

TESIS

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

DALAM MENINGKATKAN KINERJA AKADEMIK GURU

DI MA NU LUTHFUL ULUM PATI



Disusun Oleh :

ISTIQOMAH

21502300071

PROGRAM STUDI

MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2024

TESIS

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA AKADEMIK GURU DI MA NU
LUTHFUL ULUM PATI**



Disusun Oleh :

ISTIQOMAH

21502300071

**PROGRAM STUDI
MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

TESIS

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA AKADEMIK GURU**

DI MA NU LUTHFUL ULUM PATI

Sebagai prasyarat:

Untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Agama Islam
Dalam Program Studi S2 Pendidikan Agama Islam
Universitas Islam Sultan Agung

Oleh :

ISTIQOMAH
21502300071

PROGRAM STUDI
MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG

16 Agustus 2024

LEMBAR PERSETUJUAN

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA AKADEMIK GURU DI MA NU LUTHFUL ULUM PATI

Oleh :

ISTIQOMAH

21502300071

Pada tanggal: 16 Agustus 2024

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Muna Yastuti Madrah, M.A.
NIK. 211516027



Dr. Choeroni AH., M.Pd., M.Ag.
NIK. 2115110018

Mengetahui:

Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam

Fakultas Agama Islam

Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Ketua,

Dr. H. Agus Irfan., S.H.I.M.P.I
NIK. 210513020

ABSTRAK

Istiqomah : Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja akademik guru di MA NU Luthful Ulum Pati Semarang: Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam UNISSULA Tahun 2024.

Peran kepala madrasah dalam hal supervisi dan motivasi terhadap guru sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja akademik guru. Artinya, sebagai kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia untuk memaksimalkan proses belajar mengajar sangat *urgent*. Oleh karena itu peran Kepemimpinan Kepala Madrasah sangatlah di harapkan karena hal itu cukup memberikan kontribusi di dalam upaya memotivasi para guru atau karyawan di dalam sekolah.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan deskripsi kualitatif, Adapun metode-metodenya yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan melibatkan kepala madrasah guru di MA NU Luthful Ulum.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: perencanaan kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui evaluasi atau supervisi dengan pendekatan langsung atau tidak langsung, yang disentuh adalah hatinya sehingga tidak menyinggung perasaan serta melalui tahapan yang *stimulant* dan penghargaan. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan, memberikan teladan, membuka ruang komunikasi antara guru dan segenap unsur dalam sekolah serta motivasi yang bersifat membangun, menjadikan kendala yang ada dapat teratasi sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja akademik guru. Kendala – kendala yang dihadapi kepala madrasah dapat diatasi dengan melakukan pembinaan serta motivasi terhadap para guru dan warga sekolah, pemberdayaan, dan penyediaan sarana dan prasarana.

Kata Kunci: Peran kepemimpinan, Kinerja Akademik Guru

ABSTRACT

Istiqomah: The role of Kepemimpinan Kepala Madrasah in improving teacher academic performance at MA NU Luthful Ulum Pati Semarang: UNISSULA Islamic Religious Education Masters Program in 2024.

The role of Kepemimpinan Kepala Madrasah in education is led by the school principal. The role of the school principal in terms of supervision and motivation of teachers is very influential in improving teacher academic performance. This means that as a school principal, managing human resources to maximize the teaching and learning process is very urgent. Therefore, the role of Kepemimpinan Kepala Madrasah is highly expected because it makes quite a contribution to efforts to motivate teachers or employees in the school.

This research is qualitative research. This research collected data using qualitative descriptions. The methods were observation, interviews and documentation involving the principal teacher at MA NU Luthful Ulum.

The results of the research show that: the principal's planning as a supervisor in improving teacher performance is carried out through evaluation or supervision with a direct or indirect approach, what is touched is the heart so that it does not offend feelings and goes through stages that are stimulant and rewarding. The role of Kepemimpinan Kepala Madrasah in improving discipline, setting an example, opening up space for communication between teachers and all elements in the school as well as constructive motivation, means that existing obstacles can be overcome so that it has an impact on improving teacher performance. The obstacles faced by school principals can be overcome by providing guidance and motivation to teachers and school residents, empowering them, and providing advice and infrastructure.

Keywords: *Leadership Role, Teacher Academic Performance*

LEMBAR PENGESAHAN
PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA AKADEMIK GURU DI MA NU
LUTHFUL ULUM PATI

Oleh:

ISTIQOMAH
21502300071

Tesis ini telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam

UNISSULA Semarang

Tanggal: 27 Agustus 2024

Dewan Penguji Tesis,

Penguji I



Dr. Agus Irfan, M.P.I
NIP.210513020

Penguji II



Dr. Warsiyah, S.Pd.I, M.S.I
NIP. 211521035

Penguji III



Drs. Asmaji Muehtar, Ph.D.
NIP. 211523037

Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam

Fakultas Agama Islam

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Ketua



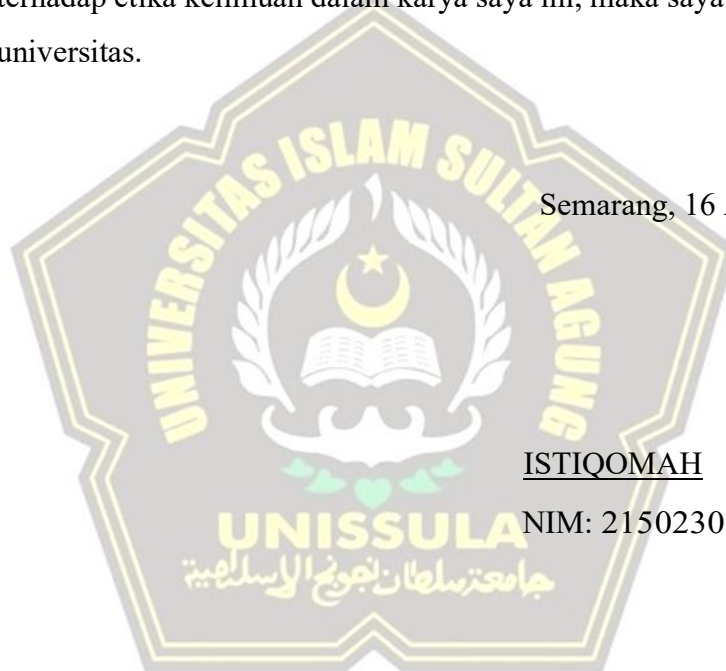
Dr. Agus Irfan, S.H.I., M.P.I
NIP.210513020

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI

Bismillahirrahmanirrohim.

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

Tesis yang berjudul: “peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja akademik guru di MA NU Luthful Ulum Pati” beserta seluruh isinya adalah karya penelitian saya sendiri dan tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik, serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dengan acuan yang disebutkan sumbernya, baik dalam naskah karangan dan daftar Pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur *plagiasi*, atau pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari pihak universitas.



Semarang, 16 Agustus 2024

ISTIQOMAH

NIM: 21502300071

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Yang telah melimpahkan, rahmat, taufik dan hidayahnya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Akademik Guru di MA NU Luthful Ulum Pati”. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, Nabi yang menjadi panutan dan teladan dalam kehidupan seluruh umat manusia serta nabi yang diharapkan syafaatnya di akhirat nanti. Amiin

Dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan berupa bimbingan dan arahan serta dorong selama peneliti studi di Universitas Islam Sultan Agung, Oleh Karena itu, penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H.,M.H. selaku rektor Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang
2. Bapak Drs. Muhtar Arifin Sholeh M.Lib., selaku Dekan Fakultas Agama Islam dan Dr.H. Agus Irfan, S.H.I.,M.P.I Sebagai ketua program studi Magister Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang
3. Ibu Dr. Muna Yastuti Madrah, M.A. selaku pembimbing I dan Bapak Dr.Choeroni AH.,M.Pd., M.Ag. selaku pembimbing II. Beliau berdua dengan sabra dan bijak telah membimbing penulis selama Menyusun tesis ini. Mereka telah begitu banyak memberikan motivasi, serta berbagai hal yang terhitung berkaitan dengan proses Pendidikan penulis di Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini

4. Tim dosen Penguji, dan dosen – dosen Program Magister Pendidikan Agama Islam Unissula Semarang yang telah banyak mencurahkan ilmu kepada penulis
5. Ibu Istiqomah, S..Pd.Si selaku Kepala MA NU Luthful Ulum yang telah mengizinkan dan mendukung penulis untuk melaksanakan penelitian di sekolah tersebut.
6. Bapak/Ibu guru MA NU Luthful Ulum yang bersedia memberikan data dan dokumen sekolah yang dibutuhkan oleh peneliti untuk menyusun tesis ini
7. Suamiku Tercinta Bapak Suparno, S.Pd. dan anak-anakku Ahmad Naf'an Abu Dzar dan Ahmad Nuril Ahsin yang telah mendo'akan, memberikan motivasi dan mendukung untuk keberhasilan studi peneliti.
8. Bapak KH.Ismail beserta Ibu Rukmini dan Bapak Suyono beserta Ibu Supik yang telah mendo'akan dan memotivasi untuk keberhasilan peneliti
9. Sahabatku Ibu Khotimah, S.Pd. dan Ibu Indazah, S.Pd. yang selalu memotivasi dan mendorong untuk keberhasilan peneliti
10. Teman – temanku MPAI Angkatan 2023 kelas RPL yang berjuang Bersama dan saling memberikan dukungan serta semangat.

