

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kurang maksimal-nya peranan kepemimpinan kepala madrasah merupakan rendahnya cara memimpin yang di lakukan seseorang pemimpin, terkadang menggunakan dengan gaya otoriter dan tidak mau dengan gaya demokratis terhadap bawahannya dalam hal memimpin, mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, mengorganisir dalam pengembangan sumber daya yang ada di lembaganya seperti: guru, staf, siswa, wali siswa, komite dan lain-lain, akan berimbas kepada hasil yang akan dicapai tersebut.<sup>1</sup>

Berdasarkan hasil observasi penulis mengenai kondisi jalan yang rusak, jarak tempuh yang sangat jauh dan membutuhkan satu jam lebih ke lokasi madrasah, antara pedesaan dan perkotaan pasti berbeda dalam hal infrastruktur, sehingga beberapa guru MTs. Negeri 3 Pandeglang sering datang terlambat, kinerja guru terhambat dan kurang maksimal, sumber daya manusia atau pengelolaan manajemen madrasah harus ditingkatkan dengan baik. Selain itu, peran Kepala Madrasah untuk segera mencari solusi tersebut dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah merupakan faktor yang sangat berpengaruh”.

---

<sup>1</sup> Anita Miqnaul Lailiyah, Reinikah Fajarani, dan Fathan Mubina. “Konsep Kepemimpinan dalam Menciptakan Manajemen Pendidikan Islam yang Baik,” Jurnal Pendidikan Indonesia 2, no. 7 (2021). 6.

Beberapa penyebab yang melatarbelakangi kurang maksimalnya kegiatan pembelajaran di MTS Nurul Fata Marapat Kecamatan Cigeulis adalah kurang menghargai dirinya sebagai profesi guru, kurangnya disiplin dan tanggungjawab sebagai guru, datang selalu terlambat, pengelolaan manajemen madrasah yang kurang begitu baik, peran kepemimpinan kepala madrasah sangat dibutuhkan dalam pengembangan pendidikan yang berkualitas, maka MTS Nurul Fata ini dalam pengawasan dan penilaian kinerja harus ditingkatkan dan penanganan yang tepat untuk mengatasi berbagai permasalahan seperti “evaluasi kinerja guru”.

Kepemimpinan merupakan suatu keterampilan yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin dalam mengelola suatu kelompok, baik terorganisir maupun tidak, peranannya sangat penting mengingat pemimpin merupakan sosok kunci dalam merencanakan, melaksanakan, memotivasi, mengendalikan untuk mencapai tujuan bersama. dicapai dalam kelompok. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang menginspirasi guru dan staf lainnya serta menjadi teladan. Hal ini dilakukan karena setiap manajer harus mengelola dan mengetahui kinerja karyawan-nya, terlepas apakah memenuhi kinerja perusahaan atau tidak. Mengetahui kinerja pada lembaga memudahkan

untuk mengetahui seberapa efektif dan sukses pengembangan sumber daya manusia.<sup>2</sup>

Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang-orang yang diorganisir untuk bekerja sama guna mencapai suatu sasaran atau tujuan. Selain itu, fokus penelitian ini mendeskripsikan peran kepala madrasah sebagai pemimpin, sebagai “key figure” di kabupaten Pandeglang, penelitian ini di MTS Negeri 3 Pandeglang dan MTS Nurul Fata Marapat Cigeulis dengan judul Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pengelolaan Manajemen Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Kepala Madrasah sebagai pemimpin yaitu mengarahkan, mempengaruhi, memberikan pengertian dan lain-lain kepada para pegawai untuk bekerja mencapai tujuan. Sedangkan Kepala Madrasah sebagai manajer terlibat dalam pengelolaan madrasah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, memantau, evaluasi dan laporan.

