

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan faktor yang berperan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini sejalan dengan rumusan tujuan dan fungsi pendidikan nasional yang tercantum dalam UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 3 yang berbunyi: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan bukanlah kebutuhan pelengkap yang hanya bisa diperlukan sewaktu-waktu, melainkan kebutuhan utama yang menyentuh semua aspek kehidupan. Pendidikan memegang peranan penting yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pendidikan merupakan suatu proses atau usaha dari manusia dewasa yang telah sadar akan kemanusiaannya dalam membimbing, memilih, mengajar dan menanamkan nilai-nilai serta dasar-dasar pandangan hidup pada generasi muda, agar nantinya menjadi manusia yang sadar dan bertanggungjawab akan tugas-tugas hidupnya sebagai manusia. Sesuai sifat hakiki dan ciri-ciri kemanusiaannya. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan merupakan salah satu sektor pembangunan yang sangat penting dalam

peradaban manusia untuk memajukan masyarakat. Sebagai bangsa yang sedang membangun, Indonesia menyadari betul peran pendidikan terhadap perkembangan dan kemajuan bangsa.¹

Namun dunia pendidikan saat ini menuai berbagai kritik tajam karena ketidakmampuannya dalam menanggulangi berbagai isu penting dalam kehidupan masyarakat. Ranah pendidikan yang notabene merupakan tempat masyarakat untuk mengetahui, membaca dan mengenal kepribadian, kemampuan diri, dan kompetensi dirinya, dijadikan kambing hitam pada saat masyarakat tidak mampu mencapai perubahan dalam kehidupan mereka.

Madrasah dituntut untuk mampu menyiapkan siswa dalam menghadapi dunia nyata. Di madrasah, siswa perlu disadarkan tentang harapan yang mereka pikul, tantangan yang mereka hadapi dan kemampuan yang perlu mereka kuasai. Akan tetapi upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang berkualitas.²

Masyarakat/ orangtua murid pun kadang-kadang meremehkan dan menuding guru tidak kompeten, tidak berkualitas, manakala putra-putrinya tidak bisa menyelesaikan persoalan yang ia hadapi sendiri atau memiliki kemampuan tidak sesuai dengan kemampuannya. Faktor lain yang mengakibatkan rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru yakni

¹ Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Cet ke-V*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2006, hal. 304

² Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 5

kelemahan yang terdapat pada diri guru itu sendiri, diantaranya rendahnya tingkat kompetensi profesionalisme mereka.³

Seorang guru yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka dia akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Dan demikian halnya dengan seorang guru yang mempunyai kinerja yang rendah, maka dia akan bermalas-malasan dan kurang adanya tanggung jawab, setengah-setengah dalam melaksanakan tugas keguruan, namun demikian kita tidak bisa menyalahkan guru yang berkinerja yang rendah, tentunya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak bisa diabaikan begitu saja, tetapi harus diperlukan atau dicari pemecahan sehingga faktor tersebut akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru.

Dalam pendidikan terdapat tiga bentuk pengelompokan diantaranya pendidikan formal, pendidikan informal, dan pendidikan non formal.⁴ Pada pendidikan formal terdapat lembaga sekolah yang menaungi dan terdapat seorang guru yang memiliki peran penting. Hal tersebut karena guru merupakan orang yang memiliki andil besar dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.⁵

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti diungkapkan Supriadi dalam Mulyasa bahwa: “Erat hubungannya antara

³ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), hal. 11

⁴ Binti Maunah, *Landasan Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hal. 9

⁵ Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hal. 164

mutu kepala sekolah dengan berbagi aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurutnya perilaku nakal peserta didik”. Dalam pada itu, kepala madrasah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”⁶ Sedangkan kepemimpinan yang dikemukakan oleh Reksoprodjo Handoko dalam bukunya mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁷

Kepala Madrasah sangat berperan dalam menggerakkan berbagai komponen di sekolah sehingga proses belajar mengajar di sekolah itu berjalan dengan baik. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki misi, visi, dan tujuan yang jelas, memiliki langkah-langkah atau strategi yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama tersebut. Kepala Madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan

⁶ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyuksekan MBS dan KBK*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2007), hal. 24-25

⁷ Reksoprodjo Handoko, *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku*, (Yogyakarta: BPF, 1994), hal. 66

implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya siswa, kerjasama sekolah dan orang tua, serta sosok *outcome* sekolah yang prospektif. Dalam Al-Quran dijelaskan tentang tanggung jawab seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sebagaimana dalam Q.S Anbiya berbunyi sebagai berikut:

وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ
 وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ. (الأنبياء: ٧٣) ﴿

Artinya: Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah, (QS. Anbiya (21):73)⁸

Kepala Sekolah adalah orang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dan melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada di lingkungan pada situasi tertentu agar orang lain dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepala Sekolah adalah orang yang berada di depan guru, karyawan, dan siswa sekolahnya. Kepala sekolah merupakan orang paling utama mempengaruhi para guru serta aktivitas sekolahnya dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Hal ini berdasarkan ayat Al-Quran QS. As-Sajdah menjelaskan tentang pemimpin yang dapat memberi petunjuk.

⁸ Departemen Agama RI, Al-Jumatul Ali Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung: CV Penerbit J-ART, 2005), hal. 328

﴿السَّجْدَةُ: ٢٤﴾ وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ.

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. (QS. As-Sajdah (32) :24)*⁹

Ayat Al-Quran tersebut mengandung makna bahwa pimpinan yang dapat menjalankan amanah dan memberi petunjuk merupakan tugas penting bagi kepala sekolah sehingga mampu mempengaruhi, membimbing, menggerakkan, dan memotivasi individu (guru) yang terlibat dalam tujuan pendidikan yang telah disepakati.

Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya mengelola pendidikan, harus mampu berperan sebagai administrator dan supervisor. Sebagai administrator kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan dalam memimpin pengelolaan pendidikan, dan sebagai supervisor kepala sekolah dituntut untuk mampu memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis pendidikan. Di dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan, seorang kepala sekolah harus dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolah, seperti gedung, perlengkapan atau peralatan, keuangan, kesejahteraan, sistem pencatatan atau pendataan, dan lain-lain, yang semuanya tercakup dalam

⁹ M. Abdul Ghofar, *Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsiir jilid 6*, (Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2004), hal. 433

bidang administrasi pendidikan. Dalam hal demikian kepala madrasah berperan sebagai administrator pendidikan.¹⁰

Adapun upaya kepala madrasah dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu guru beserta staf sekolah, dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan menantang sehingga dapat mendorong guru-guru beserta staf sekolah lainnya untuk selalu mengembangkan potensinya dalam melaksanakan tugas, adalah peranya sebagai supervisor.¹¹

Perkembangan kinerja guru pada tahun 2009/2010 sampai tahun 2014/2015 menunjukkan bahwa berdasarkan 7 indikator atau parameter guru maka yang bisa dihitung pada 3 jenjang pendidikan yang memiliki indikator yang lengkap, yaitu SD, SMP, dan SM. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja guru SD meningkat dari 78,69 tahun 2009/2010 menjadi 83,70 tahun 2014/2015 atau meningkat 1,24% per tahun. Kinerja guru SMP meningkat dari 77,83 tahun 2009/2010 menjadi 79,47 tahun 2014/2015 atau meningkat 0,42% per tahun. Kinerja guru SM meningkat dari 73,22 tahun 2009/2010 menjadi 75,49 tahun 2014/2015 atau meningkat 0,61% per tahun. Dengan demikian, kinerja guru dikdasmen adalah rata-rata dari ketiga jenjang pendidikan juga meningkat dari 76,58 tahun 2009/2010 menjadi 79,55 tahun 2014/2015 atau meningkat 0,76% per tahun.¹²

¹⁰ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru; Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, (Jakarta: Kencana, 2016), hal. 11-12