Harapan dan do'a penulis semoga amal dan jasa baik semua pihak dicatat sebagai amal kebaikan oleh Allah SWT. Penulis hanya bisa mengucapkan terimakasih dan penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Maka dari itu, penulisohon maaf apabila ada kata-kata yang kurang berkenan. Semoga tesis ini bisa bermanfaat kepada berbagai pihak, khususnya untuk penulis sendiri.

Pati, 16 Agustus 2024

Penulis,

Istiqomah

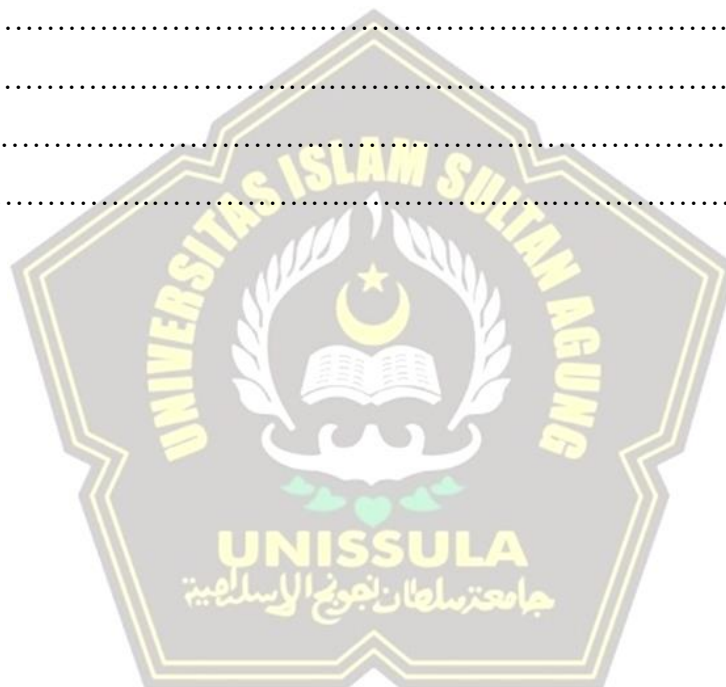


DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Prasyarat Tesis.....	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Abstrak	iv
Abstrack.....	v
Lembar Pengesahan	vi
Lembar Penyataan	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Identifikasi masalah	4
1.3.Pembatasan Masalah dan Fokus Penelitian	5
1.4.Rumusan Masalah	5
1.5.Tujuan Penelitian	6
1.6.Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Leadership.....	8
2.1.1. Pengertian Leadership.....	8
2.1.2. Fungsi Leadership.....	9
2.1.3. Kompetensi Kepala madrasah	12
2.2. Kepala madrasah Sebagai Supervisor	14
2.2.1. Pengertian Kepala madrasah Sebagai Supervisor	14
2.2.2. Fungsi Kepala madrasah Sebagai Supervisor	15
2.3. Kinerja Akademik Guru.....	16
2.3.1. Pengertian Kinerja	16
2.3.2. Pengertian Akademik dan non Akademik	20
2.4. Kajian Penelitian yang Relevan	20
2.5. Kerangka Konseptual	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Jenis Penelitian	25
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	25

3.2.1. Tempat Penelitian	25
3.2.2. waktu Penelitian	26
3.3. Subyek dan Obyek Penelitian	26
3.4. Teknik Pengumpulan Data	28
3.4.1. Teknik Observasi	28
3.4.2. Teknk Wawancara	28
3.4.3. Teknik Dokumentasi	29
3.5. Analisis Data	29
3.6. Keabsahan Data	30
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	32
4.1.Deskripsi Data	32
4.1.1. Gambaran Umum	32
4.1.2. Deskripsi Hasil Data Penelitian.....	50
4.1.2.1. Deskripsi Data Wawancara.....	50
4.1.2.2. Supervisi Kepala madrasah.....	55
4.2. Pembahasan	57
4.2.1.Kinerja Akademik guru	57
4.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.....	58
4.2.3. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah	60
4.2.3.1. Interaksi antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Guru di Sekolah	63
4.2.3.2. Kepala madrasah dalam Memberikan Pengawasan Terhadap Kinerja guru	64
4.2.3.3. Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah di lingkungan sekolah	66
4.2.3.4. Kepala madrasah Dalam Memberikan Pengarahan	67
4.2.3.5. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Akademik Guru Di MA NU Luthful Ulum Pati	70
4.2.3.6. Kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai <i>educator</i>	73
4.2.3.7. Kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai <i>Administrator</i>	75
4.2.3.8. Kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai <i>Supervisor</i>	77
4.2.3.9. Kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai <i>Leader</i>	78
4.2.3.10. Kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai <i>Motivator</i>	81
4.2.3.11. Kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai <i>Inovator</i>	82

BAB IV PENUTUP	84
5.1. Kesimpulan	84
5.2. Implementasi	85
5.2.1. Implementasi Teoritis	85
5.2.2. Implementasi Praktis	85
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	86
5.4. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87
Lampiran-Lampiran	89
Lampiran 1	89
Lampiran 2	92
Lampiran 3	94
Dokumentasi	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Guru mempunyai peranan penting dalam mencetak generasi muda yang cerdas dari segi intelektual emosional serta berbagai aspek kecerdasan lainnya. Tanpa adanya guru tentu tidak ada generasi calon – calon penerus bangsa. Hal-hal penting terkait guru seperti metode pengajaran yang diterapkan efektifitas dalam mengajar serta karakteristik guru (Suhaini et al. 2020). Oleh sebab itu salah satu aspek yang perlu dimiliki oleh guru yaitu kinerja yang baik. Kinerja guru berperan penting dalam meningkatkan hasil belajar siswa (Amtu et al. 2020). Kinerja guru mempengaruhi minat dan motivasi siswa untuk unggul dalam suatu mata pelajaran (Tambuna et al. 2021).

Kinerja seorang guru di pengaruhi oleh bebarapa faktor. Tinggi rendahnya motivasi dan disiplin kerja menjadi faktor yang menentukan tingkat kinerja guru (Fahmi et al. 2022). Besarnya kinerja guru bergantung pada faktor manajemen kinerja dan komitmen afektif terhadap organisasi (Van Waeyenberg et al.,2022). Faktor ancaman dan adanya insentif terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja guru (Dee & Wyckoff, 2015). Literatur yang ada telah mengidentifikasi faktor – faktor besar yang berpengaruh seperti kondisi kerja dukungan administratif dan perilaku siswa yang berdampak pada kinerja guru (Tehseen &Hadi, 2015).

Pemimpin merupakan pribadi yang mempunyai kemampuan lebih pada suatu aspek tertentu, sehingga dapat memotivasi dan menggerakkan pengikut atau bawahan. Hal tersebut dilakukan secara bersama – sma melalui satu aktivitas untuk mencapai suatu tujuan. Kelebihan pemimpin sebagai predisposisi merupakan bakat yang dibawa sejak lahir sehingga seorang pemimpin memiliki keluwesan dan kewibawaan dalam mengarahkan serta membimbing bawahan. (Edhy Susatya, 2023 Hal: 7-8).

Keterampilan Kepemimpinan Kepala Madrasah sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Akan tetapi skill ini tidak dapat dimiliki oleh semua orang. Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah fungsi manajemen yang bertujuan untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi orang lain untuk melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang direncanakan demi tercapainya sasaran dan tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan proses dimana pemimpin mempengaruhi anggotanya untuk mencapai suatu tujuan. Sikap kepemimpinan penting bagi setiap manajer karena dengan sikap inilah tujuan organisasi dapat tercapai. Setiap pemimpin tentunya memiliki

karakter dan latar belakang yang berbeda. Karakter merupakan nilai bawaan sedangkan latar belakang dapat berupa pengetahuan, pengalaman, pengaruh lingkungan, kondisi dan situasi organisasi, dll. Perbedaan karakter dan latar belakang setiap pemimpin mengakibatkan setiap pemimpin memiliki gaya tersendiri dalam mempengaruhi anggotanya, atausering disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dipilih oleh seorang pemimpin dapat membuat atau menghancurkan keberhasilan atau bahkan kegagalan suatu organisasi. (Nur Kholidah Lilik, 2023).

Kepemimpinan Kepala Madrasah yang ada dalam suatu pendidikan adalah kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai leader harus bisa mempengaruhi guru – guru, tenaga kependidikan dan siswa serta para warga sekolah yang ikut berperan demi keberlangsungan sekolah tersebut.

