

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MTs. ALKHAIRAAT SOULOWE
KECAMATAN DOLO KABUPATEN SIGI**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Palu*

Oleh :

NANI
NIM. 15.1.03.0007

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
2019**

:

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, Penyusun yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan Judul “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi”, benar adalah hasil karya penyusun sendiri, jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya, batal demi hukum.

Palu, 17 Juli 2019 M
27 Syawal 1440 H

Peneliti,

Nani
Nim : 15.1.03.0007

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah robbil ‘alamin puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan hidayahnya berupa kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi”.

Shalawat serta salam peneliti kirimkan kepada baginda rasulullah Muhammad SAW yang telah membimbing umat dari masa jahiliyyah menuju masa yang penuh dengan cahaya ilmu pengetahuan seperti apa yang kita rasakan hingga saat ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan bimbingan dan kritikan yang bersifat membangun.

Dalam kesempatan kali ini penulis menyampaikan banyak terimah kasih yang sebesar – sebesarnya kepada :

1. Kedua orang tua tercinta dengan susah payah mengasuh dan membesarkan peneliti, sehingga peneliti bisa melangkah sejauh ini. Tidak lupa seluruh keluarga yang senantiasa mendukung peneliti untuk menyelesaikan studi di bangku perkuliahan.

2. Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu yang telah mengizinkan penulis untuk menuntut ilmu di perguruan tinggi yang bapak pimpin.
3. Dr. Muhamad Idhan, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, Dr. Hamlan. M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan, Dr. Hj. Adawiyah Pettalongi, M.Pd selaku Wakil Dekan Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan Dr. Rusdin M. Pd. Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama. Yang telah mengarahkan peneliti dalam menempuh perkuliahan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu.
4. A. Markarma, S.Ag., M.Th.I selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
5. Drs. Ahmad Asse, M.Pd.I. selaku dosen penasehat akademik peneliti yang selalu memberikan bimbingan dan motivasi dalam menyelesaikan perkuliahan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu.
6. Supiana, S.Ag. selaku kepala perpustakaan yang mengizinkan peneliti mencari referensi terkait judul skripsi.
7. Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd. selaku pembimbing I dan Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag. selaku pembimbing II yang selalu membimbing dan mengarahkan kepada peneliti sehingga bisa terselesaikan.

8. Teman–teman yang selalu memotivasi peneliti untuk bisa menyelesaikan skripsi peneliti

Palu, 17 Juli 2019 M
27 Syawal 1440 H

Peneliti

N a n i
Nim : 15.1.03.0007

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Penegasan Istilah.....	7
F. Garis-garis Besar Isi Skripsi	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Peranan Kepala Madrasah	10
B. Kinerja Guru	16
C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	23
D. Hubungan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Kehadiran Peneliti.....	31
D. Data dan Sumber Data.....	32
E. Tehnik Pengumpulan Data	34
F. Tehnik Analisis Data.....	35
G. Pengecekan Keabsahan Data	36

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Soulowe.....	38
B. Peranan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Alkhairaat Soulowe.....	50
C. Hambatan Dan Solusi dalam Kepala Madrasah Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Alkhairaat Soulowe	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	67
B. Implikasi Penelitian.....	69

DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Nama-nama Kepala Madrasah yang pernah menjabat di MTs Alkhairaat Soulowe	37
2. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Alkhairaat Soulowe	42
3. Keadaan Peserta Didik tiga tahun terakhir dan jumlah Peserta Didik keseluruhan Tahun Pelajaran 2018/2019.....	45
4. Keadaan Lokasi di MTs Alkhairaat Soulowe	46
5. Keadaan Sarana dan Prasarana di MTs Alkhairaat Soulowe.....	47
6. Keadaan Sarana Pendukung di MTs Alkhairaat Soulowe.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Observasi
2. Pedoman Wawancara
3. Daftar Informan
4. Struktur Organisasi MTs Alkhairaat Soulowe
5. Surat Pengajuan Judul
6. Surat Keterangan Pembimbing
7. Undangan Seminar Proposal Skripsi
8. Berita Acara Seminar Proposal Skripsi
9. Daftar Hadir Seminar Proposal Skripsi
10. Kartu Seminar Proposal Skripsi
11. Surat Izin Penelitian
12. Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian
13. Dokumentasi Hasil Penelitian
14. Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama Penulis: Nani

NIM : 15.1.03.0007

Judul : “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi”.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu; Bagaimanah peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Soulowe, apa hambatan dan solusi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat Soulowe.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu informasi berupa kata atau pernyataan dan bukan berupa angka. Adapun informan dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Tenaga Pendidik/Guru dan Tenaga Administrasi. Kunci informan pada penelitian ini ialah Kepala Madrasah karena setiap hari terlibat secara langsung dengan kegiatan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran di MTs Alkhairaat Soulowe. Teknik Pengumpulan data ialah menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sudah berjalan dengan baik dari 8 indikator yang ada, adapun indikatornya ialah Kepala Madrasah sebagai Pemimpin Kepala Madrasah sebagai Manajer Kepala Madrasah sebagai Pendidik Kepala Madrasah sebagai Administrasi, Kepala Madrasah sebagai Penyelia, Kepala Madrasah sebagai Pembaharu, Kepala Madrasah sebagai Pendorong, Kepala Madrasah sebagai Pencipta Iklim Kerja, Kepala Madrasah sebagai Inspirasi, Sedangkan untuk kinerja guru sudah cukup baik, karena dari 6 standar indikator kinerja, 4 indikator yang sudah terlaksana dan 2 indikator yang belum terlaksana dengan maksimal. Adapun indikatornya ialah: Standar 1; Pengetahuan, Keterampilan, dan watak, Standar 2; Penilaian kelanjutan dan satuan evaluasi, Standar 3; Pengalaman lapangan dan praktek klinis, Standar 4; Perbedaan, Standar 5; Kualifikasi fakultas, kinerja dan pengembangan, Standar 6; Satuan Pengurus dan Sumber Daya. Dan indikator yang belum terlaksana yaitu indikator standar 1; Pengetahuan, keterampilan, dan watak dan indikator standar 5; Kualifikasi fakultas, kinerja dan pengembangan.

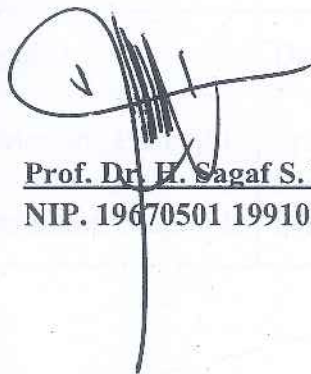
Implikasi penelitian dibagi menjadi tiga bagian, yaitu: Saran untuk Kepala Madrasah, antara lain; Menambah sarana dan prasarana, melaksanakan pelatihan, dan sosialisasi, serta memberi dorongan kepada guru, Saran untuk Guru; antara lain; mengikuti pelatihan dan sosialisasi dan disiplin waktu, Saran untuk penulis diharapkan lebih mengkaji dengan berbagai metode penelitian yang lain agar diperoleh penemuan-penemuan baru sehingga dapat dimanfaatkan oleh pihak lembaga pendidikan demi terselenggaranya pendidikan yang berkualitas.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi”. oleh mahasiswi atas nama Nani Nim: 15.1.03.0007. Mahasiswi Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam Fakultas: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palu, Setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat Ilmiah dan dapat diajukan untuk diujikan.

Palu, 17 Juli 2019 M
27 Syawal 1440 H

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd.
NIP. 19670501 199103 1 005

Pembimbing II

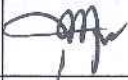



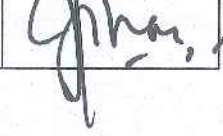


Dr. Jihan S.Ag., M.Ag.
Nip. 19770811 200312 2 001

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara Nani NIM. 15.1.03.0007 dengan judul “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi” yang telah diujikan di hadapan dewan penguji Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu pada tanggal 12 Juli 2019 M. yang bertepatan dengan tanggal 27 Syawal 1440 H. dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan beberapa perbaikan.

Palu, 17 Juli 2019 M
27 Syawal 1440 H


Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Tim Penguji	Drs. Thalib, M.Pd	
Penguji I	Dr. Rustina, S.Ag.,M.Pd	
Penguji II	Dr. Moh. Ali, M.Pd	
Pembimbing Penguji I	Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd	
Pembimbing Penguji II	Dr. Jihan, M.Ag	

Mengetahui,

Dekan Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Mohamad Idhan, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19720126 200003 1 001


A. Markarma, S.Ag., M.Th.I
NIP. 19711203 200501 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum tujuan makro pendidikan Nasional adalah membentuk organisasi pendidikan yang otonom, sehingga mampu melakukan inovasi dalam pendidikan untuk menuju pembentukan lembaga yang beretika, selalu menggunakan nalar, berkemampuan komunikasi sosial yang positif dan tentunya memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan tangguh. Sedangkan tujuan mikro adalah membentuk manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, beretika, memiliki akhlak mulia, berkemampuan sosial dan berbadan sehat sehingga menjadi manusia mandiri.

Realisasi otonom dalam dunia pendidikan diberikan pada tingkat madrasah dengan anggapan bahwa madrasah sebagai lembaga tempat penyelenggaraan pendidikan merupakan sebuah sistem yang memiliki perangkat dan unsur yang saling berkaitan satu sama lain. Secara internal madrasah memiliki perangkat kepala madrasah, guru, murid, kurikulum, sarana dan prasarana. Sementara secara eksternal madrasah berhubungan dengan instansi lain baik secara vertikal maupun horizontal yang sama-sama ditujukan untuk mencapai pendidikan. Madrasah merupakan organisasi pendidikan yang berhubungan langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) sehingga madrasah lebih mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang maupun ancaman yang dihadapinya. Oleh karena itu, keberadaan seorang pemimpin dalam perumusan kebijakan dan pengambilan

keputusan di dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa kepada tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam sebuah lembaga pendidikan, salah satu elemen yang berperan penting sebagai agen perubahan adalah pemimpin lembaga tersebut. Peran *key position* kemajuan dan perkembangan tidak keliru dialamatkan kepada kepemimpinan kepala madrasah.¹

Kepemimpinan merupakan perilaku mempengaruhi individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Secara lebih sederhana dibedakan antara kepemimpinan dan manajemen, yaitu pemimpin mengerjakan suatu yang benar, sedangkan manajer mengerjakan suatu dengan 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 pengambilan keputusan puncak yang bersifat menyeluruh dalam organisasi, sedangkan manajer merupakan pengambil keputusan tingkat menengah. Sehingga kepemimpinan kepala madrasah juga dituntut untuk mampu menciptakan iklim organisasi yang baik agar semua komponen madrasah dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi madrasah.

Kepala madrasah sebagai top manajer diharapkan dapat “memainkan perannya dalam mempengaruhi bawahannya, khususnya para guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.”² Untuk melaksanakan pekerjaan seperti itu tidaklah mudah karena pekerjaan seperti itu menurut adanya sejumlah hal yang

¹ Mas’ud Said, *Kepemimpinan dan Pengembangan Organisasi*, (Malang: UIN Malang Press), 121.

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

harus 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 permainan ego. Untuk itu di dalam lembaga pendidikan Islam, pemimpin benar-benar dipersiapkan dan dipilih secara selektif, mengingat peran yang dimainkan pemimpin dapat mempengaruhi kondisi keseluruhan organisasi. Maju-mundurnya lembaga pendidikan lebih ditentukan oleh faktor pemimpin dari pada faktor-faktor lainnya.

Kepala Madrasah merupakan bagian dari motor penggerak dalam kehidupan sekolah, untuk mencapai tujuan yang telah menjadi visinya tersebut ada dua tugas penting 1) Kepala Madrasah berperan sebagai kekuatan sentral; 2) Kepala Madrasah harus memahami tugas dan fungsi (para tenaga pendidikan) demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Kemudian lebih jauh bahwa keberhasilan dalam menjalankan peran kepala madrasah tersebut, membutuhkan manajemen yang handal dalam berbagai aspek manajerial kepemimpinannya, agar dapat mencapai tujuan yang diemban sekolahnya. “Menurut Martin terdapat enam sumber-sumber kepemimpinan, yaitu kekuatan referensi, kekuatan keahlian, kekuatan legitimasi, kekuatan informasi, kekuatan penghargaan, dan kekuatan memaksa.”³

Melalui kepemimpinan kepala madrasah inilah seorang pemimpin akan mampu mentrasfer nilai seperti penekanan pada kelompok, dukungan guru maupun karyawan, toleransi terhadap risiko, kriteria perubahan dan sebagainya

³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 24.

pada lain sisi pegawai akan membentuk suatu persepsi subyektif mengenai dasar-dasar nilai yang ada pada organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ingin disampaikan pimpinan melalui kepemimpinan kepala madrasah untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya diperlukan seorang pemimpin yang menggunakan kepemimpinan kepala sekolah yaitu seorang pemimpin yang selain mempunyai kemampuan pribadi juga mampu membaca keadaan bawahannya serta lingkungan kerjanya.

