



**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH
TSANAWIYAH (MTs) SWASTA PURBAGANAL
SOSOPAN KECAMATAN PADANG BOLAK
KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

SKRIPSI

Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan

Oleh:

MEGAWATI PUTRI HARAHAHAP

NIM. 1820100267

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY

PADANGSIDIMPUAN

2022



**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTS)
SWASTA PURBAGANAL SOSOPAN KECAMATAN PADANG
BOLAK KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

SKRIPSI

Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan

Oleh:

MEGAWATI PUTRI HARAHAH

NIM. 1820100267

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

PEMBIMBING I

Dr. Hj. Zuhaimma, S. Ag, M. Pd.

NIP. 197207021997032003

PEMBIMBING II

Dr. Zainal Efendi Hasibuan, M.A.

NIDN. 2124108001

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY

PADANGSIDIMPUAN

2022

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

Hal:Skripsi
2022

a.n.Megawati Putri Harahap
Lampiran :
Keguruan

Padangsidempuan,

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu

UIN Syekh Ali Hasan Ahmad

Addary Padangsidempuan

di-

Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. Megawati Putri Harahap yang berjudul: "Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara". Maka kami menyatakan bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapat gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) dalam bidang Ilmu Pendidikan Agama Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut telah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

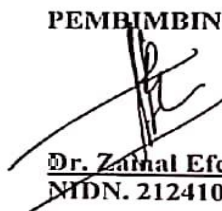
Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PEMBIMBING I



Dr. Hj. Zulfurama, S. Ag, M. Pd.
NIP. 197207021997032003

PEMBIMBING II



Dr. Zaimal Efendi Hasibuan, M.A.
NIDN. 2124108001

PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan ini Saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis Saya, skripsi dengan judul "*Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbagunal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara*" adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan Saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari mendapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, Saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, Desember 2022

Pembuat Pernyataan



Megawati Putri Harahap

NIM. 18 201 00267

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Megawati Putri Harahap
NIM : 18 201 00267
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni, menyetujui untuk memberikan kepada pihak UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif atas karya ilmiah Saya yang berjudul: *Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara* bersama perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini pihak Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat, dan mempublikasikan karya ilmiah Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

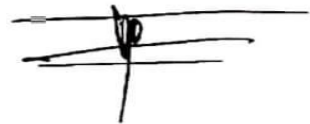
Padangsidempuan, Desember 2022
Pembuat Pernyataan


METERAI
TEMPEL
BBD2DAKX116098280

Megawati Putri Harahap
NIM. 18 201 00267

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : MEGAWATI PUTRI HARAHAP
NIM : 18 201 00267
**JUDUL SKRIPSI : UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI
MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) SWASTA
PURBAGANAL SOSOPAN KECAMATAN
PADANG BOLAK KABUPATEN PADANG
LAWAS UTARA**

No	Nama	Tanda Tangan
1.	<u>Dr. Almira Amir, M.Si.</u> (Ketua/Penguji Bidang Umum)	
2.	<u>Dr. Zainal Efendi Hasibuan, M.A.</u> (Sekretaris/Penguji Bidang PAI)	
3.	<u>Drs. Dame Siregar, M.A.</u> (Anggota/Penguji Bidang Isi dan Bahasa)	
4.	<u>Dr. Sehat Sultoni Dalimunthe, M.A.</u> (Anggota/Penguji Bidang Metodologi)	

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah	
Di	: Padangsidempuan
Tanggal	: 21 Desember 2022
Pukul	: 08.00 WIB s/d 11 WIB
Hasil/Nilai	: 79,75/B
IPK	:
Predikat	:



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

Judul Skripsi : Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru
di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan
Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

Ditulis oleh : Megawati Putri Harahap

NIM : 18 201 00267

Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan/ PAI

Telah dapat diterima untuk memenuhi sebagai persyaratan

Dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Padangsidimpuan, Agustus 2022



Dr. Lelya Hilda, M. Si.
NIP. 19720920 200003 2 002

ABSTRAK

Nama : Megawati Putri Harahap
NIM : 1820100267
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul Skripsi : Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan yang kurang baik karena masih ada guru yang tidak memahami tugasnya seperti guru yang terlambat datang ke madrasah, guru yang hanya memberikan pelajaran dengan mencatat tapi kurang penjelasan kepada siswa.

Rumusan masalah dalam penelitian ini, 1) Bagaimana kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara, 2) Apa saja upaya yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara, 3) Apa kendala-kendala Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif sebagai kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan yang dapat diamati.

Hasil penelitian ini ialah 1) Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara kurang baik. 2) Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara dengan menjadi menjadi tauladan yang baik, Membangkitkan semangat kinerja guru dengan cara menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga tersebut, melakukan komunikasi, berdiskusi apabila ada masalah. 3) Kendala Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara adalah Kurangnya disiplin guru, masih banyak guru yang kurang menekuni profesinya secara utuh, sarana prasarana belum lengkap..

Kata Kunci: Upaya Kepala Madrasah, Kinerja Guru

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah yang telah menciptakan langit dan bumi beserta isinya shalawat dan salam atas junjungan alam nabi besar muhammad shallallahu alaihi wasallam. Alhamdulillah atas dasar izin Allah Subhanahu Wa Ta'ala saya dapat menyelesaikan proposal saya dengan judul penelitian **“Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara”**.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi persyaratan dan tugas-tugas dalam rangka memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Padangsidempuan. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan-kekurangannya. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman penulis, namun atas bantuan, bimbingan, dorongan serta nasehat dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat-sangat di harapkan oleh penulis dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya, pada kesempatan ini dengan setulus hati dari penulis sangat-sangat mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Zulhimma, S. Ag, M. Pd pembimbing I dan Bapak Dr. Zainal Efendi Hasibuan, M.A sebagai pembimbing II skripsi ini yang dengan sabar telah memberikan pengarahan, bimbingan dan masukan terhadap penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Drs. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag Rektor UIN SYAHADA Padangsidempuan, Wakil-Wakil Rektor, Bpak/Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan serta seluruh civitas akademika UIN SYAHADA Padangsidempuan.
3. Ibu Dr. Lelya Hilda, M. Si. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN SYAHADA Padangsidempuan dan ibu sebagai Sekretaris Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam dan seluruh pegawai Jurusan Fakultas

Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN SYAHADA Padangsidempuan yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu.

4. Bapak Yusri, S. Ag. M. Hum sebagai Kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi penulis untuk memperoleh buku-buku untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Pendidikan Agama Islam yang telah membimbing dan memberikan ilmunya dengan sabar kepada penulis studi.
6. Ibu Ubaidah Harahap, S. Pd Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Purbaganal Sosopan, Bapak Taufik Harun Harahap sebagai Ketua Yayasan Purbaganal Sosopan, Ibu Dahlia Marlina, S.Pd sebagai Guru Tata Usaha, Bapak Marhot Ibrahim Siregar, S.Pd sebagai Guru PAI dan seluruh guru-guru dan pegawai yang ada di MTs Purbaganal Sosopan yang sudah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di madrasah tersebut.
7. Terkhusus dan istimewa kepada Ayahanda Wahiddin Harahap, Ibu Salmia Hati Siregar yang selalu sabar mendengarkan keluh kesah saya, yang selalu sabar dalam mengasuh, membimbing, memberikan motivasi, mendidik dan mendoakan saya setiap saat, mencurahkan kasih sayangnya, memberikan materi dan pengorbanan yang luar biasa demi keberhasilan penulis, mulai pertama memutuskan untuk melanjutkan kuliah, masuk kuliah hingga mengerjakan skripsi ini.
8. Abang tersayang Nanda Hayuara Junjungan Harahap dan Ahmad Nur Harahap, kakak tersayang Wildayati Muslih Harahap serta adik tersayang satu-satunya Raja Borbor Harahap yang senantiasa memberikan semangat penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat terbaik saya (Rizka Ananda Maulida Putri Siregar, Linda Yanti Sari Hasibuan, Rajani Safitri Hasibuan, Ujayni Harahap, Nurhamida Siregar, Indah Rambe) dan teman kos saya (Nurasiah Harahap dan Fitriani Harahap) yang membantu memotivasi dalam kesu;itan selama proses penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran dari pembaca penulis ucapkan terimakasih. Semoga Allah Swt memberikan karunia dan hidayahnya kepada kita semua sehingga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Padangsidempuan, Desember 2022

Penulis

MEGAWATI PUTRI HARAHAHAP

NIM. 1820100267

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

PENGESAHAN DEKAN

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR..... ii

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR LAMPIRAN..... viii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Batasan Masalah/Fokus Masalah..... 8

C. Batasan Istilah..... 9

D. Rumusan Masalah..... 11

E. Tujuan Penelitian 11

F. Kegunaan Penelitian 12

G. Sistematika Pembahasan 12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 14

A. Kajian Teori 14

1. Upaya Kepala Madrasah 14

a. Pengertian Upaya 14

b. Pengertian Kepala Madrasah 14

c. Tugas Kepala Madrasah..... 16

d. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah yang Baik 21

e. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan
Kinerja Guru 23

f. Kendala Kepala Madrasah dalam Meningkatkan
Kinerja Guru 28

2. Kinerja Guru 28

a. Pengertian Kinerja Guru 28

b. Jenis-Jenis Kinerja Guru 33

c. Indikator-Indikator Kinerja Guru..... 34

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru 42

e. Kinerja Guru dalam Melaksanakan
Proses Belajar Mengajar 48

3. Penelitian Yang Relevan..... 49

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	52
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	52
B. Jenis dan Metode Penelitian.....	52
C. Unit Analisis/Subjek Penelitian	52
D. Sumber Data.....	53
E. Teknik Pengumpulan Data.....	53
F. Teknik Penjamin Keabsahan Data	56
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	56
BAB IV HASIL PENELITIAN	58
A. Temuan Umum.....	58
1. Sejarah Singkat Berdirinya Pesantren Purbaganal Sosopan	58
2. Keadaan Guru	59
3. Keadaan Murid.....	59
4. Keadaan Fasilitas	60
5. Visi dan Misi MTs Swasta Purbaganal Sosopan	61
6. Struktur Organisasi	64
B. Temuan Khusus.....	65
1. Kinerja guru di MTs Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.....	65
2. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Swasta Purbaganal Sosopan.....	70
3. Kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru	76
C. Analisis Hasil Penelitian	79
D. Keterbatasan Penelitian	80
BAB V PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I. Keadaan Guru Di MTs Purbaganal Sosopan.....	59
Tabel II. Keadaan Murid di MTs Purbaganal Sosopan.....	61
Tabel III. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Purbaganal Sosopan.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I *Time Schedul Penelitian*

Lampiran II Pedoman Wawancara

Lampiran III Pedoman Observasi

Lampiran IV Pedoman Dokumentasi

Lampiran V Surat Izin Penelitian

Lampiran VI Surat Keterangan telah Melaksanakan penelitian

Lampiran VII Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu proses yang mencakup tiga dimensi, individu, masyarakat atau komunitas nasional dari individu tersebut, dan seluruh kandungan realitas, baik material maupun spiritual yang memainkan peranan dalam menentukan sifat, nasib, bentuk manusia maupun masyarakat. Pendidikan lebih dari sekedar pengajaran, yang dapat dikatakan sebagai suatu proses transfer ilmu, transformasi nilai, dan pembentukan kepribadian dengan segala aspek yang dicakupnya.¹

Perubahan pendidikan bersumber dari pemikiran-pemikiran tokoh pendidikan Islam baik dari Nusantara hingga dunia Islam internasional. Perubahan pendidikan juga bersumber dari sikap politik dalam memberikan konfirmasi aktif demi kemajuan pendidikan. Manusia, pendidikan dan agama merupakan serangkaian komponen kehidupan yang mampu mewarnai khasanah pembaharuan yang dikenal dengan istilah modernisasi. Sikap politik ummat Islam Indonesia menunjukkan adanya keinginan untuk mengembangkan paham-paham keagamaan dalam partai Islam dan partai umum yang memperhatikan budaya Islam. Pendidikan dan pemikiran keagamaan ikut membentuk sikap dalam berbuat dan bertindak. Masyarakat yang berafiliasi, berpendidikan dan berbudaya berupaya melakukan modernisasi pemahaman baru yang lebih sesuai dengan kondisi sekarang.

¹Nurkholis, Pendidikan dalam Upaya Memajukan Teknologi, *Jurnal Kependidikan*, Vol. 1 No. 1 Nopember, 2013, hlm. 24.

Pemahaman keagamaan sebagai hasil dari resource modernisasi pendidikan diharapkan mampu mengakomodir sikap politik ummat Islam.²

Madrasah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, di mana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia. Kepala madrasah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan kan peranan kepala Madrasah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.³

Kepala madrasah harus dapat memahami semua situasi yang ada di madrasah agar dia dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi madrasahnyanya. Karena itu, menurut para ahli suatu gaya kepemimpinan dapat efektif untuk situasi tertentu dan kurang efektif bagi situasi yang lain. Adapun gaya kepemimpinan tersebut yaitu: otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Dari tiga gaya kepemimpinan ini muncul pula tipe instruktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif yang dapat ditampilkan oleh Kepala madrasah dalam mengarahkan aktivitas pengajaran dan fungsi sekolah.⁴

²Asfiati, Hubungan Modernisasi Pendidikan Islam Dengan Pemikiran Keagamaan dan Sikap Politik Ummat Islam, *Modernisasi Pendidikan Islam*, Vol. 2 Edisi 2 2015, hlm. 1.

³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 81.

⁴Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*(Medan: Ciputat Press, 20005), hlm. 164-165.

Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Terdapat beberapa indikator kinerja guru yang baik akan tampak dalam hal kepuasan peserta didik dan orang tua peserta didik, prestasi belajar peserta didik, perilaku sosial dan kehadiran guru. Dengan demikian makajelaslah bahwa menilai dan memahami kinerja guru tidak terlepas dari peserta didik sebagai subjek didik dan tingkat prestasi belajar yang dicapai peserta didik merupakan gambaran kinerja guru sebagai perencana dan pengelola pembelajaran atau administrator kelas. Oleh karena itu upaya kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar disekolah melalui peningkatan manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan, sebab jika kinerja guru dalam mengajar dapat dikelola dengan baik maka segala potensi yang dimilikinya dapat di dayagunakan dengan semaksimal mungkin, sehingga akan lahir output pendidikan sekolah yang bermutu dan berkualitas.⁵

Guru dalam pendidikan Islam, dalam khazanah pemikiran islam, istilah guru memiliki beberapa pedoman istilah yang semuanya memiliki arti yang sama seperti ustadz, muallim, muaddib, dan murobbi. Beberapa istilah untuk sebutan guru itu berkaitan dengan beberapa istilah untuk pendidikan yaitu taklim, ta'dib dan tarbiyah. Lebih menekankan guru sebagai pengajar, penyampaian pengetahuan dan ilmu, istilah muaddib lebih menekankan guru sebagai pembina moralitas dan akhlak peserta didik dengan keteladanan.

⁵Rya Kurniati dan Siti Zubaedah, Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di RA Insan Mulia Yogyakarta, *Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini*, Volume. 3 No. 4 Desember, 2018, hlm. 260.

Dalam bahasa Indonesia terdapat istilah guru, disamping istilah lain yaitu pengajar dan pendidik.⁶

Madrasah tentunya akan lebih mengutamakan pendidikan agama. Karena pendidikan agama Islam memperhatikan segala yang tertuang dalam kurikulum dan ruang lingkup. dalam hal ini pendidikan agama islam mestilah merupakan bahan-bahan pendidikan agama berupa kegiatan, pengetahuan dan pengalaman yang dengan sengaja sistematis diberikan kepada peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan agama islam.⁷

Berbicara tentang sosok guru yang ideal dalam Islam, segera muncul dalam benak umat Islam sosok manusia dan pendidik teladan, Muhammad Saw. Keagungan pribadi Nabi Muhammad SAW diabadikan dalam Al-quran berupa pujian Allah: sungguh pada dirimu (Muhammad) terdapat akhlak yang agung Q.S. Al Qalam: 4.

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ (٤)

Dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung.⁸

Dalam ayat lain Allah berfirman dalam bentuk kalimat berita tetapi berisi perintah untuk meneladani Rasulullah SAW. Sungguh terdapat teladan yang baik dalam diri Rasulullah bagimu, bagi orang yang berharap berjumpa Allah dan hari akhir.

Terutama bagi guru, guru hendaknya meneladani Rasulullah SAW dalam melaksanakan tugasnya seperti, bersikap, menyampaikan pelajaran. Dengan ini guru akan baik dalam kinerjanya sehingga tujuan pembelajaran dapat

⁶Tobroni, *Pendidikan Islam* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 156-157.

⁷⁷Asfiati, *Visualisasi dan Virtualisasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Kencana, 2020), hlm. 57.