MA NU Luthful Ulum Pati pada hakikatnya merupakan suatu Lembaga yang bergerak dalam Pendidikan dalam kerangka Pendidikan nasional. Sebagai sebuah Lembaga Pendidikan MA NU Luthful Ulum Pati mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai mulai dari tujuan kurikuler, tujuan institusi, sampai tujuan Pendidikan nasional yang telah ditentukan oleh pemerintah. Pencapaian tujuan Pendidikan nasional tersebut maka diperlukan personil sekolah mulai dari kepala madrasah sampai kepada penjaga sekolah yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan tugasnya sehari – hari. Dalam struktur organisasi dijelaskan tugas dan kewenangan masing – masing komponen sekolah yang disesuaikan dengan hirarki jabatan. Kegiatan utama Pendidikan di MA NU Luthful Ulum Pati dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran.

Undang – undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3 menyebutkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. (Hamdani, 2011:149).

Salah satu unsur sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pendidikan adalah kepala madrasah. Tujuan sebuah Lembaga Pendidikan akan tercapai bila seorang kepala madrasah mau dan mampu membangun komitmen serta bekerja keras untuk menjadikan sekolah yang dipimpinnya menjadi sekolah yang berkualitas dan menjadi terbaik di daerahnya (Syaiful Sagala,2012:124).

Kepala madrasah sebagai pemimpin (Leader) berperan memberikan bantuan kepada guru agar kinerja guru bisa sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, hal tersebut dapat dilaksanakan melalui supervisi.

Selanjutnya dalam permendiknas No.13 tahun 2007 tentang standar kepala madrasah/madrasah juga dijelaskan bahwa diantara kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah adalah kompetensi supervisi. (Mukhtar dan Iskandar;2009:470).

Kepala madrasah sebagai salah satu komponen sekolah yang memegang peran sentral dalam menghimpun, menginfestasikan dan menggerakkan secara optimal seluruh potensi dan sumber daya yang terdapat disekolah menuju tujuan yang di tetapkan.

Kepala madrasah harus bertindak sebagai manajer dan pemimpin (leader) yang efektif. Sebagai manajer yang baik; kepala madrasah harus mampu mengatur agar potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah. Hal ini dapat dilakukan jika kepala madrasah mampu melakukan fungsi – fungsi manajemen dengan baik yang meliputi: (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) pengarahan; dan (4) pengawasan. Dari segi kepemimpinan; seorang kepala madrasah mungkin perlu mengadopsi gaya kepemimpinan agar semua potensi yang ada di madrasah dapat berfungsi secara optimal.

Dalam iklim organisasi yang kompetitif, tidak cukup dengan Langkah kerja yang teliti, rasional, sistematis, dan terprogram secara baik, tetapi juga diperlukan keahlian mendorong para personel untuk bekerja penuh semangat dan bisa merubah perilaku orang kearah lebih baik, salah satu cara tersebut adalah dengan melaksanakan supervisi kepada guru – guru yang ada di sekolah.

Dengan adanya pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala madrasah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap professional guru. Sikap professional guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan mutu pembelajaran, karena selalu berpengaruh pada perilaku dan aktivitas keseharian guru. Perilaku professional akan lebih diwujudkan dalam diri guru apabila institute tempat ia bekerja memebri perhatian lebih banyak pada pembinaan, pembentukan dan pengembangan sikap professional. (Noor Asiyah,2021:3).

Pada penelitian ini, pembahasan lebih kepada supervisi akademik karena berkaitan dengan program dan teknik – teknik yang digunakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja akademik guru.

Uraian di atas menunjukkan betapa penting peran kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi akademik, kepala madrasah adalah posisi sentral dalam mengelola

madrasah, untuk itu dibutuhkan kemampuan *supervisor* yang handal sesuai dengan target yang harus dicapai, di samping mampu mengelola sekolah, kepala madrasah juga dituntut mampu menerapkan supervisi terhadap guru – gurunya agar meningkatnya kinerja akademik serta mutu pembelajaran di lingkungan sekolah yang dipimpinnya.

Guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsionalnya, karena Pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas. Berkaitan dengan kinerja guru, Hilman Taufik dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa “Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan merupakan permasalahan adalah aspek kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar”. (Noor Asiyah, 2021:4).

Dari uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul “*Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja akademik Guru di MA NU Luthful Ulum Pati*”.

1.2. Identifikasi Masalah

Peneliti tertarik mengambil judul penelitian Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja akademik Guru di MA NU Luthful Ulum Pati karena dalam pengamatan sebelumnya terdapat beberapa masalah diantaranya yaitu:

1. Kurang efektifnya perencanaan dan pelaksanaan program supervisi yang telah di buat oleh kepala madrasah sebagai *leader*.
2. Kepala madrasah kurang memahami teknik – teknik supervisi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Pelaksanaan supervisi tidak sesuai jadwal karena padatnya jadwal kegiatan guru sehingga menjadi penghambat pelaksanaan supervisi kepala madrasah terhadap guru.
4. Guru kurang memahami tentang pentingnya supervisi kepala madrasah sehingga pembinaan yang dilakukan kurang maksimal dalam meningkatkan kinerja akademik guru.
5. Kinerja akademik guru masih belum usai

6. Kinerja akademik guru masih rendah karena adanya faktor internal dan eksternal.
7. Sebagian guru hanya memahami bahwa tugas guru hanya mengajar di kelas
8. Kesiapan seorang guru sebelum melaksanakan pembelajaran terkadang kurang diperhatikan khususnya dalam hal pembuatan perangkat pembelajaran.

1.3. Pembatasan Masalah dan Fokus Penelitian

Dari identifikasi masalah yang sudah dijabarkan diatas, peneliti membatasi penelitian sebagian guru hanya memahami bahwa tugas guru hanya untuk mengajar di kelas dan kesiapan seorang guru sebelum melaksanakan pembelajaran terkadang kurang diperhatikan khususnya dalam hal pembuatan perangkat pembelajaran di MA NU Luthful Ulum Pati.

Sedangkan fokus penelitian ini pada peran Kepemimpinan Kepala Madrasah (Kepemimpinan) dalam meningkatkan kinerja akademik guru, yaitu peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja akademik seorang guru melalui program supervisi, yang didalamnya meliputi perencanaan, pelaksanaan, teknik dan tindak lanjut supervisi yang digunakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja akademik guru di MA NU Luthful Ulum Pati.

1.4. Rumusan Masalah

Setelah diketahui masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kinerja akademik guru di MA NU Luthful Ulum Pati?
2. Bagaimana peran *Kepemimpinan Kepala Madrasah* dalam meningkatkan kinerja akademik guru di MA NU Luthful Ulum Pati?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan tentang kinerja akademik guru di MA NU Luthful Ulum Pati.
2. Untuk mendeskripsikan peran Kepemimpinan Kepala Madrasah (kepemimpinan) meningkatkan kinerja akademik guru di MA NU Luthful Ulum Pati.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yaitu :

a. Secara teoritik akademik

1. memberikan informasi tentang kinerja akademik guru
2. Memberikan informasi tentang program – program dan Teknik – Teknik supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja akademik guru
3. Menambah khazanah keilmuan sebagai bahan kajian untuk mandalami dan mengembangkan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja akademik guru
4. dapat memberikan sebuah kontribusi yang positif bagi dunia Pendidikan khususnya probelematika dalam supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja akademik guru di MA NU Luthful Ulum Pati.

- #### **b. Secara praktik penelitian ini dapat berguna sebagai masukan dalam bahan evaluasi bagi Madrasah Aliyah NU Luthful Ulum Pati dalam rangka meningkatkan kinerja akademik guru. Penelitian ini juga bisa digunakan sebagai acuan Kementerian Agama dalam rangka peningkatan kemampuan supervisi kepala madrasah, sebagai upaya meningkatkan kinerja guru.**

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Kepemimpinan*

2.1.1. *Pengertian Kepemimpinan*

Dalam Bahasa Inggris kepemimpinan sering disebut leader dari akar kata to lead dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau leadership. Kepala madrasah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan Pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga Pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang di pimpinnya . jika dilihat dari syarat guru untuk menjadi kepala madrasah, kepala madrasah bisa dikatakan sebagai jenjang karier dari jabatan fungsional guru. Apabila seorang guru memiliki kompetensi sebagai kepala madrasah dan telah memenuhi persyaratan atau tes tertentu maka guru tersebut dapat memperoleh jabatan kepala madrasah. (Noor Asiyah,2021 : 50)

Menurut istilah kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau group untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Jadi, kepemimpinan adalah kesanggupan menggerakkan sekelompok manusia kearah tujuan Bersama sambil menggunakan daya badan dan rohani yang ada dalam kelompok tersebut. Lebih lanjut dia menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan unsur dinamis yang sanggup mengkaji masa lampau, menelaah masa kini dan menyoroti masa depan, untuk kemudian berani mengambil keputusan yang dituangkan dalam Tindakan.

