

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan bangsa. Kualitas pendidikan yang baik sangat bergantung pada kinerja para pendidik di lembaga pendidikan. Di Kabupaten Blitar, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) memegang peranan penting dalam mencetak generasi muda yang berakhlak mulia dan berpengetahuan luas. MAN sebagai lembaga pendidikan berbasis agama Islam tidak hanya bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang unggul dalam bidang akademik tetapi juga memiliki moral dan etika yang kuat.

Beberapa tahun terakhir, tantangan yang dihadapi oleh madrasah, terutama terkait dengan kinerja guru, semakin kompleks. Guru merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran, dan kinerja mereka sangat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, termasuk implementasi peran pengawas madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, dan budaya madrasah itu sendiri. Lembaga Pendidikan Islam harus terus berupaya meningkatkan kualitas sesuai harapan masyarakat. Seorang pemimpin lembaga Pendidikan Islam harus mau dan mampu berpikir kreatif untuk meningkatkan kualitas lembaga yang dipimpinnya.¹

¹ Muhammad Arif Syihabuddin¹, Mujamil Qomar², Prim Masrokan Mutohar, *Implementation of Quality Improvement Strategies of Islamic Education Institutions at SMP Islamic Qon Gresik Indonesia, International Journal of Social Science and Education Research Studies* ISSN(print): 2770-2782, ISSN(online): 2770-2790, Volume 03 Issue 06 June 2023, DOI: <https://doi.org/10.55677/ijssers/V03I6Y2023-07>, Impact Factor: 5.574

Guru adalah komponen kunci dalam proses pendidikan. Kualitas dan efektivitas proses belajar mengajar sangat bergantung pada kinerja guru. Guru yang berkinerja baik mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi siswa, dan mengembangkan potensi siswa secara maksimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu fokus utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Permasalahan umum yang terjadi adalah kinerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar masih menghadapi berbagai kendala. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa terdapat perbedaan kinerja guru antar madrasah. Misalnya, hasil survei nilai akademik MAN 1 Blitar pada tahun 2022 menunjukkan bahwa MAN 1 Blitar berhasil mencapai 1000 *top score* nasional dengan peringkat nasional 708. Namun, MAN 2 dan MAN 3 tidak masuk dalam peringkat tersebut. Hal ini menunjukkan adanya faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi kinerja guru di masing-masing madrasah.

Pengawas madrasah merupakan salah satu elemen yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kemampuan kerja personil madrasah terutama dalam hal pengelolaan madrasah. Salah satu tugas pengawas untuk mengendalikan pengelolaan madrasah dilakukan melalui supervisi manajerial. Supervisi manajerial esensinya adalah berupa kegiatan pemantauan, pembinaan dan pengawasan terhadap kepala madrasah dan seluruh elemen madrasah lainnya dalam mengelola, mengadministrasikan dan melaksanakan seluruh aktivitas madrasah, sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan madrasah serta memenuhi Standar Pendidikan Nasional.²

Pengawas madrasah merupakan salah satu elemen yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kemampuan kerja personil madrasah terutama dalam hal pengelolaan madrasah. Salah satu tugas pengawas untuk

²Erwin, "Implementasi Tugas Pokok Dan Fungsi Pengawas Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone", Tesis (Pascasarjana UIN Alaudin Makassar ,2020),hal.

mengendalikan pengelolaan madrasah dilakukan melalui supervisi manajerial. Supervisi manajerial esensinya adalah berupa kegiatan pemantauan, pembinaan dan pengawasan terhadap kepala madrasah dan seluruh elemen madrasah lainnya dalam mengelola, mengadministrasikan dan melaksanakan seluruh aktivitas madrasah, sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan madrasah serta memenuhi Standar Pendidikan Nasional.³

Dalam uraian diatas dapat dipahami, konsep "*das sollen*" (apa yang seharusnya) menjadi sangat relevan untuk memahami kesenjangan antara harapan ideal dan realitas di lapangan. Pengawas madrasah diharapkan dapat melakukan supervisi, pembinaan, dan pengawasan secara efektif terhadap pelaksanaan tugas guru dan kepala madrasah. Pengawasan yang ideal mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kinerja guru. Pengawas harus mampu memberikan bimbingan yang konstruktif dan mendorong peningkatan profesionalisme guru. Menurut Departemen Agama RI, pengawas yang efektif dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara signifikan.⁴ Sehingga pengawas harus dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang memadai agar dapat menjalankan peran mereka dengan efektif. Pengawas madrasah harus mampu dalam proses perencanaan supervisi akademik, pelaksanaan program, evaluasi hasil pelaksanaan program dan tindak lanjut hasil

³Erwin, "Implementasi Tugas Pokok Dan Fungsi Pengawas Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone", Tesis (Pascasarjana UIN Alaudin Makassar, 2020), hal.

