

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana sebuah institusi pendidikan Sekolah pada umumnya Madrasah didalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan. Komponen-komponen tersebut meliputi kepala madrasah, guru, siswa, staf administrasi, lingkungan, dan kurikulum (materi, metode, media). Komponen-komponen tersebut seyogyanya tercipta suatu kerjasama yang sinergis untuk dapat mencapai tujuan madrasah. Tujuan madrasah termasuk Madrasah Aliyah sebagaimana tujuan sekolah pada umumnya secara global dapat berupa tuntutan untuk mewujudkan kemampuan akademis tertentu, ketrampilan, sikap, dan mental serta kepribadian yang harus dimiliki peserta didik sebagai output dari proses pembelajaran.

Manajemen madrasah atau pengelolaan pendidikan tidak dapat dipisahkan dari gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah akan terkait dengan hasil dalam memimpin dan menjalankan proses pendidikan di madrasah. Gaya/model kepemimpinan Tindakan Terpusat (Action Central Leadership) Sebagaimana yang diungkapkan oleh Aldir yang dikutip Sudarman Danim bahwa :

“Seorang pemimpin perlu untuk menyeimbangkan kebutuhan tugas, tim dan individu. Pemimpin yang efektif melaksanakan fungsi dan menunjukkan perilaku yang bervariasi sesuai dengan tingkat kebutuhan situasi. Pemimpin menyeimbangkan sementara tiga lingkaran, sekaligus memastikan ikhtisar

terbaik apa yang terjadi. Diantaranya (a). Prilaku kepemimpinan yang beroentasi tugas. (b). Prilaku kepemimpinan yang beroentasi tim. Dan (c) Prilaku kepemimpinan yang beroentasi perorangan”.¹.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Glatthorn, bahwa adanya keterikatan yang kuat antara gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala sekolah dengan keefektifan secara keseluruhan dari proses pendidikan di sekolah. Artinya, sumber daya manusia yang handal tidak lepas dari pengaruh pola ataupun gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, hal ini tercermin dalam pelaksanaan organisasi².

Berjalannya roda organisasi dengan tertib, nyaman, kondusif dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, dan akan tercapai jika Kepala Madrasah melakukan gaya kepemimpinan yang tepat. Seorang kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tanggung jawab yang berat, dalam menghadapi segala permasalahan dan tantangan yang dihadapi untuk menciptakan dan memberikan kenyamanan bagi guru dan siswa di madrasah. Suetopo dan Suemanto menyampaikan bahwa fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid dapat belajar dengan baik.³

Kemampuan Kepala Madrasah dalam memimpin sangat berpengaruh dalam meningkatkan kerja guru maupun meningkatkan

¹ Sudarman Danim, 2012, *Kepemimpinan Kependidikan*, Bandung. Hal. 92

² Allan A. Glatthorn, A. 2000. *The Principal as Curriculum Leader: Shaping What Is Taught & Tested. 2 nd ed. Thousand Oaks*. Calif: Corwin Press. Hal. 12

³ Suetopo, Hendiyat dan Suemanto, Wasty. 1999. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Malang: Bina Aksara. Hal. 19

dan menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan tepat sasaran. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah akan berpengaruh pada proses penciptaan kenyamanan, ketertiban proses pembelajaran, yang berdampak pada kinerja guru. Kepala Madrasah merupakan personel yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan madrasah. Selanjutnya, Sumidjo mengemukakan bahwa Kepala Madrasah yang berhasil yaitu apabila memahami keberadaan Madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik. Serta mampu melaksanakan peranan Kepala Madrasah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin madrasah.⁴

Kepala Madrasah mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya. M. Daryanto mengatakan bahwa Kepala Madrasah selain bertanggung jawab atas kelancaran jalannya madrasah secara teknis akademis juga bertanggung jawab atas segala kegiatan, keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitar⁵. Demikian juga Sutrisno mengatakan bahwa fungsi Kepala Madrasah, memang sangat menentukan bagi kemajuan madrasah.⁶ Selanjutnya, Wahdjosumidjo mengemukakan bahwa Kepala Sekolah/Madrasah yang berhasil yaitu apabila memahami keberadaan Madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik.