Peran pemimpin adalah menjadi subjek yang aktif dan kreatif yang menggerakkan orang-orang sebagai individu dan kelompok/organisasi untuk mencapai tujuan/visi yang efektif. Oleh karena itu peran Kepala Madrasah sebagai pemimpin yang harus profesional dalam organisasi madrasah dan bertanggung jawab mengelola seluruh sumber daya organisasi dan bekerjasama dengan pendidik untuk melatih peserta didik dalam memenuhi

---

<sup>2</sup> Siti Rahma, Nur Aisyah & Wardani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan,” *Bulletin of Management and Business* 1, no. 1 (2020): 42–50.

sasaran pendidikan. Selain dari pemerintah yang mengatur fungsi lembaga Madrasah, sebenarnya sebagian besar ditentukan oleh kegiatan pengelola Madrasah. “Kepala Madrasah adalah kunci keberhasilan Madrasah dalam melakukan perubahan.

Seorang pemimpin madrasah berhasil bila memahami keberadaan pemimpin madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta dapat memenuhi peran pemimpin madrasah sebagai orang yang bertanggung jawab atas pengelolaan madrasah. Kualitas kepemimpinan mengidentifikasi beberapa kualitas pemimpin yang berhasil, antara lain keterampilan berbicara, keterampilan menangani permasalahan internal, fleksibilitas, kecakapan, kemauan untuk bertanggung jawab, keterampilan sosial, dan kesadaran iklim madrasah itu sendiri.

Kepemimpinan sangat penting bagi kehidupan manusia karena Allah SWT menjadikan manusia sebagai pemimpin di muka bumi ini yang bertanggung jawab atas segala perbuatannya. Hal ini ditegaskan oleh QS. As-Sajdah ayat 24:<sup>3</sup>

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ٢٤

Artinya: “Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.”.

---

<sup>3</sup> Ikhya Ulumidin. Departemen Agama RI: Alqur'an dan Terjemah (Jakarta: PT. Suara Agung, Cetakan 8, Juli 2021).

Oleh karena itu, Kepala Madrasah harus berperan memimpin dalam penyelenggaraan Madrasah dan pekerjaan para guru, seperti mampu berlaku adil kepada guru lain dan stafnya. Kepala Madrasah mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam lembaga pendidikan, karena kelebihan dan kekurangan pemimpin madrasah dalam kegiatan pendidikan dan pendirian lembaga sangat bergantung pada kepemimpinan dan pembinaan guru madrasah dan bawahannya.

Tugas dan tanggung jawab kepala madrasah harus mencakup kemampuan bekerjasama dan menjaga hubungan yang erat dengan masyarakat, selain pemeliharaan madrasah. Beliau memiliki tugas untuk menginspirasi guru dan staf madrasah untuk bekerja lebih baik, menciptakan dan memelihara kekeluargaan.

Konsistensi dan kesatuan antara guru, staf dan siswa, melalui pengembangan kurikulum madrasah, pimpinan madrasah bertanggung jawab atas semua kegiatan yang dilakukan dari madrasah. Saat ini masih banyak pengajar di madrasah yang tidak memenuhi syarat untuk memimpin madrasah. Contohnya, kepala madrasah kurang percaya diri dalam mengambil keputusan untuk menanggapi suatu permasalahan di sekolah dan kurangnya kreativitas kepala madrasah dalam memberikan pelayanan di madrasah.

Hal ini mendorong setiap organisasi untuk terus mengoptimalkan kinerjanya agar tetap bertahan dan berkembang sesuai harapan. Selain itu, diharapkan pelaksanaan program Kepala Madrasah terus berlanjut dan mampu mengoptimalkan efisiensi pelaksanaan program yang menciptakan pendidikan berkualitas. Mengenai tugas dan tanggung jawab Kepala Madrasah yang dipimpinnya yaitu;

1. Mengadakan kunjungan kelas
2. Mengadakan kunjungan observasi
3. Membimbing guru-guru tentang cara mempelajari pribadi siswa atau Mengatasi problem yang dialami siswa
4. Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum Madrasah
5. Mengadakan pertemuan dan rapat
6. Mengadakan pelatihan-pelatihan.<sup>4</sup>

