kita lemparkan kesiswa untuk didiskusikan dan yang ketiga metode kerja kelompok, dibagi masing-masing kelompok diberikan materi nanti masing-masing siswa mempresentasikan setelah itu nanti akan disimpulkan oleh gurunya sendiri.”¹¹

Hal senada juga diungkapkan oleh guru mata pelajaran Matematika dan juga operator di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang yang mengatakan:

¹⁰ Sulaiman, Guru Bahasa Indonesia MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

¹¹ Arman Yahya, Guru SKI MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

“Metode yang saya gunakan adalah selalu memberikan penjelasan kepada peserta didik kemudian setelah memberikan penjelasan saya naikkan satu persatu peserta didik untuk menjelaskan ulang dari situ saya bisa tahu oo ini siswa dia bisa menangkapnya dengan metode berbicara ketika ia tidak mampu berbicara saya mnejelaskan dengan menulis dipapan tulis, jadi saya tahu jika siswa ini dia tidak bisa menangkap dengan audio kalau ii siswa yang satu lebih mampu dengan visualnya”¹²

Berdasarkan hasil wawancara di atas jelas bahwa guru di MTs.

Muhammadiyah Jauhpendang menggunakan metode metode pebelajaran agar peserta didik lebih dapat memahami materi pembelajaran dan peserta didik tidak bosan dalam mengikuti proses pembelajaran. Dengan penggunaan beberapa metode pebelajaran yang digunakan oleh guru sehingga dapat mengetahui cara belajar yang sesuai dengan kebutuhan dari peserta didik itu sendiri. Dalam kurikulum 2013 juga menekankan siswa aktif dalam proses pembelajaran dan dengan menggunakan metode metode pembelajaran K13, hal ini sesuai pernyataan guru bahasa inggris yang mengatakan :

“Kalau sesuai dengan kurikulum sekarang kurikulum 2013 yaa ada beberapa metode-metode yang kita sudah diberikan fasilitasi metode metode tersebut yang nantinya kita aplikasikan dikelas. Tapi kalau kita biasanya menggunakan metode-metodenya yang kita ambil itu yang pasti yang pertama itu adalah ceramah, yang pasti memang selalu ada karena tidak bisa dipungkiri ceramah itukan setiap pembelajaran selalu mengingatkan siswa-siswa bagaimana apa yang harus mereka lakukan kedepannya nantinya tapi kalau metode metode yang khususnya ada discoveri learning kita menggunakan metode itu yang paling umumnya itu discoveri learning”¹³

¹² Aan Erwin, Guru Matematika dan Operator MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

¹³ Nurhuda Mustamin, Guru Bahasa Inggris MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Kamis 13 Juni 2019

Hal senada juga diungkapkan oleh Guru mata pelajaran IPA yang mengatakan :

“Saya lebih menekankan kepada siswa yang aktif berdasarkan K13”¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa guru – guru di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang telah menerapkan metode-metode sesuai dengan Kurikulum K13 dimana, peserta didik lebih berperan aktif dalam proses pembelajaran. Namun, Untuk meningkatkan pemahaman peserta didik dalam memahami suatu pembelajaran maka guru-guru MTs. Muhammadiyah Jauhpendang juga menggunakan metode ceramah dan diskusi.

3. Evaluasi

Berbicara tentang evaluasi seorang pendidik pastinya menginginkan peserta didik mampu menguasai materi pengajaran. Dalam hal ini, perlu adanya evaluasi terhadap hasil belajar dari peserta didik untuk mengukur sejauh mana peserta didik menguasai suatu materi yang telah diajarkan. Evaluasi yang diberikan kepada peserta didik baik berupa penugasa, ulangan harian, portopolio dan sebagainya. Selaras dengan hal itu menurut informan dari ibu Nurhuda Mustamin selaku guru Bahasa Inggris mengatakan Bahwa :

“Oke karena saya mengajarkan bahasa inggris otomatis evaluasi yang biasa saya lakukan itu yang mengenai saya lebih fokus kepada

