

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh *Lather Gulick* karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistemik yang berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang-orang bisa bekerjasama. Dikatakan sebagai kiat dan profesi oleh *Follet* karena manajemen untuk mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain untuk menjalankan tugas, yang dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi (Nanang: 2006, hlm. 1). Dalam proses pendidikan tidak dapat dipisahkan dari proses pembangunan itu sendiri karena pendidikan merupakan bagian dari integral dalam pembangunan. Pembangunan diarahkan dan bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan pembangunan sektor ekonomi yang satu dengan yang lainnya saling berkaitan dan berlangsung secara bersamaan (Hamalik: 2010, hlm. 1).

Adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat meningkatkan mutu pendidikan, baik secara formal maupun non formal yang dapat untuk membentuk manusia yang cerdas dan profesional. Begitupun kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan. Pendidikan sebagai sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa memiliki peranan yang sangat strategis. Pendidikan berkontribusi dalam mengembangkan sumber daya manusia

(SDM) yang bermutu, dengan indikator berkualitas ahli, trampil, kreatif, inovatif serta memiliki *attitude* (sikap dan perilaku yang positif).

Untuk mencapai tujuan pendidikan dibutuhkan seorang pendidik yang berkualitas dan diharapkan peserta didik menjadi generasi yang diharapkan sesuai dengan tujuan dan cita-cita bangsa. Untuk itu sebuah lembaga pendidikan formal mempunyai tanggung jawab atas tujuan tersebut dengan mengoptimalkan sumber daya manusia baik dari kalangan pendidik maupun pengelola. (Muhaimin: 2008, hlm. 232)

Pendidikan adalah faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia yang sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal itu, Pemerintah dengan sangat serius menangani bidang pendidikan. Dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Reformasi pendidikan merupakan tanggapan terhadap perkembangan tuntutan global sebagai suatu upaya untuk menyesuaikan sistem pendidikan yang mampu mengembangkan sumber daya manusia untuk memenuhi tuntutan zaman yang sedang berkembang (Rosyada: 2004, hlm. 7). Melalui reformasi pendidikan, pendidikan harus berwawasan masa depan yang memberikan jaminan bagi perwujudan hak asasi manusia untuk mengembangkan seluruh potensi dan prestasinya secara optimal guna kesejahteraan hidup di masa yang akan datang.

Dengan demikian, pendidikan merupakan wahana untuk mengembangkan potensi yang ada padadiri manusia agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan pendidikan diharapkan manusia memiliki kemampuan berfikir, kemampuan bertindak dan keterampilan agar dapat bertahan hidup atau bahkan berkembang dan menyesuaikan diri terhadap perkembangan jaman. Hal ini sejalan dengan apa yang dituangkan dalam UU.No.20 tahun 2003 pasal I tentang sistem pendidikan nasional, bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya , masyarakat bangsa dan Negara”.(SISDIKNAS: 2003, hlm.3)

Dari pengertian di atas terlihat jelas bahwa pendidikan mencakup berbagai aspek baik emosional, kecerdasan dan keterampilan. Sedangkan pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggapan terhadap tuntutan perubahan jaman. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan untuk membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermatabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggung jawab. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan bukanlah hal yang mudah, membutuhkan dan melibatkan berbagai

komponen baik itu sarana dan prasarana, fasilitas, kurikulum, dana, pengelolaan pendidikan, guru, pemerintah dan masyarakat. Apalagi dalam memasuki era globalisasi dan persaingan bebas saat ini di mana pendidikan dituntut untuk mampu membantu bangsa ini keluar dari krisis, akibat dari pesatnya penerapan teknologi informasi, tumbuhnya berbagai masalah kependudukan dan lingkungan, keterbatasan pemerintah dalam memecahkan masalah nasional, serta menonjolnya perkembangan organisasi non pemerintah.

Oleh karena itu pendidikan diharuskan untuk menerapkan berbagai prinsip yang sangat mendasar seperti mutu pendidikan dengan standar global supaya bangsa Indonesia bisa bersaing secara global, penggunaan berbagai cara belajar dengan mendayagunakan beragam sumber belajar. Hanya dengan pendidikan nasional yang tepat dapat disiapkan manusia dan masyarakat yang demokratis religius yang memiliki kemampuan untuk memahami, menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai budaya yang menjunjung tinggi kemandirian dan keunggulan. Oleh karena itu visi pendidikan nasional adalah pendidikan yang mengutamakan kemandirian, dan keunggulan yang menghasilkan kemajuan dan kesejahteraan yang berdasarkan nilai-nilai universal dan nilai-nilai luhur bangsa Indonesia.