Kepala Madrasah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah yang dia pimpin. Untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala madrasah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai manajer pendidikan. “Kepala madrasah merupakan orang yang berada pada garis terdepan dalam mengkoordinasikan berbagai usaha dalam meningkatkan kinerja guru yang bermutu.”⁴

Keberhasilan pembaharuan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran. Karena itu guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri serta tidak bergantung pada insiatif kepala madrasah dan supervisor.

Komponen guru sangat mempengaruhi kualitas pengajar melalui: (1) penyediaan waktu yang lebih banyak pada peserta didik, (2) interaksi dengan peserta didik yang lebih intensif/sharing, (3) tingginya tanggung jawab mengajar

⁴ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: Erlangga, 2007), 273.

dari guru. Karena itu baik buruknya sekolah sangat bergantung pada peran dan fungsi guru.

Hasil-hasil observasi tersebut, setidaknya terdapat tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar (*teaching*), yaitu:

- a. Rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran
- b. Kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas
- c. Rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*Classroom Action Research*)
- d. Rendahnya motivasi berprestasi
- e. Kurangnya kedisiplinan
- f. Rendahnya komitmen profesi
- g. Rendahnya kemampuan manajemen waktu.⁵

Faktor lain yang mengakibatkan rendahnya profesionalisme guru antara lain disebabkan oleh:

- 1) Masih banyaknya guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh sebagian guru yang belajar di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan diri, baik membaca, menulis, apalagi membuka internet. 2) belum adanya standar profesional guru sebagai tuntutan di negara-negara maju. 3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta yang mencetak guru asal jadi, atau setengah jadi, tanpa memperhitungkan outputnya kelak dilapangan, sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesinya. 4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen diperguruan tinggi.⁶

Kepemimpinan kepala madrasah memiliki arti vital dalam proses penyelenggaraan pendidikan dan telah mendapat tugas dengan pekerjaan untuk menghasilkan perubahan yang telah direncanakan. Hal ini hanya bisa dilakukan

⁵ Departemen Agama RI, *Motivasi dan Etos Kerja*, (Jakarta: Depang RI, 2002), 85.

⁶ Sondang P. Siagan, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 23.

oleh orang-orang yang benar profesional, yaitu manusia-manusia yang memiliki kompetensi dan profesionalisme dibidangnya, sehingga dapat meningkatkan profesionalisme guru dan memajukan di dunia pendidikan

Konteks ini, MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi. Berdasarkan pengamatan peneliti, kepemimpinan Kepala Madrasah berjalan cukup baik. Walaupun demikian peneliti belum mengetahui seberapa besar Peranan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi ?
2. Apa hambatan dan solusi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi ?

C. Batasan Masalah

Agar pembahasan skripsi ini lebih terarah, sistematis dan tidak menyimpang dari rumusan masalah, maka peneliti perlu mengemukakan batasan masalah yakni penulis hanya mengkaji tentang Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pembahasan skripsi ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi.
- b. Untuk mengetahui hambatan dan solusi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kegunaan praktis, yang menyangkut pengembangan sumber daya insani, sehingga berguna bagi masyarakat, bangsa, negara dan agama.
- b. Kegunaan ilmiah, dalam hal ini menyangkut ilmu pengetahuan pada umumnya dan proses mengajar pada khususnya sebagai Kepala Madrasah sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya di MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi.

E. Penegasan Istilah

Kedudukan penegasan istilah dimaksudkan agar pembaca terhindar dari kesalahpahaman/penafsiran tentang judul yang diangkat (interpretasi) terhadap peneliti. Disamping itu juga akan lebih mudah memahami kandungan isi karya tulis ilmiah ini. Adapun penegasan istilah yang dimaksud terdiri:

1. Peran Kepala Madrasah

Menurut bahasa peran adalah “bagian yang dimainkan atau suatu tindakan yang dilakukan. Sedangkan menurut istilah peranan adalah suatu pola tingkah laku yang didasarkan pada kedudukan dalam kolektif atau keadaan sosial tertentu.”⁷

“Kepala Madrasah adalah merupakan jabatan yang sangat strategis, karena menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan disuatu pendidikan.”⁸ Sedangkan B. Suryo Subroto berpendapat bahwa “Kepala Madrasah adalah jabatan tertinggi di madrasah itu, sehingga ia berperan sebagai pemimpin madrasah dan dalam struktur organisasi madrasah ia didudukkan pada tempat paling atas.”⁹

2. Kinerja Guru

Menurut Hendra Harmain Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melaksanakan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, serta penilaian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.¹⁰

Kinerja guru yang baik dihasilkan oleh guru yang profesional dan berkualitas. Guru yang profesional dan berkualitas mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan peneliti berpendapat

⁷ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Selektif*, (Yogyakarta: Ar-Ruz. Media, 2008), 264.

⁸ Syekh Muhammadd al-Naquid Al-Attas, *Konsep Pendidikan Islam*, (Cet,1; Bandung: Mizan, 1984), 60.

⁹ B. Suryo Subroto, *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Bina Aksara, 2004), 100.

¹⁰ Hendra Harmain, *Kaitan antara motivasi dan Kinerja Guru*, *Analytica Islamic*, vol.7, No. 1, 2005, 20.

bahwa kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

F. Garis-garis Besar Isi Skripsi

Untuk mempermudah pemahaman isi skripsi, penulis akan mengemukakan gambaran umum isi skripsi dalam bentuk garis-garis besar isi yakni sebagai berikut:

Bab I sebagai bab pendahuluan menguraikan beberapa hal yakni latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penegasan istilah, dan garis-garis besar isi skripsi.

Bab II membahas tentang tinjauan pustaka yang meliputi pengertian peran kepala madrasah, pengertian kinerja guru, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dan hubungan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Bab III membahas tentang metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV membahas tentang hasil penelitian yang meliputi gambaran umum MTs Alkairaat Soulowe, dan peranan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Alkairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi.

Bab V adalah bab penutup yang merupakan bab terakhir dalam pembahasan ini yang meliputi kesimpulan yang merupakan jawaban tegas dari sub masalah yang diangkat dari pembahasan skripsi ini, serta saran-saran penelitian yang merupakan harapan dari peneliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Peran Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala Madrasah berasal dari dua kata yaitu, kepala dan madrasah. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan kata, madrasah (sekolah) merupakan terjemahan dari bahasa Arab. Kata madrasah diartikan sebagai sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.¹

Pemimpin dalam bahasa inggris disebut *leader* dari akar kata *to lead* yang terkandung arti yang saling erta berhubungan: bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memolopori, mengarahkan pikiran-pendapat-tindakan orang lain, membimbing menuntun, menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Selanjutnya, peneliti akan menjelaskan definisi kepemimpinan menurut para ahli. Definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. “Hoy dan Miskol, sebagaimana dikutip Purwanto, mengemukakan bahwa definisi kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing sesuatu kelompok sedemikian rupa, sehingga tercapailah tujuan kelompok itu.”²

¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Perum Bahasa Pustaka, 1988), 420.

² Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 26.

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Madrasah sebagai lembaga pendidikan semestinya mempunyai organisasi yang baik. Seperti diketahui untuk personal didalam lingkungan madrasah adalah Kepala Madrasah, guru, karyawan, dan murid.³

Menurut pandangan umum “Kepala Madrasah atau pimpinan suatu organisasi merupakan pengaruh seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha ke arah tercapainya tujuan.”⁴ Dalam pengertian khusus kepala madrasah ialah: seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin suatu lembaga Madrasah di manah terjadi proses belajar mengajar.

Kepala Madrasah adalah orang yang berada di depan guru, karyawan, dan siswa sekolahnya. Kepala Madrasah merupakan orang paling utama mempengaruhi para guru serta aktivitas sekolahnya dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Hal ini berdasarkan ayat Al-Qur’an QS. As-Sajdah menjelaskan tentang pemimpin yang dapat memberi petunjuk.

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا

يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

³ Lpmpjateng, *Peranan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Mengajar Guru di Sekolah*, (on-line), (<http://lpmpjateng.go.id/web/index.php/arsip/karya-tulis-ilmiah/912-peranan-kepala-sekolah-dalam-meningkatkan-profesionalisme-mengajar-guru-di-sekolah>), Diakses pada Sabtu, 26 November 2018, pukul 09.17

⁴ Subagio-Subagio (On-line) 04,2012, *Peran-Kepala-Sekolah-Sebagai-Pemimpin*, (On-line), ([Http://html](http://html)) di Akses pada tanggal 26 November 2018

Terjemahnya: *Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami. (QS. As-Sajdah (32) : 24).*⁵

Ayat Al-Qur'an tersebut mengandung makna bahwa pimpinan yang dapat menjalankan amanah dan memberi petunjuk merupakan tugas penting bagi kepala madrasah sehingga mampu mempengaruhi, membimbing, menggerakkan, dan memotivasi individu (guru) yang terlibat dalam tujuan pendidikan yang telah disepakati. Murniati mengemukakan bahwa lemahnya kepemimpinan kepala sekolah disebabkan berbagai faktor seperti kemampuan memimpin kepala sekolah, sistem pengawasan kepala sekolah, dan sistem penyelenggaraan pendidikan secara nasional.

Dengan demikian, secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai, seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala madrasah adalah pemimpin pendidikan yang bertugas dan bertanggung jawab di lembaga pendidikan. Kepala madrasah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan dimadrasah.

Kepala madrasah selaku pemimpin mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan dan harapan terlaksananya

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an & Terjemahnya*, (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2006), 268.

pendidikan nasional secara efektif dan efisien. Sebagaimana Daryanto mengatakan bahwa:

Kepala Madrasah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai tanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolahnya, untuk mengantarkan sekolahnya menjadi sekolah yang berkualitas memenuhi apa yang diinginkan oleh pelanggannya.⁶

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepala Madrasah merupakan komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, selain itu Kepala Madrasah juga di beri kewenangan dalam melakukan tugasnya sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian pendidikan di madrasah.

2. Kompetensi Kepala Madrasah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “peranan berarti tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa. Sedangkan Kepala Madrasah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah.”⁷ Kualitas dan kompetensi kepala sekolah secara umum setidaknya mengacu pada empat hal pokok yaitu : “(a) sifat dan keterampilan kepemimpinan; (b) kemampuan pemecahan masalah; (c) keterampilan sosial; dan (d) pengetahuan dan kompetensi profesional.”⁸ Jadi setiap kepala sekolah harus memiliki empat kompetensi ini agar menjadi kepala sekolah yang berkualitas dan kompeten.

⁶ Daryanto, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2002), 2.

⁷ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi III*, Cet-4, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 641.

⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional : dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Cet-5, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 25.

3. Fungsi Kepala Madrasah

Fungsi utama Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar dan mengajar yang baik sehingga para guru dan para siswa dapat mengajar dan belajar dalam situasi yang baik.

Swearingen, yang dikutip dari buku karangan Herabudin memberikan 8 fungsi kepala madrasah sebagai berikut:

- a. Mengoordinasikan semua usaha madrasah.
- b. Memperlengkapi kepemimpinan madrasah.
- c. Memperluas pengalaman guru-guru.
- d. Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif.
- e. Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus-menerus.
- f. Menganalisis situasi belajar dan mengajar.
- g. Memberikan pengetahuan/skill kepada setiap anggota staff.
- h. Membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.⁹

Setelah mengetahui fungsi kepala madrasah, seorang kepala madrasah perlu memahami dengan jelas tentang tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya dalam usaha kearah tujuan yang akan dicapai.

4. Indikator Peran Kepala Madrasah

Berdasarkan Greenfield, indikator kepala madrasah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut: pertama; komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, antara lain: sebagai sebagai pemimpin (*leader*), manajer (*manajer*), pendidik (*educator*), administrasi (*administrasi*), penyelia (*supervisor*), pembaharu (*inovator*), pendorong (*motivator*), pencipta iklim kerja (*katalisator*) dan sebagai inspirasi (*inspirator*), kedua; menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan ketiga; senantiasa memfokuskan kegiatan terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas.¹⁰

⁹ Herabudin, *Administrasi & Supervisi Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2009), 225.

¹⁰ Mulyasa. H. E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 19.

Sedangkan Menurut peneliti kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki karakteristik dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan, yaitu:

- 1) Kepala madrasah harus memiliki kepribadian yang jujur
- 2) Kepala madrasah harus memiliki kepribadian yang percaya diri
- 3) Kepala madrasah harus memiliki kepribadian yang bertanggung jawab
- 4) Kepala madrasah harus memiliki kepribadian yang berjiwa besar
- 5) Kepala madrasah harus memahami kondisi guru dan karyawan
- 6) Kepala madrasah harus memahami kondisi siswa
- 7) Kepala madrasah harus memiliki visi sekolah yang dipimpinnya
- 8) Kepala madrasah harus memahami misi yang diemban sekolah
- 9) Kepala madrasah harus mampu mengambil keputusan untuk urusan intern sekolah dengan baik
- 10) Kepala madrasah harus mampu mengambil keputusan untuk urusan ekstern sekolah dengan baik
- 11) Kepala madrasah harus mampu berkomunikasi secara lisan dan tulisan dengan baik dengan guru dan karyawan serta siswa.
- 12) Kepala madrasah harus mampu menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan dengan baik.
- 13) Untuk meningkatkan Kinerja Guru, dan prestasi belajar siswa, Kepala madrasah bertindak demokratis dalam mengarahkan guru dan menerima masukan-masukan yang positif dari guru.
- 14) Kepala madrasah selalu mendiskusikan upaya peningkatan mutu belajar-mengajar dengan dewan guru.