Kepemimpinan dalam konteks sekolah membantu memberi makna dan tujuan terhadap kepemimpinan antara pemimpin, staf, siswa, orang tua dan masyarakat sekolah yang lebih luas. Kepemimpinan bukanlah hanya masalah apa yang harus dilakukan pemimpin namun tergantung bagaimana pemimpin menjadikan orang merasakan tentang

dirinya dalam situasi kerja. Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Tugas seorang pemimpin seperti kepala madrasah misalnya menyangkut bagaimana kepala madrasah bertanggung jawab atas sekolahnya dalam melaksanakan berbagai kegiatan, seperti bagaimana mengelola berbagai masalah menyangkut pelaksanaan administrasi sekolah, pendayagunaan sarana dan prasarana dalam mewujudkan sekolah sebagai wiyata mandala. Fungsi utama kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru – guru dapat mengajar dan peserta didik bisa belajar dengan baik. (Noor Asiyah,2021:51)

Sebagai pemimpin pendidikan kepala madrasah menghadapi tantangan yang berat, untuk itu ia harus memiliki kesiapan yang memadai. Oleh karena itu, posisi kepala madrasah merupakan masa depan madrasah “kegagalan dan keberhasilan madrasah banyak di tentukan oleh kepala madrasah, karena mereka merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak dilakukan sekolah tersebut menuju tujuan. (Noor Asiyah,2021:51)

2.1.2. Fungsi *Kepemimpinan Kepala Madrasah*

Kepemimpinan diterjemahkan kedalam istilah sifat – sifat, perilaku pribadi pengaruh terhadap orang lain. Pola pola interaksi hubungan kerjasama antar peran kedudukan dari suatu jabatan administrasi dan persepsi lain – lain tentang pengaruh. Fungsi kepemimpinan berarti suatu usaha dan harus dilakukan oleh pemimpin sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Dengan kata lain seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan yang baik. Fatonah (2017: 114) mengemukakan pendapat bahwa kepemimpinan

terkhusus dalam ranah kependidikan di maknai sebagai kesanggupan seorang individu dalam membimbing, menggerakkan dan mengarahkan anggota atau bawahannya berkenaan dengan implementasi proses Pendidikan dan pengajaran dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Rohmat (2016) menyederhanakan ketujuh fungsi kepemimpinan Pendidikan menjadi 2 fungsi yaitu manager dan leader. Pertama, Manager mencakup dalamnya fungsi administrator, dan supervisor dengan tugas dan tanggung jawab dalam hal :

- (1) *Planning* (perencanaan) mencakup kemampuan menentukan tujuan organisasi dan pencapaian tujuan.
- (2) *Organizing* (pengorganisasian) mencakup: kemampuan menghimpun dan mngkoordinasi SDM; kemampuan menghimpun dan mengkoordinasi sumber – sumber material institusi Pendidikan; kemampuan menentukan sumber daya yang dibututhkan institusi pendidikan.
- (3) *Staffing* (penyusunan personalia) mencakup: kemampuan penentuan kebutuhan SDM; kemampuan mengadakan rekrutmen; kemampuan mengadakan sampai selesai; pelatihan dan pengembangan SDM; kemampuan mengadakan orientasi pada tenaga pendidikdan staf administrasi.
- (4) *Leading* (pengarahan) mencakup: kemampuan – kemampuan untuk memberikan arahan bagi para tenaga pendidik dan staf administrasi.
- (5) *Controlling* (pengawasan) mencakup: kemampuan mengadakan strategi untuk mengdakan perubahan; kemampuan Menyusun strategi untuk control terhdap proses pencapaian tujuan.

Kedua *Leader* mencakup di dalamnya fungsi sebagai innovator dan motivator.

Fungsi kepemimpinan dalam Pendidikan untuk mencapai tujuan Pendidikan, tentu adanya fungsi pemimpin dalam menjalankan tugasnya didalam sebuah kepemimpinan. Adapun fungsi kepemimpinan dapat terdiri dari sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan. Seorang pemimpin harusnya membuat perencanaan yang matang dalam organisasi maupun Pendidikan baik itu untuk diri sendiri maupun anggotanya.
2. Fungsi memandang ke depan. Seorang pemimpin yang selalu memandang ke depan mampu melewati dan mewaspadaai apapun yang akan terjadi, dalam hal ini selalu optimis dalam menjalankan tugasnya.
3. Fungsi pengembangan loyalitas. Seorang pemimpin harus memiliki loyalitas yang baik terhadap bawahannya agar citra sebagai pemimpin dapat dinilai dengan baik.
4. Fungsi kepengawasan. Pemimpin akan senantiasa terus mengawasi kinerja yang dilakukan oleh anggotanya agar tujuan yang sudah dibentuk tercapai sesuai dengan yang diinginkan.
5. Fungsi mengambil keputusan. Seorang pemimpin harus mempunyai sifat tegas dalam mengambil keputusan. Tidak semua mampu dalam Tindakan pengambilan keputusan. Perlu adanya kajian – kajian dalam pengambilan keputusan, baik secara individu maupun Bersama anggota.
6. Fungsi memberi motivasi. Seorang pemimpin harus mempunyai sikap yang peduli dengan anggotanya. Pemimpin dapat memberikan semangat kepada anggotanya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik di dalam organisasi yang dipimpin.

Kepemimpinan kepala madrasah adalah cara atau usaha kepala madrasah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orangtua siswa dan pihak terkait lainnya, untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan yang ditetapkan, bagaimna cara kepala madrasah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah.

Kepala madrasah adalah sumber daya manusia yang berperan sebagai kekuatan sentral dan menjadi pemacu untuk menggerakkan kehidupan sekolah, oleh karena itu kepala madrasah harus dapat bertanggung jawab atas berbagai kegiatan dari mulai perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan selanjutnya dalam bidang Pendidikan secara mikro dilingkungan sekolah yang dipimpinnya, baik yang berkaitan dengan masalah kurikulum, kepegawaian, keuangan, kesiswaan, sarana dan prasarana, hubungan dengan masyarakat serta pelayanan khusus lainnya.

Dalam dunia Pendidikan, peran kepala madrasah sangat menentukan dalam memperlancar kegiatan belajar mengajar. Perannya bukan hanya menguasai teori – teori kepemimpinan, lebih dari itu seorang kepala madrasah harus bisa mengimplementasikan kemampuannya dalam aplikasi teori secara nyata.

Kepala madrasah berperan sebagai Edukator, manager, Administrator, Supervisor, Leadership, dan Motivasi (*EMASLIM*). Hal ini sesuai dengan pendapat Murniati (2008:146) bahwa peran kepala madrasah adalah sebagai “(1) Pendidik (*Eduktor*), (2) Supervisor, (3) Pemimpin (*Leader*), (4) Manajer, (5) administrator, (6) inovator, dan (7) motivator”.

Peran utama kepala madrasah sebagai pemimpin Pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru – guru dapat mengajar dan murid – murid dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan peran tersebut, kepala madrasah memiliki tanggungjawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga guru – guru bertambah dalam menjalankan tugas – tugas pengajaran dan dalam membimbing pertumbuhan murid -murid.

2.1.3. Kompetensi Kepala madrasah

Sebagai pemimpin Pendidikan yang professional, kepala madrasah dituntut untuk selalu mengadakan perubahan dan harus memiliki semangat yang berkesinambungan untuk mencari terobosan – terobosan baru demi menghasilkan satu perubahan yang bersifat pengembangan dan penyempurnaan, dari kondisi yang memprihatinkan menjadi kondisi yang dinamis, baik dari segi fisik maupun akademik, seperti perubahan pembelajaran. Disamping itu, kepala madrasah harus berusaha keras menggerakkan para bawahannya untuk berubah, setidaknya mendukung perubahan yang dirintis kepala madrasah secara proaktif, dinamis, bahkan progresif. Sistem kerja para bawahan harus dirangsang supaya meningkat, disiplin mereka harus dibangkitkan, sikap Kerjasama mereka harus dibudidayakan, dan suasana harmonis diantara mereka perlu diciptakan. (Mujamil Qomar: 2007: 289)

Kecakapan, kemampuan, dan wewenang kepala madrasah dalam mengelola satuan Pendidikan disyaratkan menguasai keterampilan dan kompetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya. (Mujamil Qomar, 2007 : 291)

Kepala madrasah selaku pemimpin di sebuah Lembaga Pendidikan hendaknya memiliki kualifikasi dan kompetensi seperti yang dijabarkan dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala madrasah atau Madrasah. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan kompetensi sosial. (Muhaimin, 2009:42)

Pemimpin sebagai orang yang memiliki jabatan tertinggi dalam sekolah atau madrasah harus memiliki kemampuan untuk dijadikan teladan, itulah sebabnya pemimpin harus memiliki jabatan yang tertinggi, tidak ada yang memerintah seorang pemimpin. Itulah sebabnya pemimpin harus mampu mengendalikan dirinya sendiri. Demikian pula kondisi lainnya semacam keinginan kuat untuk mengembangkan diri, bersikap terbuka,

menciptakan inovasi, bekerja keras, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses, pantang menyerah dan selalu mencari solusi, memiliki kepekaan sosial, merupakan karakteristik pokok yang harus dimiliki pemimpin sebuah lembaga manapun.