Untuk mewujudkan hal tersebut pemerintah berupaya secara terus menerus memperbaiki sistem pendidikan nasional yang disesuaikan dengan jaman dan era otonomi daerah sekarang ini. Salah satunya adalah dengan memperbaiki manajemen system pendidikan nasional yaitu dengan diterapkannya manajemen berbasis sekolah. Paradigma baru manajemen pendidikan ini sejalan dengan UU

No.20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, UU NO.22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah, UU NO. 25 tahun1999 tentang perimbangan keuangan pusat & daerah, dan PP No.25 tahun 2000 tentang pelimpahan kewenangan pemerintah daerah & provinsi sebagai daerah otonom.

Untuk menjalankan semua itu kita memerlukan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) sebagai terjemahan dari *School Based Management*, adalah suatu pendekatan politik yang bertujuan untuk mendisain pengelolaan sekolah dengan memberikan kekuasaan kepada kepala sekolah dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam upaya perbaikan kinerja sekolah, guru, peserta didik, orang tua peserta didik dan masyarakat (Fattah: 2003, hlm.9).

Dengan Manajemen Berbasis Sekolah diharapkan setiap madrasah dapat melakukan perbaikan mutu yang berkelanjutan dan memiliki kemandirian sehingga dapat akuntabel. Adapun salah satu bagian dari Manajemen Berbasis Sekolah adalah aspek Sumber Daya Manusia, dan yang merupakan sumber daya manusia dalam hal ini adalah Kepala sekolah/madrasah dan Guru yang berkaitan langsung dengan sekolah, dan lebih spesifik lagi kepada kinerja guru di Madrasah tersebut. Sukses tidaknya pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah tentu saja ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Kepala sekolah/madrasah dan guru sebagai tenaga pelaksana inti program sekolah merupakan orang-orang yang memiliki kemampuan dan integritas profesional. Kepala sekolah/madrasah adalah manajer pendidikan profesional, yang direkrut untuk mengelola segala kegiatan sekolah. Guru-guru yang direkrut oleh sekolah adalah pendidik profesional dalam bidangnya masing-masing. Mereka

bekerjaberdasarkan pola kinerja profesional yang disepakati bersama untuk memberikan kemudahan dan mendukung pembelajaran peserta didik.

Mengingat kedua hal ini merupakan kunci keberhasilan kependidikan pada level yang paling bawah. Kita tentu saja memerlukan seorang kepala sekolah yang benar-benar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, seperti yang dikemukakan oleh (Mulyasa: 2003, hlm.42) bahwa pada umumnya, kepala sekolah di Indonesia belum dapat dikatakan sebagai manajemen profesional karena pengangkatannya tidak berdasarkan kepada kemampuan dan pendidikan profesional, tetapi lebih pada pengalamannya menjadi guru. Salah satu penyebab makin menurunnya mutu pendidikan di Indonesia menurut Mulyasa (2003,hlm. 42) adalah kurang profesionalnya para kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di tingkat lapangan.

Oleh karena itu sebagai kepala sekolah/madrasah harus bisa melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator. Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya, salah satunya adalah dengan melakukan penilaian kinerja guru.

Mengingat tingkat kepentingan tersebut, para pemimpin organisasi mutlak dan harus melakukan penilaian kinerja ini. Melalui strategi ini organisasi akan memperoleh informasi yang sangat penting tentang kinerja para guru. Informasi kinerja guru memuat program kerja setiap guru yang dinilainya, baik yang telah dilaksanakan maupun yang belum dilaksanakan. Disamping itu penilaian kinerja

yang baik akan memuat informasi sejauh mana kualitas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh guru tersebut. Penilaian kinerja guru diharapkan dapat memberikan informasi tentang kebaikan dan kendala- kendala yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lengkapya informasi tentang kinerja guru, akan sangat bermanfaat bagi pimpinan untuk membuat kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan organisasi secara keseluruhan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia atau para pegawainya, kebijakan-kebijakan tersebut bisa berupa kenaikan pangkat pegawai, pengembangan pegawai bahkan kemungkinan promosi pegawai terhadap pengisian jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi tersebut.

Sekolah/madrasah sebagai salah satu dari organisasi pendidikan yang harus melaksanakan penilaian kinerja terhadap setiap pegawainya terutama kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja terhadap guru, dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana guru-guru tersebut melaksanakan tugas-tugasnya. Penilaian kinerja guru minimal harus memuat bagaimana guru membuat persiapan mengajar, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran serta tugas-tugas lain yang mungkin dibebankan dan menjadi tanggung jawab guru. Penilaian kinerja guru, selain akan memberikan informasi terhadap kekurangan-kekurangan guru selama melaksanakan tugasnya, sekaligus melalui penilaian kinerja guru juga memuat informasi tentang kelebihan dan prestasi kerja setiap guru yang dinilainya. Penilaian kinerja yang demikian akan bermanfaat bagi guru untuk mengadakan perbaikan-perbaikan terhadap kinerjanya, sekaligus menjadi penguat dan pendorong bagi guru untuk lebih berprestasi.