¹¹ *Ibid.*, hal 12

¹² Wahono, *Perkembangan Guru*, (Jakarta: Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, 2016), hal. 59

Berdasarkan kepala madrasah termasuk pemimpin formal dalam lembaga pendidikan. Diartikan sebagai kepala, karena kepala madrasah adalah pejabat tertinggi di dalam sekolah, misalnya disekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan sekolah menengah umum. Kepala madrasah merupakan penanggung jawab utama secara struktural dan administratif di sekolah. Oleh karena itu, ia memiliki staf atau pejabat yang berada di bawah pimpinanya.¹³

Sebagai kepala madrasah, ia juga berfungsi sebagai pemimpin yang menjalankan kepemimpinannya di sekolah. Para guru dan karyawan sekolah adalah bawahannya yang berada di bawah otoritas kepala madrasah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam menjalankan kepemimpinannya, kepala madrasah dibantu oleh seorang wakil kepala madrasah.

Kepemimpinan kepala madrasah memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah. Jiwa kepemimpinan kepala madrasah dipertaruhkan dalam proses pembinaan para guru, pegawai tata usaha, dan pegawai sekolah lainnya. Sebagai pemimpin, ia harus mengetahui, mengerti, dan memahami semua hal yang berkaitan dengan administrasi sekolah. Bahkan, ia harus memahami potensi yang dimiliki oleh para gurunya, sehingga komunikasi dengan para guru dan karyawan sekolah akan membantu kinerjanya, terutama untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh sekolah yang dipimpinnya.¹⁴

¹³ Herabudin, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2009), hal. 200

¹⁴ *Ibid.*, hal. 201.

Melihat peran kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan yang benar adil terhadap bawahannya utamanya masalah kinerja guru, maka dapat dikatakan kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru, serta para guru dapat mengapresiasi dirinya untu mendukung kinerja kepala madrasah sehingga adanya timbal balik, yang saling memberikan motivasi yang lebih baik, serta dapat melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab, utamanya pimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja para guru dengan prestasi yang baik.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kepala madrasah adalah adanya dorongan dalam diri kepala madrasah untuk berprestasi sehingga dengan adanya motivasi berprestasi, Kepala madrasah akan selalu mengadakan perbaikan-perbaikan yang distandarkan. Kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya selalu berorientasi pada visi dan misi sekolah serta pelaksanaan semua kegiatan harus terencana dan termuat dalam program sekolah. Oleh karena itu, maka tugas kepala madrasah selaku pemimpin di sekolah diharapkan dapat menjalankan tugasnya sebagai administrator, manajer, pemimpin sekolah, dan supervisor.¹⁵

Oleh karena itu kepemimpinan kepala madrasah memiliki arti vital dalam proses penyelenggaraan pendidikan dan telah mendapat tugas dengan pekerjaan untuk menghasilkan perubahan yang telah direncanakan, hal ini hanya bisa dilakukan oleh orang-orang yang benar profesional, yaitu

¹⁵ Syukri, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Nurul Ihsan Kabupaten Tolitoli Sulawesi Tengah*, (Makassar: Tesis Tidak Diterbitkan, 2012), hal. 4

manusia-manusia yang memiliki kompetensi dan profesionalisme di bidangnya, sehingga dapat meningkatkan dan memajukan dunia pendidikan.

Uraian di atas menunjukkan bahwa peran kepala madrasah sangat penting meningkatkan kinerja guru. Perilaku kepala madrasah yang positif dapat mendorong dan memotivasi guru untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan. Upaya atau kiat-kiat yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dapat melalui pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi dan penghargaan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan, didapatkan informasi bahwa kepala madrasah MI Prigi II adalah sosok yang tegas dalam suatu hal, tegas yang dimaksud adalah Kepala Madrasah MI Prigi II dapat membawa warga sekolah mentaati peraturan sekolah, secara sadar dan adapun bagi guru atau staf yang melanggar suatu aturan dengan tegasnya kepala madrasah akan mengingatkan atau memberi sanksi. Selain itu kepala sekolah selalu memberikan motivasi, memberi pengarahan terhadap guru apabila salah dari mereka kinerjanya kurang bagus dan datang mengajar tidak tepat waktu. kepala sekolah tidak segan-segan memberikan sebuah nasehat/ motivasi

sehingga para guru kembali mengajar dengan baik dan benar serta mentaati peraturan sekolah.¹⁶