⁴Departemen Agama RI. (2010). *Pedoman Supervisi Pendidikan Madrasah*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam.

evaluasi program supervisi akademik agar kualitas pendidikan di madrasah dapat meningkat secara berkelanjutan.⁵ Dengan menguasai seluruh tahapan ini, pengawas madrasah dapat memastikan bahwa program-program yang dirancang dan dilaksanakan benar-benar efektif dan relevan dengan kebutuhan guru dan siswa.

Dalam penelitian ini, konsep "das sein" (apa yang ada) menjadi sangat relevan untuk memahami kesenjangan antara harapan ideal dan realitas di lapangan. Berdasarkan data dari Kementerian Agama Kabupaten Blitar, implementasi peran pengawas madrasah sering kali dihadapkan pada kendala keterbatasan sumber daya dan dukungan yang memadai. Rasio pengawas terhadap jumlah madrasah tidak seimbang, sehingga pengawasan tidak dapat dilakukan secara optimal. Banyak pengawas yang masih berfokus pada aspek administratif daripada aspek pembinaan profesional guru.

Transisi ini membawa kita pada peran kepemimpinan kepala madrasah, yang juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Survei dari Kementerian Agama tahun 2020 menunjukkan bahwa banyak kepala madrasah yang kurang mampu membangun hubungan yang baik dengan para guru, menciptakan komunikasi yang terbuka, dan mendorong inovasi dalam metode pengajaran. Hal ini menyebabkan kurang optimalnya kinerja guru.

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif harus diwujudkan dengan memperhatikan berbagai aspek penting, seperti kepribadian, pengetahuan

⁵ Peraturan Menteri Agama RI, *Tentang Pengawas Madrasah dan Pengawas Pendidikan Agama Islam*, Nomor 2 Tahun 2012

terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepala madrasah yang mampu mengelola aspek-aspek ini dengan baik akan menciptakan budaya kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Dengan demikian, memperkuat peran kepemimpinan kepala madrasah adalah langkah krusial untuk mengatasi kesenjangan yang ada dan mencapai kondisi ideal dalam sistem pendidikan madrasah. Kepala madrasah yang ideal adalah pemimpin yang transformasional, mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan kepada guru-guru mereka. Kepemimpinan yang baik seharusnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi guru, dan memastikan visi dan misi madrasah tercapai. Robbins dan Judge menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru hingga 25%.⁶ Hal ini menunjukkan betapa besar dampak dari kepemimpinan yang baik terhadap kualitas pendidikan di madrasah.

Kepemimpinan kepala madrasah yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.⁷ Secara keseluruhan, faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap terciptanya budaya kerja yang positif di madrasah. Budaya kerja yang baik meningkatkan kepuasan dan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan di madrasah. Kepala

⁶ Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.

⁷ E Mulyasa 2018, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

madrasah yang efektif mampu membangun dan memelihara budaya kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan komitmen terhadap tujuan pendidikan.

Budaya madrasah yang ideal adalah budaya kerja yang positif, di mana terdapat nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan komitmen guru terhadap tugas-tugas mereka. Sugiyono menyatakan bahwa budaya kerja yang baik di madrasah dapat meningkatkan kinerja guru hingga 18%.⁸ Hal ini menunjukkan betapa pentingnya menciptakan dan memelihara budaya kerja yang mendukung bagi para guru. Budaya kerja yang positif tidak hanya mendorong kerjasama dan kolaborasi antar guru, tetapi juga menumbuhkan semangat inovasi dan kreativitas dalam metode pengajaran.

Sejalan dengan pengertian di atas, budaya kerja dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja didefinisikan secara sederhana sebagai cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap "kerja". Artinya budaya kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari.⁹ Implementasi dari budaya kerja tersebut merupakan turunan dari budaya organisasi. Budaya kerja adalah suatu komitmen organisasi dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, serta hasil kerja yang lebih baik.

⁸ Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.59

⁹ Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Permen Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, 4

Sehubungan dengan budaya kerja, di lingkungan Kementerian Agama memiliki pedoman sendiri terkait budaya kerja yang dituangkan dalam buku saku Nilai-nilai Budaya Kerja Kementerian Agama. Nilai-nilai budaya kerja tersebut diharapkan dapat diimplementasikan oleh seluruh aparatur Kementerian Agama, termasuk tenaga pendidik yang mengajar di lembaga pendidikan di bawah naungan Kementerian Agama. Kelima nilai budaya kerja tersebut diantaranya yakni integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, serta keteladanan.