⁸Lajna Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, *Al-Quran Tajwid & Terjemah*, (Bogor: Syahmil Qur'an, 2007), hlm. 564.

tercapai. Adapun ayat menjelaskan tentang Rasulullah adalah teladan yang baik. Q. S. Al Ahzab ayat 21.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا (٢١)

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.⁹

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif akan mempengaruhi partisipasi bawahan untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan perasaan puas dan dapat bekerja sesuai dengan konteksnya, yaitu mampu memberikan visi, menciptakan gambaran besar, menetapkan tujuan yang jelas dan disetujui bersama, memonitor dan menganalisis prestasi, memberikan motivasi, karena motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri guru yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi. Dalam hal ini peran kepemimpinan kepala Madrasah sangat penting demi terwujudnyakerjaguru yang berkompeten dan terciptanya visi dan misi pada suatu sekolah itu sendiri.¹⁰

Kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja, merupakan faktor yang saling mempengaruhi terhadap kinerja guru. Demikian halnya dengan kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauh mana kepemimpinan dan motivasi kerja. Kelangsungan hidup dan keberhasilan madrasah pada masa ini tergantung pada kemampuan pemimpinnya dalam mengantisipasi perubahan eksternal. Dalam hal ini, sekolah harus memiliki kepala madrasah yang efektif dalam menjalankan kepemimpinannya. Tentang kepala madrasah adalah

⁹ Lajna Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, *Al-Quran Tajwid & Terjemah*..., hlm. 420.

¹⁰Fitri Asterina, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 7 No. 2 September, 2019, hlm. 210.

bagaimana menjadi pendorong atau pelopor perubahan sekolah yang dipimpinnya.¹¹

Pesantren-pesantren yang didirikan para alumni Mekkah sampai tahun 1980 di Kabupaten Padang Lawas Utara mendapat sambutan baik dari masyarakat. Pesantren yang dimaksud mulai dari pesantren Al-Islamiah Padang Garugur, Pesantren Al-Islamiah Pintu Padang Padang Garugur, Pesantren Darul Ulum Nabundong, Pesantren Al-Muktariyah Sungai Dua, dan Pesantren Al-Yusufiyah. Ada satu pesantren jugu cukup terkenal, memiliki jaringan tiding langsung ke Mekkah, tetapi pendirinya belajar langsung dengan seorang alumni Mekkah, yaitu pesantren Purbaganal Sosopan yang didirikan Oleh Batari Harahap. Batari Harahap ini belajar dengan seorang ulama besar alumni Mekkah, pendiri Mesjid Raya al-Hilal Gunung Tua, yaitu H. Abdul Rahim Dalimunthe.

Pesantren Purbaganal Sosopan inilah tempat yang akan diteliti oleh peneliti, tetapi di bagian Madrasah Tsanawiyah nya. Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara merupakan pondok psantren yang ada di salah satu dusun yang ada di desa sosopan. Kondisi geografis tersebut membuat kepala madrasah serta guru termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik kepada peserta didik agar Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan tidak kalah dengan Madrasah Tsanawiyah yang berada di kota.¹²

Berkaitan dengan kinerja guru di atas masih ada sebagian guru kinerjanya yang kurang baik. Berdasarkan observasi awal di Madrasah Tsanawiyah

¹¹Uray Iskandar, Kepemimpinan Kepala Sekolah, , *Jurnal Visi Pendidikan Islam*, hlm. 1020.

¹²Sehat Sutoni Dalimunthe, *Sejarah Pendidikan Pesantren di Kabupaten Padang Lawas Utara*, (Yogyakarta: Deepublish, 2021), hlm. 148.

(MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara bahwa peneliti mengamati beberapa guru yang kurang disiplin, Masih banyak guru yang kurang menekuni profesinya secara utuh, datang terlambat hadir ke madrasah, guru yang hanya memberikan pelajaran dengan mencatat tapi kurang penjelasan kepada siswadan Sarana prasarana belum lengkap.¹³

Hasil wawancara dengan ustdzah Dani Agusni Nasution Seorang guru di Madrasah Tsanawiwah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara mengatakan bahwa:

Kinerja guru dapat dikatakan kurang baik, karena masih ada guru yang sering datang terlambat hadir ke madrasah, guru yang hanya memberikan pelajaran dengan mencatat tapi kurang penjelasan kepada siswa, masih ada guru yang kurang memahami dalam membuat RPP (Rencana Program Pembelajaran), masih ada guru yang tidak dapat mengelola kelas dan memilih metode pembelajaran dengan baik, dan sarana prasana yang kurang memadai..¹⁴

Hasil wawancara dengan ustdzah Ubaidah Harahap Seorang guru di Madrasah Tsanawiwah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara mengatakan bahwa:

Kinerja guru yang kurang baik itu terjadi karena kurangnya pemahaman guru baik dalam membuat RPP (Rencana Program Pembelajaran), jarak dari rumah guru dengan madrasah yang cukup jauh sehingga sering terlambat hadir ke sekolah, Masih banyak guru yang kurang menekuni profesinya secara utuh. Banyak bermunculan pesantren baru di setiap daerah (desa) terutama di Paluta ini, sehingga guru-guru juga mengajar di madrasah tersebut dan mengakibatkan kurangnya konsentrasi dalam mengajar di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara ini.¹⁵

¹³ Observasi awal pada tanggal 05 Juli 2021

¹⁴ Dani Agusni Nasution, Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara* di Ruang Guru pada tanggal 22 November 2021.

¹⁵ Ubaidah Harahap, Kepala Madrasah MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara* di Ruang Kepala Madrasah pada tanggal 22 November 2021.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti, maka ada beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah untuk mengatasi hal tersebut, seperti menjadi menjadi tauladan yang baik, Membangkitkan semangat kinerja guru dengan cara menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga tersebut, melakukan komunikasi, berdiskusi apabila ada masalah, mengikut sertakan guru dalam workshop dan seminar pelatihan dan menegur guru yang terlambat hadir ke madrasah.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk membahas lebih dalam dengan melakukan penelitian mengkaji tentang bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Oleh karena itu, peneliti membahas penelitian dengan judul: **“Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah peneliti di atas, maka secara konseptual batasan masalah penelitian ini adalah upaya yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru agar tujuan pembelajaran ataupun tujuan lembaga pendidikan tersebut dapat tercapai. Jadi agar tidak terlalu panjang lebar dan membahas pembahasan yang menyebar luas, peneliti membatasi penelitian ini pada Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

C. Batasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman pengertian istilah yang terdapat dalam penelitian ini , maka penulis menegaskan beberapa istilah yang berkaitan dengan judul di atas yaitu:

1. Upaya adalah usaha atau ikhtiar yang artinya adalah kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapai tujuan.¹⁶ Upaya diartikan sebagai bagian yang dimainkan oleh orang atau bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan.¹⁷Jadi, upaya yang dimaksud peneliti dalam penelitian ini ialah usaha atau ikhtiar untuk mencapai suatu tujuan dalam meningkatkan kinerja guru tersebut.
2. Kepala madrasah merupakan guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang mana di dalamnya terjadi proses belajar mengajar dimana guru memberikan pelajaran dan siswa menerima pelajaran.¹⁸ Kepala madrasah adalah seorang tenaga pendidik yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk mengelola madrasah.¹⁹Jadi, Kepala madrasah yang dimaksud peneliti dalam penelitian ini ialah seseorang yang menjadi pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan, penanggung jawab dalam meningkatkan kinerja guru secara optimal.
3. Kinerja adalah sebuah tampilan atau proses kerja dan prestasi kerja yang dilakukan seorang guru sesuai kemampuan yang beliau miliki dalam mengelola kegiatan belajar mengajar yang meliputi perencanaan

¹⁶ Sabni Peter, Salim Yenni, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*(Jakarta: Balai Pustaka, 2004), hlm. 169.

¹⁷ Peter Salim dan Yeni Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakaerta: Modren English Press, 2002), hlm. 1187.

¹⁸Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 16.

¹⁹Sudarwan Danim, *Profesi Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 5.

pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.²⁰

Kinerja diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis.²¹Jadi, kinerja yang dimaksud yaitu proses yang di jalani guru dalam proses pembelajaran sehingga dapat mencapai tujuan.

4. Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Sedangkan dalam pendidikan Islam, dalam Khazanah pemikiran Islam, istilah guru memiliki beberapa pedoman istilah yang semuanya memiliki arti yang sama seperti *Ustadz*, *muallim*, *muaddib*, dan *murobbi*. Guru sebagai pengajar, penyampaian pengetahuan dan ilmu.²²Guru adalah subjek aktif, peserta didik adalah objek aktif. Guru memberikan informasi yang wajib diingat dan dihafalkan. Guru menggerakkan perubahan dengan melakukan aksi nyata dan praktik baik.²³Guru yang dimaksud penulis adalah guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

Dari berbagai pengertian diatas, maka yang dimaksud oleh peneliti dengan Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara adalah usaha atau ikhtiar kepala madrasah sebagai guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin madrasah dalam

²⁰Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm. 119.

²¹Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghlia Indonesia, 2009), hlm, 60.

²²Tobroni, *Pendidikan Islam...*,hlm. 156-157.

²³Asfiati, *Inovasi Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah dan Madrasah* (Jakarta: Kencana, 2021), hlm. 153.

meningkatkan kinerja ataupun tampilan atau proses kerja dan prestasi kerja yang dilakukan seorang guru sesuai kemampuan yang beliau miliki dalam mengelola kegiatan belajar mengajar di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ditemukan diatas, maka yang menjadi rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara?
2. Apa saja upaya yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara?
3. Apa kendala-kendala Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

3. Untuk mengetahui kendala-kendala Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

F. Kegunaan Penelitian

1. Untuk menambah wawasan pengetahuan tentang kinerja guru dalam pendidikan.
2. Sebagai sumbangsi bagi peneliti yang merupakan wujud aktualisasi peran mahasiswa dalam mengabdikannya terhadap lembaga pendidikan.
3. Memberikan kontribusi kepada kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika penulisan ini penulis membagi menjadi lima bab, yaitu:

Bab I: Merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, batasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II: Membahas tentang tinjauan pustaka, yang terdiri dari kajian teori, penelitian yang relevan.

Bab III: Membahas tentang metodologi penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, jenis dan metode penelitian, unit analisis/subjek penelitian, sumber data, teknik pengolahan dan analisis data.

Bab IV: Membahas tentang hasil penelitian yang terdiri dari temuan umum yaitu Sejarah Singkat Berdirinya Pesantren Purbaganal Sosopan Keadaan Guru dan Murid, Keadaan Murid, Keadaan Fasilitas, Visi dan Misi MTs Swasta Purbaganal Sosopan, Kinerja guru di MTs Purbaganal Sosopan

Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara, temuan khusus yaitu Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan , Kinerja Guru di MTs Swasta Purbaganal Sosopan, Kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, analisis hasil penelitian, keterbatasan penelitian.

Bab V: Membahas tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Upaya Kepala Madrasah

a. Pengertian Upaya

Upaya adalah usaha yang dilakukan secara sistematis berencana terhadap tujuan permasalahan. Usaha tersebut berupa tindakan dalam memecahkan permasalahan dalam mencari jalan keluar demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan.²⁴

Upaya adalah usaha atau ikhtiar yang artinya adalah kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapai tujuan. Upaya merupakan usaha, ikhtiar, untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan dan mencari jalan keluar. Usaha dan kata ikhtiar serta upaya dilakukan untuk memecahkan masalah dan mencari jalan keluar dari suatu masalah tersebut.²⁵

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa upaya dapat dipahami sebagai usaha atau ikhtiar dalam suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan dengan mengerahkan tenaga dan pikiran.

b. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala Madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu, setiap kepala madrasah harus memahami kunci sukses

²⁴Elfi Mu'awanah, *Bimbingan Konseling Islam* (Yogyakarta: Teras, 2012), hlm. 90.

²⁵Farhan Mahmuddin HSB, "Upaya Guru dalam Meningkatkan Pengamalan Ibadah Shalat Siswa di Pondok Pesantren Al- Hakimiyah Paringgonan KEC. Ulu Barumun KAB. Padang Lawas", *Skripsi* (FTIK: IAIN Padangsidempuan, 2016), hlm. 12.

kepemimpinannya, yang mencakup pentingnya kepemimpinan kepala madrasah, indikator kepemimpinan kepala madrasah efektif 10 kunci sukses kepemimpinan kepala madrasah, model kepemimpinan kepala madrasah yang ideal, masa depan kepemimpinan kepala madrasah harapan guru terhadap kepala madrasah dan etika kepemimpinan kepala madrasah. Dimensi-dimensi tersebut harus dimiliki dan menyatu pada setiap pribadi kepala sekolah, agar mampu melaksanakan manajemen dan kepemimpinan secara efektif, efisien, Mandiri, produktif, dan akuntabel.²⁶

Pemimpin lembaga pendidikan/ kepala sekolah sangatlah penting, karena tanpa kehadiran kepemimpinan pendidikan atau kepala sekolah, proses pendidikan termasuk pembelajaran tidak akan berjalan efektif. Pemimpin pendidikan adalah pemimpin yang ber proses keberadaannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh Yayasan, atau ditetapkan oleh pemerintah. Menurut Mulyono, kepala lembaga pendidikan harus memiliki beberapa persyaratan untuk menciptakan sekolah yang mereka Pimpin menjadi sekolah efektif antara lain:

- 1) Memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik
- 2) Berpegang teguh pada tujuan yang dicapai
- 3) Bersemangat
- 4) Cakap di dalam memberi bimbingan
- 5) Jujur
- 6) Cerdas
- 7) Zakat di dalam hal mengajar dan menaruh perhatian kepercayaan yang baik dan berusaha untuk mencapainya.

Selain beberapa persyaratan tersebut, kepemimpinan pendidikan sebagai seorang manajer di lembaga pendidikan juga harus memiliki tiga kecerdasan pokok, yaitu kecerdasan profesional, kecerdasan personal, dan

²⁶Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 16.

kecerdasan manajerial agar dapat bekerjasama dan mengerjakan sesuatu dengan orang lain.²⁷

Kecerdasan pokok ini merupakan kemampuan untuk menempatkan prilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas, sebuah kemampuan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna.

Kepemimpinan di madrasah mempunyai penekanan pada pentingnya posisi kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas madrasah. Dimana kepemimpinan berlangsung interaksi individu atau kelompok (siswa, guru, kepala madrasah, orangtua, masyarakat dan karyawan).muara besar dari interaksi tersebut adalah terbentuknya budaya organisasi madrasah yang kuat sehingga pendidikan dapat berlangsung dengan efektif dan efisien.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (٣٠)

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."²⁸

c. Tugas Kepala Madrasah

Menjadi kepala madrasah tidaklah mudah, ada tugas tambahan yang harus dilaksanakan. Tugas kepala marasah adalah menjadi agen utama perubahan yang mendorong dan mengelola agar semua pihak yang terkait menjadi termotivasi dan berperan aktif dalam perubahan tersebut. Dalam

²⁷Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm. 114-115.

²⁸ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2010), hlm. 18.

pandangan wahjosumidjo, keberhasilan sekolah berarti keberhasilan kepala madrasah. Maka, efektivitas sekolah sebagai agen pembaharuan tidak akan terjadi tanpa pengertian dan dukungan kepala sekolah. Kepala Madrasah harus memahami dan mengembangkan keterampilan dalam melaksanakan perubahan, apalagi mereka menginginkan sekolahnya menjadi lebih efektif.

Sebagai pemimpin pendidikan yang profesional, kepala marasah dituntut untuk selalu mengadakan perubahan. Mereka harus memiliki semangat yang berkesinambungan untuk mencari terobosan-terobosan baru demi menghasilkan suatu perubahan yang bersifat pengembangan dan penyempurnaan dari kondisi yang memprihatinkan menjadi kondisi yang lebih dinamis baik dari segi fisik maupun akademik, seperti perubahan semangat keilmuan, atmosfer belajar, dan peningkatan strategi pembelajaran.²⁹

Dalam Al-Qur'an surah al-baqoroh ayat 247 juga di jelaskan yaitu:

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَتَىٰ يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ (٢٤٧)

Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu." mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah Kami, Padahal Kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang Luas dan tubuh yang perkasa." Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha mengetahui.³⁰

²⁹Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm. 289.

³⁰Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah* (Depok: Al-Huda, 2015), hlm. 41.

Maksud ayat di atas yaitu seorang pemimpin itu harus mempunyai kekuatan fisik sehingga mampu untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin, menguasai pengetahuan yang luas, mengetahui letak kekuatan umat dan kelemahannya sehingga dapat memimpinya dengan penuh bijaksana. Seorang pemimpin juga harus memiliki kesehatan jasmani dan kecerdasan pikiran serta bertaqwa kepada Allah Swt agar mendapat taufik dan hidayahnya untuk mengatasi segala kesulitan yang tidak mungkin diatasinya sendiri, kecuali dengan taufik dan hidayahnya.