Sementara itu, berdasarkan wawancara penulis kepada Ibu alfiyah selaku kepala madrasah, beliau menjelaskan bahwa kualitas kinerja guru di MI Prigi II belumlah sepenuhnya baik, masih ada beberapa guru yang masih membutuhkan bimbingan dari kepala madrasah.¹⁷

Madrasah Ibtidaiyah Prigi II merupakan lembaga pendidikan dibawah yayasan Ma'arif NU Trenggalek, berdiri sejak tahun 1967 kurang lebih 51 tahun melayani masyarakat di bidang pendidikan sosial agama islam, hal ini dapat menjadi tolak ukur dari masyarakat bahwa dengan memperhatikan kebutuhan pendidikan di masyarakat prigi dan sekitarnya MI Prigi II melakukan gebrakan baru dan inovasi pembelajaran yang matang.

Kebutuhan masyarakat sekarang tentang pendidikan semakin meningkat pula dengan adanya pendidikan yang bernuansa agama, MI Prigi II dengan senang hati menyambut niat baik masyarakat tersebut dengan bekerja sama dengan pihak wali murid dan tokoh masyarakat. Kerjasama yang dibangun dimulai dengan mengundang para wali murid dan tokoh masyarakat dalam kegiatan musyawarah rutin untuk memberikan masukan kritik dan saran mengenai kurikulum dan pembelajaran.¹⁸

¹⁶ Wawancara dengan Ibu Susmiati selaku Wali Kelas 2, pada tanggal 08 Desember 2020, pukul 09.40-10.25

¹⁷ Wawancara dengan Ibu Alfiyah selaku Kepala Madrasah, pada tanggal 08 Desember 2020, pukul 09.00-09.40

¹⁸ Dokumentasi MI Prigi II Watulimo Trenggalek tahun 2020

Gejala-gejala diatas menunjukkan bahwa fungsi kepala madrasah belum terlaksana secara optimal, dan selain itu kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan atau kinerja yang memadai agar mampu mengambil inisiatif atau prakarsa yang memiliki komitmen serta motivasi yang kuat untuk meningkatkan mutu kinerja guru dan sekolah secara maksimal. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Peran dan Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Prigi II Watulimo Trenggalek”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di kemukakan di atas. Maka yang akan menjadi fokus pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Prigi II Watulimo Trenggalek?
2. Bagaimana Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Prigi II Watulimo Trenggalek?
3. Bagaimana Faktor pendukung dan penghambat Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Prigi II Watulimo Trenggalek?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Prigi II Watulimo Trenggalek.
2. Memaparkan Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Prigi II Watulimo Trenggalek.

3. Untuk mengetahui bagaimana faktor pendukung dan penghambat Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Prigi II Watulimo Trenggalek.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penulisan Skripsi ini yang berjudul “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Prigi II Watulimo Trenggalek” memberikan beberapa manfaat diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori yang ada dan memberikan gambaran bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru serta mampu menambah khazanah keilmuan tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat Secara Praktis

Adapun manfaat dari penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Memberikan manfaat besar kepada peneliti dalam rangka menambah pengetahuan atau wawasan keilmuan tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk mengetahui bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan acuan untuk melaksanakan penelitian selanjutnya terutama tentang aspek meningkatkan kinerja guru, sehingga dapat memberikan informasi yang aktual dalam mengembangkan diri sendiri, dan dapat menambah wawasan, pengetahuan peneliti tentang peningkatan kinerja guru.

