**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang sifat unik, menunjukan bahwa sekolah sebagai organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, di mana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia.

Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebutlah, sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang komleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa “keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah” Beberapa di antara kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka.[[1]](#footnote-1)

Kepala madrasah merupakan pemimpin yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan. Maka oleh sebab itu kepala sekolah mempunyai tugas untuk bekerja sama dengan bawahanya terutama dengan guru-guru agar apa yang diinginkan dalam melaksanakan proses pendidikan selama ini dapat berjalan dengan baik.

Kepala sekolah/madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu, setiap kepala sekolah harus memahami kunci sukses kepemimpinan, yang mencakup: pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, indikator kepemimpinan sekolah efektif, sepuluh kunci sukses kepemimpinan sekolah, model kepemimpinan kepala sekolah yang ideal, masa depan kepemimpinan kepala sekolah, harapan guru terhadap kepala sekolah, dan etika kepemimpinan kepala sekolah. Dimensi tersebut dimiliki, dan menyatu pada setiap pribadi kepala sekolah, agar mampu melaksanakan manajemen dan kepemimpinan secara efektif, efisien, mandiri, dan produktif.[[2]](#footnote-2)

Sebagaimana pendidikan yang lain, madrasah dalam proses pendidikannya memerlukan kepala sekolah/madrasah untuk mengatur sekolah/madrasah, para guru, pegawai, tatausaha, dan termasuk juga siswa, serta hubungan dengan orang tua siswa, dengan demikian, tercapai atau tidaknya tujuan madrasah sepenuhnya tergantung dari kebijakkan yang diterapkan oleh kepala madrasah terhadap seluruh kegiatan pendidikan madrasah. Dalam keberhasilan suatu sistem pendidikan di madrasah, peran kepala madrasah sebagai pimpinan sangat mempengaruhi perkembangan madrasah dan tergantung dari kepemimpinan kepala madrasah tersebut.

Dengan demikian, kepala madrasah sebagai seorang pemimpin pendidikan bertugas mengadakan pengawasan dan pembinaan kepada semua bawahanya dan mampu mempersatukan buah pikiran atau pendapat untuk bawahanya.Kepala sekolah/madrasah merupakan tenaga kependidikan yang akan memimpin tenaga kependidikan, maka kepala madrasah harus memiliki kepribadian menguasai ilmu pengetahuan, ilmu kepemimpinan, menguasai prinsip hubungan antar manusia sebagai aspek kegiatan organisasi yang ada di sekolah.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah/madrasah adalah orang yang mampu menggerakkan, membimbing, melindungi, membina, mendorong semua bawahanya sehingga tujuan yang diharapkan akan tercapai secara maksimal.

Mujamil Qomar mengutip Mulyasa mengatakan bahwa kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena mereka merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh sekolah menujutujuannya. Kepala sekolah juga seseorang yang menentukan titik pusat irama suatu sekolah[[3]](#footnote-3).

Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan madrasah. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki kepemimpinan yang baik, sehingga dalam menjalankan tugas dapat mencapai tujuan yang diinginkan kegagalan keberhasilan madrasah salah satunya ditentukan oleh kinerja guru dan kecakapanya. Selain itu juga ditentukan oleh strategi kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinan di madrasah. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin sekolah memegang peranan penting dalam kegiatan pendidikan di madrasah, termasuk kegiatan meningkatkan kinerja guru. Akan tetapi, pada kenyataanya masih banyak kepala madrasah yang belum bisa meningkatkan kinerja guru sebagai pelaksanaan proses pendidikan.

Menurut Hidayat dalam Saipul, kepemimpinan pendidikan adalah suatu kemampuan dan proses mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir, dan mengerakkan orang lain yang ada hubungan dengan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan[[4]](#footnote-4).

Selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh, dengan kata lain, para pemimpintidak hanya memerintah bawahan apa yang harus dilakukan, tetapi mempengaruhi bagaimana para bawahan melaksanakan perintahnya[[5]](#footnote-5).