- 15) Kepala madrasah mau menerima masukan dari dewan guru dalam hal peningkatan kinerja dan prestasi belajar siswa.

Sedangkan Menurut Mulyasa Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah yang efektif sebagai berikut:

- a. Menerapkan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka
- c. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga madrasah lainnya.
- d. Menekankan kepada guru dan seluruh warga madrasah untuk mematuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin tinggi.
- e. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi.
- f. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite madrasah, guru dan warga madrasah lainnya mengenai topik yang memerlukan perhatian.
- g. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
- h. Melakukan kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan di kelas
- i. Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin
- j. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan
- k. Memberikan kesempatan yang luas untuk berkonsultasi dan diskusi mengenai permasalahan yang dihadapi di sekolah.
- l. Membangun kerja aktif dan kreatif serta produktif
- m. Memberikan ruang untuk pemberdayaan madrasah kepada seluruh warga madrasah.¹¹

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari kata kinerja berasal dari kata *performance*.

¹¹ *Ibid*, 21-22

Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan ‘hasil’ atau ‘apa yang keluar’ (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Dalam sebuah perusahaan, persoalan kinerja yang dapat diidentifikasi dari beberapa sudut menurut Mutis dikutip Supardi dalam bukunya di antaranya:

- a) Perusahaan harus dapat menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas yang semakin meningkat.
- b) Pelayanan kepada konsumen makin cepat dan makin efisien.
- c) Penekanan biaya produksi sehingga harga pokok penjualan dapat stabil sehingga dapat dirasakan oleh seluruh konsumen.
- d) Peningkatan pengetahuan dan keterampilan para pekerja agar dapat berinovasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang selalu berubah menyesuaikan dengan dinamika dan tuntutan zaman.¹²

Bila diaplikasikan dalam aktivitas pada lembaga pendidikan berdasarkan pendapat di atas, maka pernyataan kinerja yang dimaksud adalah:

- a) Prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau *output* yang semakin meningkat kualitasnya.
- b) Mampu memperlihatkan/mempertunjukkan kepada masyarakat (dalam hal ini peserta didik) berupa pelayanan yang baik.
- c) Biaya yang harus dikeluarkan untuk “menitipkan” anaknya sebagai peserta didik dalam memenuhi kebutuhan belajarnya tidak memberatkan dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.
- d) Dalam melaksanakan tugasnya para pengelola lembaga pendidikan seperti kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikannya semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman.¹³

Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja,

¹² Supardi, *Kinerja Guru*, (Ed. 1, Cet. 3; Jakarta: Rajawali Pres, 2016), 45-46.

¹³ *Ibid*, 47

definisi kinerja menurut Suprihanto dikutip Supardi dalam bukunya “Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.”¹⁴

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Menurut Husdarta di kutip Supardi dalam bukunya “Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa.”¹⁵ Dengan demikian, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat dan sumber belajar. “Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran seta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah dan guru sendiri.”¹⁶

Kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ *Ibid*, 50

itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Dalam undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Kompetensi tersebut meliputi: “Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.”¹⁷ Menurut Mutis dikutip Supardi dalam bukunya mengatakan bahwa:

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian yang mantap, *skill* dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Menurut Mutis dikutip Supardi dalam bukunya mengatakan bahwa:

Kompetensi profesi adalah kemampuan penyesuaian bahan mata pelajaran pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.¹⁸

Dari pengertian di atas peneliti mendeskripsikan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap seorang

¹⁷ Republik Indonesia, “Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen,” dalam Supardi, *Kinerja Guru*, (Cet. 2; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 69.

¹⁸ *Ibid*

guru yang dilakukan secara sadar untuk melakukan tugas secara nyata di lingkungan sekolah terhadap warga sekolah lebih khususnya terhadap peserta didik dengan memberikan teladan yang baik.

2. Indikator Kinerja Guru

Tiap individu, kelompok atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Contoh tentang kriteria kinerja seorang “*trainer*” sebagai berikut: (1) jumlah pelatihan yang dilakukannya sepanjang tahun, (2) jumlah keseluruhan peserta program pelatihan, (3) peningkatan dalam diri peserta pelatihan, (4) penambahan nilai peserta dibandingkan dengan yang tidak mengikuti program, dan (5) jumlah kesalahan, ketidakhadiran, atau kelambanan peserta pelatihan dibandingkan dengan yang tidak mengikuti program.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari: seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif.

Sedangkan yang dapat dijadikan standar indikator kinerja guru di antaranya:¹⁹

Standar 1: *Knowledge, Skill, and Dispositions* (Pengetahuan, Keterampilan, dan watak)

¹⁹ Supardi, *Kinerja Guru*, 57-58.

- Standar 2: *Assesment Sistem and Unit Evaluation* (Penilaian kelanjutan dan satuan evaluasi)
- Standar 3: *Field experience and Clinical Practice* (Pengalaman lapangan dan praktek klinis)
- Standar 4: *Diversity* (Perbedaan)
- Standar 5: *Faculty Qualification, Performance, and Development* (Kualifikasi fakultas, kinerja dan pengembangan)
- Standar 6: *Unit Governance and Resources* (Satuan Pengurus dan Sumber Daya)

Indikator di atas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bantuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.

Dalam upaya peningkatan kinerja guru, terdapat beberapa kegiatan yang perlu dilakukan diantaranya yaitu melalui pembinaan disiplin, pemberian motivasi, penghargaan (*reward*), dan persepsi. Untuk mewujudkan pembinaan disiplin, kepala madrasah harus mampu menumbuhkan sikap disiplin guru di madrasahny. Terkait pemberian motivasi, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru agar meningkatkan produktivitas kerjanya.

Selanjutnya mengenai pemberian penghargaan (*reward*) kepada guru, kepala madrasah harus benar-benar melakukannya secara tepat, efektif, dan efesian, agar hal tersebut tidak menimbulkan dampak negatif terhadap pengelolaan madrasah secara menyeluruh. Kemudian yang terakhir yaitu persepsi, dalam hal ini kepala madrasah dituntut untuk dapat memunculkan persepsi yang baik bagi setiap guru terhadap kepemimpinan dan lingkungan madrasah, agar

tercipta iklim kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap guru.

3. Peran dan Fungsi Kinerja Guru

Guru merupakan jabatan profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memilih keahlian khusus guru. Guru memiliki banyak tugas baik yang terkait oleh dinas maupun diluar dinas, dalam bentuk pengabdian. Apabila dikelompokkan terdapat tiga jenis tugas guru, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan peserta didik.

Tugas guru sebagai bidang kemanusiaan disekolah harus menjadikan diri sebagai orang tua ke dua, ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para peserta didiknya.

Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti bahwa guru berkewajiban mencerdaskan bangsa dan menuju pembentukan manusia indonesia yang seutuhnya berdasarkan Pancasila. "Semakin akurat guru melaksanakan fungsinya,

semakin terjamin dan tercipta dan terbinanya kesiapan dan kehandalan seseorang sebagai manusia pembangunan.”²⁰

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

a) Kepribadian

Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam diri seseorang sebagai sistem psikofisik yang menentukan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya dan bersifat unik. Aspek-aspek kepribadian terdiri dari karakter, temperamen, sikap, stabilitas emosi, responsibilitas dan sosiabilitas.

Kepribadian guru merupakan faktor terpenting dalam menjalankan kinerjanya, karena hal inilah yang menentukan baik tidaknya ia dalam mendidik para anak didiknya agar menjadi para generasi penerus bangsa yang bermanfaat bagi Negara ini. “Semakin baik kepribadian guru maka semakin tinggi dedikasinya terhadap pelaksanaan tugas dan kewajibannya dalam mengembangkan mutu pendidikan yang baik dan sesuai harapan.”²¹

b) Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan untuk mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap

²⁰ Abd. Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika*, (Cet. 3; Yogyakarta: Grha Guru, 2011), 21-23.

²¹ Mahmud, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), 336.

profesi guru. Pengembangan profesi guru menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Pengembangan kemampuan profesionalitas guru harus dilakukan secara berkesinambungan, mengingat masih banyaknya guru-guru yang belum memberikan totalitas kinerjanya terhadap profesi, lebih-lebih terhadap tujuan pendidikan yang hendak dicapai.

“Pengembangan profesi guru dapat dilakukan dengan kegiatan-kegiatan berupa penulisan buku atau pembuatan bahan ajar, pembuatan media pembelajaran, dan workshop.”²² Akan tetapi semua kegiatan pengembangan tersebut harus dilaksanakan sesuai dengan persyaratan dan harus sesuai dengan tugas dan fungsi guru dalam kegiatan sekolah.

c) Kemampuan Mengajar

Seorang guru hendaknya memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dalam kegiatan mengajar. “Mengajar adalah usaha mengorganisasi lingkungan sehingga menciptakan kondisi belajar bagi siswa.”²³ Kemampuan yang harus dimiliki seorang guru diantaranya adalah kemampuan dalam perencanaan pengajaran, kemampuan penguasaan materi yang utuh dan berwawasan serta mempunyai bahan pengayaan terutama pada bidang-bidang yang menjadi tugasnya, kemampuan menyajikan materi dan menganalisis materi yang diajarkan serta menghubungkannya dengan konteks pola pikir dan cara hidup, kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik dan kemampuan

²² Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruz media, 2004), 245.

²³ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), 48.

mengevaluasi proses serta hasil yang sedang dan sudah dilaksanakan serta kemampuan merevisi program pengajaran untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

d) Antar Hubungan dan Komunikasi

Pentingnya komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Hubungan dan komunikasi yang baik membawa konsekuensi terjalinnya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah. “Kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru akan berhasil jika ada hubungan dan komunikasi yang baik dengan siswa sebagai komponen yang diajar.”²⁴ Untuk itu semakin baik pembinaan hubungan dan komunikasi dibina maka respon yang muncul semakin baik pula yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja. Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan, sekolah merupakan lembaga formal yang disertai mandat untuk mendidik, melatih, dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan penggunaan jasa pendidikan itu.

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan serta mendorong minat dan

²⁴ Muhammad, *Kiat*, 251

kerjasama untuk masyarakat dalam meningkatkan dan pengembangan sekolah. Untuk meningkatkan mutu pendidikan perlu adanya kerjasama antara kepala sekolah dan guru dalam hal kinerja guru dalam proses kegiatan belajar mengajar (KBM).

e) Kedisiplinan

Disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan dimana suatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

“Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru kearah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan.”²⁵ Kondisi ini bukan saja berpengaruh pada pribadi guru itu sendiri dan tugasnya tetapi akan berimbas pada komponen lain sebagai suatu cerminan dan acuan dalam menjalankan tugas dengan baik dan menghasilkan hasil yang memuaskan.

f) Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru didalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

g) Iklim kerja

Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan

²⁵ Mansur Muslich, *Sertifikasi Guru menuju profesionalisme pendidik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), 354-356.

kondusif antara Kepala Madrasah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai. Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.²⁶

Menurut Gibson “secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.”²⁷ Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja personel.

D. Hubungan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru

Syafaruddin, dkk menyatakan bahwa “Kepala Madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan pendidikan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya.”²⁸ Sedangkan “Kinerja Guru merupakan komponen seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan tanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.”²⁹

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan Kepala Sekolah dengan Kinerja guru ialah saling berhubungan erat. Karena Kepala sekolah dapat

²⁶ Muhammad, *Kiat*, 257

²⁷ Gibson, Ivancevich dan Donnelly, *Organisasi Edisi Kedelapan*, Jilid 2, (Jakarta: Binarupa Aksara, 2003), 58.

²⁸ Syarafuddin, dkk, *Inovasi Pendidikan*, (Medan: Perdana Mulya, 2012), 93.

²⁹ Supardi, *Kinerja Guru*, 52.

didefinisikan sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.”³⁰

Menurut peraturan menteri pendidikan nasional Republik Indonesia nomor 162/U/2003 tentang pedoman penugasan guru sebagai kepala sekolah bahwa “guru dapat diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah untuk memimpin dan mengelola pendidikan di sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.”³¹

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah bertanggung jawab untuk pertumbuhan guru-guru secara kontinyu. Dengan praktek demokratis, ia harus mampu membantu guru menganal kebutuhan masyarakat sehingga tujuan pendidikan memenuhi hal itu. Dan ia harus mampu membantu guru membina kurikulum sesuai dengan minat, kebutuhan dan kemampuan anak.

³⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1999), 81.