d. Bagi Perpustakaan IAIN Tulungagung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi penelitian di bidang Manajemen Pendidikan Islam

E. Penegasan Istilah

Untuk menghindari adanya kesalah pahaman terhadap judul yang diangkat dalam penelitian ini perlu diberikan batasan tentang penggunaan istilah yang terdapat dalam judul di atas sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

a. Peran

Istilah *Peran* dalam “Kamus Besar Bahasa Indonesia” mempunyai arti pemain sandiwara (film), tukang lawak pada permainan makyong, perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki orang yang berkedudukan di masyarakat. Sedangkan istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan, peran adalah seseorang yang diberi (atau mendapatkan) sesuatu posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut.¹⁹

¹⁹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005) hal. 254.

b. Strategi

Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditunjukkan untuk mencapai goal dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya.²⁰

c. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah berasal dari dua kata yaitu “*kepala*” dan “*sekolah*”. Kata kepala dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan kata “sekolah” diartikan sebagai sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana peran kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai: “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.²¹

d. Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban

²⁰ Mutrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif* (Jakarta: Erlangga, 2006) hal. 12

²¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999) hal. 18.

suatu perusahaan atau lembaga serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional.²²

e. Guru

Guru adalah jabatan atau profesi yang membutuhkan keahlian khusus. Pekerjaan sebagai guru ini tidak dilakukan oleh seseorang tanpa mempunyai keahlian khusus. Apa lagi jika menjadi seorang guru yang profesional maka harus menguasai seluk beluk pendidikan serta mengajar dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang harus dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu.

Pengertian dan definisi guru adalah unsur penting di dalam keseluruhan sistem pendidikan. Karena itu peranan dan kedudukan guru demi meningkatkan mutu dan kualitas anak didik harus diperhitungkan dengan sungguh-sungguh. Pengertian dan definisi guru bukan hanya sebatas pegawai yang hanya melakukan tugas tanpa ada rasa tanggung jawab terhadap disiplin ilmu yang dipikunya.²³

2. Penegasan Operasional

Secara operasional, yang dimaksud dengan peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja kepada guru atau tenaga pendidik dengan langkah-langkah yang telah ia susun berdasarkan pendekatan-pendekatan yang telah ia laksanakan

²² Rismawati dan Mattalata, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018), hal. 2

²³ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hal. 188

sebelumnya. Dengan adanya peran kepala madrasah yang mana menjadi tenaga fungsional guru diharapkan guru dapat lebih semangat dan giat dalam kerjanya.

F. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini disusun terdiri dari tiga bab, satu bab dengan bab lain ada keterkaitan dan ketergantungan secara sistematis. Artinya pembahasan dalam skripsi ini telah disusun secara berurutan dari bab pertama hingga ke tiga. Oleh karena itu, dalam pembacaan skripsi ini harus diawali dari bab satu terdahulu, kemudian bab ke dua dan seterusnya secara berurutan. Hal ini bertujuan agar pembaca mampu memahami isi skripsi secara utuh dan menyeluruh. Adapun sistematika pembahasan proposal dapat diuraikan, sebagai berikut:

1. Bagian awal

Pada bagian awal berisi halaman judul, lembar persetujuan, lembar pengesahan, lembar pernyataan keaslian, motto, persembahan, prakata, daftar table, daftar gambar, daftar lambang dan singkatan, daftar lampiran, pedoman transliterasi, abstrak, dan daftar isi.

2. Bagian inti

a. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang konteks penelitian, fokus dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

Konteks penelitian menguraikan tentang pentingnya peran Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Prigi II Watulimo Trenggalek.

Fokus dan pertanyaan penelitian menguraikan tentang pembatasan masalah penelitian dan pertanyaan tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Prigi Watulimo Trenggalek. Hal ini meliputi bagaimana peran kepala madrasah, Strategi kepala madrasah, serta faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Prigi II Watulimo Trenggalek.