Kajian mengenai pengaruh pengawas madrasah, kepemimpinan kepala madrasah dan budaya kerja terhadap kinerja guru atau yang relevan dengan hal tersebut telah banyak dilakukan oleh peneliti. Penelitian yang paling relevan dengan variabel di atas salah satunya adalah yang dilakukan oleh Khoirul Khobir dkk, dengan judul Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Variabel yang relevan adalah pengawas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah yang notabnya masih berkaitan dengan kinerja guru. Pada penelitian tersebut ada pengaruh yang signifikan pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru, SMP Negeri Se-Kecamatan Banyuasin III dengan nilai thitung 8,532 lebih besar dari nilai ttabel 1,995 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Pengaruh yang signifikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Banyuasin III dengan nilai thitung 4,526 lebih besar dari nilai ttabel 1,995 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Dan adanya pengaruh yang signifikan supervisi akademik

pengawas sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Banyuasin III dengan nilai thitung 112,910 lebih besar dari nilai ttabel 3,13. Hal ini menunjukkan flaktuasi kinerja guru dipengaruhi naik turunnya pengawas sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah.¹⁰

Hal serupa juga pernah dilakukan oleh Imam Taufiq, Noor Miyono, Ghufon Abdullah, Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Variabel yang relevan adalah Peran Kepala sekolah dan budaya kerja yang notabnya masih berkaitan dengan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif peran kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni sebesar 12 % terhadap kinerja guru, Ada pengaruh positif Budaya Kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni sebesar 11,8 % terhadap kinerja guru.¹¹

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara das sollen dan das sein dalam implementasi peran pengawas madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, dan budaya madrasah terhadap kinerja guru. Peneliti belum menemui apabila secara bersama seluruh dimensi pengawas

¹⁰ Khoirul Khobir dkk, Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, *Jambura Journal of Educational Management Volume 2 Nomor 2*, September 2021, Halaman 83-96 ISSN-Online: 2721-2106.

¹¹ Imam Taufiq, Noor Miyono, Ghufon Abdullah, Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, *Published in JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu... 1 February 2023 JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, eISSN: 2614-8854, Volume 6, Nomor 2, Februari 2023 (867-874), DOI: [10.54371/jiip.v6i2.1321](https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1321) Corpus ID: 256542302.

madrasah, kepemimpinan kepala madrasah dan budaya kerja diteliti untuk diketahui pengaruhnya terhadap kinerja guru di satu satuan Pendidikan.

Oleh karena itu peneliti berfokus pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Kabupaten Blitar, dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di madrasah tersebut. Dengan demikian, peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Implementasi Peran Pengawas Madrasah, Kepemimpinan Kepala Madrasah, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Kabupaten Blitar”.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Pengaruh Implementasi Peran Pengawas madrasah, Kepemimpinan Kepala Madrasah, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Blitar dapat menjadi masalah yang kompleks dalam konteks pendidikan. Berikut adalah identifikasi beberapa masalah yang mungkin muncul dalam kaitannya dengan pengaruh ketiga faktor tersebut:

- a. Kurangnya Klarifikasi Peran Pengawas Madrasah: Jika peran pengawas madrasah tidak dijelaskan dengan jelas, guru mungkin akan bingung tentang apa yang diharapkan dari mereka. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakpastian, penurunan motivasi, dan kinerja yang rendah.
- b. Kualitas Kepemimpinan Kepala Madrasah: Jika kepala madrasah kurang kompeten atau tidak efektif dalam memimpin dan mengelola madrasah, ini dapat memengaruhi budaya dan kinerja guru. Kepemimpinan yang

lemah mungkin tidak mampu memberikan arahan yang jelas atau memotivasi guru untuk melakukan yang terbaik.