³¹ Himpunan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (*Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Tahun 2003*), cet 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), 40.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Deskriptif berarti memberikan gambaran secara apa adanya tentang objek yang diteliti, sedangkan analisis berarti memberikan suatu penafsiran keterkaitan dari bagian-bagian objek penelitian.

Penelitian deskriptif dirancang untuk memperoleh informasi tentang status gejala saat penelitian dilakukan. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Didalamnya terdapat upaya mencatat, menganalisis berbagai kondisi yang tengah terjadi.

Penelitian kualitatif manusia adalah sebagai sumber utama dan hasil penelitiannya berupa kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya (alamiah). Sesuai dengan pendapat Denzin dan Lincoln yang mengatakan bahwa “penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan melibatkan metode yang ada.”¹

Menggunakan metode ini, peneliti berharap penelitiannya bisa mengungkap rasa keingintahuan yang peneliti rasa serta dapat dengan mudah dimengerti oleh pembaca karena, bukan merupakan angka-angka, melainkan

¹ Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), 5.

berisi informasi yang berupa kata-kata serta gambar-gambar yang membantu menjelaskan objek penelitian sehingga bermanfaat bagi orang banyak.

Peneliti melakukan pendekatan dalam bentuk pendekatan kualitatif. Artinya penulis lebih menitikberatkan pada kegiatan penelitian di lokasi objek penelitian. Ini dimaksudkan agar penulisa dapat merasakan dan melihat langsung objek yang akan diteliti dan melakukan komunikasi dan interaksi dengan sebagian sumber data secara lebih akrab.

Sehingga dalam skripsi ini, peneliti tidak membutuhkan hipotesis yang sifatnya menduga-duga hal-hal yang menyangkut peranan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Alkhairaat Soulowe terletak di Desa Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi. Madrasah ini merupakan salah satu di antara madrasah yang cukup baik di Kecamatan Dolo karena mengintegrasikan sistem pendidikan pesantren sehingga pendidikan keagamaan menjadi lebih baik.

Alasan peneliti memilih madrasah ini, di samping sistem pendidikan pesantren yang menjadi keistimewaan lembaga ini, juga merupakan lembaga pendidikan yang sangat memperhatikan pengembangan baik dari segi mata pelajaran maupun sarana dan prasarana, hal ini sesuai dengan penelitian. Seperti peneliti katakan bahwa lokasinya yang cukup dekat dengan tempat tinggal peneliti sehingga memberikan keluasaan waktu bagi peneliti untuk lebih sering datang langsung ke lokasi tersebut.

C. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, kehadiran peneliti sebagai instrumen penelitian sekaligus sebagai pengumpul data utama. Selain itu peneliti juga langsung turun kelapangan untuk mengobservasi secara langsung turun kelapangan, mewawancarai informan peneliti yang berkenaan dengan hal yang akan diteliti serta mengumpulkan data-data yang diperlukan.

S. Margono mengemukakan bahwa kehadiran Peneliti dilokasi selaku instrumen utama adalah sebagai berikut:

Manusia merupakan alat (instrumen) terutama mengumpulkan data. Penelitian kualitatif menghendaki peneliti atau dengan bantuan orang lain sebagai alat utama mengumpul data. Hal ini dimaksudkan agar lebih mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada dilapangan.²

Melakukan penelitian, peneliti bertindak sebagai pengamat penuh, para informan akan diwawancara oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang akurat dan valid.

Peneliti dalam mengadakan penelitian di MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten dengan membawa surat keterangan penelitian dari kampus IAIN Palu yang ditunjukkan kepada Kepala Madrasah yang berkompeten yang akan menjadi sasaran wawancara. Surat tersebut merupakan surat permohonan izin peneliti untuk melakukan penelitian di Madrasah Tsanawiyah tersebut

² Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet . 2; Jakarta: Rineka Cipta , 2000), 3.

D. Data dan Sumber Data

Pada hakekatnya, data bagi seorang penulis adalah sebagai alat atau dasar utama dalam pembuatan keputusan atau pemecahan masalah. Oleh karena itu, data yang diambil harus benar-benar memenuhi kriteria yang dijadikan alat dalam mengambil keputusan. Kriteria data yang lebih sebagaimana yang dikemukakan oleh J. Supranto dalam buku metode riset aplikasinya dalam pemasaran adalah: “Data yang baik adalah data yang bisa dipercaya kebenarannya (*reliable*), tepat waktu (*up to date*) dan mencakup ruang lingkup yang luas atau bisa memberikan gambaran tentang suatu masalah secara menyeluruh (*comprehensive*).”³

Sedangkan sumber data menurut Suharsini Arikunto bahwa “sumber data dalam penelitian kualitatif adalah subyek dari mana data diperoleh.”⁴ Pencatatan sumber utama melalui wawancara atau pengamatan merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya. Manakah ketiga diantara yang dominan, jelas akan bervariasi dari satu waktu ke waktu lainnya dan satu situasi ke situasi lainnya.

Menurut Burhan Bungin “ada dua jenis sumber data yang biasanya digunakan dalam penelitian sosial yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.”⁵

³ J. Supranto, *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*, (Ed. 3; Jakarta: fakultas ekonomi UI, 1981), 2.

⁴ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Ed . Revisi ,Cet. 12; Jakarta: 2002), 107.

⁵ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial, Format-Format Kualitatif Dan Kuantitatif* (Cet, 1; Surabaya : Air langga university press. 2001), 129.

1. Data Primer

Husen Umar mengemukakan pengertian data primer dengan menyatakan bahwa: data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik individu atau perorangan, seperti hasil wawancara atau hasil penelitian kuesioner yang biasa dilakukan oleh pendidik.

Data primer yaitu data diperoleh lewat pengamatan langsung dan wawancara melalui narasumber dan atau informasi yang dipilih. Adapun sumber atau informasi penelitian ini adalah Kepala Madrasah, wakil kepala madrasah, serta tenaga pendidikan di MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi.

2. Data Sekunder

Data yang dihimpun selanjutnya adalah data sekunder, untuk lebih memperjelas pengertian data sekunder ini, Peneliti kembali meneruskan kutipan dari Husen Umar, sebagai berikut:

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel atau diagram. data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut.⁶

Data sekunder adalah data yang dihimpun dari dokumen resmi sekolah, misalnya laporan rapat, buletin resmi, buku peraturan dan tata tertib. Data jenis ini dihimpun melalui tehnik membaca dan studi dokumentasi, yang menunjukkan gambaran umum MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi.

⁶ *Ibid*

Peneliti menggunakan buku-buku yang ada di perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu dan perpustakaan daerah Provinsi Sulawesi Tengah serta buku-buku yang berhubungan dengan judul skripsi ini.

E. Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung terhadap objek untuk mengetahui langsung keadaan objek, situasi, konteks, dan maknanya dalam upaya mengumpulkan data penelitian.

Kegiatan observasi ini dilakukan pada tahap awal dengan harapan apa yang dilihat dan didengar di lapangan dan dibandingkan dengan data yang diperoleh melalui wawancara secara mendalam.

Observasi langsung tersebut dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kondisi MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi yang menjadi lokasi penelitian ini serta pembahasan tentang Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Instrumen penelitian yang digunakan dalam observasi langsung adalah alat tulis menulis untuk mencatat data yang didapatkan di lapangan.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau tanya jawab.

Peneliti mengumpulkan data dengan cara mewawancarai langsung kepada pihak-pihak yang bersangkutan terutama yang terkait dengan penelitian ini yaitu kepala madrasah. Dengan demikian wawancara berarti percakapan dengan tujuan mengumpulkan informasi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk ditelaah secara intens sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian.

Dokumentasi yang diperlukan yaitu sejarah berdirinya MTs Alkhairaat Soulowe, visi, misi dan tujuannya, struktur lembaga, keadaan guru dan tenaga kependidikan, keadaan peserta didik, keadaan sarana dan prasarana, peranan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru serta hambatan-hambatan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

F. Tehnik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengorganisasian dan pengurutan data ke dalam pola, kategori dan semua uraian dasar sehingga ditentukan tema yang dapat dirumuskan ke dalam hipotesis kerja seperti yang di sarankan oleh data. Data yang dihimpun dalam penelitian ini bersifat kualitatif yang antara lain berupa kalimat, paragraf, dokumen dan lain sebagainya yang dinyatakan dalam bentuk narasi dan bersifat deskriptif tentang situasi atau peristiwa, interaksi maupun perilaku dari subjek yang dikumpulkan dan ditulis dalam bentuk transkrip dan catatan lapangan. FX Soedarsono mengatakan:

Jika yang dikumpulkan berupa data kualitatif, maka analisis dilakukan secara kualitatif pula. Proses tersebut dilakukan melalui tahap: menyederhanakan, mengklasifikasi, memfokuskan, mengorganisasi (mengaitkan gejala) secara sistematis dan logis, serta membuat abstraksi atas kesimpulan makna hasil analisis.⁷

Dari pengertian di atas, peneliti dapat mendeskripsikan bahwa analisis data merupakan suatu metode atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah tentang sebuah penelitian, dan jika yang dikumpulkan dalam penelitian berupa data kualitatif, maka analisis dilakukan secara kualitatif pula.

G. Pengecekan Keabsahan Data

“Pengecekan keabsahan data dalam suatu penelitian kualitatif yang dibutuhkan untuk mendapatkan validitas dan tingkat kredibilitas data yang diperoleh.”⁸ Dalam penelitian ini peneliti mengecek keabsahan data dengan menggunakan metode triangulasi data. Data yang diperoleh dicek kembali pada sumber yang sama dalam waktu yang berbeda, atau dicek dengan menggunakan sumber yang berbeda. Misalnya apabila peneliti mengumpulkan data dengan melakukan wawancara dengan Kepala Madrasah, data tersebut nantinya dicek (ditanyakan kembali) pada wakil kepala madrasah dan staf tenaga kependidikan.

Pengecekan keabsahan data juga dimaksudkan agar tidak terjadi keraguan terhadap data yang diperoleh baik itu dari peneliti sendiri maupun para pembaca

⁷ Lexy Maleong, *Metodologi penelitian kualitatif*, (Cet,XII; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 103.

⁸ M. Djuanaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cet.1; Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2012), 318.

sehingga dikemudian hari nantinya tidak ada yang dirugikan terutama peneliti yang telah mencurahkan segenap tenaganya dalam penyusunan karya ilmiah ini.

Pengecekan keabsahan data diterapkan dalam penelitian ini agar data yang diperoleh terjamin validitasnya dan kredibilitasnya. Dalam hal ini peneliti mengadakan peninjauan kembali, apakah fakta sebagai analisis dari seluruh data yang diperoleh memang benar-benar dan terjadi disuatu lokasi tempat diadakannya penelitian, yaitu di MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi

1. Sejarah Berdirinya MTs Alkhairaat Soulowe

MTs Alkhairaat Soulowe pada awalnya adalah Madrasah Ibtidaiyyah, yang diresmikan pada bulan juli tahun 1986 oleh Drs. Aminuddin. D, M.Pd.I, selaku pimpinan pada saat itu.

Kata pak Aminuddin pada bulan juli tahun 1986 Madrasah Ibtidaiyyah mulai membuka pendaftaran siswa baru yang pada saat itu hanya 24 siswa yang mendaftar, dulu madrasah ini belum mempunyai sarana dan prasarana, tidak memiliki kursi dan meja dan sebagainya pada saat itu siswa hanya memakai tikar dan melantai untuk mengikuti proses belajar mengajar, pada saat itu juga guru-guru tidak mengharapkan imbalan apapun mereka hanya mengajar suka rela. Selain itu Madrasah ini bisa dikatakan mati hidup karena guru dan siswa yang kurang aktif masuk sekolah. Kemudian saya berfikir kembali bagaimanah caranya agar sekolah ini dapat aktif terus-menerus dari situlah saya berniat untuk mengadakan musyawarah dengan masyarakat, sebelum itu saya menemui pak Azis Godal selaku pengurus alkhairaat untuk memohon perubahan nama sekolah tersebut menjadi sekolah alkhairaat. Setelah diadakan musyawarah, masyarakat sangat mendukung dan menyetujui untuk merubah Madrasah Ibtidaiyyah menjadi Madrasah Tsanawiyah Alkhairaat.¹

Tepatnya pada tanggal 06 februari 1992 telah beralih menjadi MTs Alkhairaat Soulowe berdasarkan Surat Keputusan Kepala Bidang BINBAGAS No. WS/1/-b/KP 07-6/25/1992. Adapaun Nama-nama Pimpinan MTs Alkhairaat Soulowe yang pertama sampai dengan sekarang, yakni sebagai berikut:

¹ Aminuddin, Mantan Pimpinan MTs Alkhairaat Soulowe, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 13 April 2019

TABEL. I**Nama Kepala Madrasah yang pernah menjabat di MTs AlKhairaat Soulowe**

No.	N a m a / N I P	Periode Tahun s.d Sekarang	Keterangan
1.	Drs. AMINUDDIN. D, M.Pd.I	1986-2017 20 Nov 2017	Pensiun
2.	MASLINA, S.Pd.I	2017-2020 20 Nov 2017 s/d 2020	SK PB ALKHAIRAAT