Penilaian kinerja guru berlaku bagi semua guru dimana saja termasuk di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang, untuk itu diperlukan guru-guru dan kepala sekolah yang mampu untuk menghantarkan dan membimbing siswa-siswi menjadi manusia tangguh dan arif dalam mengelola sumber daya yang ada dan sehingga menjadikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 menjadi Madrasah Model di Palembang.

Dan semua itu tentu tidak akan dapat dicapai tanpa adanya dukungan dan kerjasama yang baik antara guru dan kepala madrasah dalam mencapai semua keberhasilan itu. Adanya peningkatan kinerja guru ini tidak terlepas dari adanya manajemen yang baik dari seorang kepala madrasah. banyak faktor yang berkaitan dengan guru terutama kinerjanya. Faktor ini sangat berpengaruh terhadap proses dan hasil belajar, karena bagaimanapun bagusnya kurikulum atau bahan ajar bila gurunya kurang baik tentu tidak akan menghasilkan pendidikan yang optimal.

Untuk itu kepala madrasah dituntut untuk dapat melaksanakan manajemen yang tepat dalam meningkatkan kinerja guru agar mereka dapat menyesuaikan dengan tuntutan perkembangan zaman, lebih jauh bagi kepala madrasah harus memiliki manajemen yang sesuai agar guru memiliki kompetensi profesional yang baik tentu saja akan dilihat pada kemajuan pendidikan di masyarakat, sehingga Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 menjadi Madrasah Model.

Berdasarkan uraian diatas, jelaslah bahwa manajemen kepala madrasah merupakan faktor yang utama untuk menentukan keberhasilan proses pendidikan yang berlangsung di sekolah/madrasah. Oleh karena itu, perhatian yang sungguh-

sungguh terhadap manajemen kepala madrasah akan dapat mendorong peningkatan kualitas pendidikan. Ini tidak terbatas hanya pada lembaga pendidikan umum, tetapi juga pada lembaga pendidikan keagamaan seperti madrasah. Untuk madrasah ini sebagaimana diketahui bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang merupakan salah satu lembaga pendidikan model yang tentunya menjadi unggul apabila dibandingkan dengan madrasah lainnya di Sumatera Selatan. Meski ditunjuk sebagai Madrasah Tsanawiyah Model kondisi kinerja guru belum sepenuhnya dikatakan lebih baik dan menjadi model bagi Madrasah Tsanawiyah lainnya atau yang ada lingkungan Sumatera Selatan.

Dalam pelaksanaannya madrasah tidak terlepas dari berbagai persoalan, diantaranya adalah sarana dan prasarana belajar yang belum lengkap, karakter bawahan yang berbeda dan juga masih ada yang kurang tanggap untuk bekerja secara produktif serta tidak semua guru mendukung terhadap kemajuan-kemajuan yang dicapai oleh madrasah. Akan tetapi dengan berbagai permasalahan tersebut, Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang mampu meraih banyak prestasi dan bahkan di tahun 2015 ini mampu memperoleh predikat Sekolah Adiwiyata dan Sekolah Sehat terbaik tingkat nasional. Berbagai prestasi yang telah diraih dan dengan berbagai permasalahan yang dihadapi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang ini tentu tidak terlepas dari manajemen kepala madrasah yang baik. Hal ini menarik hati penulis untuk mengadakan penelitian tentang bagaimana manajemen kepala madrasah menghadapi permasalahan tersebut sehingga Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang mampu meraih banyak prestasi.

Berdasarkan kondisi ini patut diduga bahwa masih dibutuhkan upaya peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang tertentu pada aspek kinerja guru yang lebih optimal. Untuk mengetahui informasi bagaimana penerapan manajemen kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang secara lebih mendalam, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan ini lebih lanjut.

Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka masalah yang terkait dengan manajemen kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang, dan mengingat keterbatasan kemampuan, waktu maupun hal yang lainnya maka penelitian ini hanya akan dibatasi pada analisis tentang manajemen perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi dan dalam hal ini berkenaan dengan kepala madrasah dan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini mempunyai permasalahan pokok yang dirumuskan melalui pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja gurudi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang?
2. Bagaimana pelaksanaan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang ?
3. Bagaimana pengawasan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang?
4. Bagaimana evaluasi manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan dan batasan masalah yang menjadi fokus penelitian, seperti dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan bagaimana perencanaan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang.
2. Untuk menjelaskan bagaimana pelaksanaan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang.
3. Untuk menjelaskan bagaimana pengawasan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang.
4. Untuk menjelaskan bagaimana evaluasi manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian Secara teoritis yaitu nantinya akan berguna dalam pengelolaan pendidikan, khususnya sekolah memperkaya kajian keilmuan serta pengembangan konsep tentang pengelolaan guru dan tenaga kependidikan.

Secara praktek penelitian ini akan memberikan gambaran umum kepada masyarakat dan pemerintah kota Palembang, mengenai manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yang ahirnya dapat menjadikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang sebagai madrasah percontohan bagi madrasah-madrasah lainnya dan akan dijadikan bahan masukan dan koreksi ataupun sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan penilaian.

Tinjauan Pustaka

Penelitian yang menguraikan tentang perhatian kepada analisis tentang manajemen kepala madrasah, sebenarnya sudah cukup banyak, sejauh yang penulis temukan melalui studi pendahuluan antara lain sebagai berikut:

Dewi Rayuni (2008), dalam tesisnya berjudul “Manajemen Pembelajaran MAN 3 Palembang”. Penelitian ini yakni menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menemukan bagaimana penerapan manajemen pembelajaran yang telah dilaksanakan oleh MAN 3 Palembang. Dalam penelitian ini memberikan gambaran pada dasarnya sudah melaksanakan prosedur manajemen pembelajaran yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Selanjutnya diakhir penelitiannya dapat disimpulkan bahwa diperlukan peningkatan wawasan guru MAN 3 Palembang dalam penerapan manajemen pembelajaran baik pada

aspek perencanaan, pengorganisasian maupun pengawasan. Sedangkan dalam proses pembelajaran guru di MAN 3 Palembang pada dasarnya sudah melaksanakan prosedur pembelajaran dengan menyusun rencana apabila akan melaksanakan kegiatan pembelajaran. Sedangkan upaya guru dalam meningkatkan kemampuan manajemen pembelajaran adalah melalui membaca sumber bacaan (*literatur*) di perpustakaan, mengikuti pelatihan, seminar dan berdiskusi dengan rekan sejawat. Aspek perencanaan adalah menugaskan guru menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, membuat program tahunan, membuat silabus, membuat program semester serta mengikutsertakan guru untuk mengikuti pelatihan, seminar dan lokakarya yang berkenaan dengan peningkatan kemampuan perencanaan pembelajaran.

Siti Maryam (2010) menelaah bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMPN kecamatan Lawang Kidul Kabupaten Muara Enim. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Untuk itu hasil dari penelitian ini dapat dilihat bahwa strategi kepala SMPN 1 dan 2 meneliti kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) yaitu dengan supervisi melihat kedisiplinan guru Pendidikan Agama Islam (PAI) sesuai kondisi kemampuan guru dalam berkomunikasi di lingkungan sekolah serta kemampuan berkomunikasi dengan masyarakat.

Ade Darmawan (2011) menelaah bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Lahat. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teori manajemen. Hasil dari penelitian ini yaitu peran sebagai kepala Madrasah

Tsanawiyah Negeri kota Lahat dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu sebagai perencanaan dalam meningkatkan mutu pendidikan serta peran dalam hal perbaikan mutu pendidikan. Dengan hal tersebut bahwa dalam meningkatkan mutu pendidikan maka adanya komunikasi langsung dari kepala madrasah dengan guru yang ada di madrasah tersebut.

Dengan mengacu kepada penelitian terdahulu diatas, penulis berasumsi bahwa penelitian yang telah dilakukan terdapat perbedaan. Untuk itu dari hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan penelitian, maka dalam penelitian ini akan membahas tentang manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang. Penelitian ini ditinjau dari perspektif manajemen kepala madrasah. Diantaranya perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi dari manajemen kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang.

Kerangka Teori

Dalam kerangka teori ini penulis akan kemukakan teori-teori yang dijadikan sebagai dasar untuk menganalisis manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang.

Manajemen Kepala Madrasah

Manajemen merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya yang ada mempunyai empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Hal ini sesuai dengan pendapat Terry bahwa bahwa fungsi

manajemen mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan sekolah, yang meliputi bidang proses belajar mengajar, administrasi kantor, administrasi peserta didik, administrasi pegawai, administrasi perlengkapan, administrasi keuangan, administrasi perpustakaan, dan administrasi hubungan masyarakat. Oleh sebab itu, dalam rangka mencapai tujuan organisasional, kepala sekolah pada dasarnya mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap seluruh sumber daya yang ada dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan di sekolah (Soetopo: 1984, hlm. 14).