Untuk melakanakan tugas tersebut setiap pemimpin harus mampu berkerjasama dengan orang-orang yang dipimpinnya untuk memberi motivasi agar melakukan perkerjaan secara ikhlas. Dengan demikian seorang pemimpin pendidikan harus memilki perasaan, seorang pemimpin juga tidak menjauhkan dirinya dari dari anggota kelompoknya dengan maksud menimbulkan perasaan takut dan kesetiaan. Justru sebaliknya hanya dengan memahami dan menghayati perasaan dan pemikiran anggota kelompoknya. Maka barulah seseorang akan diterima, dihormati, dan disegani sebagai seorang pemimpin.

Kepala madrasah personal yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan yang ada di sekolah, ia memiliki tanggung jawab yang sangat besar terhadap perkembangan personal dan keberhasilan lembaga pendidikan yang dipimpinya, kepala madrasah dalam hal ini, harus menciptakan hubungan manusiawi yang harmonis dalam rangka membina kerjasama antar personil, sehingga mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil yang optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam proses belajar mengajar di madrasah.

Menurut Soekarto Indrafacudin yang dikutip Siti Maratus Sholekah sebagai berikut:Tugas utama kepala madrasah dan guru adalah menyukseskan pendidikan dan pengajaran. Akan tetapi, kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah hendaknya memimpin guru, para pegawai, dan orang tua murid. Oleh karena itu, ia harus memiliki kemampuan mengorganisasi dan membantu para guru dalam merumuskan program supervisi serta mendorong mereka berpartisipasi dalam mencapai tujuan pendidikan madrasah.[[6]](#footnote-6)

Selain itu kepala sekolah harus menjalin hubungan kemanusian dengan stafnya, sehingga ia mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil yang optimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam proses belajar mengajar di madrasah. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur’an surat Al-Maidah ayat 2:

*Artinya: “Dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesunguhnya Allah sangat berat siksa-Nya*.[[7]](#footnote-7)

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa kita diperintahkan untuk tolong menolong dalam mengerjakan kebaikan dan kebenaran. Hal ini termasuk pokok ajaran sosial dalam Al-Qur’an. Berdasarkan ayat di atas, maka kepala Madasah hendaknya selalu melibatkan guru dalam meningkatkan kualitas sekolah yang di pimpinnya.

Dari observasi awal yang penulis lakukan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan proses pendidikan kurang sepenuhnya didukung oleh kepala madrasah, kurangnya kerjasama, bimbingan, masukan, arahan, motivasi serta dukungan yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan guru .Maka oleh sebab itu penulis merasa tertarik untuk mengambil judul “**Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Babul Falah Desa Tanjung Bunut Kec. Lembak kab. Muara Enim”**.

**B. Batasan Masalah**

Untuk menghindari penyimpangan dalam penulisan skripsi ini maka penulis membatasi penulisan ini pada “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan kinerja Guru di MTs Babul Falah Desa Tanjung Bunut”.

**C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kinerja Guru di MTs. Babul Falah Desa Tanjung Bunut?
2. Bagaimana upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan kinerja Guru di MTs. Babul Falah Tanjung Bunut?
3. Faktor-faktor apa saja yang Mempengaruhi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru?

**D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Sebagaimana rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini antara lain adalah:

1. Tujuan Penelitian
   1. Untuk mengetahui upaya kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MTs. Babul Falah
   2. Untuk mengetahui kinerja guru di MTs. Babul Falah Desa Tanjung Bunut
2. Kegunaan Penelitian
   1. Bagi penyusun

Agar dapat menambah ilmu pengetahuan

* 1. Bagi Kepala Madrasah

Agar hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi kepala madrasah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru di MTs Babul Falah Desa Tanjung Bunut.