(Sumber data: Dokumen MTs Alkhairaat Soulowe)

2. Visi dan Misi MTs Al-Khairaat Soulowe

Sebagai lembaga pendidikan formal MTs Alkhairaat Soulowe memiliki visi dan misi serta tujuan yang dirumuskan oleh lembaga itu sendiri untuk mencari apa yang di inginkan, untuk mendukung amanat itu maka semua *stakholder* turut terlibat dalam menjalankan visi dan misi madrasah sehingga tujuan madrasah dapat tercapai sesuai harapan. Adapun visi dan misi serta tujuan MTs Alkhairaat Soulowe adalah:

a. Visi MTs Al-Khairaat Soulowe

Terwujudnya siswa-siswi Madrasah yang berakhlak mulia, terampil, berprestasi dan berwawasan lingkungan.

b. Misi MTs Alkhairaat Soulowe

- 1) Melaksanakan pembelajaran yang terintegrasi antara ilmu agama dan sains
- 2) Melaksanakan penilaian sikap spiritual dan sosial di dalam dan diluar kelas selama jam pembelajaran

- 3) Melaksanakan pembelajaran dengan pendekatan saintifik dan penilaian autentik
- 4) Melaksanakan bimbingan belajar mata pelajaran UN dan UAMBN
- 5) Melaksanakan bimbingan belajar mata pelajaran yang dilombakan dalam kegiatan KSM
- 6) Melaksanakan penilaian keterampilan pendidikan agama dan sains
- 7) Menanan dan memelihara bunga serta teman-taman di dalam lingkungan madrasah
- 8) Menjaga kebersihan di lingkungan madrasah

c. Tujuan MTs Alkhairaat Soulowe

1) Tujuan Umum

Ingin menghasilkan manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi luhur, berkepribadian, mandiri, tangguh, cerdas, kreatif dan berdisiplin, profesional bertanggung jawab produktif, sehat jasmani dan rohani. Memiliki semangat kebangsaan, cinta tanah air, kesetiakawanan sosial, kesedaran akan sejarah bangsa dan sikap menghargai pahlawan, serta berorientasi di masa depan.

2) Tujuan Khusus

- a. Keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa sebagai sekolah yang berciri khas islam
- b. Nasionalisme dan patriotisme yang tinggi
- c. Motivasi dan komitmen yang tinggi untuk mencapai prestasi dan kemampuan dalam memiliki kepribadian yang kokoh

- d. Kepekaan sosial dan kepemimpinan
- e. Disiplin yang tinggi dan ditunjang oleh kondisi fisik yang prima

3. Letak Geografis MTs Alkhairaat Soulowe

MTs Alkhairaat Soulowe terletak di jalan Tanggul Gumbasa No.05 Dolo, tepatnya di desa soulowe kecamatan dolo kabupaten sigi. Adapun batas-batas wilayah MTs Alkhairaat Soulowe yakni:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan jalan tanggul gumbasa
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan perkebunan penduduk
- c. Sebelah barat berbatasan dengan masjid penduduk
- d. Sebelah timur berbatasan dengan perkebunan penduduk

Melihat letak geografisnya yang cukup strategis, maka MTs Alkhairaat Soulowe dijadikan sebagai madrasah yang cukup teladan yang ada di Kecamatan Dolo.

4. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Alkhairaat Soulowe

Salah satu faktor penting dalam kegiatan belajar mengajar adalah guru atau pendidik. Keberadaannya menjadi sangat penting, tanpa Guru kegiatan pembelajaran di madrasah tidak dapat dilaksanakan. Bagi peserta didik Guru merupakan pribadi yang sangat dihormati karena berkat mereka peserta didik dapat menimba ilmu pengetahuan. Di samping tugasnya sebagai pengajar juga pendidik yang menjadi teladan bagi peserta didiknya baik saat di madrasah maupun ketika berada di luar madrasah. Selain Guru, faktor pendukung dalam upaya peningkatan mutu pendidikan khususnya pada pembelajaran yaitu adanya

tenaga kependidikan yang dalam hal ini Kepala Tata Usaha (KTU), staf atau usaha, bendahara komite sekolah, pegawai kebersihan, keamanan, dan lain-lain.

Tenaga kependidikan bertugas melakukan administrasi, pengelolaan pengembangan, pengawasan, dan pelayan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tenaga kependidikan sangat menunjang proses pembelajaran di MTs Alkhairaat Soulowe dan pendidik memiliki peranan yang sangat penting untuk memberikan pengajaran dan mendidik di Madrasah.

Berikut ini keadaan tenaga pendidik dan kependidikan MTs Alkhairaat Soulowe dapat di lihat pada tabel, sebagai berikut:

TABEL. II

Keadaan Tenaga Pendidik MTs Alkhairaat Soulowe

No	NAMA/NIP	JABATAN	MATA PELAJARAN DIAJARKAN	STATUS
1.	MASLINA, S.Pd NUPTK.153875465630 0022	Kamad	IPS	Honorar
2.	ERNA DEMI, S.Pd NIP.19650430 199403 2 005	Wakamad	B.Inggris	PNS
3.	ROSNITA, S.Pd.I NIP.19800605 200801 2 015	Wali Kelas VIII	Ilmu Hadis & Qur'an Hadis	PNS
4.	AZWAR, S.Pd.I NIP.19651127 201411 1 001	Wali Kelas IX B	Aqidah Akhlak	PNS
5.	MIRIATI, S.Pd	Wali Kelas IX A	SBK	Honorar
6.	TITIN CANDRA DEWI, S.Pd	Guru	Matematika	Honorar
7.	HADIJAH, S.Pd	Guru dan Bendahara BOS	B.Arab	Honorar
8.	ZAKIYAH PUSPITASARI, M.Pd	Wali Kelas VII A	IPA	Honorar
9.	LISA VITASARI, S.Pd	Guru	IPS	Honorar
10.	RAHMAN A. MA	Guru	Penjas	Honorar
11.	ARIANTO, S,Pd	Guru	PKN	Honorar
12.	NUR AFNI, S.Pd	Wali Kelas VII B	B.Indonesia	Honorar

Berdasarkan tabel di atas tenaga pendidik yang ada di MTs Alkhairaat Soulowe dapat diketahui bahwa tenaga pendidik berjumlah 12 orang yang terdiri dari 3 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 9 orang masih berstatus sebagai guru honorer dari jumlah tenaga pendidik yang ada di MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi. Dan semuanya minimal belajar Strata Satu (S1).

TABEL. III

Keadaan Tenaga Kependidikan MTs Alkhairaat Soulowe

NO.	NAMA/NIP	JABATAN	STATUS	PENDIDIKAN TERAKHIR
1.	MUHAMMAD RIFAI NIP. 19770505 200801 1 021	Kepala Tata Usaha	PNS	S1 Ekonomi
2.	AZIZAH HAIRIN, S.Pd	Staf Tata Usaha	Honorer	S1 Ekonomi
3.	MOH. RUSLAN, S.Pd	Staf Tata Usaha	Honorer	S1 Teknik Informatika

(Sumber data: Dokumen MTs Alkhairaat Soulowe)

Berdasarkan tabel di atas tenaga kependidikan yang ada di MTs Alkhairaat Soulowe berjumlah 3 orang yang terdiri dari 1 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu Kepala Tata Usaha dan 2 orang masih berstatus sebagai honorer yaitu staf tata usaha. Dan semuanya minimal belajar Strata Satu (S1).

Jika dilihat dari keadaan tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di MTs Al-Khairaat Soulowe, peneliti merasa hal tersebut belum cukup representatif, karena kurangnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga berpengaruh pada peserta didik maupun lembaga pendidikan, baik di tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh peserta didik maupun pelayanan-pelayanan di administrasi. Peneliti berharap agar kedepannya bisa berjalan lancar

dan berkesinambungan, sesuai dengan apa yang diharapkan oleh lembaga pendidikan tersebut.

5. Keadaan Peserta didik di MTs Alkhairaat Soulowe

Peserta didik adalah bagian integrasi yang tidak dapat dipisahkan dari kepentingan madrasah. Karena Peserta didik adalah subjek sekaligus objek yang mendalami ilmu yang diperuntukkan dalam kegidupannya. Dalam proses belajar mengajar, Peserta didik sebagai pihak yang ingin meraih cita-cita, memiliki tujuan dan kemudian ingin mencapainya secara optimal. Peserta didik akan menjadi faktor penentu sehingga menuntut dan dapat mempengaruhi segala sesuatu yang diperlukan untuk mencapai tujuan belajarnya. Dengan demikian, dalam proses pembelajaran yang diperhatikan pertama kali adalah Peserta Didik. Bagaimana keadaan dan kemampuannya, baru setelah itu menentukan komponen-komponen yang lain. Apa bahan yang diperlukan, bagaimana cara yang tepat untuk bertindak, alat dan fasilitas apa yang cocok dan mendukung semua itu harus disesuaikan dengan keadaan Peserta Didik.

Keadaan yang dimaksud disini adalah keadaan peserta didik tiga tahun terakhir dan jumlah peserta didik secara keseluruhan. Berikut ini daftar peserta didik tiga tahun terakhir dan jumlah peserta didik di MTs Alkhairaat Soulowe menurut jenis kelamin tahun 2018/2019 sebagai berikut:

TABEL. IV**Keadaan Peserta Didik tiga tahun terakhir**

Tahun Pelajaran	Kelas	Peserta Didik		Jumlah	Ket.
		Laki-Laki	Perempuan		
2015/2016	VII	10	13	23	
	VIII	8	10	18	
	IX	7	5	12	
JUMLAH		25	28	53	
2016/2017	VII	10	13	23	
	VIII	8	10	18	
	IX	7	5	12	
JUMLAH		25	28	53	
2017/2018	VII	9	9	18	
	VIII A	2	12	14	
	VIII B	8	6	14	
	IX A	7	6	13	
	IX B	9	5	14	
JUMLAH		35	38	73	

(Sumber data: Dokumen MTs Alkhairaat Soulowe)

Berdasarkan tabel di atas peserta didik yang ada di MTs Alkhairaat Soulowe dapat diketahui bahwa peningkatan peserta didik tiap tahunnya hanya beberapa persen saja. Tahun 2015/2016 jumlah siswanya hanya terdapat 53 siswa terdiri dari 28 perempuan dan 25 laki-laki, tahun 2016/2017 juga mengalami hal yang sama, kemudian tahun 2017/2018 telah mengalami peningkatan yaitu terdapat 73 siswa yang terdiri dari 38 perempuan dan 35 laki-laki.

TABEL. V**Jumlah Peserta Didik Keseluruhan****MTs Alkhairaat Soulowe Tahun Pelajaran 2018/2019**

No.	KELAS	L	P	JUMLAH SISWA
1.	VII A	9	8	17
2.	VII B	7	8	15
3.	VIII	10	10	20
4.	IX A	7	10	17
5.	IX B	9	8	17
TOTAL				86

(Sumber data: Dokumen MTs Alkhairaat Soulowe)

Berdasarkan tabel di atas jumlah peserta didik yang ada di MTs Alkhairaat Soulowe tahun pelajaran 2018/2019 yaitu terdapat 86 siswa yang terdiri dari 5 kelas, kelas VII A berjumlah 17 orang, kelas VII B berjumlah 15 orang, kelas VIII berjumlah 20 orang, sedangkan kelas IX A dan B berjumlah 17 orang.

6. Sarana dan Prasarana MTs Alkhairaat Soulowe

Pendidikan akan berjalan dengan baik jika lingkungannya kondusif, nyaman serta sesuai dengan objek yang menempatnya. MTs Alkhairaat Soulowe, memiliki fasilitas yang menunjang terselenggaranya kegiatan pembelajaran yang memadai. Bangunan madrasah ini pada umumnya dalam kondisi baik sebelum terjadinya gempa bumi pada tanggal 28 september 2018, sehingga mengakibatkan beberapa bangunan yang hancur.

Kondisi MTs Alkhairaat Soulowe akhirnya mendapatkan bantuan dari pemerintah maupun dari luar, sehingga jumlah ruang kelas untuk menunjang

kegiatan belajar cukup memadai. Untuk mengetahui keadaan gedung yang ada di MTs Alkhairaat Soulowe, dapat dilihat pada tabel berikut.

a. Tanah dan halaman

Tanah madrasah sepenuhnya milik yayasan. Luas bangunan seluruhnya 773,5 m². Madrasah dikelilingi oleh pagar sepanjang 2463 m².