⁴ Sumidjo, Wahjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Hal. 81.

⁵ Daryanto, M., 2010. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal.80

⁶ Sutrisno. 2011. *Pembaharuan dan Pengembangan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Fadila Tama. Hal. 67

Serta mampu melaksanakan peranan Kepala Madrasah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin madrasah.⁷

Sri Banun Muslim mengatakan, bahwa melaksanakan kepemimpinan setiap kepala madrasah memiliki gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan. Selain persoalan gaya kepemimpinan yang merupakan ciri dalam melaksanakan tugas, disisi lain terdapat tugas kepala madrasah untuk melakukan supervisi. Setiap kegiatan supervisi yang dilakukan oleh supervisor terkandung tujuan yang ingin dicapai. Tujuan yang ingin dicapai tentu saja berkaitan dengan tujuan supervisi yang berkaitan erat dengan tujuan pendidikan di madrasah. Sebab supervisi pada dasarnya dilaksanakan dalam rangka membantu guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara baik dan berkualitas, sehingga tujuan pembelajaran yang diharapkan bisa dicapai secara optimal.⁸

Salah satu tugas pokok Kepala Madrasah adalah sebagai supervisor. Dalam menjalankan tugas pokok sebagai supervisor, Kepala Madrasah diharapkan mampu bertindak sebagai konsultan, sebagai fasilitator yang memahami kebutuhan dari guru dan juga mampu memberi alternatif pemecahannya.

Bordman yang di kutip Supardi berpendapat :

Supervisi pendidikan adalah : suatu usaha menstimulir, mengkondinir dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupunb secara, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pembelajaran dengan demikian mereka dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan setiap murid,

⁷ Loc.cit. Hal. 81.

⁸ Muslim, Sri Banu. 2010. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Mataram: Alfabeta. Hal. 35

sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat emokrasi modern.⁹

Disamping itu, Kepala Madrasah juga diharapkan dapat memotivasi guru-guru agar lebih kreatif dan inovatif. Dalam kerangka pembinaan kompetensi guru melalui supervisi perlu dicermati bahwa kegiatan tersebut bukan hanya memfokuskan pada peningkatan pengetahuan dan ketrampilan mengelola pembelajaran, tetapi juga mendorong pengembangan motivasi untuk melakukan peningkatan kualitas kinerjanya. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Wahjo Sumidjo, bahwa Kepala Sekolah/Madrasah disamping bertugas untuk melakukan pembinaan kompetensi guru juga berfungsi sebagai motivator.¹⁰

Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah memiliki peluang berpengaruh terhadap kinerja guru disebabkan karena faktor kepemimpinan merupakan hal yang cukup dominan dalam menentukan keberhasilan lembaga. Hal ini bisa terjadi mengingat faktor kepribadian pemimpin, atau bisa juga karena keinginan pemimpin dalam rangka menyesuaikan diri dengan bawahan, sehingga muncul keselarasan antara pimpinan dengan bawahan, dalam hal ini antara kepala madrasah dengan para guru dan semua peserta didiknya. Hal demikian dilakukan untuk mencapai suasana kerja madrasah yang kondusif. Jika suasana madrasah kondusif, maka akan lebih mudah mencapai semua program madrasah yang

⁹ Supardi. 2013. *Kinerja guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hal. 75

¹⁰ Loc.cit. Hal. 171.

telah menjadi komitmen bersama. Hal ini diungkapkan oleh Mulyasa sebagai berikut :

“Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dan kemampuan supervisi berpeluang untuk mempengaruhi kinerja guru. Hal itu disebabkan karena kepala madrasah selain melaksanakan tugas pokok dan fungsi, juga perlu memiliki kemampuan menjalin hubungan/kerja sama dengan masyarakat dalam rangka membina pribadi peserta didik secara optimal serta mampu menciptakan iklim yang kondusif demi lahirnya partisipasi dan kolaborasi masyarakat secara profesional, transparan, dan demokratis demikian.”¹¹

Gaya atau *style* kepemimpinan yang banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya.