**E. Tinjauan Pustaka**

Ada beberapa sumber kepustakaan yang dapat dijadikan oleh penulis dalam upaya menganalisis dan memahami penelitian ini:

Sebuah penelitian skripsi Rahmahllah yang berjudul “*peranan guru dan pengaruhnya terhadap prestasi siswa dalam bidang Studi Pendidikan Agama Islam di Madrasah aliyah MAN 3 palembang”*  menyatakan bahwa kemampuan mengajar guru merupakan salah satu hal yang sangat berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa dalam belajar pendidikan agama islam. Dari hasil penelitian rahmallah disimpulkan bahwa prestasi belajar siswa MAN 3 palembang pada mata pelajaran PAI sebagian besar berada pada tarap sedang

Selanjutnya Nurjana Angka Jaya dalam skripsinya: “*Problemmatika Guru Dalam Melaksanakan Pengajaran Pendidikan Agama Islam Dalam SMU Swasta di Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang”* menyatakan bahwa guru sering mengalami kendala dalam menyusun perencanaan pengajaran,menggunakan metode dan media pengelolaan kelas evaluasi dan hubungan timbal balik antara guru dengan siswa.Kendala tersebut guru kurang berupaya memberdayakan diri,berlatih serta kurangnya perhatian dan pembinaan diri,dan pembinaan dari kepala sekolah.

Abdullah Arifin dalam Skripsinya: *Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Semangat kerja Guru di SLTP PGRI Desa Alai Kec. Lembak Muara Enim* dalam penelitiannya,ia membahas tentang peranan kepala sekolah semangat kinerja guru.permasalahan yang diangkat adalah tentang upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kinerja guru dan melihat semangat kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikannya.

Novi Susanti skripsi *: Etos Kerja Kepala Madrasah dan Implikasinya Terhadap Peningkatan Kualitas Pembelajaran Guru Madrasah Aliyah Keagamaan Raudhatul Ulum Sakatiga Indralaya Ogan Ilir*, Palembang, Fakultas Tarbiyah, Raden Fatah, 2007, menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Etos kerja kepala madrasah Raudhatul Ulum Sakatiga Indralaya pada latar belakang pendidikan adalah faktor internal yang menyangkut ajaran atau yang diyakini sistem-sistem budaya agama. Adapun faktor eksternal pada semangat kerja Seseorang adalah volume upah kerja yang memenuhi kebutuhan seseorang. Upaya kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran guru adalah disiplin, memotivasi serta memberikan perhatian, menciptakan hubungan yang harmonis serta memberikan kegiatan-kegiatan diluar jam sekolah kepada siswa atau mengadakan belajar bersama pada luar jam sekolah siswa-siswi tersebut.

Asdik dalam skiripsinya yang berjudul: *Kreativitas Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Dalam Wilayah Kec Gelumbang Kab Muara Enim*, Dalam penelitian menyataan bahwa terdapat beberapa gejala yang mencul tentang pandangan para guru terhadap kretifitas Kepala Madrasah seperti kurang komunikatifnya antara kepala sekolah madrasah dengan guru, selanjutnya dilihat dari kinerja kepala madrasah yang kurang memberikan motivasi dan pengorganisir para guru sebagai bawahannya.

Dari berbagai penelitian diatas*,*disini penulis berkeyakinan bahwa pembahasan penulis tentang “ *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Babul Falah Tanjung Bunut Kec. Lembak Kab. Muara Enim”.* Ini belum pernah di teliti mau pun di tuliskan, baik dalam Kualitatif mau pun dalam bentuk Kuantitatif.

Perbedaannya adalah kalau Tri Wahyuni lebih kepada masalah kepemimpinan kepala madrasah, Haris Subroto menjelaskan tentang peranan kepala sekolah dalam meningkatkan Administrasi. Edi Candra fokus kepada strategi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepala sekolah dalam mengelolah sekolah yang dipimpinnya. Rusmita menjelaskan tentang nilai-nilai kepemimpinan yang Islami. SedangkanPenulis sendiri akan membahas tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Babul Falah Tanjung Bunut Kec. Lembak Kab. Muara Enim.