Disamping itu, kepala madrasah harus berusaha keras menggerakkan para bawahannya untuk berubah, setidaknya mendukung perubahan yang dirintis kepala madrasahh secara proaktif dinamis bahkan progresif. Sistem kerja para bawahan harus lebih kondusif, kinerja mereka harus dirangsang supaya meningkatkan disiplin mereka harus dibangkitkan, sikap kerjasama mereka lebih dibudidayakan, dan suasana harmonis diantara mereka perlu diciptakan. Perubahan kondisi ini sebagai syarat untuk mendukung perubahan-perubahan sekolah yang lebih besar secara signifikan. Tentu saja, perlu ditanamkan *sense of Innovation* atau kesadaran untuk melakukan pembaharuan pada mereka sebagai satu keniscayaan dalam memajukan lembaga pendidikan Islam.

Sebagai konsekuensi dari prinsip *Ibda binafsik* atau mulailah dengan dirimu sendiri, menurut Mulyasa, Wibawa kepala madrasah harus ditumbuhkembangkan dengan meningkatkan sikap kepedulian, semangat belajar, disiplin kerja, keteladanan, dan hubungan manusiawi sebagai modal perwujudan iklim kerja yang kondusif. Manakala mereka telah memberikan contoh dalam perilaku kesehariannya, maka contoh itu

setidaknya menjadi modal awal untuk menggerakkan para bawahan agar mengikuti langkahnya.³¹ Kekuatan Moral ini dapat memperkuat kekuatan kekuasaan atau kekuatan politik atau *political power* yang selama ini dimiliki dalam kapasitasnya sebagai kepala madrasah atau madrasah, sebagai pemimpin lembaga pendidikan Islam.

Kepala madrasah harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan wakil dan staf pengajarnya, termasuk komunitas sekolah lainnya. Dari hasil penelusuran terhadap sejumlah referensi, ada kunci kunci paling fundamental yang membentuk kinerja kepala madrasah yang sukses dalam memimpin sekolahnya. Kunci-kunci ini diharapkan memberi kepala madrasah suatu gambaran umum mengenai dasar-dasar pemikiran tentang upaya mewujudkan kinerja pribadi yang cerdas dan sukses.³²

a) Mempercayai staf pengajar.

Seorang kepala madrasah sangatlah penting mempercayai staf pengajarnya. Tanpa kepercayaan dan Sikap saling menghargai antara kepala sekolah dan staf pengajar, atau antara kepala Madrasah dengan wakilnya, sekolah yang bersangkutan akan terancam kombinasi kinerja yang buruk dan moral yang rendah. Kondisi ini akan menyebabkan sekolah tetap terjebak pada situasi krisis dan tidak akan mampu mendongkrak hasil belajar siswa.

b) Adiraga.

Tidak harus besar, tinggi, ganteng, berotot, dan berkumis untuk menjadi kepala sekolah/Madrasah. Tidak pula harus wanita cantik,

³¹Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam...*, hlm. 290.

³²Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 87.

tinggi semampai laksana bintang iklan, untuk menjadi kepala sekolah/madrasah.

c) Membagi dan memanfaatkan waktu.

Salah satu kelemahan utama sebagian besar kepala sekolah/madrasah adalah kurangnya disiplin dalam memanfaatkan setiap waktu dalam masing-masing kegiatan dalam jadwal kerja yang telah mereka susun sendiri.

d) Tanpa toleransi atas ketidakmampuan.

Kepala madrasah harus bersedia menetapkan standar-standar tertentu, menaati dan memberlakukannya tanpa pandang bulu ke pada wakil dan seluruh staf pengajarnya.

e) Peduli dengan staf pengajar dan membangun visi

Kepala madrasah tidak boleh menganakemaskan staf pengajarnya yang berprestasi terbaik saja, tetapi harus memperhatikan semua bawahannya yang menunjukkan prestasi dan sikap yang baik serta memiliki komitmen kuat terhadap pencapaian tujuan bersama. Kepala madrasah memiliki visi yang jelas tentang sekolahnya. Kepala madrasah yang tidak mampu bertindak sebagai perencana yang baik sebenarnya tidak lebih dari petugas pelaksana, pengawas teknis, dan tukang perintah.

f) Mengembangkan tujuan institusi.

Manusia sukses memiliki Ambisi, meski tidak boleh ambisius secara membabi-buta.

g) Cekatan dan tegas, sekaligus sabar

Kepala madrasah harus mendengarkan pendapat dan pandangan dari berbagai pihak sebelum mengambil keputusan.

h) Berani intropeksi.

Mengintropeksi diri merupakan keharusan bagi semua orang, apalagi yang menduduki posisi pimpinan.

i) Memiliki konsistensi dan bersikap terbuka

Memegang komitmen merupakan cerminan martabat dan harga diri seseorang. Kepala madrasah harus hati-hati dalam membuat komitmen. Kepala madrasah yang terbaik adalah yang pikirannya selalu terbuka, selalu bersedia mendengarkan pendapat dari sudut pandang yang baru dan selalu bersemangat menangani hal-hal yang belum pernah di temui sebelumnya.

j) Berjati diri tinggi.

Manusia yang baik memiliki jati diri yang jelas. Demikian juga kepala madrasah yang baik, jati dirinya pun sangat jelas.³³

d. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Yang Baik.

Menjalankan peran kepemimpinannya seorang kepala madrasah menerapkan sejumlah pola perilaku yang ia lakukan baik secara sadar maupun tidak sadar dalam menggunakan kekuasaannya untuk mempengaruhi para guru, staf, siswa, dan juga masyarakat yang menjadi lingkungan sosial sekolah yang dipimpinnya. Disinilah letak relevansi pembahasan mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah/madrasah. Gaya kepemimpinan kepala madrasah adalah perilaku kepala sekolah Ketika ia berusaha mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Dalam

³³Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah...*, hlm. 94.

implementasinya, menurut Mulyasa secara umum kepemimpinan kepala sekolah/madrasah melibatkan tiga macam gaya kepemimpinan yaitu gaya otokratis, gaya demokratis, dan gaya *laissez faire*.³⁴

Pertama, gaya otokratis. Dalam gaya kepemimpinan otokratis, keputusan mutlak ada pada tangan pemimpin, pemimpin mendikte tugas yang harus dikerjakan oleh bawahannya, pemimpin menilai bawahan secara subjektif, dan pemimpin mengambil sendiri seluruh langkah organisasi sehingga masa depan organisasi menjadi tidak pasti.

Kedua, gaya demokratis. Pada umumnya, baik di kalangan ilmuwan maupun praktisi manajemen terdapat kesepakatan bahwa gaya pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang demokratis.

Ketiga gaya *laissez-faire*. Pemimpin yang *laissez fire*. Bahwa organisasi akan berjalan dengan sendirinya karena baginya para anggota organisasi adalah orang-orang yang mengetahui tujuan organisasi, sasaran apa yang ingin dicapai, Tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota, sehingga seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering mencampuri atau melibatkan diri dalam urusan organisational.³⁵

Sementara itu, menurut Depdiknas, pada dasarnya terdapat 4 gaya kepemimpinan kepala madrasah yaitu gaya intruksi yaitu: Gaya kepemimpinan instruksi dicirikan terutama oleh komunikasi satu arah, dimana Kepala madrasah membatasi peran guru dan staf dengan intruksi yang sejelas-jelasnya. Gaya kepemimpinan konsultasi dicirikan dengan adanya komunikasi dua arah yang dikendalikan oleh Kepala madrasah, dimana kepala sekolah masih banyak memberikan arahan dan mengambil

³⁴Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 108.

³⁵Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm. 110.

hampir semua keputusan dan berusaha menjual keputusannya kepada guru dan staf sambil mendengarkan gagasan mereka. Gaya partisipasi dicirikan oleh adanya komunikasi dua arah yang aktif, dimana Kepala madrasah mengikutsertakan guru dan staf dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dengan mengajak mereka bertukar pikiran. Adapun gaya delegasi dicirikan oleh adanya kesempatan yang luas bagi guru dan staf untuk melaksanakan tugasnya, dimana kepala sekolah mendiskusikan suatu masalah bersama mereka, lalu mendelegasikan pengambilan keputusan kepada mereka.³⁶

e. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam sebuah lembaga, kepala madrasah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat di daya gunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.³⁷

Pada saat ini dunia pendidikan dihadapkan pada tantangan yang berat, yaitu maslah-masalah kualitas pendidikan. maslah ini bersifat penting dan sangat mendesak untuk dipecahkan, karena menyangkut kepentingan dan harapan masyarakat ramai. Semua orang menginginkan kualitas lulusan handal yang mampu memecahkan masalah kehidupan. Harapan masyarakat tersebut harus disikapi dengan sungguh-sungguh oleh pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pendidikan.

Hal tersebut mengisyaratkan perlunya Kepala Madrasah sebagai pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan komponen yang aada di Madrasah yang dipimpinnya dalam upaya peningkatan kualitas

³⁶Sutrisno, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Insan Madani, 2012), hlm. 34.

³⁷ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: DIVA Press, 2012), cet. 1, hlm. 17.

pendidikan. sifat kepemimpinan Kepala Madrasah tersebut seiring dengan firman

Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Ali Imran ayat 159 yaitu:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ (١٥٩)

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.³⁸

Salah satu mutu pendidikan adalah pelaksanaan proses belajar mengajar berlangsung secara efektif. Oleh karna itu, madrasah dalam menjalankan tugas dan kewajibannya diuntut untuk memahami karakteristik bawahannya, dan memahami fenomena yang terjadi dilingkungannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja sebagai upaya pencapaian kejiwaan. Untuk mewujudkan efektivitas dalam proses dalam ngajar mengajar bukanlah hal yang mudah, sebab kepala madrasah sebagai seorang pemimpin terkadang menghadapi berbagai masalah di antaranya, kurangnya kerja sama antara unsur-unsur yang ada pada madrasah yang bersangkutan dalam menyatukan visi dan misi guna dan pencapaian tujuan dan pendidikan. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan efektivitas proses ngajar mengajar, diperlukan peranan kepala madrasah sebagai administrator maupun sebagai supervisor pendidikan dalam mengkoordinir dan mengarahkan segala sumber daya yang ada untuk

³⁸Departemen Agama RI, Al-Qur'an Terjemah..., hlm. 72.

bersama-sama untuk mewujudkan cita-cita maupun tujuan pendidikan itu sendiri.

Kinerja guru dalam upaya peningkatannya, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, sehingga berdampak pada tinggi rendahnya kinerja guru tersebut. Diantara faktor tersebut, antara lain adalah kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik akan meningkatkan kegairahan kerja pegawai dan pencapaian mutu pendidikan lebih baik lagi. Tugas dan tanggung jawab kepala madrasah akan memperbangkitkan dan merangsang semangat kerja guru pegawai madrasah dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik.

Kepemimpinan kepala madrasah secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap meningkatkan atau tidak meningkatnya bahkan menurunnya kinerja guru. Artinya, kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah melaksanakan kepemimpinan kepala madrasah dengan baik, menciptakan iklim organisasi madrasah yang kondusif, di dukung motivasi serta kompetensi guru yang baik. Dari situ diharapkan menghasilkan pendidikan yang berkualitas.³⁹

Sebagai seorang pemimpin pendidikan Kepala Madrasah harus mampu membantu stafnya untuk memahami tujuan bersama yang akan dicapai. Ia harus memberi kesempatan kepada stafnya untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan. Disamping itu kepala madrasah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi,

³⁹ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Gramedia, 2017), hlm. 4.

menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan penuh semangat. Ia juga harus mampu mengembangkan stafnya untuk bertumbuh dalam kepemimpinannya. Ini berarti ia harus mampu membagi wewenang dalam pengambilan keputusan, sebab banyak tanggungjawab yang harus dilaksanakan.

Kepala madrasah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala madrasah, disebutkan bahwa kepala madrasah mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif, kepala madrasah harus memiliki visi, misi, kreatif serta inovatif dan berorientasi pada mutu, sebagai pimpinan sekaligus supervisor di sekolah. Peran dan tanggung jawab kepala smadrasah sangat strategis dalam meningkatkan kinerja guru maupun tenaga kependidikan lainnya.⁴⁰

Dalam meningkatkan kinerja guru, upaya yang dilakukan kepala madrasah adalah:

1. Kepala madrasah melaksanakan kepemimpinan dengan baik yaitu mengadakan pembinaan, membimbing dan mengarahkan guru supaya lebih berkualitas.
2. Kepala madrasah juga memberikan motivasi.
3. Melakukan sosialisasi dengan baik.
4. Mengelola sekolah dengan baik.

⁴⁰Mukhtar, Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar, *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala*, Vol.3 No. 3 (Agustus, 2015), hlm. 104.

5. Kepala madrasah harus memberikan contoh yang baik karena setiap yang dilakukan seorang pemimpin sangat kerap ditiru.

Kinerja seorang guru adalah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru, yaitu pendidik profesional mempunyai tugas pokok merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, yang ditopang oleh kompetensi yang seharusnya dimiliki seorang guru.

Peranan kepemimpinan kepala madrasah dalam kaitannya dengan pengembangan guru. Prinsip-prinsip dan praktik praktik kepemimpinan ini hendaknya dikaitkan dengan peranan kepala madrasah dan kedudukan pimpinan lainnya yang relevan dan peranan kepemimpinan khusus yang meliputi hubungan dengan staf, siswa, orang tua siswa, dan orang-orang lain diluar community tempat sekolah itu berada.

Dalam rangka melaksanakan manajemen berbasis sekolah atau MBS, kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki berbagai kemampuan diantaranya yang berkaitan dengan pembinaan disiplin pegawai dan motivasi.⁴¹

- 1) Pembinaan disiplin, seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri.
- 2) Pembangkitan motivasi. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja.

⁴¹Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm. 116-125.

- 3) Penghargaan. Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif.

f. Kendala Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kendala yang ditemukan kepala madrasah dalam membina guru dalam penguasaan landasan kependidikan dan pelaksanaan program peningkatan kinerja, kurangnya tersedianya dana untuk pelatihan guru di luar jam dinas, masih ada sebagian kecil guru tidak aktif dan hasil penataran belum mampu mengimbas kepada temannya. Hal ini memberi gambaran bahwa sebagian kecil guru yang belum mampu dalam penguasaan landasan kependidikan, sehingga berdampak terhadap kinerjanya dalam melaksanakan pembelajaran.

Kendala dalam membina kemampuan kinerja guru dalam menyusun program pengajaran. Kendala itu muncul dari guru dan kepala madrasah. Kendala pada guru mereka tidak ada keinginan untuk menyusun program, mereka hanya menggunakan program tahun lalu dengan sedikit direvisi.

Kepala madrasah menemui hambatan dalam mengimplementasikan program-program yang telah disusun, khususnya program yang menyangkut dengan peningkatan kinerja guru.⁴²

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja guru

Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga Prestasi Kerja dan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Ditinjau dari pandangan

⁴² Elda Safitri, Kemampuan Manjerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN Rukoh Banda Aceh, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 3, No. 4, November 2015, hlm. 31.

islam makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surat at-taubah ayat 105 dijelaskan:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁴³

Selanjutnya dalam surat al-maidah ayat 35 dijelaskan

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (٣٥)

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan.⁴⁴

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

Kemudian dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Abu Daud, dari Umar Ra, Nabi SAW bersabda :

عن امير المؤمنين ابي حفص عمر بن الخطاب رضي الله عنه قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: انما الاعمال بالنيات وانما لكل امرئ ما نوى

⁴³ Departemen Agama RI, Al-Qur'an Terjemah..., hlm. 204.

⁴⁴Departemen Agama RI, Al-Qur'an Terjemah..., hlm. 114.

فمن كانت هجرته الى الله ورسوله فهجرته لدنيا يصيبها او امرأة ينكحها فهجرته الى ما هاجر اليه

Artinya: “Dari Amiril Mu’minina, Abi Hafs Umar Ibn al-Khaththab ra, dia berkata: Rasulullah telah bersabda bahwa amal-amal (itu sah bila disertai dengan niat). Dan bahwa bagi setiap orang (mendapatkan apa yang diniatkan). Maka barang siapa hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang hijrahnya kepada harta dunia yang dicarinya atau seorang wanita yang dinikahnya, maka hijrahnya (akan bernilai sebagaimana) yang dia niatkan.”(H.R. Bukhari Muslim).⁴⁵

Pesan utama yang terkandung dala hadits diatas adalah kesungguhan, apapun aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan niat yang ia lahirkan dari dalam hatinya. Niat yang benar dan sungguh-sungguh akan melahirkan aktivitas yang penuh kesungguhan pula. Hasil dari aktivitas itu akan sesuai dengan apa yang telah menjadi niat dalam hatinya. Artinya kinerja yang memiliki makna kesungguhan itu akan berkaitan erat dengan niat yang menjadi awal seseorang melakukan aktivitas.