Perencanaan (*Planning*), merupakan keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di dalam perencanaan ini dirumuskan dan ditetapkan seluruh aktivitas lembaga yang menyangkut apa yang harus dikerjakan, mengapa dikerjakan, di mana dikerjakan, kapan akan dikerjakan, siapa yang mengerjakan dan bagaimana hal tersebut dikerjakan. Kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan dapat meliputi penetapan tujuan, penegakan strategi, dan pengembangan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan. Kepala sekolah sebagai top manajemen di lembaga pendidikan Sekolah mempunyai tugas untuk membuat perencanaan, baik dalam bidang program

pembelajaran dan kurikulum, kepegawaian, kesiswaan, keuangan maupun perlengkapan.

Pelaksanaan (*actuating*), adalah aktivitas untuk memberikan dorongan, pengarahan, dan pengaruh terhadap semua anggota kelompok agar mau bekerja secara sadar dan suka rela dalam rangka mencapai suatu tujuan yang ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi. Masalah penggerakan ini pada dasarnya berkaitan erat dengan unsur manusia sehingga keberhasilannya juga ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam berhubungan dengan para guru dan karyawannya. Oleh sebab itu, diperlukan kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi, daya kreasi serta inisiatif yang tinggi dan mampu mendorong semangat dari para guru/ karyawannya. Untuk dapat menggerakkan guru atau anggotanya agar mempunyai semangat dan gairah kerja yang tinggi, maka perlu memperhatikan beberapa prinsip berikut: a). Memperlakukan para pegawai dengan sebaik-baiknya; b) Mendorong pertumbuhan dan pengembangan bakat dan kemampuan para pegawai tanpa menekan daya kreasinya; c) Menanamkan semangat para pegawai agar mau terus berusaha meningkatkan bakat dan kemampuannya; d) Menghargai setiap karya yang baik dan sempurna yang dihasilkan para pegawai; e) Mengusahakan adanya keadilan dan bersikap bijaksana kepada setiap pegawai tanpa pilih kasih.; f) Memberikan kesempatan yang tepat bagi pengembangan pegawainya, baik kesempatan belajar maupun biaya yang cukup untuk tujuan tersebut; g) Memberikan motivasi untuk dapat mengembangkan potensi yang dimiliki para pegawai melalui ide, gagasan dan hasil karyanya.

Pengawasan (*controlling*), dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku personel dalam organisasi pendidikan dan apakah tingkat pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan yang dikehendaki, kemudian apakah perlu diadakan perbaikan. Pengawasan dilakukan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan kerja sama antara guru, kepala sekolah, konselor, supervisor, dan petugas madrasah lainnya dalam institusi satuan pendidikan.

Pada dasarnya ada tiga langkah yang perlu ditempuh dalam melaksanakan pengawasan, yaitu (1) menetapkan alat ukur atau standar, (2) mengadakan penilaian atau evaluasi, dan (3) mengadakan tindakan perbaikan atau koreksi dan tindak lanjut. Oleh sebab itu, kegiatan pengawasan itu dimaksudkan untuk mencegah penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan, menilai proses dan hasil kegiatan dan sekaligus melakukan tindakan perbaikan.

Sedangkan evaluasi merupakan komponen terakhir dalam sistem proses pembelajaran. Evaluasi pembelajaran bukan saja berfungsi untuk keberhasilan peserta didik dalam proses pembelajaran, tetapi juga berfungsi sebagai umpan balik (*feedback*) bagi guru atas kinerjanya dalam manajemen pembelajaran. Melalui evaluasi kita dapat melihat kekurangan dalam pemanfaatan berbagai komponen sistem pembelajaran.

Dengan demikian manajemen kepala sekolah/madrasah merupakan salah satu supervisor yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan pelayanan terhadap peningkatan kemampuan profesionalisme guru dalam rangka mencapai proses pembelajaran yang berkualitas. Untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawab

tersebut, kepala sekolah perlu memiliki berbagai kemampuan yang diperlukan. Menurut Katz bahwa kemampuan manajerial itu meliputi *technical skill* (kemampuan teknik), *human skill* (kemampuan hubungan kemanusiaan), dan *conceptual skill* (kemampuan konseptual). Kemampuan teknik adalah kemampuan yang berhubungan erat dengan penggunaan alat-alat, prosedur, metode dan teknik dalam suatu aktivitas manajemen secara benar (*working with things*). Sedangkan, kemampuan hubungan kemanusiaan merupakan kemampuan untuk menciptakandan membina hubungan baik, memahami dan mendorong orang lain sehingga mereka bekerja secarasuka rela, tiada paksaan dan lebih produktif (*working with people*). (Wahjosumidjo: 2002, hlm. 14)Kemampuan konseptual adalahkemampuan mental untuk mengkoordinasikan, dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan organisasi. Dengan kata lain, kemampuan konseptual ini terkait dengan kemampuan untuk membuat konsep (*working with ideas*) tentang berbagai hal dalam lembaga yang dipimpinnya.