Tujuan penelitian mendeskripsikan tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, strategi serta faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Prigi II Watulimo Trenggalek.

Kegunaan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan dalam bab ini berisi tentang deskripsi secara umum berisi tentang harapan peneliti, agar pembaca mampu menemukan latar belakang atau alasan secara teoritis dari sumber bacaan terpercaya dan secara praktis mampu mengetahui keadaan realistik.

Penegasan istilah. Penegasan istilah terdiri dari penegasan konseptual dan penegasan operasional. Penegasan konseptual disini berisi definisi yang diambil pendapat/teori dari pakar sesuai judul penelitian sedangkan penegasan operasional berisi definisi yang didasarkan pada sifat-sifat hal yang didefinisikan serta dapat diamati.

Sistematika pembahasan disini menjelaskan urutan yang akan dibahas dalam penyusunan skripsi.

b. Bab II Kajian Pustaka

Bab ini berisi tentang uraian tinjauan pustaka atau buku-buku teks yang berisi teori-teori besar yang digunakan dalam penelitian dan penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian.

Kajian pustaka dari penelitian ini terdiri dari tiga teori, yakni *pertama* peran kepala sekolah, *kedua* kinerja, *ketiga* guru. Dengan kata lain, bab ini berisi teori-teori tentang “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Prigi II Watulimo Trenggalek”.

c. Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini berisi tentang uraian terkait rancangan penelitian, kehadiran penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengecekan keabsahan data, tahap-tahap penelitian.

Dalam rancangan penelitian memaparkan jenis dan pendekatan yang digunakan, serta alasan menggunakan jenis dan pendekatan tersebut. Kehadiran penelitian dalam penelitian ini menjelaskan tentang karakteristik peneliti kualitatif, yaitu peneliti sebagai *human instrumen*. Dalam lokasi penelitian menguraikan tentang menguraikan tentang letak geografis sekolah yang menjadi lokasi peneliti, serta alasan pemilihan lokasi. Pada bagian data dan bagian data dan sumber data menguraikan tentang data yang didapatkan dari lapangan melalui teknik observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi. Analisis

data dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga tahap yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan dan triangulasi. Selanjutnya, diuraikan tahap-tahap penelitian yang terdiri dari tahap pra lapangan, tahap pekerjaan lapangan, tahap analisis data dan tahap penyelesaian.

d. Bab IV Paparan data dan Temuan Penelitian

Pada bab ini menguraikan tentang deskripsi data, temuan penelitian, analisis data dan proposisi penelitian.

Dalam deskripsi menyajikan paparan data kasus di MI Prigi II. Data diperoleh dari hasil observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi. Selanjutnya, temuan penelitian menguraikan tentang hasil penelitian yang disajikan dalam deskripsi data yang sesuai dengan pertanyaan penelitian.

e. Bab V Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bab ini memuat keterkaitan antara pola-pola, kategori-kategori dan dimensi-dimensi, posisi temuan atau teori yang ditemukan terhadap teori-teori temuan sebelumnya, serta interpretasi dan penjelasan dari temuan teori yang diungkapkan dari lapangan. Temuan penelitian dapat memperkuat teori sebelumnya atau menolak teori sebelumnya dengan penjelasan yang rasional. Apabila temuan penelitian merupakan penemuan baru dan sama sekali belum ada dalam

temuan atau teori sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa temuan tersebut adalah temuan baru.

f. Bab VI Penutup

Bab ini tentang kesimpulan, implikasi dan saran yang berkaitan dengan masalah-masalah actual dari temuan penelitian. kesimpulan berupa pertanyaan singkat yang merupakan inti dari hasil temuan penelitian yang telah dibahas pada bab pembahasan. Implikasi menjelaskan dampak hasil temuan penelitian terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan operasional dilapangan. Sedangkan, saran ditunjukan bagi sekola dan penelitian selanjutnya sehingga dapat dijadikan bahan wacana, renungan atau bahan kajian peneliti selanjutnya.