**F. Definisi Operasional**

Agar skripsi ini dapat dipahami secara jelas sehingga tidak terjadi interprestasi yang berbeda-beda diantara pembaca, maka sebaiknya penulis memberikan definisi operasional dari judul skripsi ini

Kinerja adalah *performance* unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja hasil atau hasil untuk kerja[[8]](#footnote-8)Jadi, yang di maksud kinerja dalam skripsi ini adalah hasil kerja yang di lakukan oleh guru sesuai dengan perannya dalam suatu pendidikan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Guru dalam kamus Bahasa Indonesia adalah pengajar pada sekolah sekolah[[9]](#footnote-9). Guru merupakan suatu tenaga pendidik yang benar-benar melakukan kinerjanya dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai guru atau pendidik peserta didik. Seorang guru sebagai perancang pengajaran, guru diharapkan mampu untuk merancang kegiatan belajar mengajar secara efektif dengan suasana kondusif bagi siswa. Oleh sebab itu Kepala Madrasah ikut berperan untuk mensukseskan kegiatan pembelajaran dalam membina,membimbing para guru sebagai tenaga pengajar

Adapun indikator kinerja guru adalah:

1. Guru yang slalu membuat Rencana pembelajaran atau RPP(Rencana pelaksanaan pembelajaran)
2. Guru yang slalu melaksanakan Prosedur pembelajaran dan hubungan antarpribadi
3. Guru melakukan Penilaian pembelajaran.
4. Guru tidak menyimpang dari wewenangnya.
5. Guru taat kepada aturan kedinasan.
6. Guru selalu memberikan laporan hasil kerja.[[10]](#footnote-10)

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia upaya adalah usaha atau daya[[11]](#footnote-11). Jadi yang dimaksud dalam skripsi ini adalah usaha yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.Upaya tersebut misalnya dengan memberikan motivasi, Arahan,Pembinaan terhadap para guru dan mengadakan rapat guru.

Kepala madrasah ialah “orang (guru) yang memimpin suatu sekolah[[12]](#footnote-12)”. Jadi kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Dengan demikian, keberhasilan seseorang dalam memimpin suatu sekolah ditentukan oleh kemampuannya dalam mendayagunakan sumber daya manusia dan sumber daya material dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan dalam mendayagunakan sumber tersebut tidak terlepas dari cara dan pendekatan yang dipergunakannya, sehingga sumberdaya manusia termotivasi dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Kepala madrasah merupakan pemimpin dan sekaligus manajer pada suatu institusi pendidikan.[[13]](#footnote-13) Ia sebagai salah satu kunci jaminan berhasil atau tidaknya institusi tersebut mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Dengan demikian kepala madrasah harus benar-benar memperhatikan lembaga yang ia pimpin, karena dalam mengelola madrasah, kepala madrasah harus melibatkan peran guru. Untuk itu kepala madrasah harus menciptakan hubungan yang harmonis dengan para guru, Karena pada dasarnya kinerja sebagai seorang guru sangat berperan dalam meningkatkan kulitas pendidikan.

Dalam kamus Bahasa Indonesia kata meningkatkan berasal dari kata “tingkat” yang berarti tinggi rendah martabat (kedudukan, jabatan, kemajuan, peradaban, dan sebagainya)[[14]](#footnote-14). Jadi yang dimaksud dengan meningkatkan dalam skripsi ini adalah suatu usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meninggikan kemajuan kinerja guru sebagai pendidik.

**G. Kerangka Teori**

Dalam sebuah lembaga pendidikan kepala madrasah sangat berperan penting dalam mengatur dan mengelola aktifitas pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Untuk itu kepala madrasah harus berupaya secara aktif dilingkungan sekolah atau madrasah.