Kinerja Guru

Istilah Kinerja berasal dari kata job performane atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja guru dapat dilihat dari proses kerja atau hasil kerja. Suatu pekerjaanselalumempunyai langkah-langkah (prosedur) kerja, prosedur kerja selalu mengarah pada peningkatan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan

kerja. Apabila suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedurnya, maka akan sampai pada hasil kerjayang diinginkan. Tolok ukur dari kinerja adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan hasil kerja yang ingin dicapai. Seberapa jauh seseorang mampu melakukan pekerjaan kemudian dibandingkan dengan hasil yang dicapai dinamakan kinerja seseorang pada pekerjaan tersebut. (As'ad: 1992, hlm. 15).

Seseorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi dan sebagainya. Karena demikian pentingnya faktor kinerja guru dalam peranannya untuk meningkatkan keberhasilan pendidikan, maka menjaga dan mengupayakan agar guru memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan.

Faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru perlu segera dicari jawabannya agar masalah peningkatan mutu pendidikan, segera dapat terwujud. Guru merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. Menurut Slamet, (1992, hlm. 18) dunia pendidikan tidak akan mengalami perubahan apapun sepanjang para dosen dan guru tidak mau berubah, tidak adaptif dan antisipatif terhadap perubahan.

Peran Kepala Sekolah/Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Peran kepala sekolah/madrasah dapat diartikan sebagai ketua atau pimpinan suatu organisasi atau lembaga sedangkan madrasah adalah sekolah umum yang berciri khas Islam. (Purwanto: 2007, hlm. 26) Secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang mendapat tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. (Nawawi: 2008, hlm. 177) Untuk itu, kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Menurut UU guru dan dosen no.14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan kinerja guru merupakan tindakan pemimpin suatu sekolah/madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Untuk itu kepala sekolah/madrasah mempunyai tiga elemen yang saling berkaitan dengan kinerja guru yakni: ketrampilan, upaya, dan sifat keadaan kondisi eksternal. Tingkat ketrampilan

merupakan bahan mentah yang dibawa oleh seseorang ke tempat kerja seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan teknis. Tingkat upaya, dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperhatikan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kondisi eksternal adalah kondisi di luar diri seseorang yang mendukung produktivitas kerja.

Definisi Operasional

Dari judul yang penulis paparkan memiliki beberapa istilah penting yang bersifat konseptual dan memungkinkan memiliki pengertian yang luas. Oleh karena itu untuk memperoleh gambaran yang lebih spesifik dan menghindari multi interpretasi, maka perlu ditegaskan beberapa penggunaan istilah dalam judul penelitian ini. Sesuai dengan fokus penelitian ini ada dua istilah yang perlu didefinisikan yaitu manajemen kepala madrasah dan kinerja guru.

1. Manajemen Kepala Madrasah

Manajemen kepala sekolah/madrasah dalam penelitian ini adalah pengelolaan yang dilakukan kepala sekolah/madrasah untuk meningkatkan kinerja guru yang dimaksud kepala madrasah di sini adalah kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Model Palembang. Adapun bagian-bagian dari manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru tersebut yaitu perencanaan yang merupakan persiapan kepala madrasah dalam melaksanakan proses kinerja guru yang berkenaan dengan wawasan keilmuan guru dalam proses belajar mengajar. Pengorganisasian adalah tugas kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yakni mengorganisasikan suasana belajar serta kemampuan dalam mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi

selama proses pembelajaran berlangsung. Pelaksanaan adalah kemampuan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi di lingkungan madrasah. Sedangkan evaluasi adalah kemampuan kepala madrasah dalam menilai hasil dari kinerja guru yang telah dilaksanakan di lingkungan madrasah selama proses pembelajaran berlangsung.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru dalam pembelajaran yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan guru sesuai dengan perannya dalam tugas profesinya. Kinerja guru merupakan hal yang penting dalam upaya menciptakan pembelajaran yang berkualitas.