Menurut Wahjosumidjo peran kepala sekolah sebagai pusat saraf sekolah ada empat macam:

- a) Sebagai supervisor, manajer yang selalu melakukan pengamatan untuk Lingkungan;
- b) Kepala sekolah secara dinamis kepala Madrasah secara dinamis bertanggung jawab atas diseminasi dan penyebaran informasi kepada guru, staf siswa dan orang tua siswa;
- c) Kepala madrasah berbagi informasi dengan lingkungan eksternal

---

<sup>4</sup> Purwanto, Ngalim. Administrasi dan Supervisi Pendidikan (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014).. 122.

yang sesuai kebutuhan.<sup>5</sup>

Manajemen madrasah yang efektif adalah manajemen yang dapat memaksimalkan potensi masing-masing madrasah, sehingga guru, staf, dan karyawan lainnya merasa terlibat dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh madrasah. “Kepala Madrasah merupakan pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab menghimpun, memanfaatkan dan mengoptimalkan segala yang berhubungan dengan sumber daya manusia, sarana dan prasarana dan sumber dana yang tersedia untuk pengembangan madrasah yang berhubungan dengan kelancaran jalannya sekolah demi terwujudnya tujuan sekolah/madrasah tersebut, dan madrasah akan lebih baik pengelolaannya”.<sup>6</sup>

Kinerja guru yang masih belum optimal ditunjukkan dengan gejala sebagai berikut: (1) Penguasaan bahan ajar yang kurang baik; (2) Kontradiksi antara mata kuliah yang dipelajari dosen dengan mata kuliah yang sebenarnya diajarkan; (3) Metode pengajaran yang kurang efektif; (4) Kurangnya kewibawaan guru dihadapan siswa; (5) Kurangnya motivasi dan komitmen untuk menjadi guru yang serius; semakin banyak guru dan bukan benar-benar guru; (6) Banyak guru yang kurang memiliki kematangan emosi, kemandirian berpikir dan percaya diri sehingga belum siap menjadi pendidik sesuai kepribadiannya.

---

<sup>5</sup> Putri, Sri Diana, “Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan” *Jurnal Pendidikan. Studi kasus di MTS Masyariqul Anwar* (2019). 8.

<sup>6</sup> Supardi, *Kepemimpinan Pendidikan* (Serang: Media Madani, 2021). 49.

Dengan demikian efektivitas guru adalah hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam menunaikan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar di suatu madrasah untuk mencapai tujuan mendapatkan lulusan/siswa yang terbaik. Dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru yang baik tercermin dalam perilakunya dalam tiga cara:<sup>7</sup>

1. Selalu mendidik, karena guru selalu menjadi panutan yang baik bagi siswa;
2. Mengajar, persiapan kursus, manajemen pembelajaran mengajar dengan menerapkan evaluasi yang optimal;
3. Jenis pendidikan ini mengajarkan siswa untuk selalu mengikuti aturan yang ketat disiplin guru melatih siswa untuk hidup sebagai anggota yang baik.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, mendidik dan mencerdaskan, mendorong siswa untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih profesional sesuai dengan kebutuhannya. Guru adalah kunci keberhasilan pengajaran, karena inti dari kegiatan pedagogik adalah belajar mengajar, yang menuntut keaktifan guru, tetapi upaya untuk meningkatkan kualitas pengajaran tidak membawa hasil yang diinginkan, sukses besar tanpa dukungan guru yang berkualitas.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Purwanto Ngalm, *Kinerja guru profesional* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015). 126.

<sup>8</sup> Suyono, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Sosio e-KONS*, vol. 6, 2014. 15.