¹⁴ Nursyamsi, Guru IPA MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

vocabulary yaaa penambahan kosa katanya terus untuk bahasa inggris dan saya tidak tahu untuk mata pelajaran lainnya tetapi kalau untuk bahasa inggris biasanya eee sebenarnya evaluasinya itu diluar dari evaluasi yang sudah ada dalam RPP tapi saya selalu mewajibkan evaluasinya itu penambahan kosa kata tapi pada umumnya evaluasi yang saya gunakan itu biasanya ujian setiap babnya atau KDnya itu biasanya evaluasinya seperti itu baik secara lisan maupun tulisan.”¹⁵

Evaluasi yang dimaksudkan di atas adalah evaluasi yang lebih menekankan kepada penguasaan vocabulary siswa dengan menghafal kosa kata pada pelajaran bahasa inggris meskipun evaluasii ini tidak terdapat dalam RPP. Evaluasi menghafal kosa kata bagi peserta didik pada mata pelajaran bahasa inggris ini guna untuk melatih pronunciation atau pengucapan bagi peserta didik. Jenis evaluasi yang digunakan juga berupa evaluasi jenis tulisan dan lisan.

Berkaitan dengan evaluasi, bapak sulaiman selaku guru bahasa indonesia mengatakan :

“Setelah kita ajar, setelah kita berikan pembelajaran terhadap siswa atau peserta didik, tentu kita sebagai guru ingin tahu bagaimana peningkatan pengetahuan peserta didik ini. Diberikanlah evaluasi evaluasi, evaluasi yang kita berikan itu kadang tertulis kadang juga lisan. Tertulis itu dberikan ujian kalau lisan paling wawancara begitu.”¹⁶

Hal senada juga diungkapkan oleh pak Erwin selaku guru Matematika dan juga operator di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang.

“Jenis evaluasi yakni dengan tertulis dan dengan praktek”¹⁷

¹⁵ Nurhuda Mustamin, Guru Bahasa Inggris MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Kamis 13 Juni 2019

¹⁶ Sulaiman, Guru Bahasa Indonesia MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

¹⁷ Aan Erwin, Guru Matematika dan Operator MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa guru-guru di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang mengetahui hasil belajar peserta didik dengan mengevaluasi hasil belajar peserta didik dengan jenis evaluasi tertulis, lisan maupun praktek. Adapun evaluasi tambahan yang digunakan oleh peserta didik yaitu dengan memberikan tugas hafalan vocabulary pada mata pelajaran bahasa inggris untuk melatih pronunciation peserta didik.

Kinerja guru di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang cukup baik karena melihat dari beberapa informasi di atas dan wawancara dengan kepala Madrasah yang mengatakan :

“Pada Umumnya kinerja guru di MTs Muhammadiyah Jauhpendang sudah cukup baik, karena rata-rata S1 dan linear dengan bidang studi yang diajarkan.”¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas dari informan dan melihat indikator atau tolak ukur kinerja guru, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja guru di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang memperlihatkan kinerja yang baik Jika dilihat dari indikator atau tolak ukur kinerja Guru, karena sebelum melaksankn pembelajaran guru-guru mempersiapkan perangkat-perangkat pembelajaran dan menguasai materi ssebelum mengajar dikelas, Menggunakan metode-metode pembelajaran yang menarik dan mampu mengembangkan potensi anak didik, pemberian tugas baik itu tugas tertulis maupun lisan dan yang terakhir yang menjadi indikator atau

¹⁸ H. Muh. Rais Yusuf, Kepala Madrasah MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang, Pada Hari Selasa 18 Juni 2019

tolak ukur kinerja guru adalah kemampuan guru-guru melakukan penilaian dan evaluasi kepada peserta didik di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang dengan menggunakan evaluasi lisan maupun tulisan dan praktek. Semua yang dilakukan guru – guru ini dilakukan demi tercapainya tujuan pembelajaran. Di samping itu kinerja guru – guru di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang dikategorikan baik karena guru-guru yang mengajar itu hampir semua lulusan S1 dan linear bidang studi yang diajarkan.

D. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang

Kepala Madrasah merupakan pucuk pimpinan yang ada di Madrasah. Kepala Madrasah harus memiliki upaya-upaya yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah. Dengan maksud untuk mensukseskan dan mewujudkan tujuan - tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama. Dalam mewujudkan tujuan - tujuan pendidikan ada upaya yang dilakukan kepala Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Jauhpendang dalam meningkatkan kinerja guru melalui hasil wawancara kepada peneliti menyatakan bahwa :

“Yang pertama meningkatkan kinerja guru, dengan mengikutkan guru MGMP atau musyawarah guru mata pelajaran setiap bulan secara bergilir. Terus yang kedua adalah mengutus untuk mengikuti workshop mata pelajaran di kabupaten atau di Makassar.”¹⁹

Pernyataan tersebut didukung dengan hasil wawancara dari bapak

sulaiman selaku guru bahasa Indonesia yang mengatakan :

¹⁹ H. Muh. Rais Yusuf, Kepala Madrasah MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang, Pada Hari Selasa 18 Juni 2019

“Peran kepala Madrasah memberikan inovasi-inovasi, kadang kepala Madrasah memberikan pelatihan-pelatihan kepada guru baik itu dalam lingkungan Madrasah maupun di luar Madrasah.”²⁰

Hasil wawancara dengan ibu Hasniati guru Aqidah Akhlak yang

mengatakan :

“Kepala Madrasah mengadakan pelatihan guru agar guru lebih kreatif lagi dalam mengajar.”²¹

Melihat dari beberapa pernyataan di atas maka dapat dipahami bahwa usaha yang dilakukan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang yakni dengan mengikutkan guru MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) setiap bulannya dan mengutus guru – guru untuk mengikuti workshop mata pelajaran baik itu dikabupaten maupun di makassar.

Dengan melihat berbagai upaya yang dilakukan kepala Madrasah selalu berusaha meningkatkan kinerja guru dan tidak hanya pelatihan yang diberikan kepada guru guru kepala Madrasah juga senantiasa memotvasi atau mensupport segala aktivitas guru-guru selama itu masih dalam ranah pendidikan itu sendiri. Sebagaimana yang dikatakan oleh bapak sulaiman yang juga guru bahasa indonesia yang mengatakan :

“Kepala Madrasah itu memberikan motivasi kepada guru- guru yang pertama itu memerhatikan kesejahteraan guru , setelah kesejahteraan guru terjamin barulah memberikan motivasi yang kuat gurunya supaya guru ini tidak pernah lagi absen dan selalu mendukung terhadap gurunya.”²²

²⁰ Sulaiman, Guru Bahasa Indonesia MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

²¹ Hj. Hasniati, Guru Akidah Akhlak MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

²² Sulaiman, Guru Bahasa Indonesia MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

Hal senada juga dikatakan oleh ibu Nursyamsi yang juga guru IPA yang mengatakan :

“Kepala Madrasah sangat mendukung semua kerja kerja guru selama masih berada dalam koridor atau pendidikan itu sendiri.”²³

Hasil Wawancara Ibu Nurhuda Mustamin yang juga Guru Bahasa Inggris Mengatakan :

Selalu saya katakan luar biasa, karena kenapa ? kepala madrasa ini selalu mendukung apa kelebihan guru. Misalnya dalam segi bakat bakat atau penunjang penunjang kayak sertifikasinya guru, ujian-ujianya guru selalu mensupport guru-gurunya untuk melanjutkan apa yang dia ingin capai. Misalkan ada guru yang mau ada jalan ke sertifikasi, PPG semua selalu di izinkan selalu diberikan fasilitas selalu diizinkan selama dalam koridor pendidikan itu sendiri.²⁴

Setelah melihat dari berbagai pernyataan di atas maka dapat diketahui bahwa upaya dari kepala Madrasah dalam peningkatan kinerja guru tidak hanya melakukan pelatihan guru tetapi kepala Madrasah juga selalu memotivasi guru- guru dan selalu mendukung semua kegiatan guru guru selama masih dalam koridor pendidikan itu sendiri. Kepala Madrasah juga selalu mendukung guru-gurunya untuk mencapai apa yang ingin dicapai.