2.2. Kepala madrasah sebagai *Supervisor*

2.2.1. Pengertian kepala madrasah sebagai *supervisor*

Kepala madrasah sebagai *supervisor* artinya kepala madrasah berfungsi sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah, dan pemberi contoh kepada para guru dan staf yang ada di sekolah. Salah satu hal yang terpenting bagi kepala madrasah sebagai *supervisor* adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan – karyawan atau staf di sekolah yang dipimpinnya. Dengan demikian kepala madrasah bukan hanya mengawasi karyawan dan guru yang sedang di pimpinnya. Dengan demikian kepala madrasah bukan hanya mengawasi karyawan dan guru yang sedang menjalani kegiatan, tetapi ia membekali diri dengan pengetahuan dan pemahamannya yang luas tentang tugas dan fungsi stafnya, agar pengawasan dan pembinaan berjalan dengan baik dan tidak membingungkan. (Herabudin, 2014: 210).

Supervisor adalah orang yang melakukan supervisi. Di bidang Pendidikan disebut *supervisor* Pendidikan. Supervisi dapat membantu guru dalam melihat secara lebih jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya, membentuk moral kelompok yang kuat dan mempersatukan guru dalam satu tim yang efektif, bekerjasama secara akrab dan bersahabat serta saling menghargai satu dengan yang lainnya. Menurut Suhardan (2014:57) bahwa : “sebagai seorang *supervisor* yang harus mengawasi semua pekerjaan berkaitan dengan pembelajaran yaitu mengembangkan kurikulum ke dalam pembelajaran, meningkatkan

kemampuan guru dalam menangani tugas mengajarnya supaya lebih efektif, serta meningkatkan kemampuan professional staffnya”.

Kepala madrasah sebagai *supervisor* harus mampu menjadi pemandu mengidentifikasi bakat dan kemampuan pendidik untuk diikutsertakan dalam program pelatihan atau penataran dalam pengembangan staf. Kualitas yang diperoleh harus diberikan yang berhubungan dengan perbaikan pengejaran dan pertumbuhan peserta didik.

2.2.2. Fungsi Kepala madrasah sebagai *supervisor*

Secara umum, keinginan atau usaha – usaha yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah sesuai dengan fungsinya sebagai *supervisor* antara lain adalah :

1. Membangkitkan dan merangsang guru – guru dan pegawai sekolah di dalam menjalankan tugasnya masing – masing dengan sebaik – baiknya.
2. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat – alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar.
3. Bersama guru – guru berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode – metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntunan kurikulum yang sedang berlaku.
4. Membina kerja sama yang baik dan harmonis diantara guru – guru dan pegawai sekolah lainnya.
5. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru – guru dan pegawai sekolah, antara lain mengadakan diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, dan atau mengiriim mereka untuk mengikuti penataran – penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing – masing. (Herabudin, 2009 : 119)

Sehubungan hal tersebut diatas, maka Swearingen memberikan fungsi supervisi sebagai berikut:

1. Mengkoordinir semua usaha sekolah
2. Melengkapi kepemimpinan sekolah
3. Memperluas pengalaman guru – guru
4. Menstimulir usaha – usaha yang kreatif
5. Memberikan fasilitas dan penilaian terus – menerus
6. Menganalisis situasi belajar dan mengajar. (Daryanto, 2011 : 179)

Dari beberapa fungsi dan tugas kepala madrasah tersebut diatas, dapat dipahami bahwa posisi kepala madrasah sebagai supervisor mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja akademik seorang guru dan memajukan madrasah. Selaku pemimpin sekolah, kepala sekolah memiliki tanggungjawab yang besar untuk terus mengemabngkan madrasah dan mengontrol kinerja pendidik dalam pembelajaran, sehingga dalam hal demikian dibutuhkan strategi yang tepat dapat mewujudkan madrasah yang bermutu dan berkualitas.

2.3. Kinerja Akademik Guru

2.3.1. Pengertian Kinerja

Untuk memahami makna dari kata kinerja, dapat dilihat pada pengertian berikut. Kinerja dapat berarti : a) sesuatu yang dicapai, b) prestasi yang diperlihatkan, dan c) kemampuan kerja. (Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, 2001 : 570)

Secara terminology kinerja dari terjemahan Bahasa Inggris *performance* yaitu *actual accomplishment as distinguished from potential ability, capacity,*

or attitude, yang berarti pencapaian prestasi, actual yang berbeda dengan potensi kemampuan, kecakapan, atau bakat. (Good, Carter V, 1959 :39)

Dalam kaitan ini, secara sederhana kinerja dapat diartikan unjuk kerja sebagai hasil dari suatu proses. Unjuk kerja ini didasarkan atas deskripsi dan spesifikasi suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, kinerja merupakan perwujudan yang sinergik dari kemampuan dan motivasi dalam pekerjaan. Dengan demikian kinerja seorang akan terlihat dari produktivitasnya dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Usman (2012 : 63) mendefinisikan bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang telah dipercayakan kepadanya sesuai dengan fungsi dan kedudukannya.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat diartikan bahwa dapat diartikan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja yang di capai oleh seseorang dan hasilnya memenuhi persyaratan kualitas, baik jumlah maupun ketepatan, sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan sebelumnya.

Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah kemampuan guru untuk menggunakan dan menerapkan pengetahuan, sikap, dan segala kemampuan (keterampilan atau keahlian) yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya mengajar, mendidik, mengarahkan, membina, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Pengertian *performance* (kinerja) dalam definisi tersebut di atas paling tidak merujuk pada dua komponen utama, pertama kemampuan pengajar untuk menggunakan dan menerapkan pengetahuan dan kemampuan baru yang diperoleh. Kedua kinerja dalam kaitannya dengan upaya untuk membantu pengajar menjadi lebih baik, peralatan dan pandangan – pandangan tentang

teknologi Pendidikan dapat membantu pendidik dan perancang pembelajaran untuk menjadi praktisi Pendidikan yang lebih perspektif, dan mereka dapat membantu organisasi dalam memajukan tujuan yang lebih efektif (unggul) dibandingkan dengan yang dilakukan sebelumnya atau dilakukan oleh pihak lain yang tidak berorientasi pada perbaikan kinerja sebagai mana yang terdapat pada definisi diatas.

Untuk lebih jelas, dapat dipahami dari definisi yang dikemukakan para ahli sebagai berikut: Suyadi Prawirosentono, menyatakan bahwa: Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sautu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing -masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai dengan moral dan etika. (1999 : 11)

Selanjutnya Mangkunegara menjelaskan bahwa pencapaian tujuan organisasi didorong oleh empat komponen pokok kinerja, yaitu : a) adanya kemampuan, b) adanya penerimaan tujuan – tujuan organisasi, c) adanya tingkatan tujuan yang ingin dicapai, dan d) adanya interaksi antar tujuan dan kemampuan para anggota organisasi. (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2001 : 67)

Khusus mengenai kinerja guru merujuk pada unjuk kerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas dan profesinya. Tugas dan profesi pendidik mencakup: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) Prosedur pembelajaran (*Classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*). (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008 : 22)

Merujuk pada beberapa definisi diatas, kinerja dapat dipahami sebagai segala usaha atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang (pendidik), baik yang menyangkut pengelolaan pembelajaran, mendesain pembelajaran, maupun pembinaan yang mengarah pada pembentukan kognitif, psikomotorik, dan afektif peserta didik sehingga mambeawa pada perbaikan kinerja dan dapat memperslihatkan hasil kerja yang baik dan lebih baik untuk mencapai tujuan.

Untuk melaksanakan suatu pekerjaan perlu ditetapkan standar kinerja yang jelas. Standar kinerja ini merupakan deskripsi dan spekfikasi jabatan/pekerjaan sebagai kompentansi minimum yang harus di penuhi oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Standar kinerja ini diperlukan untuk menilai mutu berdasarkan kriteria kinerja yang telah ditetapkan.

Secara oprasional, kinerja para guru dapat dipantau dari catatan sekolah, catatan tentang efisiensi dan produktivitas kerja prestasi kerja karyawan terhadap karakteristik pekerjaan. Berdasarkn pendapat di ada lima karakteristik kinerja yang meliputi: ragam keterampilan, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi dan umpan balik, denga kelima karakteristik pekerjaan tersebut dapat membangkitkan kondisi psikologis yang mendukung meupun menghambat kinerja.

Menurut Supriadi (1999: 98) untuk menjadi professional, seorang guru dituntut untuk memiliki hal-hal sebagai berikut:

- 1.Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya
- 2.Guru menguasai secara mendalam menguasai bahan mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada siswa

3. Guru bertanggung jawab hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi
4. Guru mampu secara sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya
5. Guru merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

2.3.2. Pengertian Akademik

Pengertian Akademik Menurut Fadjar (2002:5), Kata akademik berasal Bahasa Yunani yakni *academos* yang berarti sebuah taman umum (*plaza*) di sebelah barat laut kota Athena. Nama *Academos* adalah nama seorang pahlawan yang terbunuh pada saat perang legendaris Troya. Pada *plaza* inilah filosof Socrates berpidato dan membuka arena perbedaan tentang berbagai hal. Tempat ini juga menjadi tempat Plato melakukan dialog dan mengajarkan pikiran-pikiran filosofinya kepada orang-orang yang datang. Sesudah itu, Kata *academos* berubah menjadi akademik, yaitu semacam tempat perguruan. Para pengikut perguruan tersebut disebut *academist*, sedangkan perguruan semacam itu disebut *academia*. Berdasarkan hal ini, inti dari pengertian akademik adalah keadaan orang-orang bisa menyampaikan dan menerima gagasan, pemikiran, ilmu pengetahuan, dan sekaligus dapat mengujinya secara jujur, terbuka, dan leluasa.