Selain itu juga (Sudjana, 2000: 87) berpendapat bahwa kurangnya kepedulian masyarakat kepada pendidik mencapai titik terendah-nya, hal ini tergambar dari fenomena berikut ini:<sup>9</sup> (1) Pendapat sebagian orang bahwa setiap orang dapat menjadi guru jika memenuhi persyaratan. (2) Kurangnya guru di pedesaan yang memungkinkan untuk mengangkat guru awam; (3) Banyak guru yang tidak menghargai profesinya, apalagi berusaha mengembangkan profesinya. Merasa rendah diri sebagai guru, menyalahgunakan profesi untuk kepuasan dan pengakuan pribadi, merusak profesionalisme dan reputasi guru. Berdasarkan hasil observasi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru MTs. Negeri 03 Pandeglang dan MTS Nurul Fata Marapat Kecamatan Cigeulis masih belum optimal karena ada beberapa hal yang belum dilaksanakan dengan baik, antara lain kurangnya membangun hubungan personal seperti bagaimana menjalin keakraban antar guru. disiplin guru, tanggung jawab guru, datang tidak tepat waktu, profesionalisme guru, kurang menumbuhkan semangat belajar dan interaksi di kelas. Oleh karena itu, guru harus selalu mengembangkan diri sendiri dan tidak bergantung pada inisiatif kepala sekolah dan pengawas. Komponen guru sangat mempengaruhi kualitas pengajaran: (1) Siswa diberi waktu lebih banyak, (2) Komunikasi dengan siswa lebih intens/sering, (3) Tanggung jawab guru yang besar dalam mengajar.

---

<sup>9</sup> Suyono, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," Jurnal Sosio e-KONS, vol. 6, 2014. 15.

Oleh karena itu, baik buruknya hasil sekolah sebenarnya tergantung pada peran dan tugas guru. Menurut hasil penelitian ini, setidaknya ada tujuh indikator yang menunjukkan buruknya kinerja seorang guru dalam tugas pokoknya (mengajar), yaitu:

- a. Kurangnya pemahaman strategi pembelajaran
- b. Kurangnya pengelolaan kelas
- c. Lemahnya Kemampuan Melakukan dan Menggunakan Penelitian Penelitian Tindakan Kelas
- d. Motivasi berprestasi rendah
- e. Kurang disiplin
- f. Komitmen profesional rendah
- g. Keterampilan manajemen waktu yang kurang baik.<sup>10</sup>

Menggarisbawahi lemahnya kualifikasi profesional para guru, penguasaan materi dan metode pengajaran guru masih di bawah rata-rata. Oleh karena itu, salah satu bagian yang efektif untuk meningkatkan efektivitas kinerja seorang guru adalah penumbuhan keterampilan profesional guru yang ditandai dengan pengelolaan tugas, peran dan kualifikasi, komitmen tinggi terhadap profesi, dan tidak mengikuti paradigma belajar. hanya di kelas, tetapi juga untuk mempromosikan pelatihan guru itu sendiri.

---

<sup>10</sup> Suyono, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Sosio e-KONS*, vol. 6, 2014. 15.

Buruknya kinerja seorang guru dapat mempengaruhi kualitas pendidikan. Kualitas pembelajaran yang buruk dapat disebabkan oleh perencanaan pembelajaran yang belum matang. Permasalahan tersebut masih mendominasi aktivitas guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Pandeglang dan MTS Nurul Fata Marapat Cigeulis, terlihat dari kecenderungan guru meniru bahan ajar dari guru mata pelajaran sejenis dari madrasah lain yang terus berlangsung cukup tinggi. Indikasi lain yang memperkuat rendahnya efisiensi guru MTs. Negeri 3 di Cibaliung dan Cigeulis adalah sebagian besar guru masih menggunakan metode pengajaran tradisional yang ditandai dengan iklim pembelajaran di mana dominasi guru masih sangat tinggi. Selain itu, lemahnya penguasaan guru terhadap materi yang diajarkan kepada siswa juga akan memperburuk situasi belajar. Bila seorang guru dalam penampilannya sudah tidak menarik, maka kegagalan pertama ia tidak akan dapat menanamkan benih pengajarannya itu kepada siswanya.<sup>11</sup>

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa peran kepemimpinan kepala Madrasah dan manajemen Madrasah serta efisiensi kerja guru belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya dengan benar, dan berdampak pada kinerja guru tidak optimal di MTs. Negeri 3 Pandeglang, dan MTS Nurul Fata Marapat, Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai judul tersebut yaitu *“Peran Kepemimpinan Kepala dan*

---

<sup>11</sup> Lukman Hakim, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan* (Jambi: Timur Laut Aksara, 2018). 93.