Menurut Mulyasa kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajamen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki posisi sangat penting dalam menggerakan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman; khususnya untuk kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, dan seni.[[15]](#footnote-15)

Menurut Moch Idochi Anwar kepala sekolah bertanggung jawab atas tercpainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakan para bawahan kearah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam ini kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim sekolah yang konduktif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.[[16]](#footnote-16)

Menurut Mulyasa seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan disiplin terutama disiplin diri. Dalam kaitan ini pemimpin harus mampu membantu pegawai mengembangkan pola dan meningkatkan setandar perilakunya, serta menggunakan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin.[[17]](#footnote-17)

Menurut Nazarudin kepala sekolahyang profesional harus selalu meningkatkan dan mengembangkan kopetensinya dan bertujuan agar kualitas kepropesionalismenya dalam menjalankan dan memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah untuk mau bekerja sama dalam pencapaian tujuan bersama.[[18]](#footnote-18)

Oleh sebab itu Kepala Madrasah ikut berperan untuk mensukseskan kegiatan pembelajaran dalam membina,membimbing para guru sebagai tenaga pengajar. Jadi, yang dimaksud dengan kinerja guru dalam skripsi ini adalah hasil kerja yang di lakukan oleh guru sesuai dengan perannya dalam suatu pendidikan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sarana penunjang kerja yaitu alat pendukung bagi sumber belajar, sarana belajar mengajar mau pun sarana Olah Raga dan Ibadah. Sedangkan Faktor-faktor yang mempengaruh kepala sekolah adalah: keterbatasan dana, sarana dan prasarana yang masih minim, kompetensi dan profesinalisme para pendidik yang masih belum maksimal, dan input kualitasnya rendah.[[19]](#footnote-19)

Adapun indikator tugas kepala madrasah adalah:

1. Mengadakan kunjungan kelas ketika proses belajar mengajar sedang berlangsung tanpa pemberitahuan kepada guru
2. Mengadakan observasi kelas dengan jalan meneliti suasana kelas selama pelajatran berlangsung
3. Mengadakan dialog dengan guru dalam memecahkan masalah-masalah pribadi yang ada hubungannya dengan proses pembelajaran.
4. Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan memberikan sangsi kepada guru yang kurang disiplin.[[20]](#footnote-20)

Dari penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah usaha yang dilakukan kepala madrasah sebagai seorang pemimpin untuk berintraksi dengan bawahannya salah satunya guru untuk meningkatkan kinerja agar jalinan kerja sama antara kepala Sekolah dengan guru lebih baik.

**H. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menggunakan informan sebagai sumber data yang terdiri dari kepala madrasah dan guru.

1. Jenis dan Sumber
2. Jenis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif dimaksudkan adalah data yang berupa kalimat yaitu data yang digunakan untuk mengetahui tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dengan angka tentang jumlah guru, pegawai, keadaan siswa dan struktur organisasi, serta sarana dan prasarana.

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer terdiri dari kepala madrasah 1 orang, 5 guru mata pelajaran dalam wawancara tentang upaya kepala madrasah. Selain itu dikumpulkan juga data sekunder yang berkenaan dengan profil MTs Babul Falah Desa Tanjung Bunut yang digali melalui dokumentasi seperti jumlah guru, karyawan, jumlah siswa, sarana prasarana dan fasilitas.

1. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpul data yang digunakan adalah :

1. Observasi yaitu untuk mengamati dan mencatat secara sistematis tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Wawancara, teknik ini digunakan dengan mengadakan dialog langsung dengan kepala madrasah di MTs Babul Falah Desa Tanjung Bunut, untuk mengetahui upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Dokumentasi, teknik ini digunakan untuk mendapat data yang objektif mengenai sejarah sekolah, struktur organisasi, sarana prasarana, jumlah guru dan jumlah siswa di MTs Babul Falah Desa Tanjung Bunut.
4. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, teknik yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu mengambarkan, memaparkan, atau menjelaskan data yang ada dalam rumusan masalah dengan kata-kata dan kalimat yang jelas dengan melalui beberapa tahapan. Pertama, mengumpulkan data dari lapangan lalu diperiksa keabsahan dan kesohihanya kemudian diediting. Setelah selesai mengadakan pengelolaan data dengan beberapa tahapan tersebut maka tahapan selanjutnya mengadakan analisis data. Dalam penganalisaan data penulis mengunakan teknik analisis data deduktif yaitu sesuatu yang bersifat umum, lalu ditarik suatu kesimpulan secara khusus dan induktif dari dari khusus ke umum, sehingga hasil penelitian ini bisa di pahami dengan mudah.