Pengertian Akademik menurut Ahmad A.K Muda (2007:24) “Akademik adalah hal-hal yang masih berkaitan dengan kemampuan/kompetensi tenaga keprofesional serta berkaitan dengan orang-orang yang

memiliki ilmu pengetahuan”. Sedangkan pengertian non akademik adalah hal-hal yang ada diluar/tidak berkaitan dengan kompetensi keprofesionalitas.

2.4. Kajian Penelitian yang Relevan

Berdasarkan pengamatan peneliti, terdapat beberapa hasil penelitian yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini, di antaranya:

1. Tesis, Karya Marwan Sileuw (2009), Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maliki Malang, dengan judul “Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Pengawas Pendidikan Agama Islam Pada Kegiatan Belajar Mengajar Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Jayapura”.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan supervisi Pendidikan Pengawas Pendidikan Agama Islam dan Implikasi dari efektivitas pelaksanaan di Madrasah Ibtidaiyah Jayapura. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui rancangan studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Adapun temuan dari penelitian ini mencakup beberapa hal, secara umum dapat disebutkan sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan supervisi Pendidikan oleh pengawas Pendidikan agama islam pada kegiatan belajar mengajar di MI As-sholihin, MI Darul Ma’arif dan MI Nurul Huda Jayapura ditempuh melalui empat komponen yaitu: (1) proses atau Langkah supervisi Pendidikan meliputi: persiapan, pelaksanaan kegiatan supervisi Pendidikan, tindak lanjut dan instrument penilaian; (2) gaya supervisi Pendidikan yang digunakan yaitu gaya demokrasi; (3) Teknik/metode supervisi Pendidikan yang di hadapi meliputi problem pada guru, pada peserta didik, pada kepala madrasah, pada pengawas, serta pada Departemen Agama itu juga.

- b. Efektivitas pelaksanaan supervisi Pendidikan oleh pengawas Pendidikan agama islam berimplikasi pada: (1) kesiapan pihak sekolah untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar, akan tetapi persoalan itu belum dapat berjalan secara baik; dan (2) persepsi dari ketiga madrasah itu, baik di MI As-sholihin, MI Darul Ma'arif dan MI Nurul Huda Jayapura terhadap persoalan program kepengawasan oleh pengawas Pendidikan agama islam secara umum sudah dapat dikatakan baik.

Persamaan antara penelitian Marwan Silew dengan penelitian ini adalah sama – sama tentang supervisi Pendidikan. Sedangkan perbedaannya adalah pada posisi pengawas atau supervisornya. Dalam penelitian Marwan Silew, supervisornya adalah pengawas pada kegiatan belajar mengajar dan pada penelitian ini supervisornya adalah kepala madrasah.

2. Jurnal Lilik Nur Kholidah, Uyu Wahyudin, dan Yuyu Yuhana (2023), Program pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dan Pascasarjana Universitas Indonesia dengan judul “Peran servant Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru”

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa servant Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru, namun demikian terdapat beberapa penelitian menggunakan variable penghubung sehingga servant Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru dan tidak lebih banyak yang menyatakan bahwa servant Kepemimpinan Kepala Madrasah tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

3. Jurnal Rusmia Butar Butar, Djumarno, dkk (2024) program pascasarjana Universitas Mercu Buana Indonesia dengan judul “ Peran *Situational* Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru”. Dalam penelitian ini menggunakan

metode review 30 artikel, hamper semua artikel menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan hasil dari penelitian ini yaitu adanya hubungan *situational* Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan peningkatan kinerja.

4. Jurnal Nafi'an, Inovasi Pendidikan dan Pengajaran (2022) dengan judul "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan keefektifan kinerja guru tersertifikasi di MTs NU Grinsing Kabupaten Batang". Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu penelitian non hipotesis, sehingga dalam Langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis. Penelitian ini menggunakan studi kasus untuk membahas tentang peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan keefektifan kinerja guru tersertifikasi. Dalam penelitian ini hasil dari penelitian ini peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru berjalan cukup baik.
5. Tesis, Karya Suprihana (2014), Program pascasarjana magister manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, dengan judul "Peran Kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru SD/MI, UPT TK dan SD Kecamatan Playen". Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif melalui wawancara dan observasi kepada 3 kepala madrasah tersebut. Hasil dari penelitian tersebut bahwa kepala madrasah mempunyai peranan yang sangat penting bagi peningkatan kinerja guru SD/MI, UPT TK dan SD di kecamatan playen.
6. Tesis, Karya Adi Purnomo, Wahyu Setyo (2019), program pasacasarjana medan, dengan judul "Peran Kepala madrasah dalam Peningkatan Mutu di sekolah SD Muhammadiyah 4 Kota Malang". Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana peran kepala madrasah dalam peningkatan mutu Pendidikan di sekolah SD Muhammadiyah 4 Kota Malang. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa peran kepala madrasah dalam

peningkatan mutu Pendidikan di sekolah SD Muhammadiyah 4 Kota Malang adalah sebagai manajer, pemimpin supervisor, administrator, educator, innovator dan motivator. Adapun upaya kepala madrasah dalam peningkatan mutu Pendidikan disekolah SD Muhammadiyah 4 Kota Malang Diantaranya: 1) melakukan semua perbaikan dalam semua aspek peningkatan mutu Pendidikan, 2) melakukan perencanaan dan penyusunan rencana kegiatan, mengkoordinasi pembagian pembelajaran, melakukan supervisi dan evaluasi guru mengenai kegiatan belajar; berkoordinasi dalam melakukan semua kegiatan sekolah.

7. Tesis, Karya Irmayati, Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Kendari (2023), dengan Judul “Kepemimpinan Kepala madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 92 Kendari”.
8. Tesis, Karya Noor Asiyah, pascasarjana universitas islam sultan agung semarang, dengan judul “Strategi Kepala madrasah sebagai supervisor dalam meingkatkan kinerja akademik guru PAI pada pembelajaran agama islam di SMP NU Alma’arif Kudus tahun pelajaran 2020/2021.” Dalam penelitian ini, peneliti ingin melakukan penelitian terhadap guru PAI melalui program supervisi. Dan hasil yang di peroleh ternyata program supervisi membawa pengaruh terhadap kinerja akademik guru PAI di lingkungan SMP AL-Ma’ruf kudus.

2.5. Kerangka Konseptual (Kerangka Berfikir)



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan hasil (*field research*) yaitu Penelitian yang dilakukan di medan, tempat gejala – gejala yang diselediki. Peneliti akan mengumpulkan data dari kenyataan yang terjadi di lapangan secara terus menerus (Moleong, 2012:13).

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kualitatif deskriptif . Penelitian kualitatif sendiri merupakan penelitian yang menghasilkan dan deskriptif berupa kata – kata tertulis atau lisan dari orang – orang dan perilaku yang diamati (Kasiran, 2010:175).

Penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang dilakukan secara wajar dan Natural sesuai kondisi objektif dilapangan apa adanya, serta jenis dikumpulkan data kualitatif (Arifin, 2012:140).

Jadi penelitian kualitatif menggunakan penelitian desain deskriptif itu menggambarkan kata – kata tertulis dari orang – orang dengan melalui penguatan. Sedangkan desain penelitian dengan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian langsung di lapangan dengan menggambarkan realita yang terjadi sesuai data dan akurat.

Objek yang dideskripsikan dalam penelitian ini adalah Peran *Kepemimpinan Kepala Madrasah* dalam meningkatkan kinerja akademik Guru di MA NU Luthful Ulum Pati.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di MA NU Luthful Ulum Pati.

3.2.2. Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2024			
		Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
1	Tahapan Penelitian				
	a) Penyusunan dan Pengajuan Judul				
	b) Pengajuan Proposal				
	c) Perijinan Penelitian				
2	Tahap Pelaksanaan				
	a) Pengumpulan Data				
	b) Analisis Data				
3	Tahap Panyusunan Laporan				

3.3. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah pihak – pihak atau orang yang diamati sebagai sasaran penelitian. Adapun subjek penelitian adalah kepala madrasah dan Guru di MA NU Luthful Ulum Pati Tahun Pelajaran 2023/2024.

Adapun pada objek penelitian ini, peneliti memfokuskan pada strategi kepala madrasah sebagai supervisor meliputi strategi yang digunakan kepala madrasah, pelaksanaannya, dan penilaian kinerja akademik guru dalam pembelajaran di MA NU Luthful Ulum Pati.