Kaitannya dengan kinerja guru, maka motivasi selalu menjadi penting. Dengan adanya motivasi yang ditanamkan dalam diri seorang guru maka seorang guru selalu bergairah dan selalu bertindak dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Bagi guru MTs. Muhammadiyah

²³ Nursyamsi, Guru IPA MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

²⁴ Nurhuda Mustamin, Guru Bahasa Inggris MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Kamis 13 Juni 2019

Jauhpendang, pemberian motivasi yang dilakukan Kepala Madrasah Kepada Guru adalah salah satu penunjang untuk meningkatkan kinerja mereka. Karena dengan adanya motivasi tersebut seorang guru selalu bersemangat khususnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Sebagai seorang kepala Madrasah yang juga sebagai inovator tentu ada inovasi novasi yang dimunculkan. Sebagaimana hasil wawancara dengan ibu Nurhuda Mustamin yang juga Guru Bahasa Inggris mengatakan:

“Inovasi Kepala Madrasah, Pertama itu mungkin dulu tidak mendapatkan yang namanya wifi namun sekarang Alhamdulillah berkat ide dari kepala Madrasah kita. Dari desa ini desa yang jauh sekali dari kota tapi mampu mendapatkan mampu membangkitkan sebuah inovasi yang sangat-sangat langkah didesa. Kenapa saya katakan sangat langka didesa, karena tidak semua Madrasah yang berada didesa itu memiliki akses seperti kita, akses yang betul-betul membantu siswa untuk mencapai tujuan-tujuan pembelajarannya. Wifi inilah yang diinovasikan kepala madrasa kita dalam membantu teknologi-teknologi untuk siswa semuanya.”²⁵

Hal senada juga diungkapkan oleh bapak Arman Yahya yang juga

Guru SKI yang mengatakan :

“Sebagai seorang pemimpin harus berinovasi dan harus kreatif setidaknya setiap saat atau setiap tahunnya ada perubahan seperti yang anda bilang tadi itu selalu ada istilah pelatihan dengan tujuan apa ?, tujuannya untuk meningkatkan tenaga pengajar supaya setiap tahunnya atau setiap saatnya itu ada metode-metode atau cara-cara yang bar yang digunakan.”²⁶

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa upaya yang

dilakukan oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah

²⁵ Nurhuda Mustamin, Guru Bahasa Inggris MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Kamis 13 Juni 2019

²⁶ Arman Yahya, Guru SKI MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

Jauhpendang dalam meningkatkan kinerja guru selain dari mengikutkan guru-guru pelatihan dan memotivasi guru-guru, kepala MTs. Muhammadiyah Jauhpendang juga memunculkan Inovasi sangat membantu tercapainya tujuan dari pembelajaran. Inovasi yang dimunculkan oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Jauhpendang yaitu Akses internet atau WIFI di dalam Lingkungan Madrasah.

Dalam peningkatan kinerja guru dibutuhkan pengawasan dari atasan dalam hal ini pengawasan dari kepala Madrasah, baik itu pengawasan dalam segi administratif atau dalam segi kelengkapan perangkat pembelajaran maupun dari segi mensupervisi guru - guru agar mampu meningkatkan kinerjanya. Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh kepala Madrasah MTs. Muhammadiyah Jauhpendang dalam wawancara mengatakan :

“Bentuk pengawasan dalam peningktan kinerja guru itu ada dua yakni (1) guru yang bersertifikasi wajib datang sebelum pembelajaran dimulai dengan ditandai ceklok/Finger print (datang/pulang) (2) guru fungsional tidak wajib datang pagi-pagi yang penting datang pada waktu mengajar.”²⁷