*Pengelolaan Manajemen Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Negeri 3 Pandeglang dan MTS Nurul Fata Marapat Cigeulis Pandeglang*”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, ada beberapa persoalan di balik permasalahan yang mungkin menjadi penyebab belum optimalnya kepemimpinan kepala Madrasah dan pengelolaan manajemen madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja Guru.
- 2) Tugas dan fungsi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru
- 3) Tipe kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.
- 4) Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola manajemen madrasah.
- 5) Kinerja kepala madrasah dalam melaksanakan penilaian kinerja guru.
- 6) Kinerja kepala madrasah dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja guru.
- 7) Peran guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan penelitian di atas, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Negeri 3 Pandeglang dan MTS. Nurul Fata Marapat Kecamatan Cigeulis ?
- 2) Bagaimana pengelolaan manajemen madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Negeri 3 Pandeglang dan MTS. Nurul Fata Marapat Kecamatan Cigeulis ?
- 3) Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Negeri 3 Pandeglang dan MTS. Nurul Fata Marapat Kecamatan Cigeulis ?

### **D. Batasan Masalah**

Batasan masalah berisi pembahasan dalam melakukan penelitian dan dapat mempertegas permasalahan dengan fokus, dan penting adanya pembatasan masalah yaitu peneliti membatasi pada Peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pengelolaan Manajemen Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Negeri 3 Pandeglang dan MTS Nurul Fata Marapat Cigeulis.

Menurut Husin yang berjudul Kinerja Kepala sekolah “Kompetensi dalam merubah mutu pembelajaran yaitu kriteria bagi kepala sekolah. Mutu

Pendidikan yang baik hanya bisa diperoleh bila para pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai komitmen dalam menjalankan tugas di Lembaga Pendidikan tertentu”.<sup>12</sup>

### **E. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti mengemukakan permasalahannya. Tentu tidak terlepas dari tujuan dan kegunaan penelitian yang akan dicapai, maka dalam penelitian ini bertujuan:

- 1) Untuk mengetahui peran Kepemimpinan Kepala Madrasah.
- 2) Untuk mengetahui Pengelolaan Manajemen Madrasah.
- 3) Untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

### **F. Kegunaan Penelitian**

#### 1. Teoretis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam manajemen pendidikan khususnya untuk pemberdayaan guru menurut organisasi madrasah. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru.

---

<sup>12</sup> Muslihah Eneng, *Kinerja Kepala Sekolah* (Jakarta: Haja Mandiri, 2014). 116.

## 2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan bagi Kepala Madrasah dalam usaha peranannya sebagai pemimpin dalam pengelolaan manajemen Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

## 3. Bagi Guru

- a. Menginspirasi kepemimpinan kepala Madrasah dengan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan sehingga Pengelolaan Manajemen dan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya semakin optimal.
- b. Sebagai bahan masukan bagi guru dalam upaya meningkatkan kinerjanya agar dapat melaksanakan pembelajaran dengan lebih baik.