3.4. Teknik Dan Instrument Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif kecermatan memilih dan Menyusun teknik dan alat pengumpul data ini sangat berpengaruh pada objektivitas hasil penelitian. Dengan kata lain Teknik dan pengumpul data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan dicapainya pemecahan masalah secara valid dan reliabel. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan beberapa teknik yang relevan, yaitu:

3.4.1. Teknik Observasi

Observasi diartikan sebagai pengalaman dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pecatatan yang dilakukan terhadap objek di tempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa dis ebut observasi langsung. Sedangkan observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya suatu peristiwa yang akan diselidiki misalnya peristiwa tersebut diamati melalui film, foto atau slide. (Amirul Hadi, 1998 :129)

Penelitian ini menggunakan obeservasi yang tak berstruktur karena fokus pada observasi akan berkembang selama penelitian berlangsung. Observasi tak berstruktur adalah observasi yang dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Dalam melakukan pengamatan peneliti tidak menggunakan instrument yang telah baku tetapi berupa rambu – rambu pengamatan. Tahap – tahap observasi ada tiga yaitu:

- a. Observasi deskriptif, dilakukan saat memasuki situasi sosial tertentu. Pada saat ini peneliti belum membawa masalah yang akan diteliti maka peneliti melakukan penjelajahan umum dan menyeluruh, melakukakn deskriptif terhadap semua yang dilihat, didengar dan dirasakan.

- b. Observasi terfokus, pada tahap ini peneliti melakukan observasi yang difokuskan pada aspek tertentu yang menghasilkan kesimpulan.
- c. Observasi terseleksi, pada tahap ini peneliti telah menguraikan fokus yang ditemukan sehingga datanya lebih rinci. Pada tahap ini peneliti telah menemukan karakteristik, perbedaan serta persamaan antar kategori.

Teknik observasi yang peneliti lakukan adalah untuk melihat secara langsung bagaimana bentuk – bentuk program kerja dalam meningkatkan mutu Pendidikan. Dari observasi yang dapat dipaparkan yaitu strategi kepala madrasah sebagai *supervisor* pada guru di MA NU Luthful Ulum Pati.

3.4.2. Teknik Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu. Ciri utama dari wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Untuk memperoleh informasi harus mampu menciptakan hubungan baik dengan sumber informasi yaitu sautu situasi yang menunjukkan bahwa informan bersedia bekerja sama, bersedia menjawab pertanyaan dan memberi informasi sesuai dengan pikiran dan keadaan yang sebenarnya. (Amirul Hadi, 1998:135-136)

Dalam penelitian ini akan menggunakan jenis wawancara yang tidak berstruktur (wawancara mendalam) agar mudah menggali informasi dan menemukan data penelitian. Wawancara jenis ini lebih bersifat informal. Pertanyaan – pertanyaan tentang pandangan, sikap, keyakinan subjek atau tentang keterangan lainnya dapat diajukan secara bebas kepada subjek. Teknik wawancara

ini tidak dapat dipergunakan untuk pengukuran mengingat subjek mendapat kebebasan untuk menjawab sesuka hatinya dan pertanyaan yang diajukan dapat menyimpang dari rencana semula, namun dapat membantu menciptakan dan menjelaskan dimensi – dimensi yang ada dalam topik masalah. (Amirul Hadi, 1998 : 137)

3.4.3. Teknik dokumentasi

Dokumentasi merupakan sarana pembantu peneliti dalam mengumpulkan data atau informasi dengan cara membaca surat – surat, pengumuman, ikhtisar rapat, pernyataan tertulis, kebijakan tertentu dalam bahan – bahan tulisan lainnya. Metode pencarian data ini sangat bermanfaat karena dapat dilakukan tanpa mengganggu objek atau suasana penelitian.

Teknik ini digunakan karena untuk mendukung kevalidan dari hasil wawancara. Teknik dokumentasi digunakan untuk dapat mengetahui bentuk – bentuk program kerja dalam meningkatkan mutu Pendidikan di MA NU Luthful Ulum Pati.

3.5. Analisa Data

Menurut *Miles dan Huberman* dalam Sugiyono menjelaskan bahwa terdapat beberapa Teknik dalam menganalisis data yaitu sebagai berikut: (Fadli,2021)

1. *Data reduction* (Reduksi Data)

Merangkum, memilih hal – hal yang pokok, memfokuskan pada hal – hal yang penting dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan ada maka akan mudah untuk memahaminya, merencanakan rencana kerja selanjutnya.

3. *Conclusion Drawing/verification*

Mengambil kesimpulan dan melakukan verifikasi data yang telah disajikan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang – remang sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

3.6. Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dilakukan untuk menjamin validitas data dan informasi penelitian yang diperoleh dilapangan maka peneliti akan menggunakan Teknik triangulasi yang merupakan teknik dalam memeriksa keabsahan data atau temuan penelitian dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data yang ada untuk kepentingan pengujian keabsahan data atau sebagai bahan pembanding terhadap data yang ada. (Wijaya,2019) Penggunaan teknik triangulasi bertujuan mendapatkan informasi yang tepat, lengkap dan dapat dipercaya.

Triangulasi dengan sumber data dilakukan dengan cara pengecekan data (cek ulang dan cek silang). Mengecek adalah melakukan wawancara dengan dua atau lebih kepada informan dengan pertanyaan yang sama. Cek ulang adalah melakukan proses wawancara berulang dengan mengajukan pertanyaan mengenai hal yang sama pada waktu yang berlainan. Cek silang berarti mencari keterangan tentang keadaan informan yang satu dengan informan lainnya.

Sedangkan triangulasi dengan metode yaitu dilakukan dengan cara:

- 1). Membandingkan hasil pengamatan sebelumnya dengan hasil pengamatan berikutnya.
- 2). Membandingkan hasil pengamatan dengan hasil wawancara
- 3). Membandingkan hasil wawancara dengan hasil wawancara berikutnya. Hasil yang ingin diketahui dari perbandingan tersebut adalah untuk mengetahui alasan – alasan terjadinya perubahan data yang diperoleh selama proses pengumpulan data.

Tahap yang dilakukan selanjutnya untuk menjaga objektivitas data dalam penelitian, penulis menggunakan beberapa tahap sebagai berikut:

- 1). Persiapan, pada tahap ini penulis melakukan studi untuk mengecek layak atau tidaknya permasalahan, dan melakukan pengecekan terhadap sumber data pendukung penelitian.
- 2). Pelaksanaan, pada tahap ini penulis mulai melakukan langkah seperti pembuatan proposal penelitian, pembuatan instrument penelitian, pengumpulan data, pengolahan dan pengujian keabsahan data sebelum penarikan kesimpulan.
- 3). Penarikan kesimpulan dan saran sebagai akhir dari penelitian.
- 4). Membuat laporan penelitian.

Jadi beberapa tahap tersebut diatas, dilakukan agar hasil penelitian dan data yang diperoleh di lapangan merupakan data yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan demi terjaganya objektivitas data.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Gambaran Umum

Madrasah Aliyah NU Luthful Ulum Pati merupakan salah satu dari sekian banyak MA Swasta lainnya yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah. MA ini mengalami perkembangan yang baik dikarenakan dari tahun ketahun mengalami perkembangan yang cukup signifikan, ini terbukti dari jumlah siswa dari tahun ketahun yang mengalami peningkatan. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang MA NU Luthful Ulum Pati sebagai berikut:

1. Sejarah berdiri dan berkembangnya MA NU Luthful Ulum Pati

MA NU Luthful Ulum didirikan pada tahun 2013 oleh Yayasan Luthful Ulum Wonokerto melalui Kementerian Agama Kabupaten Pati. Menyikapi kebutuhan masyarakat NU di wilayah ini, maka perlu didirikan lembaga NU Madrasah berbasis Agama.

Atas persetujuan Kementerian Agama berdirilah MA NU Luthful Ulum Pati yang terletak di Dukuh Wonokerto Desa Pasucen Rt 04 Rw 08 Kecamatan Trangkil Kabupaten Pati. MA ini berada satu komplek dengan Unit Lembaga di bawah naungan Yayasan Luthful Ulum Wonokerto, yaitu yang terdiri dari PAUD, RA, MI, dan MTs.

Perkembangan MA NU Luthful Ulum Pati dari awal berdirinya sampai dengan sekarang mengalami pasang surut dari awal berdirinya sampai sekarang

dengan memiliki ijin operasional dan sertifikat akreditasi dengan kategori C (cukup).

Adapun sejarah kepemimpinan dari awal sampai sekarang yaitu:

- 1) Bapak Dr. Jamal Ma'mur, MA dari tahun 2013 sampai dengan 2015.
- 2) Bapak AH. Paminto, S.Pd.I dari tahun 2015 sampai dengan 2017.
- 3) Bapak Sabar, S.Pd.I dari tahun 2017 sampai dengan 2020.
- 4) Ibu Istiqomah, S.Pd.Si dari tahun 2020 sampai dengan sekarang.

2. Visi, Misi, dan Tujuan

a. Visi MA NU Luthful Ulum Pati

MA NU Luthful Ulum sebagai lembaga pendidikan menengah umum bercirikan keagamaan diharapkan mampu merespon keinginan kepuasan pelanggan untuk dapat mengikuti perkembangan IPTEK dan menjawab tantangan masa depan di era digitalisasi informasi dan globalisasi yang sangat cepat.

Visi Madrasah Aliyah NU Luthful Ulum adalah :

“Terwujudnya Insan Yang Berilmu , Berakhlak, dan Berprestasi.”