Dalam dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat dilihat dari berbagai tugas yang telah diamanahkan dalam Undang-undang. Pada hakikatnya, kinerja guru bukan hanya sebatas melaksanakan kurikulum sebagai beban kerja, tetapi justeru banyak tugas lain yang harus dilaksanakan dan itu terwujud dalam bentuk kinerja seorang guru. Inilah hakikatnya tuntutan profesionalitas yang telah di sematkan kepada beban dan tanggung jawab

⁴⁵ Abdullah Haidir, *Hadits Arba'in Nawawiyah* (Jakarta: Islamhouse.com, 2007), hlm. 3.

kepada mereka. Secara implisit, dalam UU no 20 tahun 2003 dan UU no 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru berada dalam rumusan melaksanakan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada di padaknya.⁴⁶

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian Kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditujukan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai Sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pada tataran ini, Nanang Fattah menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan. Sedangkan, wahjosumidjo mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja. Abdullah Munir mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga.⁴⁷

Berdasarkan definisi di atas, kinerja dinyatakan sebagai suatu perilaku yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas kerja ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja. Sebuah proses yang berkualitas pada umumnya didukung

⁴⁶UU no 20 tahun 2003 dan UU no 14 tahun 2005.

⁴⁷Nanang Fattah, wahjosumidjo, Abdullah Munir dalam Buku Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm. 117.

oleh masukan dan sistem pengelolaan yang berkualitas serta dapat memberikan hasil yang berkualitas pula.⁴⁸

Guru adalah sebuah profesi bagaimana profesi lainnya yang merujuk pada pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggungjawab, dan kesetiaan. Suatu profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarangan orang yang tidak dilatih atau dipersiapkan untuk itu. Suatu profesi umumnya berkembang dari pekerjaan atau *vocational*, yang kemudian berkembang makin matang serta ditunjang oleh tiga hal yaitu keahlian, komitmen, dan keterampilan yang membentuk sebuah segitiga sama sisi yang di tengahnya terletak profesionalisme.⁴⁹

Berdasarkan definisi tersebut, guru merupakan suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan kematangan seseorang serta tanggung jawab yang tinggi untuk mengemban amanah pendidikan. Pendidikan.

Menjadi guru menurut Zakiyah Darajat dan kawan-kawan, tidak sembarangan, tetapi harus memenuhi beberapa persyaratan. Adapun beberapa persyaratan untuk menjadi guru yang baik seperti dibawah ini:

- 1) Takwa kepada Allah swt.

Guru, sesuai dengan tujuan ilmu pendidikan Islam, tidak mungkin mendidik anak didik agar bertakwa kepada Allah jika ia sendiri tidak bertakwa kepadanya.

- 2) Berilmu

⁴⁸Mohammad Faisal Amir, *Manajemen Kinerja Peguruan Tinggi*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 31-33.

⁴⁹Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm. 117.

Ijazah Bukan semata-mata secarik kertas, tetapi suatu bukti, bahwa pemiliknya telah mempunyai ilmu pengetahuan dan kesanggupan tertentu yang diperlukannya untuk suatu jabatan.

3) Sehat Jasmani

Kesehatan jasmani kerap kali dijadikan salah satu syarat bagi mereka yang melamar untuk menjadi guru. Guru yang mengidap penyakit menular, umpamanya, sangat membahayakan kesehatan anak-anak. Disamping itu, guru yang berpenyakit tidak akan bergairah mengajar.

4) Berkelakuan Baik

Budi pekerti guru penting dalam pendidikan watak anak didik. Guru harus menjadi teladan, karena anak-anak bersifat suka meniru.⁵⁰

b. Jenis-Jenis Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dilihat dari berbagai peran dan tugas yang dimiliki oleh guru di sekolah. Kinerja guru yang baik akan terlihat dari keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu kinerja guru berdasarkan tugas dan tanggung jawab dibagi menjadi dua yaitu:

1. Guru sebagai pendidik dan pengajar

Kinerja guru sebagai pendidik dan pengajar meliputi: mendidik, mengajar, melatih, menilai dan mengevaluasi. Kegiatan ini merupakan inti dari pelaksanaan tugas yang diemban guru di sekolah, kinerja guru yang baik dapat dilihat dari sejauh mana kemampuan guru itu dalam merencanakan, melaksanakan, menilai, dan mengevaluasi kegiatan

⁵⁰Zakiyah Darajat dalam Buku Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 32-33.

pembelajaran dikelas. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan terlihat dari kemampuan melaksanakan kegiatan tersebut. Ditambah dengan kemampuan memahami materi dan menguasai berbagai metode pembelajaran.

2. Guru sebagai administrator

Seorang guru harus berperan dan melaksanakan semua administrasi sekolah yang berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran, selain itu juga berperan sebagai berikut:

- a) Pengambil inisiatif, pengarah dan penilai pendidikan.
- b) Seorang pakar dalam bidangnya, yaitu menguasai bahan yang harus diajarkan.
- c) Penegak disiplin, yaitu guru harus menjaga agar siswa melaksanakan disiplin.
- d) Pelaksanaan administrasi pendidikan, yaitu guru bertanggung jawab agar pendidikan dapat berlangsung dengan baik.⁵¹

Kinerja guru di atas harus dijalan oleh seluruh guru di sekolah. Kinerja guru yang baik akan terlihat dari sejauh mana guru tersebut dapat dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik. Selain itu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tersebut maka perlu didukung oleh seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru yaitu kompetensi.

c. Indikator-Indikator Kinerja Guru

⁵¹Herda Harisman, “Pembinaan Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah di SMK Islamiyah Ciputat”, *Skripsi* (FTIK: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014), hlm. 11.

Kinerja dalam tubuh organisasi institusi pendidikan dan institusi non pendidikan serta merefleksikan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah di rancang sebelumnya.

Dalam organisasi pendidikan khususnya dalam lingkup sekolah, kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya sifat keadaan, dan kondisi eksternal yang tidak terlepas dari evaluasi internal maupun eksternal dalam mengukur keberhasilan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Adapun indicator kinerja guru yaitu:

1) Mampu membuat perencanaan dan persiapan mengajar

Perencanaan dan persiapan di dalam mengajar merupakan bagian penting yang harus diperhatikan dalam mengimplementasikan KTSP, yang akan membentuk kualitas pembelajaran secara keseluruhan dan menentukan kualitas pendidikan serta kualitas sumber daya manusia (SDM), baik dari masa sekarang maupun di masa depan. Oleh karena itu, dalam situasi bagaimanapun guru harus membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), karena perencanaan merupakan pedoman pembelajaran.⁵²

Persiapan mengajar merupakan sebagai langkah yang di tempuh guru sebelum memberikan materi ajar yang akan disampaikan kepada peserta didiknya. Adapun persiapan mengajar yang harus dipenuhi

⁵² Harjanto, *Perencanaan Pengajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 9

guru yaitu merumuskan tujuan pengajaran, memilih metode yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, merencanakan langkah-langkah pengajaran, merencanakan persiapan dalam merencanakan media dan sumber pengajaran, kemampuan merencanakan penilaian terhadap prestasi siswa baik dalam menyusun alat penilaian hasil pengajaran dan merencanakan penafsiran penggunaan penilaian pengajaran.⁵³

2) Menguasai materi yang akan diajarkan kepada siswa

Materi pelajaran pada hakikatnya ialah isi dari materi pelajaran yang akan di berikan kepada peserta didik sesuai dengan kurikulum yang digunakan. Penguasaan materi merupakan proses belajar untuk meningkatkan efisiensi, minat dan sikap belajar siswa yang positif terhadap materi pelajaran yang sedang dipelajari.⁵⁴

3) Menguasai metode dan strategi mengajar

Metode mengajar adalah suatu pengetahuan tentang cara-cara mengajar yang dipergunakan oleh seorang guru. Secara garis besar metode mengajar merupakan tehnik penyajian yang dikuasai guru untuk menyajikan bahan pelajaran kepada siswa. Adapun metode-metode yang dapat digunakan dalam mengajar yaitu:

⁵³ Harjanto, *Perencanaan Pengajaran...*, hlm. 10-11

⁵⁴ B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm.

a) Metode ceramah

Metode ini disebut dengan metode tradisional. Metode ceramah ini dianjurkan untuk dipergunakan apabila bahan/materi yang akan disampaikan berupa intruksi peserta didik dalam jumlah besar dan guru sebagai pembicara.

b) Metode diskusi

Metode diskusi pada dasarnya adalah bertukar pendapat dan pengalaman yang dapat mendorong siswa untuk berpikir kritis, membiasakan peserta didik untuk menghargai dan mendengarkan pendapat orang lain. Di dalam menggunakan metode diskusi, hendaknya dalam proses pembelajaran dapat menguasai berbagai jenis diskusi atau mengenal cirri masing-masing.⁵⁵

c) Metode demonstrasi

Metode ini bertujuan untuk mempermudah pemahaman terhadap materi yang di ajarkan dan memperkuat ingatan siswa. Metode demonstrasi ini dapat dilakukan jika anak mempunyai keterampilan tertentu, memudahkan berbagai penjelasan,

⁵⁵ Sudiyono, *Metode Diskusi Kelompok dan Penerapan Pembelajaran di SMP/Madrasah*, (Jawa Barat: Adanu Abimata, 2014), hlm. 77.

membantu anak untuk memahami dan jelas jalannya suatu proses dengan penuh teliti.

d) Metode Tanya jawab

Metode Tanya jawab merupakan suatu cara penyampaian pelajaran oleh guru dengan cara mengajarkan pertanyaan dan peserta didik menjawab.

4) Keterampilan guru dalam pengelolaan kelas

Keterampilan dalam pengelolaan kelas adalah suatu usaha yang dilakukan oleh penanggung jawab kegiatan belajar mengajar dengan maksud agar dicapai kondisi optimal, sehingga dapat terlaksana kegiatan belajar seperti yang diinginkan. Guru sangat berperan penting dalam pengelolaan kelas. Kegiatan pengelolaan kelas menyangkut mengatur tata ruang kelas seperti mengatur meja, kursi, papan tulis dan sebagainya dan menciptakan iklim mengajar yang serasi.⁵⁶

5) Mampu melakukan penilaian dan evaluasi

Kemampuan guru melakukan penilaian dan evaluasi mencakup beberapa hal yaitu: memilih dan mengembangkan metode penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, menetapkan aspek yang akan

⁵⁶B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah...*, hlm. 40-41.

di evaluasi baik dari ranah afektif, koognitif, dan psikomotorik, memilih tehnik yang akan digunakan dalam pelasmaan evaluasi seperti tehnik tes atau non tes, menentukan tolak ukur atau criteria yang akan dijadikan patokan dalam memberikan interprestasi terhadap data yang akan di evaluasi.⁵⁷

Guru merupakan kelompok profesional yang penting dalam proses belajar di sekolah. Aktivitas guru di sekolah sangat menentukan keefektifan proses belajar-mengajar dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Hal demikian itu sejalan dengan pendapat Sonhaji dalam buku “Membangun Semangat Kerja Guru”, yang menyatakan bahwa guru merupakan faktor penting yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan proses belajar mengajar.

Adapun indkator kinerja guru dalam proses belajar mengajar di kelas adalah: Menarik perhatian siswa untuk mengikuti proses pembelajaran, Menyampaikan tujuan pembelajaran, Mengingatkan siswa konsep/prinsip yang telah dipelajari, Menyampaikan materi pembelajaran, Melaksanakan evaluasi terhadap pembelajaran

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran peranan pendidik atau guru , dosen, Pamong belajar, instruktur, tutor, widyaiswara dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan

⁵⁷ Purwanto, *Evaluasi Hasil Belajar*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 10.

dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Berdasarkan undang-undang RI nomor 20 tahun 2003 pasal 39: a) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi pengelolaan pengembangan pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, b) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁵⁸

Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik atau guru dan dosen didasarkan pada undang-undang nomor 14 tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mengabdikan kepada masyarakat. Dalam pasal 6 disebutkan bahwa: kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, Mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh Peraturan Pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain:

⁵⁸Endang Herawan & Nani Hartini dan Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan: Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta. 2014), hlm. 229.

- (1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- (2) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

Merekapun memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas yaitu:

- (a) Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:
 - (b) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
 - (c) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
 - (d) Pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
 - (e) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual.
 - (f) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- (3) Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:
 - (a) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.
 - a) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.

- b) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.⁵⁹

d. 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 yang dapat diungkap tersebut antara lain.

1) Kepribadian dan dedikasi

Setiap guru memiliki kepribadian masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak dan hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan.

2) Pengembangan profesi.

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan.

3) Kemampuan mengajar.

⁵⁹Endang Herawan & Nani Hartini dan Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan: Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, hlm. 234.

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Amir daien indrakusuma menyatakan bahwa sosok guru yang ideal harus mempunyai beberapa kompetensi sebagai berikut:

- a) Persyaratan jasmani dan rohani, artinya seorang guru harus sehat jasmani dan tidak boleh cacat secara nyata.
- b) Persyaratan pengetahuan pendidikan. Pengetahuan tentang pendidikan guna membentuk profesi guru ini meliputi:
 - (1) Pengetahuan tentang pendidikan, yang meliputi ilmu pendidikan teoritis dan ilmu sejarah pendidikan.
 - (2) Pengetahuan psikologi, yang meliputi: psikologi umum, psikologi anak/perkembangan dan psikologi pendidikan.
 - (3) Pengetahuan tentang kurikulum.
 - (4) Pengetahuan tentang metode mengajar.
 - (5) Pengetahuan tentang dasar dan tujuan pendidikan.
 - (6) Pengetahuan tentang moral, nilai-nilai dan norma-norma.
 - (7) Persyaratan kepribadian, artinya seorang guru harus mempunyai moral yang baik karena guru merupakan pendukung moral yang baik.⁶⁰

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah kompetensi. Kompetensi guru merupakan kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekannya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari (*learning what to be learnt*), melainkan guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan

⁶⁰Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual...*, hlm. 122.

keadaan positif untuk membawa mereka ke dalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya. ubungan dengan masyarakat.

Hubungan antara kompetensi dengan kinerja itu sangat erat. Relevansinya ada, bahkan apabila ingin meningkatkan kinerja seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kmpetensi guru pun dapat berpengaruh terhadap proses pengelolaan pendidikan yang kemudian akan berdampak pada hasil prestasi yang dicapai peserta didik.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru, antara lain faktor kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi, motivasi dan kompetensi guru. Semakin baik kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi yang kondusif, tingkat motivasi guru tinggi, dan kompetensi guru baik, maka tingkat kinerja guru cenderung akan semakin meningkat. Dengan demikian kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi, motivasi dan kompetensi guru memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.⁶¹

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya. Begitu pula sebaliknya, masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan. Sekolah merupakan lembaga formal yang disertai mandat untuk mendidik,

⁶¹Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru...*,

melatih, dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan itu.

Menurut Pidarta, suatu sekolah tidak dibenarkan mengisolasi diri dari masyarakat. Sekolah tidak boleh merupakan masyarakat tersendiri yang tertutup terhadap masyarakat sekitar, tidak boleh melaksanakan idenya sendiri dengan tidak mau tahu akan aspirasi-aspirasi masyarakat. Masyarakat menginginkan sekolah itu berdiri di daerahnya untuk meningkatkan perkembangan putra-putra mereka. Sekolah merupakan sistem terbuka terhadap lingkungannya termasuk masyarakat pendukungnya. Sebagai sistem terbuka, sudah jelas ia tidak dapat mengisolasi diri sebab bila hal ini ia melakukan berarti ia menuju ke ambang kematian.

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 kerjasama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah. Hubungan sekolah dengan masyarakat ini sebagai usaha kooperatif untuk menjaga dan mengembangkan saluran informasi dua arah yang efisien serta saling pengertian antara sekolah personalia sekolah, dengan masyarakat.

Hal ini dipertegas Mulyasa bahwa tujuan hubungan sekolah dengan masyarakat dapat ditinjau dari 2 dimensi, yaitu kepentingan sekolah dan kebutuhan masyarakat. Tujuan hubungan sekolah dengan masyarakat berdasarkan dimensi kepentingan sekolah antara lain: memelihara kelangsungan hidup sekolah, meningkatkan mutu pendidikan di sekolah,

memperlancar kegiatan belajar mengajar, memperoleh bantuan dan dukungan dari masyarakat dalam rangka pengembangan dan pelaksanaan program program sekolah. Sedangkan, tujuan hubungan sekolah dengan masyarakat berdasarkan kebutuhan masyarakat antara lain: memajukan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memperoleh kemajuan sekolah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi masyarakat, menjamin relevansi program sekolah dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat, memperoleh kembali anggota-anggota masyarakat yang terampil dan makin meningkatkan kemampuannya.⁶²

Kinerja dalam tubuh organisasi institusi pendidikan atau institusi nonpendidikan merefleksikan kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah dirancang sebelumnya. Oleh karena itu, hal ini dipandang penting untuk mengukur Karakteristik tenaga kerjanya sebagai Barometer dalam mengukur kesuksesan organisasi. Dalam organisasi pendidikan khususnya dalam lingkup sekolah, kinerja guru yang merupakan kulminasi dari 3 elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya sifat keadaan, dan kondisi eksternal, tidak lepas dari evaluasi pihak internal maupun eksternal dalam mengukur keberhasilan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kinerja guru pada tataran tersebut dapat dilihat dari beberapa kriteria. Menurut castetter seperti yang dikutip oleh Mulyasa, terdapat empat kriteria kinerja, yaitu: karakteristik individu, proses, hasil, dan kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.⁶³

⁶²Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm. 126.