TABEL. VI

Keadaan Lokasi di MTs Alkhairaat Soulowe

Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi

Status	:	Milik Yayasan
Luas Tanah	:	2463 m ²
Luas Bangunan	:	773,5 m ²
Pagar	:	2463 m ²

(Sumber Data: Dokumen MTs Alkhairaat Soulowe)

b. Keadaan Sarana dan Prasarana

Bangunan madrasah pada umumnya dalam kondisi baik, dan jumlah ruang kelas dapat menunjang untuk kegiatan belajar yang cukup memadai. Berikut ini keadaan sarana dan prasarana yang ada di MTs Alkhairaat Soulowe, sebagai berikut:

TABEL. VII**Sarana dan Prasarana MTs Alkhairaat Soulowe**

No.	Jenis Ruangan	Jumlah	Luas (m ²)	Kondisi	
				Baik	Rusak
1.	R. Kelas	6	243,0	5	1
3.	Perpustakaan	1	67,5	√	-
6.	Olahraga	1	162	√	-
7.	OSIS	1	-	-	√
8.	UKS	1	31,5	-	√
9.	Ibadah/Musholah	1	-	√	-
10.	R. Kepala Madrasah	1	31,5	√	-
11.	R. Guru	1	67,5	√	-
12.	R. Serba Guna	1	81	√	-
13.	R. KTU/TU	1	28	-	√
14.	R. Bimbingan Konseling	1	31,5	√	-
15.	Kamar Mandi/WC Guru	2	7,6	√	-
16.	Kamar Mandi/WC Murid	1	7	-	√
17.	Gudang	1	-	-	√
19.	Taman Baca (Gazebo)	1	36	√	-
20.	Tempat Parkir	1	18	-	-
21.	Kantin Sekolah	1	12	√	-
22.	Sekretariat Pramuka	1	31,5	-	√

(Sumber Data: Dokumen MTs Alkhairaat Soulowe)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki oleh MTs Alkhairaat Soulowe, tergolong cukup memadai hal ini dapat dilihat dari tabel di atas. Yang menunjukkan bahwa terdapat 6 ruang kelas yang terdiri dari 5 dalam kondisi baik dan 1 dalam kondisi rusak, sarana dan prasarana lainnya di lihat dari kondisi dapat di lihat pada tabel di atas. Kemudian dengan adanya sarana dan prasarana tersebut akan menjadi salah satu kegiatan pendidikan sekolah, karena peserta didik merupakan objek sekaligus dalam proses transformasi ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diperlukan.

TABEL. VIII**Keadaan Sarana Pendukung MTs Alkhairaat Soulowe**

No.	Jenis Sarana	Kepemilikan	Jumlah	Kondisi	
				Baik	Rusak
1.	Kursi Tamu	Milik	4	√	-
2.	Meja Guru	Milik	10	√	-
3.	Kursi Guru	Milik	10	√	-
4.	Meja TU	Milik	2	√	-
5.	Kursi TU	Milik	2	√	-
6.	Meja Siswa	Milik	86	√	-
7.	Kursi Siswa	Milik	86	√	-
8.	Lemari	Milik	2	√	-
9.	Komputer TU	Milik	1	√	-
10.	Printer TU	Milik	1	√	-
11.	Papan Tulis	Milik	5	√	-
12.	Tempat Sampah	Milik	6	√	-
13.	Jam Dinding	Milik	1	-	Rusak
14.	Mading	Milik	1	-	Rusak

(Sumber Data: Dokumen MTs Alkhairaat Soulowe)

Berdasarkan tabel di atas jumlah dan keadaan sarana dan prasarana yang ada di MTs Alkhairaat Soulowe, kini sudah dikatakan cukup memadai walaupun ada beberapa yang belum terpenuhi. Sehingga dapat mempengaruhi proses belajar mengajar dan mempengaruhi kinerja guru. Peneliti berharap agar kedepannya lebih kondusif dan lebih berkembang seperti apa yang di harapkan oleh lembaga pendidikan itu sendiri.

B. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Alkhairaat Soulowe

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin dilembaganya, maka kepala sekolah harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, kepala sekolah harus melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan secara formal kepada atasannya atau informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya. Menurut kepala madrasah MTs Alkhairaat Soulowe, ada beberapa tugas serta perannya dalam meningkatkan kinerja guru, antara lain:²

- 1) Kepala Madrasah sebagai Pemimpin (*Leader*)
- 2) Kepala Madrasah sebagai Manajer (*Manajer*)
- 3) Kepala Madrasah sebagai Pendidik (*Educator*)
- 4) Kepala Madrasah sebagai Administrasi (*Administrasi*)
- 5) Kepala Madrasah sebagai Penyelia (*Supervisor*)
- 6) Kepala Madrasah sebagai Pembaharu (*Inovator*)
- 7) Kepala Madrasah sebagai Pendorong (*Motivator*)
- 8) Kepala Madrasah sebagai Pencipta Iklim Kerja (*Katalisator*)
- 9) Kepala Madrasah sebagai Inspirasi (*Inspirator*)

Kepala Madrasah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala Madrasah juga mempunyai tugas pokok untuk mengelola penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

² Maslina, Kepala MTs Alkhairaat Soulowe, *wawancara*, Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 15 April 2019

Secara lebih mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah secara terpadu dalam kerangka pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Adapun Tugas dan Peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Alkhairaat soulowe, antara lain:

1. Kepala Madrasah sebagai Pemimpin (*Leader*)

Menurut Kepala MTs Alkhairaat Soulowe, sebagai pemimpin yang bertanggung jawab kepala madrasah berperan dalam menggerakkan semua potensi sekolah, khususnya tenaga guru dan tenaga kependidikan bagi pencapaian tujuan sekolah.³

Hasil wawancara tersebut dapat diuraikan, bahwa Kepala Madrasah merupakan seseorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu madrasah dimanah di dalam madrasah diselenggarakan proses belajar mengajar. Di dalam menjalankan tugasnya Kepala Madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. Hal ini bertujuan agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka. Selain itu seorang Kepala Madrasah juga bertanggung jawab tercapainya pendidikan. Ini dilakukan dengan menggerakkan bawahan ke arah tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan

Upaya menggerakkan potensi tersebut, Kepala Madrasah dituntut menerapkan prinsip-prinsip dan metode-metode kepemimpinan yang sesuai dengan mengedepankan keteladanan, pemotivasian, dan pemberdayaan staf.

³ Maslina, Kepala MTs Alkhairaat Soulowe, wawancara, Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 16 April 2019

2. Kepala Madrasah sebagai Manajer (*Manajer*)

Kepala Madrasah secara operasional melaksanakan pengelolaan kurikulum, peserta didik, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana, hubungan sekolah-masyarakat, dan ketatausahaan sekolah. Semua kegiatan-kegiatan operasional tersebut dilakukan melalui oleh seperangkat prosedur kerja, antara lain: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.

Menurut Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Soulowe, tugas dan perannya sebagai Manajer, yaitu:⁴

- 1) Mengelola administrasi kegiatan belajar dan bimbingan konseling dengan memiliki data lengkap administrasi kegiatan belajar mengajar dan kelengkapan administrasi bimbingan konseling.
- 2) Mengelola administrasi kesiswaan dengan memiliki data administrasi kesiswaan dan kegiatan ekstrakurikuler secara lengkap.
- 3) Mengelola administrasi ketenagaan dengan memiliki data administrasi tenaga guru, karyawan PTT.
- 4) Mengelola administrasi keuangan, baik administrasi keuangan rutin, BOS maupun Komite Sekolah.
- 5) Mengelola administrasi sarana/prasarana baik administrasi gedung/ruang, perpustakaan, dan peralatan lainnya.

Berikut penjelasan dari beberapa pengelolaan Kepala Madrasah dalam mengelola administrasi sekolah, sebagai berikut:

- 1) Mengelola administrasi KBM dan bimbingan konseling, antara lain yang harus disiapkan adalah kalender pendidikan, rincian pekan efektif, program tahunan, program semester, penetapan KKM, rencana penilaian, program mengajar, catatan tugas siswa, catatan siswa, kisi-kisi dan lembar soal, penilaian siswa, dan mengelola aplikasi ulangan harian, kemudian administrasi bimbingan konseling, bimbingan konseling dilakukan oleh

⁴ Maslina, Kepala MTs Alkhairaat Soulowe, *wawancara*, Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 16 April 2019

koordinator BK atau guru BK yang meliputi informasi siswa yakni biodata siswa, wawancara dari orang tua siswa, informasi tentang keadaan siswa saat di lingkungan rumah maupun sekolah, serta informasi belajar siswa di sekolah, kemudian Kepala Madrasah harus memiliki data tersebut untuk membantu proses kegiatan bimbingan dan konseling bagi siswa.

- 2) Mengelola administrasi kesiswaan antara lain mengetahui secara umum kondisi siswa yang sedang mengikuti pembelajaran pada setiap tahun pembelajaran, merencanakan jumlah siswa yang dapat direkrut untuk tahun pembelajaran berikutnya, sebagai masukan dalam merencanakan rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah (RAPBS).
- 3) Mengelola administrasi ketenagaan antara lain meliputi; (1) Inventaris pegawai; (2) pengusulan formasi pegawai; (3) pengusulan pengangkatan, kenaikan tingkat, kenaikan berkala, dan mutasi; (4) mengatur usaha kesejahteraan; (5) mengatur pembagian tugas, Sedangkan administrasi pendidik dan kependidikan meliputi kegiatan pencacatan tentang: (1) ketersediaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, yang meliputi jumlah keseluruhan tenaga pendidik dan kependidikan, jumlah tenaga pendidikan pada setiap tahun, dan distribusi bidang keahliannya, (2) Identitas pendidik dan kependidikan yang meliputi jenis kelamin, umur tempat tanggal lahir, latar belakang tenaga pendidik dan kependidikan, pangkat atau golongan, masa kerja tenaga pendidik dan kependidikan terhitung mulai tamat (tanggal mulai terbit) berdasarkan surat keputusan,

- (3) Status tenaga pendidik dan kependidikan yang meliputi status pegawai tetap, honorer, dan diperbantukan.
- 4) Mengelola administrasi keuangan antarai perencanaan RAPBS, pelaksanaan anggaran dan pertanggung jawaban keuangan, baik keuangan rutin, BOS dan komite sekolah.
- 5) Mengelola administrasi sarana dan prasarana, kegiatan dalam administrasi sarana dan prasarana antara lain; (1) Perencanaan kebutuhan penyusunan daftar kebutuhan prasarana dan sarana didasarkan atas pertimbangan bahwa: a) Karena berkembangnya kebutuhan sekolah, b) Untuk penggantian barang-barang yang rusak, dihapuskan, atau hilang, c) Untuk persediaan barang; (2) Pengadaan prasarana dan sarana pendidikan, pengadaan tersebut dapat dilaksanakan dengan cara pembelian, buatan sendiri, penerimaan hibah atau bantuan, penyewaan, pinjaman dan pendaurlang; (3) Penyimpanan prasarana dan sarana pendidikan yaitu pengurusan, penyelenggaraan, pengaturan sarana dan prasarana di dalam penyimpanan atau gudang; (4) Inventarisasi sarana dan prasarana, meliputi kegiatan melaksanakan pengurusan, penyelenggaraan, pengaturan dan pencatatan barang-barang yang menjadi milik sekolah; (5) Pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan, meliputi kegiatan penjagaan atau pencegahan dari kerusakan suatu barang, sehingga barang tersebut dalam kondisi baik siap pakai; (6) Penghapusan sarana dan prasarana pendidikan, meliputi kegiatan meniadakan barang-barang milik Negara atau daerah dari daftar inventaris karena barang itu dianggap sudah tidak mempunyai nilai

guna atau sudah tidak berfungsi sebagaimana yang diharapkan atau biaya pemeliharaannya sudah terlalu mahal; (7) Pengawasan sarana dan prasarana, meliputi kegiatan pengamatan, pemeriksaan dan penilaian terhadap pelaksanaan administrasi sarana dan prasarana pendidikan di sekolah untuk menghindari penyimpangan, pengelapan atau penyalahgunaan.

3. Kepala Madrasah sebagai Pendidik (*Educator*)

Sebagai pendidik, kepala madrasah melaksanakan kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi pembelajaran. Kegiatan perencanaan menuntut kapabilitas dalam menyusun perangkat-perangkat pembelajaran; kegiatan pengelolaan mengharuskan kemampuan memilih dan menerapkan strategi pembelajaran yang efektif dan efisien, dan kegiatan mengevaluasi mencerminkan kapabilitas dalam memilih metode evaluasi yang tepat dalam memberikan tindak lanjut yang diperlukan terutama bagi perbaikan pembelajaran. Sebagai pendidik, kepala madrasah juga berperan untuk membimbing guru, tenaga kependidikan lainnya serta siswa-siswi. Menurut kepala madrasah MTs Alkhairaat Soulowe ada beberapa tugas dan peran kepala madrasah sebagai pendidik, yaitu:⁵

- 1) Membimbing guru dalam hal menyusun dan melaksanakan program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar dan melaksanakan program pengajaran dan remedial.
- 2) Membimbing karyawan dalam hal menyusun program kerja dan melaksanakan tugas sehari-hari.
- 3) Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, pembinaan kesiswaan dan mengikuti lomba di luar sekolah.
- 4) Mengembangkan staf melalui pendidikan/latihan, melalui pertemuan, seminar dan diskusi, menyediakan bahan bacaan, memperhatikan

⁵ Maslina, Kepala MTs Alkhairaat Soulowe, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 18 April 2019

kenaikan pangkat, mengusulkan kenaikan jabatan melalui pembinaan dan seleksi (Binsel) calon kepala madrasah.