Miftah Toha berpendapat sebagai berikut :

“Dalam hubungan dengan perilaku pemimpin ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan olehnya terhadap bawahan atau pengikutnya, yakni perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.

Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain, menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan pengikut, memberitahukan pengikut tentang apa yang seharusnya bisa dikerjakan, di mana melakukan hal tersebut, bagaimana melakukannya, dan melakukan pengawasan secara ketat kepada pengikutnya.”

Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan,

¹¹ Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya. Hal.189

memudahkan interaksi, dan melibatkan para pengikut dalam mengambil keputusan.”¹²

Peran serta guru dalam kaitannya dengan mutu pendidikan menurut S. Nasution, sekurang-kurangnya dapat dilihat dari empat dimensi yaitu guru sebagai pribadi, guru sebagai unsur keluarga, guru sebagai unsur pendidikan, dan guru sebagai unsur masyarakat.¹³

Kinerja guru dalam kaitan dengan mutu pendidikan harus dimulai dengan dirinya sendiri. Sebagai pribadi, guru merupakan perwujudan diri dengan seluruh keunikan karakteristik yang sesuai dengan posisinya sebagai pemangku profesi keguruan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pembinaan oleh Kepala Madrasah melalui supervisi.

Salah satu faktor ekstrinsik yang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi dan profesionalisme guru ialah layanan supervisi Kepala Madrasah. Lebih lanjut Supardi, menyatakan bahwa rendahnya motivasi dan prestasi guru yang mempengaruhi profesi guru tidak terlepas dari rendahnya pengaruh Kepala Sekolah/Madrasah dalam membina guru di sekolah melalui kegiatan supervisi.¹⁴

Pendapat Budiman, yang dikutip dalam Supardi mengemukakan.

¹² Miftah Toha. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta. PT Raja Grafindo. Ha. 318

¹³ Nasution, S.. 2006. *Mengajar dengan Sukses*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 23

¹⁴ Supardi. 2013. *Kinerja guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hal. 9

“Pemahaman terhadap kurikulum sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru, karena hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiman, et. al, menyatakan bahwa :

Realita di lapangan yang terjadi, masih ada guru yang belum mengetahui dan faham tentang Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan di sekolah sendiri. Karena penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan memerlukan penelitian dan kecermatan dalam menentukan bagian-bagian dari draf Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan memiliki tingkat kesulitan yang cukup tinggi”¹⁵

Selanjutnya pendapat Rahim, dalam Supardi. mengemukakan.

Kecenderungan-kecenderungan apa yang terjadi pada dunia pendidikan di Indonesia tidak hanya terjadi di sekolah umum, tetapi juga terjadi di madrasah. Bahkan di madrasah didapati : Tenaga guru pada madrasah saat ini dapat dibagi dalam tiga katagori. Pertama, guru tidak layak, yang boleh dikategorikan *unqualified* maupun *underqualified*. Artinya guru tersebut belum memiliki kualifikasi mengajar seperti yang telah ditentukan oleh perundangan yang berlakyu. Misalnya untuk mengajar guru minimal memiliki ijazah D-4 atau S-1 syarat ini belum terpenuhi. Kedua, guru layak tapi salah profesi (*mismatch*). Artinya latar belakang pendidikannya tidak sesuai, PAI mengajar IPS. Ketiga, guru layak dan sesuai profesi studi yang diajarkan. Lulusan tingkat pendidikan guru sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dan bila dilihat data guru madrasah saat ini, hampir 60% guru madrasah negeri termasuk kategori tidak layak dan angka menjadi 80% pada madrasah swasta. Sedangkan yang masuk layak tapi salah profesi sebanyak 20% pada madrasah negeri, dan selebihnya 20% yang betul-betul layak dan sesuai profesi studi yang diajarkan.¹⁶