Kinerja guru merupakan kulminasi dari elemen yang saling berkaitan yakni, keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi ekstra (Sulistyorini, 2010 dalam Sholeh, 2007). Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyanya untuk menyelesaikan tugas pokoknya, sedangkan kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerja dan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan seorang guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberi tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka, dan akan menghambat perkembangan moral kinerja guru. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru antara lain :

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d. Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik
- e. Kemampuan mengelola kelas
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi
- g. Datang tepat waktu saat mengajar

Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono (2005, hlm. 3), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang dapat ditentukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Data yang diperoleh melalui sistematika tertentu dikumpulkan, dianalisis hingga diperoleh kesimpulan.

Dalam suatu penelitian, penentuan jenis penelitian sangat penting. Hal ini bertujuan untuk memperoleh ketepatan data sehingga ketelitian jawaban dari pertanyaan penelitian dapat terungkap dengan tepat pula. Untuk itu metode penelitian mengandung prosedur dan cara melakukan verifikasi yang diperlukan untuk memecahkan dan menjawab penelitian. Dengan kata lain metode penelitian akan memberikan petunjuk bagaimana penelitian itu dilaksanakan (Ibrahim: 2010, hlm. 16).

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur yang tertulis atau dengan cara lain dari kualitatifasi (pengukuran). Penelitian kualitatif tidak selalu mencari sebab akibat namun, lebih berupaya memahami situasi tertentu, dengan bentuk penelitian *case study* (study kasus) yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam suatu organisasi (Arikunto: 2009, hlm. 131).

Penelitian kualitatif memiliki sejumlah ciri-ciri yang membedakannya dengan jenis penelitian lainnya. Berikut ini merupakan pengkajian dan sintesis dari Bogdan dan Biklen dan Lincon dan Guba antara lain: Menggunakan latar alamiah (naturalistik), manusia sebagai alat (instrument), metode kualitatif (wawancara, pengamatan atau dokumen), bersifat deskriptif, analisis data secara induktif, teori dari dasar (grounded theory), lebih mementingkan proses dari pada hasil, adanya batasan yang ditentukan oleh fokus, adanya kriteria khusus untuk

keabsahan data (mendefinisikan, validitas, reliabilitas dan objektivitas, desain yang bersifat sementara dan hasil penelitian dapat diimplementasikan dan disepakati bersama (Moleong: 2013, hlm. 9).

Dalam penelitian kualitatif kedudukan peneliti sangat penting, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Lexy Moleong bahwa kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif harus memerlukan data yang akurat hal ini dikarenakan peneliti berperan mulai dari merencanakan, melakukan pengumpulan data, menganalisis data, menafsirkan data, sampai membuat laporan penelitian tersebut, karena itu peneliti merupakan instrument penting dalam penelitian kualitatif, peneliti dalam hal ini berperan segalanya dalam proses penelitian (Moleong: 2013, hlm. 121).

Untuk itu dalam kegiatan penelitian ini adalah mendeskripsikan secara intensif dan terperinci tentang gejala dan fenomena yang diteliti yaitu mengenai masalah yang berkaitan dengan pengembangan kurikulum atau persoalan-persoalan yang berkenaan dengan objek penelitian ini. Maka, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analisis, karena hasil dari penelitian ini berupa data deskriptif dalam bentuk kata tertulis atau lisan dan perilaku dari orang-orang yang diamati serta hal-hal yang berkaitan dan yang diperlukan dalam penelitian.

Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif yaitu jenis data yang akan diolah, didasarkan pengukuran secara kualitatif mengenai aktivitas-aktivitas yang ada di lingkungan Madrasah

Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang yakni kepala madrasah dan tenagapengajar yang ada di tempat penelitian guna mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja guru terhadap proses pembelajaran.

Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana data yang dapat diperoleh. Jadi sumber data ini menunjukkan asal informasi. Data ini harus diperoleh dari sumber data yang tepat. Jika sumber data tidak tepat maka mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan dengan masalah yang akan diteliti (Nasution: 2007, hlm. 95)

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang sebanyak-banyaknya maka melibatkan beberapa pihak sebagai sumber data yaitu data Primer yakni guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang dan kepala madrasah dengan cara melakukan wawancara. Data ini meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi manajemen kepala madrasah. Sedangkan data sekunder yaitu data yang dilakukan dengan cara observasi, dokumentasi data (berupa program kerja, kurikulum, sarana prasarana pembelajaran) dari data tersebut digunakan sebagai bahan konfirmasi serta acuan pemikiran sehingga tujuan penelitian ini dapat dicapai. Dalam rangka mempertajam analisis, informan yang dijadikan sumber data sekunder adalah kepala madrasah.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang benar-benar menggambarkan keadaan yang sebenarnya penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang sesuai