- 5) Mengikuti perkembangan iptek melalui pendidikan/latihan, pertemuan, seminar, diskusi dan bahan-bahan bacaan.

Hasil wawancara dapat uraikan bahwa Kepala Madrasah dalam membimbing guru ialah dengan cara memberi arahan agar para guru dan tenaga kependidikan lainnya lebih terarah dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan pendidikan, memberi contoh dalam hal penyusunan program pembelajaran, kemudian memberi saran bila ada masalah yang muncul untuk ditindak lanjuti baik Kepala Madrasah maupun pejabat lainnya. Kemudian untuk membimbing siswa Kepala Madrasah juga memberi arahan terhadap siswa agar para siswa lebih terarah dengan baik, dan memberi contoh yang baik kepada siswa-siswinya.

4. Kepala Madrasah sebagai Pengelola Administrasi (*Administrator*)

Dalam pengertian yang luas, kepala madrasah merupakan pengambil kebijakan tertinggi di sekolahnya. Sebagai pengambil kebijakan, kepala madrasah melakukan analisis lingkungan (politik, ekonomi, dan sosial-budaya) secara cermat dan menyusun strategi dalam melakukan perubahan dan perbaikan sekolahnya. Dalam pengertian yang sempit, kepala madrasah merupakan penanggung jawab kegiatan administrasi ketatausahaan sekolah dalam mendukung pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Menurut kepala madrasah MTs Alkhairaat Soulowe, tugas dan peran kepala madrasah sebagai Administrasi sebagai berikut:⁶

- 1) Kepala madrasah mampu mengelola administrasi KBM dan kelengkapan data KBM.

⁶ Maslina, Kepala MTs Alkhairaat Soulowe, wawancara, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 18 April 2019

- 2) Kepala madrasah memiliki kemampuan mengelola administrasi kesiswaan
- 3) Kepala madrasah memiliki data administrasi staf lengkap
- 4) Kepala madrasah memiliki data administrasi keuangan lengkap
- 5) Kepala madrasah memiliki data administrasi keuangan BOS
- 6) Kepala madrasah memiliki kelengkapan data surat-menyurat
- 7) Kepala madrasah mampu menyusun program kerja, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.
- 8) Kepala madrasah mampu menyusun organisasi ketenagaan di sekolah, bendahara, personalia pendukung pembinaan kesiswaan misalnya perpustakaan, pramuka, olahraga. Personalia kegiatan temporer, seperti panitia ujian, panitia peringatan hari besar nasional atau keagamaan dan sebagainya.
- 9) Kepala madrasah mampu menggerakkan guru/karyawan dengan cara memberikan arahan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas.
- 10) Kepala madrasah mampu mengoptimalkan sumber daya manusia secara optimal, memanfaatkan sarana/prasarana secara optimal dan merawat sarana prasarana milik sekolah.

5. Kepala Madrasah sebagai Penyelia (*Supervisor*)

Supervisi juga dapat diartikan sebagai pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf madrasah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar dengan lebih baik sesuai dengan tujuan pendidikan. Kepala madrasah sebagai supervisor mempunyai peran dan tanggung jawab untuk membina, memantau dan memperbaiki proses pembelajaran aktif, kreatif dan menyenangkan. Supervisi kepala madrasah dapat dilakukan secara individu maupun kelompok. Menurut kepala madrasah MTs Alkhairaat Soulowe, tugas dan peran kepala madrasah sebagai penyelia, antara lain:⁷

- 1) Menyusun program supervisi kelas klinis dan non klinis, kegiatan kesiswaan, ekstrakurikuler. Ketatausahaan dan lain-lain.
- 2) Melaksanakan program supervisi baik supervisi kelas, supervisi ujian, kegiatan perpustakaan, supervisi dadakan, kegiatan ekstrakurikuler.
- 3) Memanfaatkan hasil supervisi untuk peningkatan kinerja guru/karyawan dan untuk pengembangan sekolah.

⁷ Maslina, Kepala MTs Alkhairaat Soulowe, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 21 April 2019

- 4) Mengevaluasi hasil supervisi untuk menciptakan iklim bekerja dan belajar yang kondusif.

6. Kepala Madrasah sebagai Pembaharuan (*Inovator*)

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah bahwa dalam meningkatkan kinerja guru, karyawan dan prestasi belajar siswa, kepala madrasah juga sebagai *Inovator*, yaitu:⁸

- 1) Kepala madrasah mampu membuat gagasan baru untuk peningkatan kinerja guru, karyawan serta mutu belajar mengajar.
- 2) Kepala madrasah mampu mengadopsi gagasan baru dari luar untuk peningkatan kinerja guru, karyawan dan mutu belajar mengajar.
- 3) Kepala madrasah mampu melakukan pembaharuan dalam KBM di sekolah.
- 4) Kepala madrasah mampu melakukan pembaharuan dalam kegiatan ekstrakurikuler.
- 5) Kepala madrasah mampu melakukan pembaharuan dalam perawatan dan pemeliharaan fasilitas.
- 6) Kepala madrasah mampu melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya di sekolah dan masyarakat.
- 7) Kepala madrasah mampu melakukan pembaharuan dalam pembinaan guru dan karyawan.

Bentuk-bentuk pembinaan guru dapat berupa memberikan arahan, bimbingan dan pelatihan, contoh memberi arahan agar para guru dan tenaga kependidikan lainnya lebih terarah dalam melaksanakan tugasnya, kemudian memberi bimbingan dengan cara memperbaiki tujuan mengajar guru dan belajar siswa, memperbaiki metode yaitu cara mengorganisasi kegiatan belajar mengajar serta memperbaiki sikap guru atas tugasnya. dan memberi pelatihan agar para guru dan tenaga kependidikan lainnya tahu lebih rinci kegiatan yang harus dilakukan.

⁸ Maslina, Kepala MTs Alkhairaat Soulowe, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 21 April 2019

7. Kepala Madrasah sebagai Pendorong (*Motivator*)

Dalam hal meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah juga sebagai *Motivator*, yaitu sebagai berikut:⁹

- 1) Kepala madrasah mampu mendorong guru untuk meningkatkan motivasi kerja
- 2) Kepala madrasah memberikan rangsangan dan intensif terhadap guru yang berprestasi
- 3) Kepala madrasah memiliki motivasi yang tinggi dalam pekerjaan
- 4) Kepala madrasah dapat menggerakkan seluruh warga sekolah untuk meningkatkan kinerja guru serta prestasi dalam kapasitasnya masing-masing.

8. Kepala Madrasah sebagai Inspirasi (*Inspirator*)

Sebagai kepala madrasah, “kepala madrasah juga berperan sebagai inspirator bagi munculnya ide-ide kreatif dan inovatif dalam mengelola sekolah, maupun dalam meningkatkan kinerja guru,”¹⁰ ide-ide kreatif diperlukan terutama karena sekolah memiliki keterbatasan sumber daya keuangan dan pada saat yang sama memiliki kelebihan dari sisi potensi baik internal maupun lingkungan, terutama yang bersumber dari masyarakat maupun dari pemerintah setempat.

9. Kepala Madrasah sebagai Pencipta Iklim Kerja (*Katalisator*)

Sebagai pencipta iklim kerja, “kepala madrasah berperan sebagai katalisator untuk meningkatkan semangat kerja guru, di manah kepala madrasah

⁹ Maslina, Kepala MTs Alkhairaat Soulowe, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 23 April 2019

¹⁰ Maslina, Kepala MTs Alkhairaat Soulowe, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 23 April 2019

mampu membangun komunikasi yang baik dalam bekerja.”¹¹ Kepala madrasah perlu mendorong guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam bekerja dibawah atmosfer kerja yang sehat. Atmosfer kerja sehat memberikan dorongan bagi semua staf untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan. “Menurut Ibu Titin candra dewi guru mata pelajaran matematika, ia berpendapat bahwa peran kepala madrasah adalah bertanggung jawab dalam mengembangkan kurikulum dan pelaksanaan pendidikan di madrasah.”¹²

Menurut Ibu Hadija guru mata pelajaran bahasa arab ia mengatakan bahwa kepala madrasah juga berperan dalam mempengaruhi orang-orang yang di sekitarnya (dewan guru, staf tata usaha serta anggota komite) dalam mencapai visi misi dan tujuan madrasah secara bersama-sama.¹³

Menurut Rosnita guru mata pelajaran Ilmu Hadis ia mengatakan bahwa peran kepala madrasah ialah bertanggung jawab dalam mengembangkan staf, kurikulum dan pelaksanaan pendidikan, kepala madrasah juga berperan dalam proses pembangunan sarana dan prasarana.¹⁴

Sedangkan menurut Pak Azwar guru mata pelajaran aqidah akhlak ia mengatakan bahwa sampai saat ini peran dan kinerja kepala madrasah berjalan cukup baik, kepala madrasah sangat berperan dalam segala urusan madrasah dan bertanggung jawab dalam mengembangkan pendidikan,¹⁵

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah, serta guru-guru MTs Alkhairaat Soulowe, mengenai tugas dan peran Kepala Madrasah tersebut, peneliti berpendapat bahwa sebagai Kepala Madrasah harus melakukan

¹¹ Maslina, Kepala MTs Alkhairaat Soulowe, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 24 April 2019

¹² Titin Candra Dewi, Guru Mata Pelajaran Matematika, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 24 April 2019

¹³ Hadijah, Guru Mata Pelajaran Bahasa Arab, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 27 April 2019

¹⁴ Rosnita, Guru Mata Pelajaran Ilmu Hadis, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 27 April 2019

¹⁵ Azwar Guru Mata Pelajaran aqidah akhlak, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 27 April 2019

pendekatan-pendekatan baru terhadap guru dan stafnya, melaksanakan pelatihan-pelatihan kepada guru yang belum memahami penyusunan perangkat pembelajaran dan membangun hubungan komunikasi yang baik dalam rangka meningkatkan kapasitas sekolah.

C. Hambatan dan Solusi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Alkhairaat

Soulowe

1. Hambatan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah, hambatan-hambatan yang di alami oleh kepala MTs Alkhairaat Soulowe dalam meningkatkan kinerja guru. antarai lain:

a) Fasilitas yang terbatas

Yang dimaksud dengan fasilitas di sini adalah sarana dan prasarana. Sarana sekolah yang meliputi semua peralatan serta perlengkapan yang secara langsung digunakan dalam proses belajar mengajar di sekolah. Contoh: gedung sekolah (*school building*) yang masih kurang memadai, ruang kelas, meja, kursi, lemari, alat media pembelajaran dan lain-lain. Sedangkan prasarana merupakan semua komponen yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses belajar mengajar di sekolah. Sebagai contoh yaitu: jalan menuju ke sekolah, tempat parkir kepala sekolah dan guru, halaman sekolah, dan sebagainya.

b) Tingkat Kesadaran Terhadap Disiplin

Yang dimaksud kesadaran guru di sini adalah kedisiplinan guru. Kedisiplinan meliputi semua aturan-aturan yang sudah di tentukan oleh kepala

madrasah atau lembaga pendidikan. seperti guru-guru yang masih datang terlambat, dan pulang lebih awal dari waktu yang sudah di tentukan

Di MTs Alkhairaat soulowe tingkat kesadaran guru belum dapat dikatakan baik, karena masih melanggar aturan-aturan kepala madrasah atau lembaga pendidikan tersebut, sehingga menjadi hambatan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Sedangkan komitmen guru yang di maksud adalah tingkat kepeduliannya terhadap siswa sedikit sekali, kurang menyediakan waktu dan tenaga untuk membahas mata pelajaran serta hanya memperdulikan satu tugas atau lebih memilih kegiatan luar pada saat jadwal belajar mengajar dalam kelas.

c) Tingkat Pengetahuan Guru yang masih kurang

Yang dimaksud di sini dengan tingkat pengetahuan guru adalah kemampuan mengajar guru yang masih kurang dan beberapa guru yang belum memahami penyusunan perangkat pembelajaran sehingga menjadi kendala kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

d) Hubungan Komunikasi yang kurang baik

Komunikasi yang kurang baik adalah kurangnya interaksi antara Kepala Madrasah dengan guru, seperti membahas program-program sekolah secara bersama-sama, sehingga menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Solusi

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah, solusi yang diberikan oleh Kepala MTs Alkhairaat Soulowe dalam meningkatkan kinerja guru. antarai lain:

1) Fasilitas yang terbatas

Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, kepala madrasah dapat memberikan solusinya yaitu:¹⁶

Untuk sementara sekolah masih menggunakan fasilitas seadanya yang diberikan oleh pemerintah setempat atau bantuan dari luar, karena ada beberapa gedung yang rusak, akibat gempa bumi yang terjadi beberapa bulan yang lalu, sehingga fasilitas di MTs Alkhairaat soulowe tidak dapat memadai. Namun demikian saya (kepala madrasah) juga berusaha membangun sarana dan prasarana tersebut yang di antaranya: gedung sekolah, ruang kelas, meja, kursi, lemari dan berusaha melengkapi media pembelajaran di dalamnya. Dengan adanya fasilitas tersebut siswa akan merasa lebih nyaman, dan mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan dengan menggunakan media yang ada untuk memecahkan suatu masalah tersebut.