Berdasarkan pernyataan di atas dapat dilihat bahwa kepala Madrasah sangat mendisiplinkan guru-guru agar mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal. Bentuk pengawasan atau supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala Madrasah kepada guru-guru di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang. kepala Madrasah mengatakan :

“Supervisi dilakukan secara berkala setiap semester I dan II dengan memberikan penilaiann terhadap perangkat pembelajaran yang

²⁷ H. Muh. Rais Yusuf, Kepala Madrasah MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang, Pada Hari Selasa 18 Juni 2019

dipertanggungjawabkan, baik pada waktu proses pembelajaran maupun sebelumnya. Bila guru tidak memenuhi target yang diarpakan, maka diadakan bibingan seperlunya”²⁸

Pernyataan tersebut didukung hasil wawancara bapak erwin yang

mengatakan :

“Selalu melakukan supervisi kepada guru-guru. Selalu memperhatikan administrasi terkait mengenai pendataan atau informasi baru selalu memperhatikan apakah sudah kelar atau bagaimana”²⁹

Hal senada juga dikatakan oleh ibu Nurhuda dalam wawancara

mengatakan :

“Untuk administrasi sekarang fokusnya memang benar-benar administrasi, kepala Madrasah juga sudah menekankan betul betul itu dalam pelengkapan administrasi kita. Misalkan, perangkat pembelajaran, penilaian semuanya harus dituntaskan karena kenapa karena kita mengacu pada persiapan akreditasi tahun depannya sangat sangat berpengaruh kepala Madrasah administrasinya pengingatannya begitu, kita juga selalu disurvei satu satu atau disupervisi untuk melihat sejauh mana administrasi guru yang sudah dimiliki oleh guru masing-masing. Selalu disupervisi. Untuk administrasi ee untuk sekarang ini kita sekarang fokusnya memang benar-benar administrasi kepala Madrasah juga sudah menekankan betul betul itu bagaimana kita kan ee selalu diingatkan itu dalam pelengkapan administrasi kita misalkan perangkat pembelajaran, penilaian semuanya harus dituntaskan karena kenapa karena kita mengacu pada persiapan akreditasi tahun depannya sangat sangat berpengaruh kepala Madrasah administrasinya pengingatannya begitu, kita juga selalu disurvei satu satu atau disupervisi untuk melihat sejauh mana administrasi guru yang sudah dimiliki oleh guru masing-masing. Selalu disupervisi.”³⁰

Jelaslah bahwa pengawasan terhadap guru-guru memiliki peran

yang sangat penting dalam meningkatkan kinerjanya. Dan ini juga

²⁸ H. Muh. Rais Yusuf, Kepala Madrasah MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang, Pada Hari Selasa 18 Juni 2019

²⁹ Aan Erwin, Guru Matematika dan Operator MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

³⁰ Nurhuda Mustamin, Guru Bahasa Inggris MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Kamis 13 Juni 2019

merupakan salah satu upaya yang dilakukan kepala MTs. Muhammadiyah Jauhpendang dalam meningkatkan kinerja guru. Pengawasan yang dilakukan kepala Madrasah dengan memperhatikan perangkat pembelajaran guru-guru juga mensupervisi guru-guru dan bahkan ada yang dinamakan supervisi kelas yang dilakukan kepala Madrasah sebagai bentuk pengawasan terhadap kinerja guru di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan ibu Hj. Hasniati yang mengatakan :

“Selalu memberikan motivasi kepada bawahannya dan selalu melakukan supervisi kelas”³¹

Hal senada juga diungkapkan oleh bapak Arman Yahya yang mengatakan :

“Supervisi kelas dan memperhatikan perangkat pembelajarannya karena itu sangat penting bagi seorang guru untuk menyampaikan materinya didalam kelas dan tugas seorang kepala Madrasah sebagai leader atau pemimpin harus mengecek itu, terus ada yang dinamakan supervisi kelas itu tujuannya apakah betul-betul guru ini melaksanakan tugasnya sebagai guru mengajar kepada siswa.”³²