dengan data yang diinginkan. Teknik pengumpulan data ini bertujuan menjawab definisi operasional yang telah dijabarkan sebelumnya. Adapun teknik pengumpulan data tersebut antara lain yaitu:

a. Observasi

Observasi adalah suatu metode/cara untuk mendapatkan data. Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi di dalam suatu kenyataan. Dengan observasi dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang kehidupan sosial yang sukar diperoleh dengan metode lain (Nasution: 2002, hlm. 106). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode observasi dengan melibatkan diri langsung pada lembaga objek penelitian. Mengamati keadaan yang sebenarnya yaitu di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang. Dalam garis besarnya penulis mengamati dan kemudian mencatat yang berhubungan dengan aktivitas perencanaan pembelajaran, keadaan guru dan proses belajar mengajar, keadaan peserta didik, sarana parasarana yang ada di sekolah.

b. Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperoleh data dari data primer yang berkenaan dengan manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam penelitian ini dilakukan wawancara dengan informan penelitian, yaitu orang-orang yang memiliki pengetahuan dan mendalami situasi serta mereka lebih mengetahui informasi yang diperlukan berkenaan dengan masalah yang akan diteliti.

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data mengenai kondisi objektif atau profil sekolah yang dijadikan bahan penelitian, antara lain program kerja, kurikulum, fasilitas, serta sarana prasarana pembelajaran.

Teknik Analisa Data

Analisis Data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Singarimbun: 1995, hlm. 263). Semua data dianalisis dengan teknik analisis deskriptif kualitatif. Menurut Arikunto (2009, hlm. 269), analisis dengan teknik deskriptif kualitatif adalah memberikan predikat pada variabel yang diteliti sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Predikat tersebut dalam bentuk peringkat yang sebanding atau atas dasar kondisi yang diinginkan.

Menurut Pidarta (2004, hlm. 120) tahapan analisis data yaitu pengumpulan data, penyajian data, kesimpulan atau verifikasi dan reduksi data. Tahapan analisis data kualitatif adalah sebagai berikut :*Pertama*, tahap pengumpulan data yaitu dengan cara data yang langsung diambil dari sumbernya baik dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi dan dengan cara data yang diambil dari hasil mengumpulkan orang lain atau data yang ada di tempat penelitian. Kegiatan ini berlangsung seara terus menerus selama penelitian melalui tahapan membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema dan menyusun ringkasan.*Kedua*, tahapan penyajian data berupa penyampaian informasi yang diperlukan dalam penelitian berdasarkan data yang sudah direduksi dan disusun secara terarah, sehingga memberi makna pada setiap rangkuman sesuai dengan materi pokok penelitian.*Ketiga*, tahap verifikasi data penarikan kesimpulan.*Keempat*, tahap

reduksi data yang berupa pemilihan dan perhatian untuk penyederhanaan data, abstraksi dan transformasi data sementara yang diperoleh. Berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai sumber sebagai kesimpulan sementara sambil mencari data pendukung kesimpulan tersebut.

Keempat komponen tersebut saling mempengaruhi dan mempunyai keterkaitan. Pertama-tama peneliti melakukan penelitian di lapangan dengan pengumpulan data. Karena data yang dikumpulkan banyak, maka diadakan reduksi data, setelah direduksi kemudian disajikan data. Apabila ketiga tahapan tersebut selesai dilakukan, maka diambil suatu kesimpulan atau verifikasi.

Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan pada penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

Bab 1. Pendahuluan membahas tentang Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Kerangka Teori, Definisi Operasional, Metodologi Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab 2. Landasan Teori membahas tentang pengertian Kepala Sekolah/Madrasah, Tugas dan Fungsi sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, pengertian Kinerja Guru, Manajemen Kinerja Guru, Penilaian Kinerja Guru, Peran Kepala Sekolah sebagai Manager untuk Meningkatkan Kinerja Guru dan Langkah-langkah Kepala Sekolah/Madrasah untuk meningkatkan Kinerja Guru.

Bab 3. Kondisi Umum Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang, membahas tentang Sejarah Singkat, Visi dan Misi, Keadaan Kepala Sekolah/Madrasah, Keadaan Guru, Keadaan Pegawai, Keadaan Peserta Didik,

Kurikulum, Kegiatan Ekstrakurikuler, Sarana dan Prasarana di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Model Palembang.

Bab 4. Hasil analisis penelitian Manajemen Kepala Madrasah dan Kinerja Guru membahas tentang Perencanaan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru, Pelaksanaan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru, Pengawasan dan Evaluasi Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru.

Bab 5. Simpulan dan Saran.