## 4. Bagi Madrasah

Menjadi bahan acuan optimalisasi kepemimpinan Kepala Madrasah, pengelolaan manajemen madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

## **G. Penelitian Terdahulu**

1. Tesis selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh MUH. AIDIL SUDARMONO. R, NIM: 80100213101 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR, dengan Judul “KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH MA’ARIF PANAİKANG KABUPATEN BANTAENG” Tahun

2015, Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang “Kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Ma’arif Panaikang Kabupaten Bantaeng” yaitu:

a) Gambaran Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Ma’arif

Panaikang Kabupaten Bantaeng cukup baik karena menjunjung tinggi tanggung jawab dengan penuh amanah. Dalam pelaksanaannya, Kepala Madrasah Aliyah Ma’arif Panaikang Kabupaten Bantaeng telah berusaha meleksanakan kompetensi yang harus dimilikinya. Adapaun kompetensi yang dimaksud disini adalah kompetensi kepala madrasah sesuai dengan Permenag No 29 tahun 2014 tentang kepala madrasah. Selain itu gambaran kepala madrasah dikategorikan baik karena didukung oleh penilaian kinerja kepala madrasah yang dinilai setiap tahunnya oleh kepala kantor kementerian agama Kabupaten Bantaeng dan juga kepala kantor wilayah kementerian agama Provinsi Sulawesi Selatan yang dinilai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

b) Gambaran kinerja guru Madrasah Aliyah Ma’arif Panaikang Kabupaten Bantaeng dikategorikan baik. Karena mereka telah memperlihatkan kinerja dan berbagai macam usaha yang dilakukan



demi tercapainya tujuan pembelajaran. Usaha yang dimaksud adalah usaha melaksanakan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru khususnya guru agama pada Permenag No 16 147 148 tahun 2010 tentang pengelolaan pendidikan agama. Disamping itu untuk kinerja guru agama Madrasah Aliyah Ma'arif Panaikang Kabupaten Bantaeng dikategorikan baik karena semua guru agama tersebut telah memiliki sertifikat pendidik sebagai guru profesional sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan masing-masing.

c) Adapun upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru

Madrasah Aliyah Ma'arif Panaikang Kabupaten Bantaeng adalah:

- a. Kepala madrasah selalu memberikan motivasi dan pengawasan terkait dengan tugas dan tanggung jawab guru. Tentunya tanggung jawab guru yang dimaksud disini adalah tanggung jawab sesuai dengan Permenag No 16 tahun 2010 tentang pengelolaan pendidikan agama pada sekolah.
- b. Kepala madrasah berupaya memberikan dukungan, pandangan, dan arah untuk mencapai sasaran kinerja guru.
- c. Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata

Pelajaran (MGMP) serta memberikan pengawasan (supervisi) kepada guru-guru terkait dengan perangkat pembelajaran.

Perbandingan MUH. AIDIL SUDARMONO. R dengan tesis peneliti yaitu: “KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH MA’ARIF Panaikang Kabupaten Bantaeng”. Dan ”Peran Kepemimpinan Kepala dan Pengelolaan Manajemen Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru” Sedangkan *perbedaan* dalam tesis peneliti, bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dan Pengelolaan Manajemen Madrasah, dan *persamaan* dari tesis MUH. AIDIL SUDARMONO. R dengan peneliti yaitu ingin mengetahui Peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Tesis selanjutnya yaitu adalah penelitian yang dilakukan oleh MUNAWIR HARIS UIN MATARAM TAHUN 2021, dengan judul “KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM OPTIMALISASI KINERJA GURU” Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

a) Kepala MA NW Kembang Kerang dalam tugasnya sebagai

pemimpin, mengelola lembaga pendidikan dengan melaksanakan perencanaan (*planning*) yang dilakukan melalui rapat bersama guru-guru, tenaga kependidikan, komite madrasah, dan koordinasi dengan pengurus yayasan. Pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan memilih penanggung jawab kegiatan dengan berbagai pertimbangan yang dikukuhkan dengan penerbitan Surat Keputusan dan disertai Juklak dan Juknis. Pengarahan atau Penggerakan (*actuating*) dilakukan melalui pembinaan secara langsung peningkatan kesadaran tugas dan fungsi guru, atau dalam bentuk lain, yaitu: peningkatan profesionalisme, komunikasi yang baik, pembagian hadiah, situasi dan kondisi yang aman dan nyaman, serta kelengkapan sarana prasarana. Pembinaan (pemantauan) dilakukan dengan mengikuti secara langsung setiap kegiatan yang direncanakan atau dengan mempelajari laporan dan dokumen hasil kerja, serta pendapat atau tanggapan guru lain:

b) Optimalisasi kinerja guru dilaksanakan Kepala MA NW Kembang Kerang dengan melakukan beberapa langkah efektif, yaitu: berkoordinasi dengan yayasan, melaksanakan rapat awal tahun dan awal semester, menyusun kegiatan pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan pelatihan, melaksanakan rapat evaluasi setiap triwulan,

memberikan penghargaan, melengkapi sarana dan prasarana, serta melaksanakan supervisi. Hasil upaya optimalisasi oleh Kepala MA NW Kembang Kerang ditunjukkan dengan kinerja guru-guru madrasah ini dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan penilaian. Perencanaan pembelajaran melalui Rencana Program Pembelajaran (RPP) yang telah disusun dengan ketentuan yang berlaku.

c) Proses kegiatan belajar mengajar berlangsung sesuai dengan rencana yang pelaksanaannya menyesuaikan situasi dan kondisi yang ada. Evaluasi dan penilaian hasil belajar siswa dilaksanakan pada saat proses pembelajaran atau setelah proses pembelajaran, berupa penilaian kognitif, afektif, dan psikomotor sebagai penentu ketuntasan, kenaikan kelas, dan kelulusan siswa.

Perbandingan MUNAWIR HARIS dengan tesis peneliti yaitu: "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Optimalisasi Kinerja Guru" di MA NW Kembang Kerang dan Peranan kepemimpinan kepala madrasah dan pengelolaan manajemen madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Sedangkan *perbedaan* dalam tesis peneliti, bagaimana Pengelolaan Manajemen Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, dan *persamaan* dari tesis MUNAWIR

HARIS dengan peneliti yaitu ingin mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Tesis selanjutnya SUYONO UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG Tahun 2014 dengan Judul “PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU” Study di MTSN Tumpang Kabupaten Malang.

**A. Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Negeri Tumpang Malang adalah sebagai berikut:**

- 1) Peran kepala madrasah sebagai supervisor internal dibidang akademik yakni dengan melaksanakan supervisi pengajaran secara teratur dan kontinou.
- 2) Kepala madrasah sebagai evaluator yakni dengan melakukan pengawasan dan monitoring atau evaluasi terhadap kinerja para guru dan karyawan secara kontinou.
- 3) Kepala madrasah sebagai edikator yakni dengan memberikan arahan, petunjuk dan pembinaan terhadap para guru untuk selalu bekerja sama meningkatkan komitmen dalam bekerja, juga hal hal yang berkaitan dengan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh guru dan harus disesuaikan dengan juknis yang ada dan kepala madrasah sebagai suri tauladan yang selalu memberikan contoh kepada para guru dan karyawan.

**B. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Tumpang Malang adalah sebagai berikut:**

- 1) Membangkitkan semangat kinerja para guru dengan cara menumbuhkan rasa memiliki terhadap Lembaga sehingga tumbuh rasa tanggungjawab yang tinggi dan meningkatkan akan nilai-nilai perjuangan bagi seorang guru.
- 2) Kerjasama dengan Lembaga lain dalam mengikutkan workshop, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang akhirnya kinerja bisa meningkat.
- 3) Memberikan motivasi kepada guru agar lebih giat dalam bekerja dengan mengingatkan bahwa tugas guru bukan hanya transfer ilmu tapi juga transfer nilai.
- 4) Bentuk motivasi secara intrinsik dan ekstrinsik
- 5) Melakukan pengembangan dan bimbingan terhadap para guru dengan cara mendatangkan para ahli di bidangnya untuk mengadakan pembinaan.
- 6) Melakukan komunikasi persuasive dengan para guru.
- 7) Memberikan penghargaan kepada para guru yang berprestasi dan memberikan kesejahteraan di luar gaji pokok disesuaikan dengan kemampuan Lembaga

- 8) Strategi memberi perintah sesuai dengan tupoksi dan strategi mengajar.
- 9) Strategi menerima saran dan strategi menciptakan disiplin kelompok.