Begitupun yang dikatakan oleh ibu Nursyamsi yang mengatakan :

“Pertama adalah kepala Madrasah memperhatikan gurunya bagaimana perangkat pembelajaran kemudian melakukan supervisi kelas. Kepala Madrasah menekankan agar semua guru melengkapi administrasi kan terkadang ada pengawas yang datang untuk memeriksa terkadang juga kalau belum lengkap atau kurang lengkap bisa diperbaiki oleh pengawas itu sendiri dalam hal ini arahan.”³³

³¹ Hj. Hasniati, Guru Akidah Akhlak MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

³² Arman Yahya, Guru SKI MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

³³ Nursyamsi, Guru IPA MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, *Wawancara*, Jauhpendang pada hari Rabu 12 Juni 2019

Berdasarkan pernyataan di atas bahwa bentuk pengawasan yang dilakukan oleh kepala MTs. Muhammadiyah Jauhpendang yakni dengan mensupervisi kelas. Supervisi kelas yang dilakukan oleh kepala Madrasah dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan mengajar seorang guru dan memeriksa perlengkapan pembelajarannya. Jika didapati guru-guru yang masih kurang dalam persoalan - persoalan kelengkapan perangkat pembelajaran ataupun dalam segi mengajarnya maka dilakukan pembinaan seperlunya oleh kepala Madrasah.

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang membahas beberapa komponen dari suatu pendidikan mulai dari upaya yang dilakukan kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dengan mengikut sertakan dalam berbagai kegiatan seperti mengikuti workshop, MGMP dan rapat yang selalu dilaksanakan tiap bulan dalam upaya peningkatan kinerja guru tidak lepas daripada itu kepala Madrasah juga tak henti-hentinya memberikan motivasi kepada guru-guru agar seorang guru merasa sejahtera dan menjadi disiplin dalam menjalankan tugasnya. Selain memberikan motivasi kepala Madrasah juga memberikan inovasi seperti membantu dalam pemberdayaan IT agar mempermudah guru-guru dan siswa dalam mengakses internet sehingga mempermudah tercapainya tujuan-tujuan pembelajaran. Itulah salah satu bentuk inovasi kepala Madrasah MTs. Muhammadiyah Jauhpendang, Tidak hanya itu peran kepemimpinan

kepala Madrasah tidak lepas dari yang namanya suatu pengawasan, baik itu dalam bentuk pengawasan Administrasi guru-guru maupun bentuk supervisi pendidikan dengan melakukan supervisi kelas.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang Kab. Wajo” yaitu:

1. Kepala Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Jauhpendang dalam kepemimpinannya senantiasa memberikan kesempatan kepada semua guru-guru dalam memberikan ide atau gagasan demi kemajuan pendidikan dan menyikapi semua aspirasi dan saran dari guru atau staf agar dapat meningkatkan kualitas anak didik dan tercapainya tujuan pendidikan. Kepala MTs. Muhammadiyah Jauhpendang juga senantiasa melakukan kerjasama dengan guru, memotivasi dan memantau kinerja guru serta memberikan arahan-arahan agar dapat meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang.
2. Guru di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang memperlihatkan kinerja yang baik dengan indikator kinerja guru atau tolak ukur kinerja guru, antara lain sebelum melaksanakan pembelajaran guru-guru mempersiapkan perangkat-perangkat pembelajaran dan menguasai materi sebelum mengajar di kelas, menggunakan metode-metode pembelajaran yang menarik dan mampu mengembangkan potensi anak didik, pemberian tugas baik itu tugas tertulis maupun lisan dan

yang terakhir yang menjadi indikator atau tolak ukur kinerja guru adalah kemampuan guru-guru dalam melakukan penilaian dan evaluasi kepada peserta didik di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang dengan menggunakan evaluasi lisan maupun tulisan dan praktek. Semua yang dilakukan guru – guru ini dilakukan demi tercapainya tujuan pembelajaran