Kemudian dilanjutkan dengan teknik analisis yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman yang dikutip oleh Saipul Annur bahwa pekerjaan analisis data dalam penelitian kualitatif haruslah diikuti langsung dengan reduksi data, penyajian data, verifikasi atau penarikan kesimpulan sebagai berikut:[[21]](#footnote-21)

1. Reduksi data, yaitu suatu proses penyederhanaan dan transformasi data ”kasar” yang muncul dari catatan tertulis dilapangan yang melalui beberapa tahap yaitu membuat ringkasan, mengkode, menulis tema, membuat gugus-gugus, membuat partis dan membuat memo.
2. Penyajian data, yaitu sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Verifikasi atau penarikan kesimpulan, yaitu makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohan dan kecocokan yaitu merupakan validitas.

**I. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menyusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab Pertama, pendahuluan, yang berisikan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, definisi operasional, kerangka teori, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua, Kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru , yang berisikan pengertian kepala madrasah, syarat-syarat menjadi kepala madrasah, fungsi dan tanggungjawab menjadi kepala madrasah, pengertian guru, serta upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Bab Tiga, Gambaran umum lokasi penelitian yang berisikan, sejarah berdirinya, letak geografis, keadaan guru, keadaan siswa, keadaan sarana prasarana dan fasilitas serta struktur organisasi di MTs Babul Falah Desa Tanjung Bunut.

Bab Keempat, Analisis data, yang berisi tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Babul Falah Desa Tanjung Bunut.

Bab Lima, Penutup, yang merupakan bab kesimpulan dan saran.

**DAFTAR PUSTAKA**

Annur, Saipul.2008. “ *Motodelogi Penelitian Pendidikan”* Palembang: Grafika Telindo Press

Anwar, Moch Idochi. 2005, “*Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan”,* jakarta: PT Telesindo

Ananda & Hamsah. 1996, “*Kamus Pintar Bahasa Indonesia*”, Surabaya: Fajar Mulya

Arikunto, Suharsimi. 1996. “*Pengelolaan Kelas Siswa dan Sebuah Pendekatan Evaluasi”,*  Jakarta: Raja Wali

Aswan Zain, Syaipul Bahri Djamarah. 2006. “ *Strategi Belajar Mengajar”* Jakarta: Rineka Cipta

Coni, Sumiawan. 1990. “ *Pendekatan Keterampilan Bagaimana Mengaktifkan Siswa Dalam Belajar”* Jakarta: Gramedia

Danim, Surdarwan. 2002. “*Dalam Upaya Peningkatan Propesinalisme Tenaga Pendidik”,* Bandung: CV. Pustaka Setia

Daryanto. 2011. “*Administrasi Pendidikan”* Jakarta: Rineka Cipta

Departemen Agama RI2005. “ *Alquran dan terjemahnya*” Surabaya: Karya Utama

Hamilik, Oemar. 2002. “*Pendekatan Guru Berdasarkan Pendidikan Kopetensi”*, jakarta: PT Bumi Aksara

Handoko, Hani*.* 1994.  *“Manajemen*”Yogyakarta: BPFE

Http.www factor-faktor yang mempengaruhi kualitas madrasah.com. akses

Http.www tugas dan peran madrasah.com akses

Munir, Abdullah. 2008. *“ Menjadi Kepala Sekolah Efektif”* Jokjakarta: Ar ruzz Media

Nazarudin ddk. 2010.” *Kepemimpinan Visioner*“ Palembang: Madrasah Development

Nurdin, Muhamad. 2004. “*Kiat Menjadi Guru Propesional”,*  Yokyakarta: Prisma Shopi

Rusman. 2009.*“Manajemen Kurikulum”* Jakarta: Rajawali Press

Rohani, Ahmad. 2004. “*Pengelolaan Pengajaran*”, Jakarta: PT Rineka Cipta

Rohiat.2008,” *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan”*  Bandung : Rafika Aditama