Menurut Abdul Hadis dan Nurhayati B, menjelaskan bahwa ada dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru di

¹⁵ Loc.cit. hal. 15

¹⁶ Loc.cit. hal. 17

Sekolah/Madrash yaitu faktor kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar.¹⁷

Madrash Aliyah merupakan suatu organisasi atau lembaga yang memerlukan pengelolaan terpadu baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala madrasah sebagai pengendali kegiatan di madrasah. Koordinasi yang baik oleh kepala madrasah melahirkan pencapaian tujuan madrasah, serta tujuan individu yang ada pada lingkungan madrasah. Disamping itu keterpaduan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta penciptaan situasi yang kondusif merupakan prasarat keberhasilan tujuan sekolah. Aktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya sekolah dituntut untuk mampu menggerakkan guru secara efektif, membina hubungan baik antar warga agar terciptanya suasana kondusif, bergairahkan, produktif dan kompak serta mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang dilakukan secara efektif dan efisien yang semua diarahkan untuk menghasilkan produk atau lulusan yang berkualitas. Selanjutnya Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan menengah mengemukakan bahwa Kepala Madrasah berperan dan berfungsi sebagai “EMASLIM”, yaitu Kepala Madrasah sebagai;

¹⁷ Hadis, Abdul, dan Nurhayati B. 2010. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. Hal. 9

Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator.¹⁸

Berdasarkan hasil pra-survei yang penulis lakukan terhadap guru-guru mengenai persepsi kinerja guru dan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain tentang komponen proses pembelajaran. Dalam hal yang akan dijadikan bahan penelitian yang mencakup beberapa indikator instrumen penilaian kinerja guru yang harus lebih ditingkatkan, terdapat enam komponen proses yang meliputi faktor-faktor atau variabel sebagai berikut :

Supardi mengemukakan :

“Komponen proses adalah proses merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membina hubungan, melaksanakan penilaian peserta didik. Melaksanakan remedial dan melaksanakan pengayaan akan membentuk kinerja guru berupa : kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan membina hubungan dengan peserta didik, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan remedial, serta kemampuan melaksanakan pengayaan”.¹⁹

Madrasah Aliyah merupakan suatu organisasi atau lembaga yang memerlukan pengelolaan terpadu baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala madrasah sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah. Koordinasi yang baik oleh kepala madrasah/sekolah melahirkan

¹⁸ <http://organisasi.org/jenis> dan macam gaya kepemimpinan, pemimpin klasik, otoriter, demokratis dan bebas manajemen sumber daya manusia. Sabtu, 25 Nopember 2017 jm. 16.

¹⁹ Loc.cit. hal. 22

pencapaian tujuan madrasah/sekolah, serta tujuan individu yang ada pada lingkungan madrasah/sekolah.

Sehubungan dengan hal yang diuraikan di atas maka perlu dilakukan penelitian untuk mendapatkan informasi berkenaan dengan “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru MAN Kota Serang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasar latar belakang dan identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Kepala madrasah kurang memiliki kesenangan berbaaur dengan para guru
2. Kepala madrasah kurang simpati terhadap guru sehingga kurang dihormati guru
3. Kepala madrasah tidak merata dalam memberikan tugas diklat, workshop, penataran, seminar dan konvrensi pendidikan kepada guru
4. Kepala madrasah kurang menekankan kepada guru supaya berperilaku baik dan adil di dalam kelas.
5. Guru kurang mengembangkan hubungan antar pribadi yang sehat dan serasi dengan peserta didik

C. Pembatasan Masalah

Masalah ini dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN Kota Serang. Gaya kepemimpinan kepala madrasah yang

dimaksudkan dalam penelitian ini adalah Seorang pemimpin perlu untuk menyeimbangkan kebutuhan tugas, tim dan individu. Pemimpin yang efektif melaksanakan fungsi dan menunjukkan perilaku yang bervariasi sesuai dengan tingkat kebutuhan situasi. Pemimpin menyeimbangkan sementara tiga lingkaran, sekaligus memastikan ikhtisar terbaik apa yang terjadi.

Indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah meliputi, 1) Perilaku kepemimpinan yang berorientasi tugas; 2) Perilaku kepemimpinan yang berorientasi tim; 3) Perilaku kepemimpinan yang berorientasi perorangan.

Kemampuan supervisi kepala madrasah yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah Supervisi Model Pengembangan yaitu model pengembangan untuk meningkatkan pembelajaran siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Indikator kemampuan supervisi kepala madrasah meliputi, 1) Pengembangan Kurikulum; 2) Observasi; 3) Pengembangan Profesional Guru.

Kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.

Indikator kinerja guru meliputi, 1) Perencanaan Pembelajaran; 2) Pelaksanaan Pembelajaran; 3) Kemampuan Membina Hubungan Dengan Peserta Didik; 4) Pelaksanaan Penilaian; 5) Program Pengayaan; 6) Melaksanakan Program Remedial.

D. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang identifikasi dan pembatasan masalah tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Madrasah baik di MAN 1 Kota Serang maupun MAN 2 Kota Serang ?
2. Bagaimana supervisi yang dilaksanakan di MAN 1 Kota Serang maupun MAN 2 Kota Serang ?
3. Bagaimana kinerja guru di MAN 1 Kota Serang maupun MAN 2 Kota Serang ?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Serang maupun MAN 2 Kota Serang ?
5. Apakah terdapat pengaruh kemampuan supervisi Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Serang maupun MAN 2 Kota Serang ?
6. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dan kemampuan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Serang maupun MAN 2 Kota Serang ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh mengenai :

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Madrasah baik di MAN 1 Kota Serang maupun MAN 2 Kota Serang.

2. Untuk mendeskripsikan supervisi yang dilaksanakan di MAN 1 Kota Serang maupun MAN 2 Kota Serang
3. Untuk mendeskripsikan kinerja guru di MAN 1 Kota Serang maupun MAN 2 Kota Serang.
4. Menganalisis gaya kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Serang.
5. Menganalisis kemampuan supervisi Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Serang.
6. Menganalisis Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dan kemampuan supervisi terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Serang.

F. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, antara lain :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung atau menunjang perluasan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya tentang korelasi gaya kepemimpinan dan kemampuan supervisi yang dilakukan kepala madrasah terhadap kinerja guru.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Peneliti Meningkatkan keilmuan peneliti serta implementasi manajemen pendidikan islam di madrasah untuk meningkatkan kinerja.
- b. Bagi Guru Sebagai masukan agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk menjadi guru yang profesional.

- c. Bagi Madrasah Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi kepada kepala madrasah sebagai pertimbangan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui SDM guru.
- d. Bagi Pemerintah Memberikan informasi kepada pemerintah khususnya Kantor Kementerian Agama Kota Serang agar meningkatkan kepemimpinan kepala madrasah dan tindakan supervisi untuk meningkatkan kinerja guru.

G. Sistematika Penulisan

Setelah Proposal Tesis disetujui selanjutnya dilakukan pencarian dan pengumpulan data melalui penyebaran angket, kemudian data diolah dan tesis disusun dengan sistematika sebagai berikut :

- Bab I Pendahuluan meliputi : Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, dan Manfaat Penelitian.
- Bab II Kerangka Teori, meliputi : Kerangka berpikir Dan Hipotesis Penelitian, Penelitian Yang Relevan, Kerangka Pemikiran Penelitian, dan Hipotesis
- Bab III Metodologi Penelitian, meliputi : Metode Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Instrumen Penelitian, dan Teknik Analisis Data.
- Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan, meliputi : Deskripsi Data, Pengujian Hipotesis. Dan Pembahasan Hasil Penelitian.

- Bab V Penutup, meliputi Kesimpulan, Implikasi dan Saran

Selanjutnya terakhir disusun abstrak.