⁶³Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm. 116.

Kinerja individu dalam organisasi dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan atau work dengan keahlian atau skill, begitu pula hanya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan sebab guru yang diberi tugas atau job tidak sesuai dengan keahliannya atau skill akan berakibat pada dekadensi cara kerja dan hasil pekerjaan serta akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.

Kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan Pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Hal ini berarti bahwa kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya kecerdasan.

Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam.

- (1) Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan Kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya, dan cara berkomunikasi maupun teknik mengevaluasinya.
- (2) Kemampuan fisik adalah kepala bilitas fisik yang dimiliki seseorang, terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.

Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja, yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian

kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang diterapkan dan diukur secara efektif serta efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang di pakai koma serta bahan yang tidak terpakai.

Berdasarkan deskripsi di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru meliputi antara lain: kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas tugas kepada siswa, kemampuan mengelola kelas, kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.⁶⁴

e. Kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Menurut Muji Hariyani dan Noe Muhajir terdapat sejumlah kinerja atau performance guru/staf pengajar dalam melaksanakan proses belajar mengajar, yang populer di antara model-model tersebut diantaranya adalah model rok Noris model Oregon dan model Standford. Ketiganya terkenal dengan sebutan *standford teacher of competence* (STAC).⁶⁵

Berikut ini dikemukakan secara singkat deskripsi keempat model tersebut.

- 1) Model Rob Norris. Pada model ini ada beberapa komponen kemampuan mengajar yang perlu dimiliki oleh seorang staf pengajar/guru yakni: kualitas kualitas personal dan profesional, persiapan pengajaran, perumusan tujuan pengajaran, penampilan guru

⁶⁴Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm. 119.

⁶⁵Syafruddin Nurdin dan M. Basyiruddin Usman, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Pers, 2002), hlm. 91.

dalam mengajar di kelas, penampilan siswa dalam belajar, dan evaluasi.

- 2) Model Oregon. Menurut model ini kemampuan mengajar dikelompokkan menjadi 5 bagian: perencanaan dan persiapan mengajar, kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar, kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar, kemampuan hubungan interpersonal yang meliputi hubungan dengan siswa, supervisor dan guru sejawat dan kemampuan hubungan dengan tanggung jawab profesional.
- 3) Model Stanford. Model ini membagi kemampuan mengajar dalam 5 komponen, 3 dari 5 komponen tersebut dapat di observasi di kelas meliputi komponen tujuan, komponen guru mengajar, dan komponen evaluasi. Bila diperhatikan komponen-komponen pada setiap model, ada pula persamaan persamaannya, hanya penempatan urutan komponen saja yang berbeda.⁶⁶

B. Penelitian Yang Relevan

1. Skripsi yang ditulis oleh Umami Sakinah, Tahun 2017, meneliti tentang *“Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Profesional di SD Negeri Si Banggor Jae,”* metodologi penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian adalah jumlah guru profesional sebanyak 9 orang dan guru honor sebanyak 5 jadi jumlah keseluruhan 14 orang, dan jumlah siswanya sebanyak 184 siswa, serta sarana prasarana SD Negeri Sibanggor Jae sudah memadai, akan tetapi harus sering digunakan dalam melaksanakan proses belajar mengajar dan alat-alat yang

⁶⁶Syafruddin Nurdin dan M. Basyiruddin Usman, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum...*, hlm. 92.

sudah tersedia seperti papan tulis, papan absen dan lain sebagainya.⁶⁷ Setelah mengkaji penelitian di atas, maka peneliti berkesimpulan bahwa ada persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas. Persamaannya adalah sama-sama membahas tentang kinerja guru, dan sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan metode deskriptif. Adapun perbedaannya yaitu judul serta lokasi penelitian.

2. Skripsi yang ditulis oleh Syafaat Rambe, Tahun 2012, meneliti tentang *“Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN NO. 157018 Tebing-Tinggi Kec. Suka Bangun Kb. Tapanuli Tengah,”* metodologi penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan metode deskriptif. Hasil penelitian adalah guru di SDN No. 157018 rata-rata belum ada yang berpendidikan S-1 dan dalam masa proses perkuliahan mengambil pendidikan starata 1 (S1), dan masing-masing memiliki tugas-tugas tersendiri.⁶⁸ Setelah mengkaji penelitian di atas, maka peneliti berkesimpulan bahwa ada persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas. Persamaannya adalah sama-sama membahas tentang kinerja guru, dan sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan metode deskriptif. Dan perbedaannya yaitu judul serta lokasi penelitian.
3. Skripsi yang ditulis oleh Nurmala Sari Harahap, Tahun 2015, meneliti tentang *“Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan,”* metodologi penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan

⁶⁷Ummi Sakinah, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Profesional di SD Negeri Si Banggor Jae, *skripsi* (Padangsidimpuan : IAIN Padangsidimpuan, 2017), hlm. 48.

⁶⁸Syafaat Rambe, Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN NO. 157018 Tebing-Tinggi Kec. Suka Bangun Kb. Tapanuli Tengah, *Skripsi* (Padangsidimpuan : IAIN Padangsidimpuan, 2012), hlm. 57.

pendekatan metode deskriptif. Dalam penelitian ini kinerja guru pendidikan islam tergolong baik, sarana prasarana juga sudah cukup memadai, dan hubungan antar guru dan siswa terjalin cukup baik.⁶⁹Setelah mengkaji penelitian di atas, maka peneliti berkesimpulan bahwa ada persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan metode deskriptif. Dan perbedaannya yaitu penemuan tentang kompetensi professional guru pendidikan islam sedangkan peneliti akan meneliti tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yang ada di madrasah tersebut, judul serta lokasi penelitian.

⁶⁹Nurmala Sari Harahap, Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA Negeri 5 Padangsidimpuan, *Skripsi* (Padangsidimpuan : IAIN Padangsidimpuan, 2015), hlm. 50.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitian ini adalah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan yang berlokasi di Desa Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara, Adapun waktu penelitian ini mulai bulan Desember 2021-Juni 2022.

B. Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif adalah suatu metode yang menggambarkan gejala-gejala yang ada pada saat penelitian ini. Menurut Moh. Nasir, "Metode deskriptif adalah metode dalam meneliti status sekelompok manusia suatu objek, Suatu kondisi, suatu sistem, pemikiran ataupun Suatu kelas peristiwa pada masa sekarang".⁷⁰

Metode ini ditujukan untuk meneliti dalam mendeskripsikan Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

C. Unit Analisis / Subjek Penelitian

Konsep penelitian adalah orang atau apa saja yang menjadi sumber data dalam penelitian. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto bahwa subjek penelitian adalah subjek dimana data diperoleh baik berupa benda gerak ataupun proses sesuatu.⁷¹ Dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

⁷⁰Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), hlm. 63.

⁷¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 107.

D. Sumber Data

Sumber penelitian ini terdiri atas Sumber data primer dan sumber data sekunder.

3. Sumber data primer adalah data pokok yang dibutuhkan dalam penulisan penelitian ini, yaitu kepala madrasah yang ada di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.
4. Sumber data sekunder adalah sumber data pelengkap yang dibutuhkan dalam penelitian ini. yaitu guru-guru dan siswa yang ada di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengontruksi kan mengenai orang, kejadian, organisasi, motivasi, perasaan dan sebagainya yang dilakukan dua pihak yaitu wawancara yang mengajukan pertanyaan dengan orang yang diwawancarai.

Wawancara terbagi atas dua yaitu:

- a. wawancara dan instruktur yaitu: cara yang dilakukan dengan terencana berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.
- b. wawancara tidak terstruktur yaitu: wawancara yang tidak berpedoman pada daftar pertanyaan.⁷²

⁷²Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologi Ke Arah Ragam Varian Kontenporer* (Jakarta: Raja Garpindo Persada, 2006), hlm. 143.

Wawancara merupakan alat pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan informan atau orang yang di wawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara. Wawancara harus difokuskan pada kandungan isi yang sesuai dengan tujuan yang di harapkan.⁷³

Metode wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penyelidikan. Dari wawancara diharapkan akan mendapatkan informasi informasi yang lebih jelas, lengkap dan sedalam-dalamnya tentang penilaian autentik yang meliputi pelaksanaan dan kendalanya dalam pembelajaran. Metode wawancara ini penulis tuju kan kepada kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta urbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

Wawancara ini dilakukan agar dapat menggali berbagai informasi yang ada terkait dengan Kinerja Guru dan Upaya yang dilakukan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

2. Observasi yaitu tehnik pengumpulan yang mengharuskan peneliti turun kelapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat,

⁷³Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Citapustaka Media, 2016), hlm. 149.

pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan.⁷⁴Observasi yaitu pengalaman dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.⁷⁵ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis observasi partisipatif pasif (*passive participation*) yaitu dalam hal ini peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak terlibat dalam kegiatan.⁷⁶

Dalam observasi peneliti akan terjun langsung ke lapangan untuk meneliti upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Langkah-langkah yang dilakukan dalam observasi yaitu:

- a. Mempersiapkan apa saja yang akan diobservasi.
- b. Penyesuaian terhadap lingkungan masyarakat.
- c. Mengamati situasi dan kondisi lingkungan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

Observasi ini yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengobservasi bagaimana kinerja guru yang ada di MTs Purbaganal Sosopan , seperti apa upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Purbaganal Sosopan dan apa kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

⁷⁴Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 143.

⁷⁵Amirul Hadi dan Maryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 1998), hlm. 129.

⁷⁶Sugiyono, *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan A&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm 312.

F. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Teknik untuk menjamin keabsahan data penelitian yang lebih akurat, peneliti harus benar-benar melakukan pengamatan yang benar-benar dalam melakukan penelitian. Adapun hal-hal yang dilakukan peneliti Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang akurat tersebut yaitu:

1. Ketekunan pengamatan

Ketekunan pengamatan dalam penelitian ini bermaksud menemukan fakta yang terjadi di lapangan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari, kemudian memusatkan perhatian pada hal-hal tersebut secara rinci. Untuk memeriksa keabsahan datanya, maka peneliti juga menggunakan triangulasi.

2. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi penyelidik, yaitu peneliti memanfaatkan pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data.

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dalam hal analisis data ada beberapa langkah yang harus diperhatikan si peneliti, Adapun langkah-langkah tersebut antara lain:

1. Mengorganisasikan data, dalam hal mengorganisasikan data banyak sekali data yang terkumpul diantaranya catatan lapangan, komentar peneliti, dokumen berupa laporan dan sebagainya, maka disinilah dibutuhkan pengorganisasian data.

2. Mengadakan reduksi data, yaitu memeriksa kelengkapan data untuk mencari data yang masih kurang dan mengesampingkan yang tidak relevan. Mengadakan pemeriksaan keabsahan data.

Setelah data yang dibutuhkan terkumpul, baik yang berasal dari sumber data sekunder, selanjutnya data-data tersebut dideskripsikan dengan jelas sesuai dengan sistematik yang dirumuskan sehingga unit-unit analisis yang terdapat dalam rumusan masalah dapat dipahami menjadi suatu konsep yang utuh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum

1. Sejarah Singkat Berdirinya Pesantren Purbaganal Sosopan

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Purbaganal Sosopan, diperoleh informasi bahwa pesantren Purbaganal Sosopan berdiri pada tanggal 25 November 1952. Latar belakang berdirinya pesantren Purbaganal Sosopan adalah disebabkan ketika itu penduduk Kabupaten Tapanuli Selatan pada tahun 1952 yang saat itu Kabupaten Padang Lawas Utara (Paluta) masih bergabung dengan Kabupaten Tapanuli Selatan (Tapsel) mulai diserang arus globalisasi yang mengakibatkan merosotnya nilai-nilai pendidikan islam dikalangan masyarakat. Disamping itu masih kurangnya lembaga pendidikan islam yang ada pada saat itu sebagai tempat untuk menuntut ilmu, terutama ilmu agama.

Atas dasar problem tersebut, yang memicu seorang Tuan Guru Fakhri Ahmad Sayuti Harahap untuk mendirikan pesantren. Dengan berbekalkan ilmu agama yang mumpuni dan keyakinan yang mantap pendiri pesantren termotivasi untuk mendirikan pesantren yang diberi nama Purbaganal yang berlokasi di Desa Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Pada akhirnya berkat kegigihannya dan kepiawaiannya dari tahun ke tahun pesantren Purbaganal terkenal bukan hanya di daerah Tapanuli Selatan saja, tetapi juga terkenal sampai di luar Tapanuli Selatan, Khususnya wilayah Provinsi Sumatra Utara.

Pasantren Purbaganal didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan pendidikan dan da'wah islamiyah di indonesia secara umum dan Tapanuli Selatan secara khusus. Untuk mencapai tujuan pesantren tersebut, langkah awal yang dilakukan yaitu pada tahun 1952 didirikannya pesantren tersebut langsung memulai ajaran baru pertama dengan murid 40 orang, dan tahun kedua 100 orang dan pada saat itu baru memiliki 2 buah gedung dan 2 asrama dan 1 Musholla.⁷⁷

2. Keadaan Guru dan Murid

a. Keadaan Guru

Guru dalam proses pembelajaran memegang peran yang sangat penting demi kelancaran proses belajar di mana pun. begitu juga halnya dalam lembaga Pondok Pesantren Purbaganal Sosopan pada tahun 2021/2022 berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 1.
KEADAAN GURU PESANTREN PURBAGANAL SOSOPAN

No	Nama	Jenis kelamin	Pendidikan	Jabatan
1	TaTaufik Harun Harahap	L	MAS	Ketua Yayasan
2	j. Nurhidayah, S. Ag	P	S1	Yayasan
3	H. Mukti Ali Siregar	L	MAS	Pimpinan
4	Ubaidah Harahap, S.Pd	P	S1	Ka. MTs
5	Siti Salha, S.Pd	P	S1	Guru
6	Sarmadan Siregar	L	MAS	Guru
7	Ramlan Sawal	L	MAS	Kesiswaan

⁷⁷Kepala M10adrasah Ubaidah Harahap wawancara di kantor Kepala Madrasah 09 Mei 2022

	Harahap			
8	Marhot Ibrahim Siregar, S.Pd	L	S1	Guru
9	Berliana Tanjung, S.Pd	P	S1	Guru
11	Anita Syafrina Harahap, S.Pd	P	S1	Guru
12	Lenni Hasibuan, S.Pd	P	S1	Guru
13	Mariati Harahap, S.Pd	P	S1	Guru
14	Yeni Erika Siregar, S.Pd	P	S1	Guru
15	Alwinna Rozalia Indah Harahap, S.Pd	P	S1	Guru
16	Mery Hiadayanti, S.Pd	P	S1	Guru
17	Dahrima Hannum Siregar, S.Pd	P	S1	Guru
18	Rina Mulyana, S.Pd	P	S1	Guru
19	Dahlia Marlina, S.Pd	P	S1	Ka. Tata Usaha
20	Dani Agusni Nasution	P	MAS	Guru

Sumber: Data-data Pesantren Purbaganal Sosopan.⁷⁸

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa guru yang ada di pesantren Purbaganal Sosopan berjumlah 20 orang, dan guru-guru tersebut juga tidak hanya mengajar di MTs nya tapi juga di MAS nya, bisa dikatakan saling membantu ataupun kerja sama. Apabila dilihat dari latar belakang pendidikan, guru-guru yang ada di pesantren Purbaganal Sosopan rata-rata sudah bertaraf sarjana.

3. Keadaan Murid

Murid adalah merupakan objek didik dari proses belajar mengajar yang dilaksanakan di MTs Purbaganal Sosopan. Berdasarkan data yang ada di

⁷⁸ Data-data Pesantren Purbaganal Sosopan

Pesantren Purbaganal Sosopan, maka keadaan murid untuk tahun 2021/2022 sebagai mana tabel berikut:

TABEL II.
KEADAAN MURID MTs SWASTA
PUKNAGANAL SOSOPAN TAHUN PELAJARAN 2021/2022
BERDASARKAN TINGKAT KELAS

NO	KELAS	SANTRI/SISWA		JUMLAH
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	I	16	13	29
2	II	13	18	31
3	III	12	15	27

Sumber: Data-data MTs Purbaganal Sosopan⁷⁹

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa siswa di MTs Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara tahun 2021/2022 berjumlah 87 orang yang terdiri dari laki-laki 41 dan 46 orang perempuan. Jumlah siswa di MTs Purbaganal Sosopan dapat dikatakan berkurang dari tahun 2021 sampai 2022, hal tersebut dikarenakan sistem pembelajaran yang tidak berjalan sebagaimana mestinya.