Sholehah, Siti Maratus.2009. “*Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatan Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Sabilul Hasanah Banyuasin. Skripsi Sarjana Pendidkan Islam*” Palembang: Perpustakaan IAIN Raden Fatah Palembang

Sughanda, Dana.1986, “*Kepemimpinan diDalam Administrasi”,* Bandung: Sinar Baru

Sukardi. 2002, “*Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konsling”* Jakarta: Rineka Cipta

Timkamus Pusat departemen pendidikan nasional RI. 2001.”*Kamus Besar Bahasa Indonesia*” Jakarta:balai pustaka,

Wahjosumidjo. 1999. “*Kepemimpinan Kepala Sekolah*” Jakarta: Raja Grafindo Persada

Mulyasa. 2008. *“Menjadi Guru Profesiosnal”* Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Qomar, Mujamil, 2007. “*Manajemen Pendidikan Islam”,* Malang Erlangga

*Pembinaan yang Dilakukan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru-Guru Sekolah Dasar, Ilmu Pendidikan*. 1998. Jilid 5 Nomor 2

1. Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah,* ( Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), hlm. 81-82 [↑](#footnote-ref-1)
2. Mulyasa. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm.16 [↑](#footnote-ref-2)
3. Mujamil Qomar. *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: Erlangga, 2007), hlm. 286-287. [↑](#footnote-ref-3)
4. Saipul Annur. *Administrasi Pendidikan*, (Palembang: Grafika Telindo, 2008), hlm. 54. [↑](#footnote-ref-4)
5. Hani Handoko*. Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 1994), hlm. 294. [↑](#footnote-ref-5)
6. Siti Maratus Sholekah. *Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatan Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Sabilul Hasanah Banyuasin. Skripsi Sarjana Pendidkan Islam*, (Palembang: Perpustakaan IAIN Raden Fatah, 2009), hlm. 23. [↑](#footnote-ref-6)
7. Departemen Agama RI. *Alquran dan terjemahnya*, (Surabaya: Karya Utama, 2005), hlm. 142. [↑](#footnote-ref-7)
8. Rusman, *Manajemen Kurikulum,* (Jakarta: Rajawali Press, 2009) hlm. 318 [↑](#footnote-ref-8)
9. Hamzah & Ananda. *Op.Cit.* hlm.143 [↑](#footnote-ref-9)
10. Rusman, *Op*.*Cit*. hlm. 75 [↑](#footnote-ref-10)
11. Hamzah & Ananda, *Kamus Pintar Bahasa Indonesia,* (Surabaya:Fajar Mulya,1996), hlm. 400 [↑](#footnote-ref-11)
12. Timkamus pusat departemen pendidikan nasional RI. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta:balai pustaka, 2001), hlm. 546. [↑](#footnote-ref-12)
13. Abdullah, Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif,* Ar Ruzzmedia [↑](#footnote-ref-13)
14. Hamzah & Ananda. *Op.Cit.* hlm. 383 [↑](#footnote-ref-14)
15. Mulyasa, *Op.cit.* hlm.17 [↑](#footnote-ref-15)
16. Moch Idochi Anwar, *administrasi pendidikan dan manajemen biaya pendidikan*, (Jakarta: PT Telesindo, 2005) hlm. 86 [↑](#footnote-ref-16)
17. Mulyasa, *Op. Cit*. hlm.118 [↑](#footnote-ref-17)
18. Nazarudin dkk, *Kuantum Jurnal Madrasah dan Kependidikan Agama Islam*, *kepemimpinan Visioner,* (Palembang: Madrasah Developmen Centre, 2010) hlm 78 [↑](#footnote-ref-18)
19. Http. www faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepala Sekolah. Com. Akses Senin 24-02-2012 html [↑](#footnote-ref-19)
20. Dana Sughanda, *Kepemimpinan diDalam Administrasi*, (Bandung; Sinar Baru, 1986), hlm. 15 [↑](#footnote-ref-20)
21. Saipul Annur., *Motodelogi Penelitian Pendidikan,* (Palembang:Grafika Telindo Press, 2008),hlm.194. [↑](#footnote-ref-21)