- c. Budaya Kerja yang Tidak Memadai: Budaya Kerja yang tidak mendukung kerja sama, inovasi, atau pertumbuhan profesional guru dapat menghambat kinerja mereka. Budaya yang tidak ramah terhadap perubahan atau tidak memberikan dukungan yang cukup kepada guru dapat menghambat peningkatan kualitas pengajaran.
- d. Keterbatasan Sumber Daya: Pengaruh ketiga faktor ini juga dapat terbatas oleh keterbatasan sumber daya, seperti dana yang cukup, sarana dan prasarana yang memadai, dan pelatihan yang diperlukan. Tanpa sumber daya yang memadai, implementasi peran pengawas, kepemimpinan kepala madrasah, dan budaya madrasah yang positif mungkin sulit dicapai.
- e. Resistensi terhadap Perubahan: Guru madrasah yang sudah terbiasa dengan cara-cara tertentu mungkin resisten terhadap perubahan dalam peran pengawas, kepemimpinan kepala madrasah, atau budaya madrasah. Hal ini bisa menjadi hambatan besar dalam meningkatkan kinerja mereka.
- f. Kurangnya Pengembangan Profesional: Jika pengawas dan kepala madrasah tidak memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan profesional guru, maka guru mungkin tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

- g. Ketidaksesuaian Antara Tujuan dan Metode: Jika visi dan tujuan pengawas, kepala madrasah, dan budaya madrasah tidak selaras dengan tujuan pendidikan nasional atau regional, ini dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan dari guru dan apa yang mereka lakukan, yang dapat mengurangi kinerja mereka.
- h. Ketidakcocokan Nilai dan Etika: Jika nilai-nilai yang dipegang oleh guru tidak selaras dengan nilai-nilai yang dianut oleh pengawas, kepala madrasah, atau budaya madrasah, konflik dan ketidakharmonisan dapat menghambat kinerja guru.

2. Pembatasan Masalah

Untuk mengatasi masalah-masalah ini, penting untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap peran pengawas madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, dan budaya kerja terhadap kinerja guru madrasah dalam konteks tertentu.

Agar pembahasan penelitian ini tidak meluas dan menyimpang sehingga dapat terfokuskan kepada masalah-masalah pokok, maka peneliti hanya mengkaji tentang Implementasi peran pengawas madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, budaya kerja dan kinerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar sebagai berikut:

- a. Penelitian ini terfokuskan pada Implementasi Peran Pengawas Madrasah secara akademik yang berhubungan dengan supervise akademik.
- b. Kepala Madrasah sebagai *Leader* yang terfokuskan memberikan pengawasan, dan meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka

komunikasi dua arah,dan mendelegaasikan tugas.

c.Budaya kerja yang terfokuskan pada integritas,professional ,inovasi dan tanggung jawab tenaga kependidikan dalam proses pembelajaran.

d.Kinerja Guru yang berfokus pada perencanaan,pelaksanaan pembelajaran,penilaian pembelajaran dan tindak lanjut hasil penilaian pembelajaran.

e.Objek penelitian ini adalah Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Blitar yang terdiri dari MAN 1 Blitar,MAN 2 Blitar dan MAN 3 Blitar.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah ini akan membantu menjelaskan dampak peran pengawas madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, dan budaya kerja terhadap kinerja guru madrasah, serta menyediakan landasan untuk merumuskan rekomendasi dan strategi peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.Berikut adalah rumusan masalah yang dapat digunakan untuk penelitian dengan judul “Pengaruh Implementasi Peran Pengawas Madrasah ,Kepemimpinan Kepala Madrasah,dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Blitar” :

1. Bagaimana deskripsi Pengawas Madrasah ,Kepemimpinan Kepala Madrasah,Budaya Kerja dan Kinerja Guru di MAN se Kab. Blitar ?
2. Apakah ada Pengaruh Pengawas Madrasah terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah di MAN se Kab.Blitar ?
3. Apakah ada Pengaruh Pengawas Madrasah terhadap Budaya Kerja di MAN se Kab.Blitar ?

4. Apakah ada Pengaruh Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru di MAN se Kab.Blitar ?
5. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Budaya Kerja di MAN se Kab.Blitar ?
6. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MAN se Kab.Blitar ?
7. Apakah ada Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN se Kab.Blitar?
8. Apakah ada Pengaruh tidak langsung antara Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah di MAN se Kab.Blitar ?
9. Apakah ada Pengaruh tidak langsung antara Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru melalui Budaya Kerja di MAN se Kab. Blitar ?
10. Apakah ada Pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru melalui Budaya Kerja di MAN se Kab. Blitar ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut dengan judul "Pengaruh Implementasi Peran Pengawas Madrasah ,Kepemimpinan Kepala Madrasah,dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Blitar" adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan Pengaruh Pengawas Madrasah terhadap

Kepemimpinan Kepala Madrasah di MAN se Kab.Blitar .