3. Kepala Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Jauhpendang sangat berperan dalam Meningkatkan kinerja guru dalam fokus pada tugasnya Sebagai Motivator, inovator dan sebagai admiistrator. Tugas sebagai motivator kepala Madrasah senantiasa memberikan motivasi pada guru untuk meningkatkan kinerjanya, sebagai inovator kepala Madrasah senantiasa memberikan inovasi-inovasi atau ide-ide terbaru demi memudahkan tercapainya tujuan pendidikan, dan sebagai administrator kepala madrasah berperan mengawasi kelengkapan perangkat pembelajaran guru-guru dan mensupervisi guru guru.

B. Saran

Adapun yang menjadi saran dalam penelitian ini adalah:

1. Diharapkan bagi Kepala Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Jauhpendang agar mempertahankan dan lebih meningkatkan proses kepemimpinannya serta tidak terlepas dari tugas dan tanggung jawab.

2. Diharapkan bagi Guru MTs. Muhammadiyah Jauhpendang diharapkan agar selalu menjunjung tinggi kinerja serta tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik dan lebih meningkatkan kompetensi yang dimiliki sehingga menjadi guru yang profesional di bidang studinya masing-masing.
3. Diharapkan bagi Semua pihak yang ada di Madrasah diharapkan mampu menciptakan lingkungan yang islami, sehingga akan menjadi suri tauladan yang baik bagi seluruh peserta didiknya maupun masyarakat di sekitarnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Bukhari, Abu abdullah Bin Muhammad Ismail, *Sahih al-Bukhari*, Kitab: Jum'at Babalat Jumat di Desa dan Kota, No. Hadis : 844 (Beirut:Dar as-Sa'bu, t.t)
- Bungin Burhan. 2007. *Penelitian Kaulitatif Komunikasi Kebijakan Publik dan Ilmu Soisal Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Darminto Purwo. 1993, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Erlangga.
- Daryanto M.1998. *Administrasi pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Kementrian Agama, 2016, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Madinah Qur'an.
- Departemen Agama RI, 2002. *motivasi dan etos kerja, Depag RI*. Jakarta,
- E Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- _____.2011. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2007 *Standar dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manab Abdul. 2015. *Manajemen Kurikulum Pembelajaran di Madrasah: pemetaan pengajaran*, Yogyakarta: Kalimedia.
- I Donald Walters. 2005. *The Art of Leadership*, Terj. Kuswanto Semarang: Dahara Prize.
- Nawawi Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurdin Syarifuddin. 2002. *guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press.

- P. Joko Subagiyo. 2004. *Metode dalam teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- P. Siagaan Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pahlawan Karyo Khatib. 2005. *kepemimpinan Islam dan Dakwah*. Cet. I,, Jakarta: Amzah.
- Prabu Mangkunegara Anwar. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Prastowo Andi. 2011. *Metode Penelitian Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2011
- Purwanto Ngalim. 1992. *Administrasi Pendidikan*, Cet .VII. Jakarta: Sumber Wijaya.
- Qomar Mujamil. 2007. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: Erlangga.
- Rasmianto. 2003. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Berwawasan Visoner-Transformatif Dalam Otonomi Pendidikan* Malang: Jurnal el-Harakah, *Wacana Kependidikan, Keagamaan dan Kebudayaan*, fakultas Tarbiyah UIN-Malang Edisi 59.
- Shuhan, Muwahid dan Soim. 2013. *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabet
- _____. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cet Ke-27. Bandung, Alfabeta
- Sulistiyorini. 2006. *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: ELKAF.
- Suparlan. 2005. *Manajemen Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat
- Suprihatiningrum Jamil. 2016. *Guru Profesiona Pedoman Kinerja, Kualifikasi Dan Kompetensi Guru* , Cet. III. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Suyanto dan Asep Jiha. 2013. *Menjadi guru Profesional*. Jakarta: Eralangga.

Syafarudin.2002. *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.

Syaohdih Sukmadinata Nana. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Undang-undang No.14 Tahun 2005 pasal 1. *tentang Guru dan Dosen*.

Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Madrasah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahan)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Pers.

Ana Lusi. 2014. *40 pengertian kepemimpinan menurut para ahli*, (<http://lusysaycin07.blogspot.com/2014/04/40-pengertian-kepemimpinan-menurut-para.html>), pada tanggal 13 Desember 2018 Pukul 12.11 WITA .

Podani Natoras.2013. *Indikator-indikator Kinerja Guru*, (<http://iptekindonesiaef.blogspot.com/2013/10/indikator-indikator-kinerja-guru.html>), diakses pada Tanggal 14 Desember 2018 pada Pukul 20.13 WITA.



L

A

M

P

I

R

A

N



PEDOMAN WAWANCARA

Teks Wawancara

Guru – Guru MTs. Muhammadiyah Jauhpendang

1. Apa yang ibu/bapak lakukan sebelum melaksanakan kegiatan pengajaran?
2. Di dalam melaksanakan kegiatan pengajaran di kelas apakah ada metode metode yang bapak/ibu laksanakan dalam proses pengajaran ?
3. Jenis evaluasi apa yang bapak lakukan dalam mengevaluasi hasil pembelajaran siswa ?
4. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru terdapat peran sebagai leader (pemimpin), yang saya ingin tanyakan apa yang lakukan oleh kepala sekolah kepada guru dalam perannya sebagai pemimpin ?
5. Menurut ibu/bapak bagaimana peran kepala madrasah selaku administrator?
6. Menurut ibu/bapak bagaimana peran kepala madrasah selaku inovator ?
7. Satu lagi ibu/bapak yang saya ingin tanyakan, bagaimana peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru ?

LAMPIRAN
TEKS WAWANCARA
KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH MUHAMMADIYAH JAUHPANDANG

1. Menurut bapak kepemimpinan seperti apa yang dibutuhkan di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang ?
2. Sebagai kepala Madrasah fungsi dan tanggungjawab apa yang harus dijalankan di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang ini?
3. Sebagai pemimpin, bagaimana cara bapak menyikapi setiap aspirasi bawahan bapak baik yang bersifat saran maupun kritikan?
4. Menurut bapak bagaimana dengan kinerja guru di MTs. ini ?
5. Usaha -usaha apa yang bapak lakukan dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang ?
6. Bagaimana bentuk pengawasan Bapak dalam meningkatkan kinerja guru ?
7. Bagaimana supervisi pendidikan yang bapak lakukan di MTs. ini?

DOKUMENTASI



Gambaran dari depan MTs.. Muhammadiyah Jauhpondang



Wawancara dengan Guru Bahasa Indonesia



Wawancara dengan Guru SKI



Wawancara dengan Guru IPA



Wawancara dengan Guru Aqidah Akhlak



Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris



Ulangan Sekolah Berbasis Android



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



MUH. ERWIN RASYID lahir di wajo pada tanggal 16 Maret 1997, Anak ke tiga dari tiga bersaudara, buah hati dari pasangan bapak Abd. Rasyid dan Muna. Penulis memasuki SD pada tahun 2003 di SD. Negeri 2 Belawae

Kecamatan Pituriase Kabupaten Sidrap, kemudian melanjutkan pendidikan tingkat menengah pertama pada tahun 2009 di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo, tamat pada tahun 2012 dan melanjutkan pendidikan dtingkat menengah atas tahun 2012 di SMA Negeri 1 Pitumpanua Yang sekarang menjadi SMA Negeri 6 Wajo Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo dan selesai pada tahun 2015

Pada tahun 2015 terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Agama Islam, Program Studi Pendidikan Agama Islam dengan Program Pendidikan Strata 1 dan selesai pada tahun 2019.

Syukur *Alhamduillah* penulis dapat menyelesaikan pendidikannya atas Rahmat Allah SWT, dengan dukungan dan doa kedua orangtua. Dengan memilih judul skripsi.

“Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Jauhpendang Kab. Wajo”