*Perbandingan* SUYONO dengan tesis peneliti yaitu: “**Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**” Study di MTSN Tumpang Kabupaten Malang. Dan “**Peran Kepemimpinan Kepala dan Pengelolaan Manajemen Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**” Sedangkan *perbedaan* dalam tesis atau kebaruan peneliti, adalah bagaimana peranan kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pengelolaan Manajemen Madrasah, adapun *persamaan* dari tesis SUYONO dengan peneliti yaitu ingin mengetahui peranan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan kinerja guru.

#### **H. Kebaruan Penelitian**

Dengan kebaruan dalam penelitian ini adalah “Pengelolaan Manajemen Madrasah” peneliti menerima pada penelitian terdahulu yang telah ada yang dilakukan oleh:

- 1) Munawir Haris, dengan judul tesis “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Optimalisasi Kinerja Guru” hasilnya; sebagai pemimpin, mengelola lembaga pendidikan dengan melaksanakan perencanaan (*planning*) yang

dilakukan melalui rapat bersama guru-guru, tenaga kependidikan, komite madrasah, dan koordinasi dengan pengurus yayasan. 2) Hasil upaya optimalisasi oleh Kepala MA NW Kembang Kerang ditunjukkan dengan kinerja guru-guru madrasah ini dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan penilaian. Perencanaan melalui (RPP) Evaluasi dan penilaian hasil belajar siswa saat proses pembelajaran berupa penilaian kognitif, afektif, dan psikomotor sebagai penentu ketuntasan, kenaikan kelas. Peneliti menerima hasil penelitian yang dilakukan oleh Munawir Haris dan penulis akan melanjutkan Penelitian di MTSN 3 Pandeglang dan MTS Nurul Fata Marapat Cigeulis Pandeglang dengan memperdalam kepemimpinan kepala madrasah dan pengelolaan manajemen madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

2) Penelitian Muh. Aidil Sudarmono. R. hasilnya; a) Kepala madrasah selalu memberikan motivasi dan pengawasan terkait dengan tugas dan tanggung jawab guru. b) Kepala madrasah berupaya memberikan dukungan, pandangan, dan arahan untuk mencapai sasaran kinerja guru. c) Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) serta supervisi kepada guru-guru terkait dengan perangkat pembelajaran.

3) Penelitian Suyono, judul tesis “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru” hasilnya: a) Membangkitkan semangat kinerja



para guru dengan cara menumbuhkan rasa memiliki terhadap Lembaga. b) Kerja sama dengan Lembaga lain dalam mengikutkan workshop, c) Memberikan motivasi kepada guru. d) Melakukan pengembangan dan bimbingan terhadap para guru dengan cara mendatangkan para ahli untuk mengadakan pembinaan. e) Melakukan komunikasi persuasive dengan para guru. f) Memberikan penghargaan kepada para guru yang berprestasi. Peneliti menerima hasil penelitian yang di lakukan oleh Suyono dan akan melanjutkan Penelitian di MTSN 3 Pandeglang dan MTS Nurul Fata Marapat Cigeulis Pandeglang dengan memperdalam peran kepemimpinan kepala madrasah dan pengelolaan manajemen madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Dengan demikian penulis melanjutkan teori yang telah dikemukakan diatas dengan Langkah-langkah teori dan pengembangan teori tersebut pada penelitian di MTs. Negeri 3 Pandeglang dan MTS Nurul Fata Marapat Kecamatan Cigeulis dan akan memperdalam kembali Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pengelolaan Manajemen Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.