2. Untuk menjelaskan Pengaruh Pengawas Madrasah terhadap Budaya Kerja di MAN se Kab.Blitar.
3. Untuk menjelaskan Pengaruh Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru di MAN se Kab.Blitar.
4. Untuk menjelaskan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Budaya Kerja di MAN se Kab.Blitar.
5. Untuk menjelaskan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MAN se Kab.Blitar.
6. Untuk menjelaskan Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN se Kab.Blitar.
7. Untuk menjelaskan Pengaruh tidak langsung antara Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah di MAN se Kab.Blitar
8. Untuk menjelaskan Pengaruh tidak langsung antara Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru melalui Budaya Kerja di MAN se Kab. Blitar
9. Untuk menjelaskan Pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru melalui Budaya Kerja di MAN se Kab. Blitar.

E.Kegunaan Penelitian

Penelitian dengan judul "Pengaruh Implementasi Peran Pengawas Madrasah Kepemimpinan Kepala Madrasah,dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Blitar" memiliki banyak manfaat dan kegunaan, baik untuk berbagai pihak terkait maupun dalam konteks lebih luas.

1. Secara Teoritis

- a. Untuk menemukan gambaran tentang implementasi peran manajerial pengawas, kepemimpinan kepala madrasah, dan budaya kerja terhadap kinerja guru madrasah Aliyah negeri se-kabupaten blitar menjadi informasi awal untuk perkembangan kemajuan mutu Madrasah.
- b. Sebagai bahan informasi dan kontribusi dalam khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang kepengawasan manajerial.

2. Secara Praktisi

- a. Hasil penelitian ini menjadi bahan masukan berharga bagi para praktisi pendidikan, dalam mengambil teori-teori yang tepat dan dapat diimplementasikan dalam satuan lembaga pendidikan.
- b. Manfaat bagi lembaga pendidikan khususnya Pengawas Madrasah dapat menerapkan supervisi pendidikan selanjutnya
- c. Bagi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan dapat dijadikan pelajaran hingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah.
- d. Bagi Dinas Pendidikan dan kanwil kemenag di Kabupaten Blitar untuk memotret Pendidikan di wilayahnya.

3. Secara empiris bagi penelitian selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan pembanding untuk penelitian terkait variabel-variabel yang ada didalamnya untuk masa yang

akan datang terutama mengembangkan penelitian mengenai pengaruh peran pegawai madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, dan budaya kerja terhadap kinerja guru.

F. Penegasan Istilah

Untuk memberikan kesamaan cara pandang terhadap permasalahan yang diteliti, maka istilah-istilah yang perlu diberikan penegasan adalah sebagai berikut:

1. Secara Konseptual

a. Pengawas Madrasah

Pengawas Madrasah adalah Pengawas madrasah adalah guru pegawai negeri sipil yang diangkat dalam jabatan fungsional pengawas suatu pendidikan yang tugas, tanggungjawab, dan wewenangnya melakukan pengawasan akademik dan manajerial pada madrasah.¹²

b. Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah kemampuan untuk memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.¹³

c. Budaya kerja merupakan sikap dan perilaku individu dari kelompok anggota organisasi dalam bekerja. Kesadaran dalam melakukan aktivitas pekerjaan tersebut didasari atas nilai-nilai yang diyakini oleh para anggota organisasi kebenarannya, serta hal tersebut menjadi sifat dan

¹² Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 31 Tahun 2013 Pasal 1 ayat 3.

¹³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2018), hal. 115.

kebiasaan anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.¹⁴

d.Kinerja Guru adalah kinerja merupakan pengekspresian potensi diri yang menyeluruh dari individu tersebut, karena jika tidak maka potensi yang dimiliki oleh individu tersebut akan berlangsung tidak optimal. Sedangkan menurut Rachmawati kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan¹⁵

2.Secara Operasional

a.Pengawas Madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perencanaan supervise akademik,pelaksanaan program supervise akademik,evaluasi hasil pelaksanaan program supervise akademik,dan tindak lanjut hasil evaluasi program supervise akademik.

b.Kepemimpinan Kepala Madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai *leader* dengan analisis dari kepribadian,pengetahuan terhadap tenaga kependidika,visi dan misimadrasah,kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

c.Budaya Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah budaya kerja dalam lingkup tenaga pendidik, dengan indikator yang bertolak pada

¹⁴ Suwanto, *Budaya Kerja Guru*, (Lampung: Gre Publishing, 2019), hal.14

¹⁵ Tutik Ramawati. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. (Yogyakarta: Gava Media. 2013) hal.16

Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia, diantaranya yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan.

d.Kinerja Guru yang dimaksud dalam penelitian ini diantaranya adalah perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran dan tindak lanjut hasil penilaian pembelajaran.