4. Keadaan Fasilitas

Pesantren Purbaganal Sosopan mempunyai luas areal 65.000 M, di atas areal tersebut berdiri gedung Pesantren Purbaganal Sosopan yang dilengkapi dengan gedung dan sarana prasarana untuk menunjang kelancaran proses pembelajaran yang dilaksanakan di pesantren tersebut. Untuk

⁷⁹ Data-data MTs Purbaganal Sosopan

mengetahui keadaan fasilitas/sarana prasarana yang ada dapat dilihat pada tabel berikut ini:⁸⁰

TABEL III.
KEADAAN SARANA DAN PRASARANA PESANTREN
PURBAGANAL SOSOPAN

N O	SARANA DAN PRASARANA	JUMLA H	KEADAAN			KE T
			BAI K	RUSA K Ringan	RUSA K Berat	
1	Ruang belajar	6	✓	-	-	-
2	Kantor	2	✓	-	-	-
3	TU	1	✓	-	-	-
4	Musholla	1	✓	-	-	-
5	Kamar mandi	2	-	-	✓	-
6	Perpustakaan	1	-	✓	-	-
7	Kantin	1	-	✓	-	-
8	Asrama	5	✓	-	-	-
9	Lab komputer	1	-	✓	-	-
10	Poskestren/kesehata n	1	-	✓	-	-
11	Lap. Volly	1	✓	-	-	-
12	Aula	✓	-	-	-	-

Sumber: Data-data Pesantren Purbaganal Sosopan⁸¹

Keadaan sarana dan prasarana yang terdapat pada tabel di atas menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki Pesantren Purbaganal Sosopan belum mencukupi untuk kegiatan santri/siswa. Serta keadaan perpustakaan, kantin, lab. Komputer, poskestren dan kamar mandi yang belum memadai untuk mengembangkan minat baca santri.

⁸⁰ Data-data Pesantren Purbaganal Sosopan

⁸¹ Data-data Pesantren Purbaganal Sosopan

Perpustakaan tersebut saat ini masih seolah-olah berfungsi hanya untuk menyimpan buku saja.

5. Visi dan Misi Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan

a. Visi dan misi Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan.

- 1) Visi : Terdirinya santri-santriwati menjadi mukmin, muklim, mukhsin yang berakhlakul karimah, pusat pembinaan Al-Qur'an dan bahasa arab yang baik.
- 2) Misi :
 - a) Menanamkan dan meningkatkan disiplin santri-santriwati untuk melaksanakan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.
 - b) Mengamalkan nilai-nilai karakter dan akhlak mulia.
 - c) Meningkatkan pengamalan ibadah.
 - d) Meningkatkan kemampuan membaca, menulis, berbahasa arab dan mengaji.

b. Visi dan misi Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan.

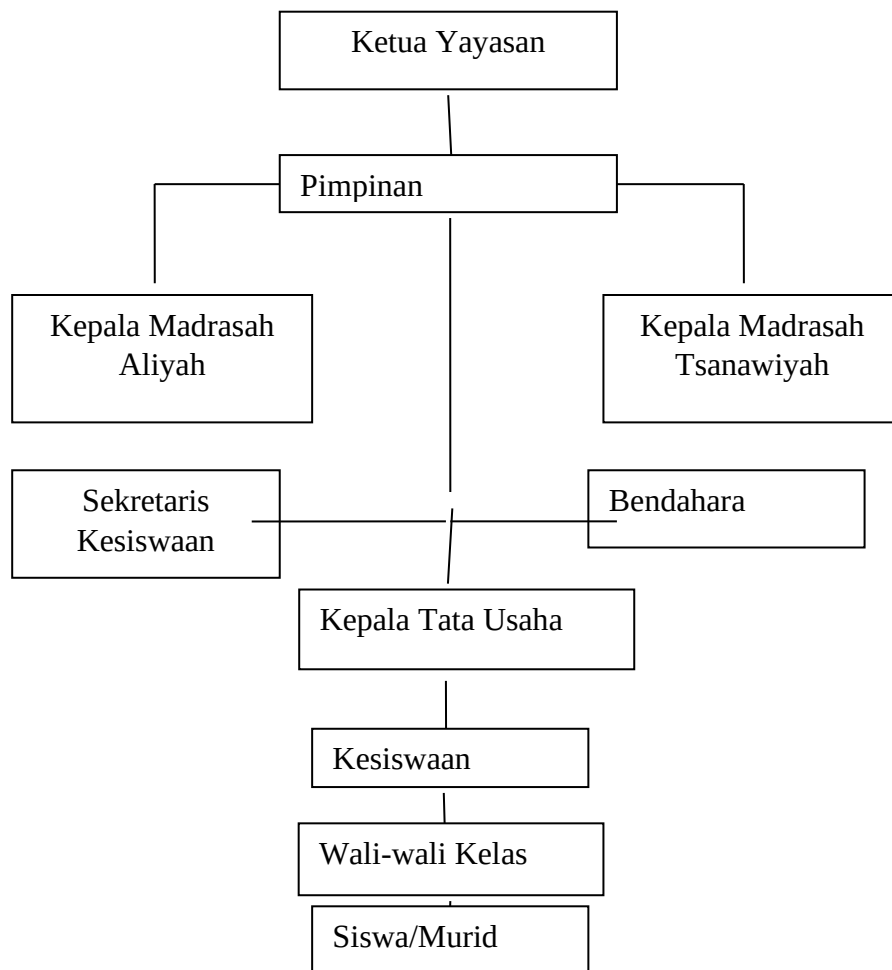
- 1) Visi : Mewujudkan insan yang agamis, berilmu pengetahuan, memiliki keterampilan serta menjadi teladan dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Misi :
 - a) Menyelenggarakan pembelajaran untuk menumbuhkan kembangkan kemampuan berfikir aktif, kreatif serta mampu memecahkan masalah.

- c) Menyelenggarakan pengembangan diri sesuai dengan minat danbakat siswa.
- d) Menumbuh kembangkan lingkungan dan perilaku religius, terpujian praktik nyata sehingga siswa dapat mengamalkan menghayati agamanya juga menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat.
- e) Unggul dalam aktivitas keagamaan.

6.Struktur Organisasi

Struktur Organisasi

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan



B. Temuan Khusus

1. Kinerja guru di MTs Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

Melihat upaya yang dilakukan kepala madrasah MTs Purbaganal Sosopan sangat berpengaruh penting terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini diperkuat dengan pernyataan kepala madrasah dan guru-guru bahwa upaya tersebut sangat membantu guru dalam hal meningkatkan kinerja guru. Adapun kinerja indikator kinerja guru memiliki 5 komponen yaitu: a) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, b) penguasaan materi yang akan di ajarkan kepada siswa, c) penguasaan metode dan strategi mengajar, d) keterampilan dalam mengelola kelas, e) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari kinerja guru di MTs Purbaganal Sosopan:

a) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar

Perencanaan pembelajaran merupakan tugas yang harus dilakkan guru sebelum proses pembelajaran dapat dilaksanakan dengan baik. Untuk hasil penelitian kerja guru dalam membuat persiapan mengajar di MTs Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara diuraikan sebagai berikut:

Hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Purbaganal Sosopan mengatakan bahwa dalam menyusun perencanaan pembelajaran semua guru disekolah ini sudah melakukan penyusunan pangkat pembelajaran.⁸²

Berdasarkan observasi peneliti bahwa guru di MTs Purbaganal Sosopan telah melakukan penyusunan perangkat perencanaan

⁸² Ubaidah Harahap, Kepala Madrasah MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara* di Ruang Kepala Madrasah Tanggal 09 Mei 2022.

pembelajaran. Selanjutnya peneliti menanyakan perangkat pembelajaran apa yang disiapkan oleh guru, hasil wawancara dengan Ustadz Marhot Ibrahim Siregar mengatakan:

Kalau soal Perangkat pembelajaran yang disiapkan guru seperti RPP (Rencana Program Pembelajaran) tidak ada. Tapi untuk silabus kan sudah ada buku pegangan guru di dalamnya sudah memuat bagian dari silabus jadi kami tinggal memindahkannya.⁸³

Berdasarkan wawancara dengan ustadzah Mariati Harahap dalam hal penyusunan perangkat perencanaan pembelajaran mengatakan bahwa:

Guru-guru disini tidak membuat RPP (Rencana Program Pembelajaran), kami disini menggunakan silabus yang sudah ada di buku pegangan guru.⁸⁴

Dari pernyataan tersebut, maka untuk kinerja guru dalam mempersiapkan perencanaan pembelajaran dapat dikatakan lumayan baik berdasarkan penuturan kepala madrasah dan hasil observasi peneliti. Terkait pembuatan RPP, silabus dan perencanaan lainnya. Kepala madrasah memang mewajibkan setiap guru untuk membuat perencanaan pembelajaran dan hampir 75% yang melaksanakan.

b) Penguasaan materi yang diajarkan kepada siswa

Berdasarkan wawancara peneliti dengan kepala madrasah mengenai kinerja guru dalam penguasaan materi yang diajarkan kepada siswa kepala madrasah mengatakan:

Kinerja guru dalam penguasaan materi dapat dikatakan baik, karena sebelum guru mengajar guru sudah tentu belajar terlebih dahulu.⁸⁵

⁸³ Marhot Ibrahim Siregar, Guru Pendidikan Agama Islam MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara* di Ruang Guru Tanggal 11 Mei 2022.

⁸⁴ Mariati Harahap, Guru Bahasa Indonesia MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara* di Ruang Guru Tanggal 11 Mei 2022.

⁸⁵ Ubaidah Harahap, Kepala Madrasah MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara* di Ruang Kepala Madrasah Tanggal 11 Mei 2022.

Dari pernyataan kepala madrasah, bahwa dalam penguasaan materi guru di MTs Purbaganal Sosopan dapat dikatakan baik, karena sebelum masuk prosem pembelajaran guru di MTs Purbaganal Sosopan sudah menguasai materi ajar.

c) Penguasaan metode dan strategi mengajar

Metode dan strategi sangat erat kaitannya dalam mendukung pelaksanaan pembelajaran karena metode adalah sebagai alat yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Adapun metode-metode pembelajaran adalah sebagai berikut:

- 1) Metode ceramah adalah metode tradisional yang digunakan apabila bahanmateri yang akan disampaikan berupa instruksi kepada peserta didik dalam jumlah besar dan guru sebagai pembicara. Metode ini dapat dikatakan sebagai satu-satunya cara yang paling praktis dan efektif dalam menyampaikan informasi.
- 2) Metode diskusi adalah salah satu metode bertukar pendapat dan pengalaman yang dapat mendorong siswa untuk berpikir dalam memecahkan masalah serta mendorong siswa untuk terlibat aktif.
- 3) Metode demonstrasi sebagai metode yang bertujuan untuk mempermudah siswa dalam memahami terhadap materi yang akan diajarkan kepada siswa.
- 4) Metode tanya jawab adalah metode yang menyampaikan pelajaran yang dilakukan guru dengan memberikan pertanyaan yang akan dijawab oleh siswa dan bertujuan untuk meninjau pelajaran yang lalu agar peserta didik dapat memusatkan perhatiannya.

Dalam pembelajaran penguasaan metode dan strategi guru dalam mengajar di MTs Purbaganal Sosopan kepala madrasah membebaskan setiap guru untuk menggunakan strategi dan metode yang dirasa tepat untuk diajarkan kepada siswa. Hal ini didasarkan dari hasil penuturan kepala madrasah mengatakan bahwa:

Dalam hal penguasaan metode saya rasa guru-guru disini memiliki cara yang berbeda. Jadi, saya membebaskan mereka menggunakan metode apa yang hendak digunakan. Tetap mendaat pengawasan dari saya.⁸⁶

Berdasarkan wawancara dengan ustadz Ramlan Sawal Harahap dalam hal penguasaan metode dan strategi mengajar mengatakan bahwa:

Dalam hal metode saya meyesuaikan dengan materi ajar misalnya kamibelajar mengenai tata cara pelaksanaan memandikan mayit , nah disitulah saya pakai metode demonstrasi dan praktek, karena jika hanya menggunakan metode ceramah tentu siswa akan bosan dan kurang memahami. Mengenai stratei mengajar sebagai guru ya kita berusaha untuk pandai-pandai mengajak siswa agar mau belajar.⁸⁷

Berdasarkan observasi peneliti, dalam hal penguasaan strategi dan metode mengajar bahwa guru di MTs Purbaganal Sosopan menggunakan metode yang bervariasi. Namun kebanyakan menggunakan metode ceramah yang membuat siswa bosan serta guru sering kebanyakan memberi tugas.⁸⁸

d) Keterampilan dalam mengelola kelas

⁸⁶ Ubaidah Harahap, Kepala Madrasah MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara* di Ruang Kepala Madrasah Tanggal 09 Mei 2022.

⁸⁷Ramlan Sawal Harahap, Guru Pendidikan Agama Islam MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara* di RuangGuru Tanggal 12 Mei 2022.

⁸⁸ObsevasiPeneliti di MTs Purbaganal Sosopan, Kamis 10 Mei 2022.

Pengelolaan kelas merupakan penyelenggaraan atau pengurusan agar sesuatu yang dikelola dapat berjalan lancar. Pengelolaan kelas merupakan usaha yang dilakukan guru atau wali kelas dalam menyalagunakan potensi kelas. Kepala madrasah mengatakan bahwa:

Kinerja guru terkait keterampilan guru dalam pengelolaan kelas masih perlu perhatian lebih, karena guru kurang kreatif dalam menentukan dan melihat keadaan siswa dalam pembelajaran dan pengelolaan kelas.⁸⁹

Berdasarkan wawancara dengan ustadzah Berliana Tanjung dalam hal penguasaan metode dan strategi mengajar mengatakan bahwa:

Kalau soal penguasaan kelas memang guru disini masih perlu di perhatikan dan di beri arahan. Karna masih ada beberapa guru yang kesulitan dalam menguasai kelas ketika pelajaran berlangsung.⁹⁰

Berdasarkan observasi peneliti bahwa dalam hal keterampilan guru dalam pengelolaan kelas. Guru MTs Purbaganal Sosopan masih perlu ada perhatian dari kepala madrasah, karena dari hasil observasi pada saat guru mengajar masih ada beberapa guru yang kurang memperhatikan posisi tempat duduk siswanya sehingga beberapa siswa ada yang mengganggu siswa lainnya.

e) Kemampuan dalam melakukan penilaian dan evaluasi

Dalam melakukan penilaian terhadap kinerja guru dalam pembelajaran, komponen yang diteliti meliputi penilaian terhadap hasil belajar siswa. Kegiatan untuk menilai keberhasilan ditunjukkan oleh siswa dalam proses belajar yang diwujudkan dengan nilai yang dilaksanakan oleh guru.

⁸⁹ Ubaidah Harahap, Kepala Madrasah MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara* di Ruangan Kepala Madrasah, Tanggal 13 Mei 2022.

⁹⁰ Berliana Tanjung, Guru Matematika MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara* di Ruang Guru Tanggal 13 Mei 2022.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Purbaganal

Sosopan bahwa:

Untuk melihat kinerja guru dalam hal penilaian dan evaluasi saya melakukan pengawasan terhadap guru dengan melihat hasil prestasi siswa di MTs Purbaganal Sosopan karena jika gurunya berkompeten maka ditunjukkan dari tingkat hasil pencapaian siswa.⁹¹

Berdasarkan observasi dalam hal evaluasi kinerja guru, kepala madrasah melaksanakan pengawasan kepada guru untuk melihat progres kerja guru tersebut dan jika kepala madrasah berhalangan hadir maka kepala madrasah mengemban amanah kepada wakil kepala madrasah. Namun pada saat peneliti meminta bukti administrasi hasil evaluasi kinerja guru, kepala madrasah belum memberikan kepada peneliti.

2. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Swasta Purbaganal Sosopan

Peningkatan kinerja guru merupakan perihal yang sangat menentukan keberhasilan lembaga madrasah, karena dari gurulah perubahan dalam pendidikan akan dicapai.

Ada beberapa upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Purbaganal Sosopan.

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah di MTs Purbaganal Sosopan mengatakan bahwa upaya yang beliau lakukan adalah:

a. Menjadi tauladan yang baik.

Menjadi tauladan yang baik merupakan suatu hal yang sangat penting. Seorang kepala madrasah merupakan seorang pemimpin di

⁹¹Ubaidah Harahap, Kepala Madrasah MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara* di Ruang Kepala Madrasah, Tanggal 09 Mei 2022.

sebuah lembaga pendidikan tentunya harus dapat menjadi tauladan yang baik bagi guru, murid dan lingkungan masyarakat.