Dari hasil wawancara dapat diuraikan bahwa salah satu masalah yang dihadapi oleh MTs Alkhairaat Soulowe Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi ialah fasilitas yang terbatas, yang masih sangat kurang memadai, seperti gedung sekolah, ruang kelas, meja, kursi, lemari, serta media pembelajaran dan alat pendukung masih sangat terbatas. Hal itulah yang menjadi salah satu permasalahan dalam peningkatan kinerja guru di MTs Alkhairaat Soulowe. Peneliti berharap agar kedepannya Kepala Madrasah dapat memenuhi fasilitas tersebut, dengan cara pengadaan sarana dan prasarana, sehingga kinerja guru dapat mengalami peningkatan seperti apa yang diharapkan.

2) Tingkat Kesadaran Terhadap Displin

Untuk mengatasi hambatan tersebut, Kepala MTs Alkhairaat soulowe dapat memberikan solusinya, yaitu: “dengan memberikan pengarahan dan peringatan agar tumbuh kesadaran dan komitmen terhadap aturan sekolah dan

¹⁶ Maslina, Kepala MTs Alkhairaat Soulowe, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 02 Mei 2019

tugas mereka sebagai guru.”¹⁷ Bentuk-bentuk dalam pengarahan yang dimaksud ialah dengan cara membeberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik atau melaksanakan tugasnya dengan baik, mengarahkan guru untuk bekerja secara tim dan memperingati guru untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

3) Tingkat Pengetahuan Guru yang masih kurang

Untuk mengatasi hambatan tersebut, kepala madrasah tsanawiyah al-khairaat soulowe dapat meberikan solusinya, yaitu:¹⁸

Dalam hal ini kepala madrasah memberikan tugas bagi guru yang kurang menguasai materi melalui pembuatan rencana pembelajaran dan mereka juga harus menguasai konsep-konsep pelaksanaan proses belajar mengajar yang sudah tersusun, dan memberikan pembinaan kepada guru yang belum memahami penyusunan perangkat pembejaran, serta memberikan bimbingan. Untuk memperlancar pelaksanaan tugas guru dalam proses belajar mengajar dalam kelas maupun luar kelas serta memberikan motivasi kepada guru.

Bentuk-bentuk pembinaan guru yang dimaksud ialah, sebagai berikut:

a) Pembinaan Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial.

Menurut peneliti kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, dan menjadi

¹⁷ Maslina, Kepala MTs Alkhairaat Soulowe, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 02 Mei 2019

¹⁸ Maslina, Kepala MTs Alkhairaat Soulowe, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 04 Mei 2019

teladan bagi peserta didik. Kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi yang secara luas dan mendalam. Sedangkan kompetensi social adalah kemampuan seorang guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif terhadap peserta didik, dan orang-orang disekitarnya.

b) Pembinaan karir yang meliputi penugasan guru untuk memperbaiki diri mereka secara professional sejak saat mereka mulai bertugas sampai mereka pension.

4) Hubungan Komunikasi yang kurang Baik

Untuk mengatasi hambatan tersebut, Kepala MTs Alkhairaat soulowe dapat memberikan solusinya, yaitu:¹⁹

Untuk meningkatkan kinerja guru, saya sebagai kepala madrasah tentunya harus menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan guru, terbinanya hubungan kerjasama yang baik antara kepala madrasah dengan guru maka tujuan sekolah dapat dicapai dengan mudah, kemudian menjalin komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan guru, karena komunikasi sangat penting dilakukan oleh guru dan kepala madrasah, sehingga program sekolah dapat dipahami secara baik oleh guru.

Menurut Pak Azwar faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu:²⁰

1. Faktor personal yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki oleh guru itu sendiri yang menyebabkan kurangnya rasa percaya diri.
2. Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dari manajer dalam memberikan arahan, dorongan dan dukungan kerja kepada guru.

¹⁹ Maslina, Kepala MTs Alkhairaat Soulowe, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 09 Mei 2019

²⁰ Azwar, Guru Mata Pelajaran Aqidah Akhlak, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 11 Mei 2019

Menurut Ibu Rosnita faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu:²¹

1. Media yang kurang lengkap
2. Tingkat pendidikan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh guru belum sempurna
3. Manajerial Kepala Madrasah
4. Kesehatan seorang pendidik

Sedangkan Menurut Ibu Hadijah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu:²²

1. Fasilitas yang terbatas
2. Program penataran guru untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar belum terlaksana dengan baik
3. Pengelolaan kelas yang masih kurang
4. Supervisi pengajaran guru
5. Lingkungan sekolah

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah dengan guru-guru MTs Alkhairaat Soulowe mengenai hambatan-hambatan dalam meningkatkan kinerja guru tersebut, peneliti berpendapat dengan adanya hambatan-hambatan tersebut maka kepala madrasah dapat memenuhi apa yang menjadi kendala guru dalam meningkatkan kinerja guru. Peneliti berharap agar kedepannya lebih terorganisir dengan baik dan memperhatikan tugas-tugas guru dengan baik.

²¹ Rosnita, Guru Mata Pelajaran Ilmu Hadis, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 11 Mei 2019

²² Hadijah, Guru Mata Pelajaran Bahasa Arab, *wawancara*, Ruang Kantor MTs Alkhairaat Soulowe, 11 Mei 2019

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Alkhairaat Soulowe, meliputi: Kepala Madrasah sebagai Pemimpin (*Leader*), Kepala Madrasah sebagai Manajer (*Manajer*), Kepala Madrasah sebagai Pendidik (*Educator*), Kepala Madrasah sebagai Administrasi (*Administrasi*), Kepala Madrasah sebagai Penyelia (*Supervisor*), Kepala Madrasah sebagai Pembaharu (*Inovator*), Kepala Madrasah sebagai Pendorong (*Motivator*), Kepala Madrasah sebagai Pencipta Iklim Kerja (*Katalisator*), Kepala Madrasah sebagai Inspirasi (*Inspirator*). Berdasarkan teori yang ada bahwa indikator peran kepala madrasah di MTs Al-Khairaat Soulowe, saat ini berjalan cukup baik, karena dilihat dari beberapa kendala-kendala yang di alami oleh kepala madrasah, namun hal itu dapat meningkatkan semangat kerja kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Sedangkan untuk peningkatan kinerja guru sudah berjalan cukup baik dari enam standar indikator kinerja guru yang ada, saat ini terdapat tiga orang guru yang belum melaksanakan dua standar indikator kinerja tersebut. Diantaranya indiaktor standar 1; Pengetahuan, keterampilan dan watak, dan indikator standar 2; Kualifikasi fakultas, kinerja dan pengembangan.

2. Hambatan yang di alami kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Alkhairaat Soulowe, antara lain: fasilitas yang terbatas, tingkat kesadaran yang kurang baik, tingkat pengetahuan yang masih kurang dan hubungan komunikasi yang kurang baik. Sedangkan hambatan yang di alami oleh guru dalam meningkatkan kinerja guru ialah media yang kurang lengkap, program penataran guru yang belum terlaksana, sarana dan prasarana yang masih kurang memadai, Tingkat pendidikan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh guru belum sempurna, kesehatan tenaga pendidik, pengelolaan kelas yang masih kurang, supervise pengajaran guru dan lingkungan sekolah. Untuk mengatasi hambatan tersebut, kepala madrasah berusaha memfasilitasi sarana dan prasarana sekolah, memberikan pengarahan dan peringatan kepada guru yang kurang akan kesadarannya, serta memberikan pembinaan, bimbingan dan motivasi kepada guru yang kurang menguasai materi dan yang belum memahami penyusunan perangkat pembelajaran, serta menajalin hubungan kerjasama yang baik dan menjalin komunikasi yang baik pula, sehingga program sekolah dapat berjalan dengan baik.

Selain kesimpulan di atas berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan pula bahwa Kepala Madrasah sangatlah berkaitan dalam meningkatkan kinerja karena semakin baik peran dari seorang Kepala Madrasah maka akan dapat mengembangkan kinerja para guru, sehingga guru dapat menjadi tenaga pendidik yang betul-betul profesional dalam peningkatan mutu pengajaran di sekolah sesuai apa yang sudah ditetapkan oleh lembaga pendidikan tersebut.

B. Implikasi Penelitian

Saran-saran dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Saran untuk Kepala Madrasah
 - a. Menambah sarana dan prasarana serta fasilitas sumber belajar, guna menunjang proses belajar mengajar demi meningkatkan kinerja guru.
 - b. Hendaknya melaksanakan diskusi, sosialisasi, program penataran guru serta pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran bagi guru yang belum memahami hal tersebut.
 - c. Hendaknya selalu memberi peringatan terhadap guru-guru yang kurang disiplin waktu.
 - d. Serta pengadaan buku pedoman untuk guru maupun siswa agar pelaksanaan pembelajaran dapat terlaksana dengan baik.
2. Saran untuk Guru
 - a. Guru dapat mengikuti diskusi, program penataran, pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran bagi guru yang belum memahami.
 - b. Guru juga hendaknya membangun pola pikir yang positif, untuk melakukan perubahan yang lebih baik dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.
 - c. Guru hendaknya disiplin waktu, datang lebih awal sesuai jam yang sudah ditentukan oleh sekolah.
 - d. Membentuk kelompok kerja guru sebagai sarana komunikasi agar dapat sharing pengalaman dalam mengajar.

3. Saran untuk peneliti yang akan datang

Kepada peneliti yang akan datang, diharapkan penelitian mengenai peran kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja guru, supaya dikaji lebih lanjut dengan berbagai metode penelitian yang lain agar diperoleh penemuan-penemuan baru sehingga dapat dimanfaatkan oleh pihak lembaga pendidikan demi terselenggaranya pendidikan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Naquid Al-Attas Syekh Muhammadd, *Konsep Pendidikan Islam*, (Cet,1; Bandung: Mizan, 1984)
- Arikunto Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Ed . Revisi, Cet. 12; Jakarta: 2002)
- B. Suryo Subroto, *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Bina Aksara, 2004)
- Bungin Burhan, *Metodologi Penelitian Sosial, Format-Format Kualitatif Dan Kuantitatif* (Cet, 1; Surabaya : Air langga university press. 2001)
- Daryanto, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2002)
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an & Terjemahnya*, (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2006), 268.
- Departemen Agama RI, *Motivasi dan Etos Kerja*, (Jakarta: Depang RI, 2002)
- Departemen Pendiidkan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005)
- Mulyasa E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013)
- _____, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013)
- Getteng Abd. Rahman, *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika*, (Cet. 3; Yogyakarta: Grha Guru, 2011)
- Hamalik Oemar, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007)
- Harmain Hendra, *Kaitan antara motivasi dan Kinerja Guru*, *Analytica Islamic*, vol.7, No. 1, 2005, h. 20
- Herabudin, *Administrasi & Supervisi Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2009)
- Himpunan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (*Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Tahun 2003*) , cet 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2007)
- I. Donald Walters, *The Art Of Leadership*, Terj. Kuswanto, (Semarang: Dahara Prize, 2005)
- Ivancevich, Donelly dan Gibson, , *Organisasi Edisi Kedelapan*, Jilid 2, (Jakarta: Binarupa Aksara, 2003)

- J. Supranto, *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*, (Ed. 3; Jakarta: fakultas ekonomi UI, 1981)
- M. Djuanaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cet.1; Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2012)
- Mahmud, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010)
- Maleong Lexy, *Metodologi penelitian kualitatif*, (Cet,XII; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000)
- Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet . 2; Jakarta: Rineka Cipta , 2000)
- Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Zefektif*, (Yogyakarta: Ar-Ruz. Media, 2008)
- Mansur Muslich, *Sertifikasi Guru menuju profesionalisme pendidik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007)
- Nurdin Muhammad, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruz media, 2004)
- P. Siagaan Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002)
- Purwanto Ngalm, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007)
- Qomar Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: Erlangga, 2007)
- Sagala Syaiful, *Manajemen Startejik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007)
- Said Mas'ud *Kepemimpinan dan Pengembangan Organisasi*, (Malang: UIN Malang Press)
- Supardi, *Kinerja Guru*, (Ed. 1, Cet. 3; Jakarta: Rajawali Pres, 2016)
- Syarafuddin, dkk, *Inovasi Pendidikan*, (Medan: Perdana Mulya, 2012)
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1999)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. IDENTITAS DIRI

1. Nama : Nani
2. NIM : 15.1.03.0007
3. Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
4. Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
5. Tempat Tanggal Lahir : Soulowe, 04 Agustus 1996
6. Agama : Islam

B. NAMA ORANG TUA

1. Nama Bapak : Ismail B.
2. Pekerjaan : Tani
3. Nama Ibu : Intasia
4. Pekerjaan : URT

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN Soulowe : Lulus Tahun 2009
2. SMP Negeri 5 Biromaru : Lulus Tahun 2012
3. SMA Negeri 1 Biromru : Lulus Tahun 2015