Terkait dengan hal ini maka peneliti melakukan wawancara dengan kepala madrasah mengenai contoh menjadi tauladan yang baik bagi guru dan peserta didik sebagai berikut:

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah mengatakan bahwa salah satu contoh menjadi tauladan yang baik bagi guru dan peserta didik ialah dengan menjaga komunikasi. Karena dengan tata cara dan penuturan kata yang tepat sangat diperlukan. Sebagaimana saya sebagai kepala madrasah perlu menjaga komunikasi yang baik dalam bertutur sapa kepada guru disini dan peserta didik karena saya sebagai kepala madrasah disini.⁹²

Terkait dari hasil melakukan wawancara dengan kepala madrasah mengenai contoh menjadi tauladan yang baik bagi guru dan peserta didik saya sebagai peneliti memberikan masukan kepada kepala madrasah sebagai berikut:

Selain itu juga bu, sebagai kepala madrasah ibu juga harus lebih disiplin dalam kehadiran, dan disiplin dalam tugas dan harus lebih tegas lagi kepada guru dan peserta didik disini dan membuat peraturan yang tidak memberakan kedua belah pihak. Supaya mereka lebih menghormati ibu dan menghormati profesi mereka. Karena dengan begitu mereka akan lebih disiplin lagi dan lebih mendengarkan dan melaksanakan peraturan yang ibu terapkan.

Berdasarkan observasi peneliti bahwasanya kepala madrasah di MTs Purbaganal Sosopan dalam berkomunikasi kepada guru dengan nada bicara yang halus dan tegas. Serta kepala madrasah juga pandai menyesuaikan dirinya terhadap lingkungan sekitar madrasah. Sedang komunikasi dengan peserta didik kepala madrasah memiliki nada

⁹²Ubaidah Harahap, Kepala Madrasah MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara di Ruang Kepala Madrasah*, Tanggal 09 Mei 2022.

bicara yang tegas hal ini berguna agar peserta didik mau mengikuti peraturan yang ada di sekolah.

- b. Membangkitkan semangat kinerja guru dengan cara menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga tersebut.

Membangkitkan semangat kinerja guru itu sangat penting, terutama menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga tersebut. Karena dengan adanya rasa memiliki akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang kuat pada guru-guru.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Purbaganal Sosopan bahwa:

Membangkitkan kinerja guru saya lakukan dengan menumbuhkan rasa memiliki terhadap madrasah pada guru-guru dengan memberikan motivasi dan berbagai arahan. Menurut saya dengan adanya rasa memiliki terhadap madrasah ini pada guru-guru akan menumbuhkan tanggung jawab yang kuat sehingga para guru selalu berusaha melakukan yang terbaik.⁹³

Terkait dari hasil melakukan wawancara dengan kepala madrasah saya sebagai peneliti memberikan masukan kepada kepala madrasah sebagai berikut:

Selain dengan menumbuhkan rasa memiliki terhadap madrasah dan memberikan motivasi, ibu juga harus membiasakan diskusi dengan guru. Seperti contohnya ketika ada masalah ibu harus mengajak guru-guru berdiskusi untuk memecahkan masalah tersebut. Mencari solusinya sama-sama dan menanyakan keluhan guru ketika mengajar.

Berdasarkan observasi peneliti upaya yang dilakukan kepala madrasah dengan cara meningkatkan kinerja guru dengan menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga itu sangat baik.

⁹³Ubaidah Harahap, Kepala Madrasah MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara di Ruang Kepala Madrasah*, Tanggal 09 Mei 2022.

- c. Kerja sama dengan lembaga lain dalam mengikuti workshop dan pelatihan guru (seminar).

Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru salah satunya ialah kerja sama dengan lembaga lain dalam mengikuti workshop dan pelatihan guru (seminar) yang bertujuan untuk memahamkan dan menambah wawasan guru.

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah mengatakan bahwa:

Dalam hal mengadakan seminar ataupun mengikuti seminar pelatihan kepada guru materi yang dibahas terkait dengan perencanaan dan kurikulum. Seperti workshop peningkatan konsep dasar dan perencanaan pembelajaran yang di dalamnya memuat silabus dan RPP.⁹⁴

Hal tersebut juga diperkuat oleh pernyataan ustdzah Lenni Ati Hasibuan mengatakan bahwa:

Kebetulan dalam kegiatan workshop maupun seminar saya ikut dalam hal mempersiapkan perangkat pembelajaran, dan proses lainnya. Selain sebagai tuntutan tetapi ini juga dapat membuat guru di MTs Purbaganal Sosopan terlatih dalam hal yang mencakup proses pembelajaran.⁹⁵

Berdasarkan observasi peneliti bahwa upaya yang dilakukan kepala madrasah di MTs Purbaganal Sosopan kepala madrasah mengadakan seminar dan pelatihan yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan jadwal yang ditentukan dengan harapan besar agar guru di MTs Purbaganal Sosopan dapat memaksimalkan kompetensi kinerja masing-masing.

⁹⁴Ubaidah Harahap, Kepala Madrasah MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara* di Ruangan Kepala Madrasah, Tanggal 09 Mei 2022.

⁹⁵Lenni Ati Hasibuan, Guru bahasa inggris di MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara* di Ruang Guru Tanggal 14 Mei 2022.

- d. Memberi perintah sesuai tupoksi dan menegur apabila ada pekerjaan guru yang salah.

Setiap manusia pasti akan memiliki kesalahan, seperti halnya guru pasti akan memiliki kesalahan dan disini kepala madrasah akan menegur guru yang melakukan kesalahan dengan cara halus tapi tegas.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Purbaganal Sosopan bahwa:

Ketika ada guru yang melakukan kesalahan seperti melanggar peraturan, contoh: datang terlambat ataupun tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Saya akan menegur mereka dengan cara halus tapi tegas agar kesalahan tersebut tidak terulang lagi demi tercapainya tujuan pendidikan.⁹⁶

Terkait dari hasil wawancara dengan kepala madrasah saya sebagai peneliti memberikan masukan kepada kepala madrasah sebagai berikut:

Menurut saya bu! Selain menegur ibu seharusnya memberikan sanksi kepada guru yang melanggar peraturan. Karena tidak semua mengerti dan mendengarkan teguran yang ibu berikan apalagi dengan cara yang halus.

Dari hasil pemaparan kepala sekolah, dalam hal menegur jika ada yang salah ini adalah hal yang sangat penting. Karena kita sebagai manusia harus saling mengingatkan dan menasihati pada kebaikan.

- e. Melakukan komunikasi, berdiskusi apabila ada masalah.

Komunikasi yang baik dan mendiskusikan segala masalah yang ada adalah hal yang sangat baik. Dengan berdiskusi akan lebih mudah memecahkan masalah yang ada.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan kepala madrasah yang mengatakan bahwa:

⁹⁶Ubaidah Harahap, Kepala Madrasah MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara di Ruang Kepala Madrasah*, Tanggal 09 Mei 2022.

Saya selalu menjaga komunikasi dengan baik. Jika ada masalah saya akan mengajak guru-guru untuk berdiskusi dalam memecahkan masalah tersebut. Karena menurut saya tanpa mereka kadang saya tidak bisa memecahkan masalah sendiri dan terkadang pendapat dan ide mereka sangat saya butuhkan.⁹⁷

f. Memberikan upah yang layak kepada guru.

Upah adalah hal yang penting untuk di berikan kepada guru. Karena guru adalah profesi ataupun pekerjaan, dan jika bekerja pasti ada upah dan upah yang di peroleh harus layak dengan apa yang kita kerjakan.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah terkait upah guru yaitu:

Saya selalu memberikan upah yang layak kepada guru sesuai dengan ketentuan seperti apa yang beliau kerjakan, seperti contoh hitungan jamnya. Saya akan memberikan upah sesuai dengan jam pelajaran yang diisi oleh guru-guru.⁹⁸

Terkait dari hasil melakukan wawancara dengan kepala madrasah saya sebagai peneliti memberikan masukan kepada kepala madrasah sebagai berikut:

Selain upah ibu juga harus sering memberikan semangat dan motivasi kepada guru-guru disini agar mereka bertambah semangat untuk mengajar. Bila perlu ibu juga membuat kompetisi setiap tahunnya seperti guru paling teladan, dan memberikan penghargaan kepada guru tersebut.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara peneliti denganustdzah

Dani Agusni Nasution bahwa:

Saya selalu memperoleh upah yang layak sesuai yang saya kerjakan dan sesuai jam pelajaran yang saya isi, seperti menggantikan guru yang tidak hadir pun saya akan mendapat upahyang laayak yang di berikan oleh kepala madrasah.⁹⁹

⁹⁷Ubaidah Harahap, Kepala Madrasah MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara di Ruangan Kepala Madrasah*, Tanggal 09 Mei 2022.

⁹⁸Ubaidah Harahap, Kepala Madrasah MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara di Ruangan Kepala Madrasah*, Tanggal 09 Mei 2022.

⁹⁹ Dani Agusni Nasution, Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara di Ruang Guru* Tanggal 14 Mei 2022.

- g. Memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin, berprestasi, kreatif dan inovatif.

Memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin dan berprestasi sangatlah penting. Karena dengan hadiah tersebut dapat membangkitkan semangat guru untuk melakukan yang terbaik dan itu akan berpengaruh baik pada kemajuan madrasah.

- h. Mendorong semua staff untuk berkarya menuju perwujudan visi yang dibuat.

Mendorong dengan cara memberikan motivasi kepada guru-guru agar berkarya supaya visi yang dibuat dapat terwujud ataupun tercapai.

- i. Menjalankan kode etik profesional guru.

Kepala madrasah mengarahkan agar guru-guru menjalankan kode etik profesional guru supaya apa yang diinginkan untuk madrasah tersebut dapat tercapai.

- j. Memanfaatkan waktu belajar secara efektif selalu mengingatkan guru untuk datang tepat waktu. Jangan terlambat karena guru itu seperti peribahasa “Guru kencing berdiri murid kencing berlari” maksudnya, apapun yang dilakukan guru akan ditiru oleh anak didiknya bahkan lebih parah dari itu.

3. Kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru

Dari upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru masih ada kendala yang dihadapi kepala madrasah.

- a. Kurangnya disiplin guru

Kedisiplinan terhadap pekerjaan sangatlah penting, karena kedisiplinan adalah kecenderungan untuk bertanggung jawab terhadap tugas. Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah MTs Purbaganal Sosopan bahwa:

Bisa dibilang masih banyak guru yang tidak disiplin, jadi tingkat kepeduliannya juga kurang. Seperti guru yang sering terlambat, guru yang malas masuk ke kelas untuk mengajar dan kadang hanya memberikan tugas saja sehingga itu membuat murid bosan dan ada yang tidur, ribut dikelas bahkan ada yang cabut. Saya juga sering menegur hal itu apalagi kalau saya tidak datang ke madrasah maka kebanyakan guru lebih malas hanya duduk di kantor karena tidak ada yang mengawasi.¹⁰⁰

Terkait dari hasil melakukan wawancara dengan kepala madrasah saya sebagai peneliti memberikan masukan kepada kepala madrasah sebagai berikut:

jika masalahnya begitu, itu seharusnya lebih sering mengawasi kegiatan guru dalam mengajar dan membuat peraturan untuk menyampaikan pelajaran secara efektif dan efisien. Dan memberikan sanksi kepada guru yang melanggar peraturan.

Berdasarkan observasi peneliti bahwa ada beberapa guru yang disiplin dan komitmennya kurang baik contohnya selama peneliti berada di lingkungan madrasah ada guru yang hadir terlambat, guru yang hanya masuk kelas dan memberikan tugas saja kepada siswa.¹⁰¹

- b. Masih banyak guru yang kurang menekuni profesinya secara utuh

Ketekunan dalam melaksanakan tugas sangatlah penting, karena tanpa ketekunan dalam memlaksanakannya maka itu tidak akan tercapai dengan baik, bahkan bisa menimbulkan masalah. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah mengatakan bahwa:

¹⁰⁰Ubaidah Harahap, Kepala Madrasah MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara* di Ruangan Kepala Madrasah, Tanggal 16 Mei 2022.

¹⁰¹*Observasi* di MTs Purbaganal Sosopan, Tanggal 18 Mei 2022.

Masih banyak guru yang kurang menekuni profesinya secara utuh al ini di sebabkan oleh sebagian guru yang belajar di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan diri baik membaca, menulis apalagi membuka internet.¹⁰²

Hal ini di perkuat dengan hasil wawancara dengan ustadzah Yeni

Erika mengatakan bahwa:

Saya salah satu guru yang memang memiliki pekerjaan di luar jam kerja di sekolah ini, itu terjadi karena gaji yang saya peroleh belum cukup untuk keperluan keluarga saya sehari-hari. Bahkan karena pekerjaan itu terkadang saya tidak sempat melakukan perencanaan untuk pembelajaran seperti membaca ataupun menulis sebagainya.¹⁰³

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti bahwa rata-rata memang guru-guru memiliki pekerjaan sampingan di luar jam kerja mengajar di MTsPurbaganalSosopan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga mereka.¹⁰⁴

c. Sarana dan prasarana belum lengkap

Tersedianya fasilitas di sekolah sangat berpengaruh bagi guru untuk meningkatkan kerja. Berdasarkan penuturan ustdzah Dani Agusni Nasution bahwa:

Pembelajaran akan optimal jika peralatan yang digunakan memadai. Tapi hal demikian tidak terjadi disini. Misalnya, siswa yang tidak memiliki buku paket, sehingga ketika pembelajaran berlangsung siswa harus mencatat terlebih dahulu. Kemudian peralatan praktek juga belum memadai dan masih banyak lagi.¹⁰⁵

Berdasarkan observasi peneliti mengenai fasilitas atau sarana dan prasarana di MTs Purbaganal Sosopan memang masih dikatakan belum layak. Hal ini terlihat di ruangan perpustakaan buku masih minim,

¹⁰²Ubaidah Harahap, Kepala Madrasah MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara di Ruang Kepala Madrasah*, Tanggal 18 Mei 2022.

¹⁰³ Yeni Erika, Guru hadits di MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara di Ruang Guru* Tanggal 20 Mei 2022.

¹⁰⁴*Observasi* di MTs Purbaganal Sosopan, Tanggal 20 Mei 2022.

¹⁰⁵Dani Agusni Nasution, Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Purbaganal Sosopan, *Wawancara di Ruang Guru* Tanggal 21 Mei 2022.

buku paket pegangan siswa tidak ada hanya kitab kuning atau kitab gundul, selanjutnya ruang praktek ada yang kursi dan mejanya kurang. Kemudian banyak bangunan yang harus di perbaiki.¹⁰⁶

- d. Banyak bermunculan pesantren baru di setiap daerah (desa) terutama di Paluta ini, sehingga jumlah murid dari pelosok desa makin berkurang. Berkurangannya murid juga dapat mengurangi semangat guru dalam mengajar begitu juga dengan semangat murid akan terpengaruh.

C. Analisis Hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian berdasarkan wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan di MTs Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara, maka dapat diketahui bahwa masih perlu adanya upaya yang harus dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru yang baik dilihat dari seberapa disiplin dan kompetennya seorang guru dalam memahami indikator pendukung di dalamnya seperti perencanaan dan proses pembelajaran, penguasaan materi yang akan di ajarkan kepada siswa, penguasaan strategi dan metode pembelajaran, keterampilan guru dalam mengelola kelas, serta kemampuan guru dalam penguasaan melakukan evaluasi dan penilaian.

Adapun upaya yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Purbaganal Sosopan ialah menjadi Menjadi tauladan yang baik, Membangkitkan semangat kinerja guru dengan cara menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga tersebut, Kerja sama dengan lembaga lain dalam mengikuti workshop dan pelatihan guru (seminar), Memberi perintah sesuai tupoksi dan menegur apabila ada pekerjaan guru yang salah, Melakukan

¹⁰⁶Observasi di MTs Purbaganal Sosopan, Tanggal 25 Mei 2022.

komunikasi, berdiskusi apabila ada masalah, Memberikan upah yang layak kepada guru, Memberikan dorongan dalam berkarya menuju perwujudan visi yang dibuat, Memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin, berprestasi, kreatif dan inovatif, Menjalankan kode etik profesional guru, Memanfaatkan waktu belajar secara efektif selalu mengingatkan guru untuk datang tepat waktu. Jangan terlambat karena guru itu seperti pribahasa “Guru kencing berdiri murid kencing berlari” maksudnya, apapun yang dilakukan guru akan ditiru oleh anak didiknya bahkan lebih parah dari itu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala yang di hadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara yaitu dari segi kurangnya disiplin guru, Masih banyak guru yang kurang menekuni profesinya secara utuh, Sarana dan prasarana belum lengkap, Banyak bermunculan pesantren baru di setiap daerah (desa) terutama di Paluta ini, sehingga jumlah murid dari pelosok desa makin berkurang.

D. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian peneliti telah di laksanakan dengan langkah-langkah yang telah di terapkan dalam metodologi penelitian. Hal ini dimaksudkan agar hasil yang di peroleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun demikian untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

1. Keterbatasan Penelitian ini tidak lain menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi yang sepenuhnya dilakukan secara terus menerus melainkan secara kondisional.

2. Keterbatasan data yang kurang efektif dikarenakan masing-masing informan. Penelitian ini juga menggunakan metode dokumentasi yang kurang efektif dikarenakan keterbatasan hasil dokumentasi terkait penelitian yang disebabkan kesibukan informan.
3. Keterbatasan waktu yang digunakan peneliti dalam penelitian ini sangat terbatas, walaupun waktu peneliti cukup singkat akan tetapi sudah menempuhi syarat dalam penelitian ilmiah.
4. Keterbatasan peneliti dalam ilmu pengetahuan dan wawasan. Peneliti sadar bahwa keterbatasan kemampuan dan pengetahuan peneliti dalam menulis karya ilmiah. Namun demikian, peneliti sudah berusaha sebaik mungkin untuk melakukan penelitian ini.

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang telah peneliti susun sebaik mungkin sesuai dengan ketentuan yang ada. Tentu saja dalam penyusunannya di dasarkan atas ilmu penelitian yang telah di pelajari sebelumnya. Namun peneliti menyadari bahwa kesempurnaan hanya milik Allah Swt, karena itu masih ditemukan beberapa kelemahan yang perlu di perbaiki guna menyusun peneliti lebih lanjut dengan hasil yang lebih baik dari sekarang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian yang berjudul “Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.”

1. Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan kurang baik. Hal ini dilihat dari indikator kinerja guru yang belum terlaksana yaitu: kurang memahami dalam membuat RPP (Rencana Program Pembelajaran) , kurang menguasai strategi dan metode pengajaran, kurang mampu dalam mengelola kelas serta memberikan penilaian/evaluasi.
2. Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Purbaganal Sosopan ialah menjadi jadiditauladan yang baik, Membangkitkan semangat kerja guru dengan cara menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga tersebut, kerja sama dengan lembaga lain dalam mengikuti workshop dan pelatihan guru (seminar), memberi perintah sesuai tupoksi dan menegur apabila ada pekerjaan guru yang salah, melakukan komunikasi, berdiskusi apabila ada masalah, memberikan upah yang layak kepada guru, memberikan dorongan dalam berkarya menuju perwujudan visi yang dibuat, memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin, berprestasi, kreatif dan inovatif, Menjalankan kode etik profesional guru, memanfaatkan

3. waktu belajar secara efektif selalu mengingatkan guru untuk datang tepat waktu. Jangan terlambat karena guru itu seperti pribahasa “Guru kencing berdiri murid kencing berlari” maksudnya, apapun yang dilakukan guru akan ditiru oleh anak didiknya bahkan lebih parah dari itu.
4. Kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Purbaganal Sosopan ialah Kurangnya disiplin guru, Masih banyak guru yang kurang menekuni profesinya secara utuh, Sarana dan prasarana belum lengkap, Banyak bermunculan pesantren baru di setiap daerah (desa) terutama di Paluta, sehingga guru-guru juga ikut mengajar disana dan waktunya jadi terbagi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis mengajukan saran-saran yaitu:

1. Diharapkan kepada kepala madrasah di MTs Purbaganal Sosopan sebagai pemimpin di lembaga madrasah yang memiliki wewenang penting dapat mengupayakan agar guru di MTs Sawasta Purbaganal Sosopan memiliki kinerja yang baik.
2. Diharapkan kepada pendidik/guru yang bertugas mencerdaskan generasi penerus bangsa memiliki kinerja yang baik agar tujuan pembelajaran itu dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirul Hadi dan Maryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 1998.
- Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media, 2016.
- Arikunto, Suharsimi, *Penelitian Tindakan Kelas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- _____, *Prosedur Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Asfiati, Hubungan Modernisasi Pendidikan Islam Dengan Pemikiran Keagamaan dan Sikap Politik Ummat Islam, *Modernisasi Pendidikan Islam*, Vol. 2 Edisi 2 2015.
- _____, *Inovasi Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah dan Madrasah*, Jakarta: Kencana, 2021.
- _____, *Visualisasi dan Virtualisasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Kencana, 2020.
- B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Bungin, Burhan, *Metode Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologi Ke Arah Ragam Varian Kontemporer*, Jakarta: Raja Garpindo Persada, 2006.
- Dita Ismayani Dalimunthe, Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Satu Atap Bilah Barat Desa Janji Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhan Batu, *Skripsi Padangsidimpuan : IAIN Padangsidimpuan*, 2021.
- Elda Safitri, Kemampuan Manjerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN Rukoh Banda Aceh, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 3, No. 4, November 2015.
- Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jakarta: PT Gramedia, 2017.
- Fitri Asterina, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 7 No. 2 September, 2019.
- Harjanto, *Perencanaan Pengajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: DIVA Press, 2012.
- Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998.
- Mohammad Faisal Amir, *Manajemen Kinerja Peguruan Tinggi*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, Malang: UIN-MalikPress, 2011.
- Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2010.

- Nurkholis, Pendidikan dalam Upaya Memajukan Teknologi, *Jurnal Kependidikan*, Vol. 1 No. 1 Nopember, 2013.
- Nurmala Sari Harahap, Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA Negeri 5 Padangsidempuan, *Skripsi Padangsidempuan : IAIN Padangsidempuan*, 2015).
- Purwanto, *Evaluasi Hasil Belajar*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Qomar, Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga, 2007.
- Rya Kurniati dan Siti Zubaedah, Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di RA Insan Mulia Yogyakarta, *Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini*, Volume. 3 No. 4 Desember, 2018.
- Sanjaya, Wina, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sudiyono, *Metode Diskusi Kelompok dan Penerapan Pembelajaran di SMP/Madrasah*, Jawa Barat: Adanu Abimata, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan A&D* Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sutrisno, *Kepemimpinan Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Insan Madani, 2012.
- Syafaat Rambe, Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN NO.157018 Tebing-Tinggi Kec. Suka Bangun Kb. Tapanuli Tengah, *Skripsi Padangsidempuan : IAIN Padangsidempuan*, 2012.
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Medan: Ciputat Press, 20005.
- Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sehat Sutoni Dalimunthe, *Sejarah Pendidikan Pesantren di Kabupaten Padang Lawas Utara*, Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Tobroni, *Pendidikan Islam*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Ummi Sakinah, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Profesional di SD Negeri Si Banggor Jae, Padangsidempuan : IAIN Padangsidempuan, 2017.
- Uray Iskandar, Kepemimpinan Kepala Sekolah, , *Jurnal Visi Pendidikan Islam* diakses 27 November 2021.
- Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.

LAMPIRAN 1

DAFTAR OBSERVASI

NO	ASPEK YANG DITELITI	KETERANGAN
1	Kinerja Guru di MTs Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara	Kinerja guru di MTs Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara mengalami peningkatan walaupun tidak begitu berkembang. Hal itu dapat dilihat pada guru di MTs Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara yang membuat perencanaan yang baik dan menguasai materi pembelajaran dan bisa juga dilihat dari keterampilan guru serta hasil kerja siswa.
2	Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara	Kepala madrasah sudah mengupayakan untuk meningkatkan kinerja guru dengan menjadi tauladan yang baik, Membangkitkan semangat kinerja guru dengan cara menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga tersebut, Kerja sama dengan

		lembaga lain dalam mengikuti workshop dan pelatihan guru (seminar), Memberi perintah sesuai tupoksi dan menegur apabila ada pekerjaan guru yang salah, Melakukan komunikasi, berdiskusi apabila ada masalah, Memberikan upah yang layak kepada guru, Memberikan dorongan dalam berkarya menuju perwujudan visi yang dibuat, Memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin, berprestasi, kreatif dan inovatif, Menjalankan kode etik profesional guru, Memanfaatkan waktu belajar secara efektif selalu mengingatkan guru untuk datang tepat waktu. Jangan terlambat karena guru itu seperti pribahasa “Guru kencing berdiri murid kencing berlari” maksudnya, apapun yang dilakukan guru akan ditiru oleh anak didiknya bahkan lebih parah dari itu. menjadi teladan yang baik, dan
--	--	---

		memberi pengawasan terhadap setiap kerja guru.
3	Kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara	Ada beberapa kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu Kurangnya disiplin guru, Masih banyak guru yang kurang menekuni profesinya secara utuh, Sarana dan prasarana belum lengkap, Banyak bermunculan pesantren baru di setiap daerah (desa) terutama di Paluta ini, sehingga jumlah murid dari pelosok desa makin berkurang. .

LAMPIRAN 2

PEDOMAN WAWANCARA

No	Uraian	Rincian Pertanyaan
1	Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.	a. Bagaimana kinerja guru di MTs Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Kabupaten Padang Lawas Utara? b. Apakah ibu mengarahkan guru untuk membuat perencanaan pembelajaran sendiri? c. Bagaimana kinerja guru di MTs Purbaganal Sosopan ini dalam penguasaan materi ajar kepada siswa? d. Bagaimana kinerja guru di MTs Purbaganal Sosopan ini dalam mengelola kelas? e. Bagaimana kinerja guru di MTs Purbaganal Sosopan ini dalam penguasaan strategi dan metode mengajar? f. Apakah ibu memberikan kebebasan kepada guru saat menggunakan metode dan media ketika menyampaikan

		pelajaran pada siswa? g. Apakah guru disini sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik? h. Bagaimana kemampuan guru dalam menyampaikan pelajaran? i. Apakah untuk menjadi guru di MTs ini memiliki syarat tertentu? j. Apakah sarana dan prasarana sudah memadai di Madrasah ini? k. Apakah guru menggunakan media pembelajaran ketika proses pembelajaran berlangsung? l. Apakah guru disini menjalankan kode etik profesional guru? m. Apakah visi misi yang ibu terapkan di madrasah ini? n. Apakah dengan visi misi yang ibu terapkan dapat
--	--	--

		meningkatkan kinerja guru? o. Apa upaya yang di lakukan ibu dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara? p. Apa kendala-kendala yang ibu hadapi dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Pubaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara?
2	Wawancara dengan guru di Madrasah Tsanawiyah Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.	a. Bagaimana keadalan/ situasi pembelajaran di MTs Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara? b. Bagaimana kinerja Kepala Madrasah MTs Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara?

		c. Apakah Kepala Madrasah sudah menjadi pemimpin yang baik? d. Apakah Ustadz/Ustadzah membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sendiri? e. Apakah kinerja guru di MTs ini sudah bisa dikatakan kategori yang baik? f. Apakah ada kendala guru dalam menyampaikan pembelajaran? g. Apa saja kendala guru dalam menyampaikan pembelajaran?
--	--	---

LAMPIRAN 3

DOKUMENTASI



Profil MTs Purbaganal Sosopan



Wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Purbaganal Sosopan



Wawancara dengan Guru Pendidikan Agama Islam MTs Purbaganal Sosopan



Proses pembelajaran di MTs Purbaganal Sosopan



Pos kesehatan Psantren





Ruang kantor guru MTs Purbaganal Sosopan

LAMPIRAN 4

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Mahasiswa

Nama : Megawati Putri Harahap
Nim : 18 201 00267
Fakultas/Jurusan : FTIK/PAI
Tempat/Tanggal Lahir : Hajoran, 22 Oktober 1999
Alamat : Hajoran, Kec. Padang Bolak Kab.
Padang Lawas Utara.

II. Pendidikan

SD Negeri 101020 Hajoran, Tamat Tahun 2012
MTs Purbaganal Sosopan, Tamat Tahun 2015
MA Purbaganal Sosopan, Tamat Tahun 2018
Masuk IAIN Padangsidempuan Tahun 2018

III. Nama Orang Tua

Ayah : Wahiddin Harahap
Ibu : Salmia Hati Siregar
Alamat : Hajoran, Kec. Padang Bolak Kab.
Padang Lawas Utara.

LAMPIRAN 5**TIME SCHEDULE PENELITIAN**

No.	Tanggal Penelitian	Keterangan
1.	24 Juni 2021	Mengajukan Judul
2.	01 Nov 2021/19 April 2022	Pengesahan Judul
3.	12 Nov -20 Des 2021	Pengetikan Proposal
4.	21 Des-28 Des 2022	BimbingandenganPembimbing II
5.	29 Des-03 Jan 2022	BimbingandenganPembimbing I
6.	15 Maret 2022	Seminar Proposal
7.	22 April 2022	Mengurus Surat IzinPenelitian
8.	09 Mei-26 Mei 2022	Penelitian di Lapangan
9.	07 Juni-21 Juni 2022	Bimbingan Skripsi
10.	22 Juni 2022	ACC Skripsi
11.	10 Agustus 2022	Seminar Hasil
12.	24 November 2022	Komperehensif
13.		SidangMunaqosah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Kota Padangsidimpuan 22733
Telephone (0634) 22060 Faximili (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

Nomor : B /In.14/E.1/PP. 009/ /2022

September 2022

Lamp : -

Perihal : Pengesahan Judul dan Penunjukan
Pembimbing Skripsi

Kepada Yth:

1. Dr. Hj. Zulhimma, S. Ag, M. Pd (Pembimbing I)
2. Dr. Zainal Efendi Hasibuan, M.A (Pembimbing II)

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, melalui surat ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu Dosen bahwa berdasarkan usulan Dosen Penasehat Akademik, telah ditetapkan Judul Skripsi Mahasiswa di bawah ini sebagai berikut:

Nama : Megawati Putri Harahap
NIM : 1820100267
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul Skripsi : Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

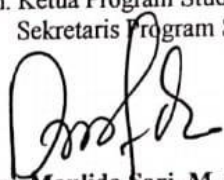
Berdasarkan hal tersebut, sesuai dengan Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan Nomor 279 Tahun 2022 tentang Pengangkatan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam, Tadris/Pendidikan Matematika, Tadris/Pendidikan Bahasa Inggris, Pendidikan Bahasa Arab, Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, dan Pendidikan Islam Anak Usia Dini, dengan ini kami menunjuk Bapak/Ibu Dosen sebagaimana nama tersebut di atas menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian skripsi Mahasiswa yang dimaksud.

Demikian disampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu Dosen diucapkan terima kasih.

Mengetahui
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik


Dr. Lis Yulianti Syafrida Siregar, S.Psi., M.A.
NIP.19801224 200604 2 001

an. Ketua Program Studi PAI
Sekretaris Program Studi PAI


Dwi Maulida Sari, M. Pd.
NIP.19930807 201903 2 007



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sitang 22733 Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

Website: <https://tik-ian-padangsidempuan.ac.id> E-Mail: tik-ian-padangsidempuan.ac.id

Nomor : B - 1263 /In.14/E.1/TL.00/04/2022
Hal : Izin Penelitian
Penyelesaian Skripsi.

Yth. Kepala MTs Swasta Purbaganal Sosopan
Kec. Padang Bolak Kab. Padang Lawas Utara

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Megawati Putri Harahap
NIM : 1820100267
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Alamat : Hajoran, Kec. Padang Bolak Kab. Padang Lawas Utara

Adalah Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul **"Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara."**

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Padangsidempuan, 22 April 2022
a.n Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Lis Yulianti Syafrida Siregar, S.Psi, M.A
NIP.19801224 200604 2 001



YAYASAN PONDOK PESANTREN PURBAGANAL SOSOPAN
MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA
KEC.PADANG BOLAK KAB.PADANG LAWAS UTARA
Jl.Irigasi Batang Ilung Desa Sosopan Kode Pos :22753

SURAT KETERANGAN PELAKSANAAN PENELITIAN

Nomor:B-025/MTS.PGS/SKPP/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ubaidah Harahap, S.Pd
Nip : -
Jabatan/Golongan : Kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.
Satuan Kerja : Pondok Pesantren Purbaganal Sosopan JL. Irigasi Batang Ilung Desa Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Nomor: B-1265/In.14/E.1/TL.00/04/2022 Tgl 22 April 2022 tentang permohonan izin mengadakan penelitian untuk penulisan skripsi dari mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan menerangkan dengan sebenarnya:

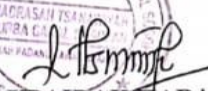
Nama : Megawati Putri Harahap
Nim : 1820100267
Fakultas/Prodi : FTIK/PAI
Alamat : Hajoran, Kec. Padang Bolak Kab. Padang Lawas Utara

Telah melakukan penelitian di Pondok Pesantren Purbaganal Sosopan JL. Irigasi Batang Ilung Desa Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Untuk keperluan skripsi dengan judul **"Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Purbaganal Sosopan Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara."**

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sosopan, 26 Mei 2022

Kepala Madrasah


UBAIDAH HARAHAP, S.Pd

Dipindai dengan CamScanner