Visi tersebut di atas mencerminkan cita-cita madrasah yang berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi madrasah, lingkungan, serta kompetensi dan karakter yang akan dimiliki semua komponen madrasah terutama para peserta didik serta berlandaskan pada Al-Quran dan Hadits. Terwujudnya peserta didik yang berprestasi akademis, berkecakapan vokasional, berakhlak mulia, dan berwawasan lingkungan dengan berlandaskan Islam ala ahlussunnah wal jama'ah.

b. Misi MA NU Luthful Ulum Pati

Untuk mewujudkan visi, MA. NU Luthful Ulum Trangkil Pati menentukan indikator sebagai berikut:

1. Terwujudnya generasi yang mampu beraqidah sesuai dengan ajaran Islam
2. Terwujudnya generasi yang memiliki akhlak yang karimah
3. Terwujudnya generasi yang disiplin dan tekun dalam melaksanakan ibadah wajib maupun sunnah.
4. Terwujudnya generasi yang terampil dalam menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan.
5. Terwujudnya generasi yang unggul dalam berprestasi akademik dan non akademik yang dilandasi nilai – nilai Islam sebagai bekal melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi dan atau hidup mandiri.

Untuk mewujudkan visi, MA NU Luthful Ulum Trangkil menentukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mendidik anak bangsa yang berakhlakul karimah, kuat dalam aqidah Islamiyah, cerdas, terampil dan mandiri.
2. Mencapai prestasi hasil belajar siswa untuk menjadi manusia yang berkualitas serta teladan bagi lingkungannya.
3. Mendidik anak bangsa untuk berjiwa nasionalisme dalam bingkai NKRI, dan juga generasi yang jauh dari NARKOBA.

c. Tujuan MA NU Luthful Ulum Pati

Tujuan pendidikan di MA NU Luthful Ulum Trangkil secara umum tidak lepas dari tujuan pendidikan nasional, yaitu dengan mengembangkan potensi peserta didik di antaranya :

1. Mewujudkan Madrasah yang Islami dan *bertafaqquh fi al-diin*, berkhilafah karimah, dan berdisiplin.
2. Membangun pendidikan dengan pembekalan ketrampilan dan pencapaian kualitas Sumber Daya Insani (SDI).
3. Mempersiapkan peserta didik untuk hidup harmoni sebagai anggota masyarakat yang berbudaya, sosial, dan menjaga alam lingkungan yang dijiwai suasana keagamaan.
4. Membangun peserta didik untuk menjadi manusia yang memiliki *intelektual tinggi dan berakhlaqul karimah*.

3. Letak Geografis MA NU Luthful Ulum Pati

Adapun letak geografis MA NU Luthful Ulum Pati berada di Desa Pasucen Rt 04 Rw 08 Kecamatan Trangkil Kabupaten Pati. Letak MA NU Luthful Ulum berada di wilayah pedesaan yang mayoritas masyarakatnya memiliki mata pencaharian bertani, beternak, memproduksi batu bata, maupun pertukangan. MA NU Luthful Ulum diminati oleh masyarakat sekitar dikarenakan lokasi dekat dan biaya sekolah yang terjangkau.

Jarak MA NU Luthful Ulum dengan madrasah lainnya kurang dari 2 kilo meter. Sebelah utara terdapat MA Mathali'ul Huda dan MA Misbahul Ulum yang mana kedua MA ini berada di titik Desa Pasucen. Sedangkan MA NU Luthful Ulum berada di titik Dukuhnya, yaitu Dukuh Wonokerto.

MA NU Luthful Ulum berjarak 10 kilo meter dari Pusat kota (alun-alun Kota Pati) atau dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pati. Sedangkan jika dilihat dari transportasi, maka harus menggunakan motor atau kendaraan lainnya untuk sampai pada pusat Jalan Raya Kabupaten. Oleh karena itu

lembaga juga menyediakan sarana mobil antar jemput bagi siswa-siswi yang berdomisili di luar Desa Pasucen.

Dari letak geografis yang menunjukkan adanya 3 MA dalam satu wilayah Desa Pasucen, hal ini menjadikan persaingan pendidikan sangat ketat. Untuk warga Dukuh Wonokerto mayoritas masih memilih MA NU Luthful Ulum sebagai pilihan utama, sedangkan untuk luar Desa Pasucen ada beberapa warga yang memilih menyekolahkan putra-putrinya ke SMA dan SMK.



Gambar 4.1
Papan Nama MA NU Luthful Ulum

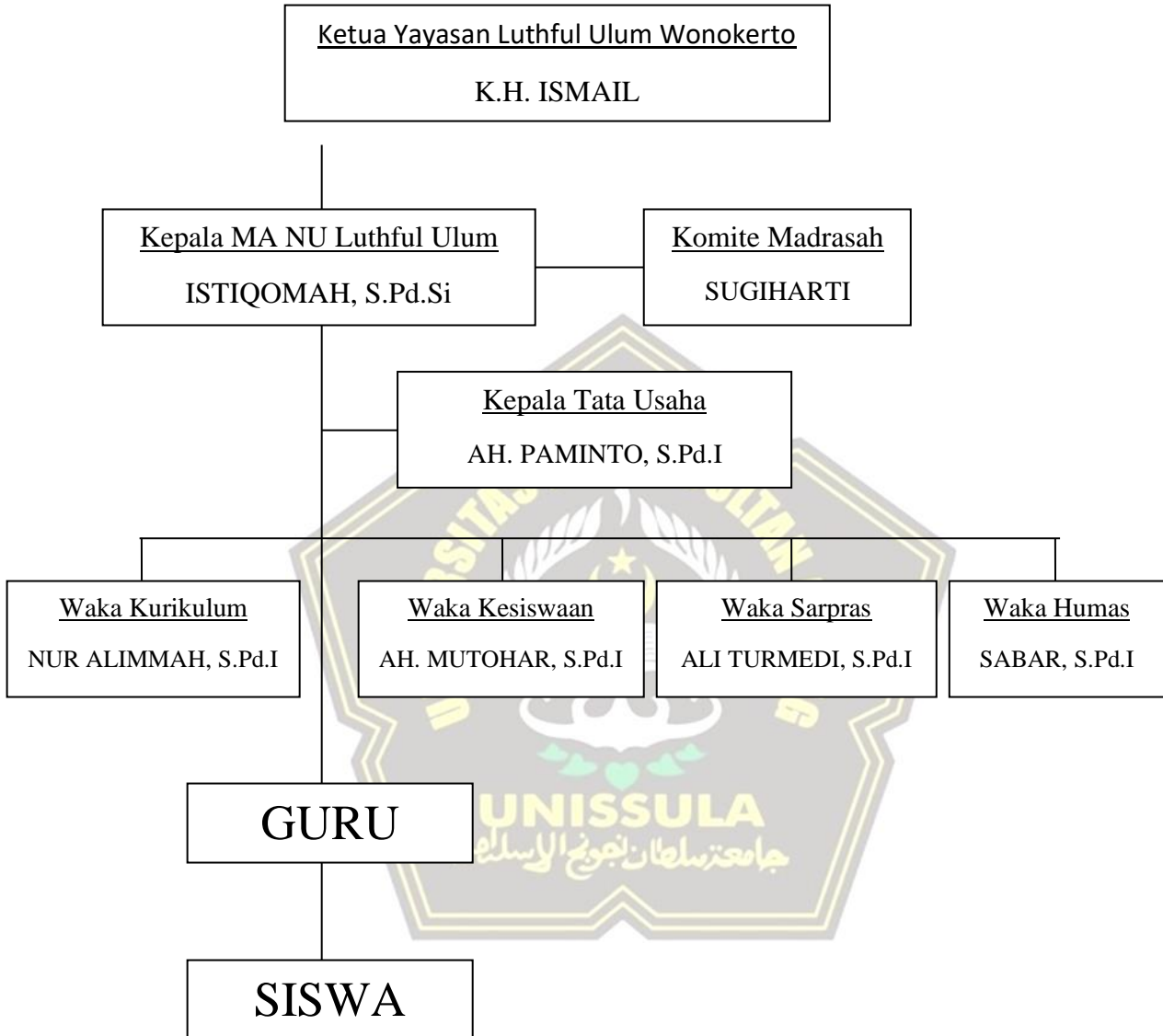


Gambar 4.2
Jalan Dukuh Wonokerto Desa Pasucen



STRUKTUR ORGANISASI

MA NU LUTHFUL ULUM PATI



Gambar 4.3

Struktur Organisasi MA NU Luthful Ulum

4. Keadaan MA NU Luthful Ulum Pati

a. Keadaan Guru

Guru sangat berperan penting dalam menentukan mutu keberhasilan pada suatu lembaga pendidikan, jika guru memiliki keahlian mendidik, maka dapat mendorong keberhasilan Program Pembelajaran. Keberhasilan program pembelajaran tergantung dari kemampuan guru itu sendiri yang tidak terbatas dari komunikasi, akan tetapi menyangkut tentang masalah kedisiplinan kepada peserta didik tempat dia mengajar. Demikian halnya dengan MA NU Luthful Ulum Pati.

Dalam menegakkan kedisiplinan kepada guru-guru ini tetap dalam bimbingan dan arahan dari kepala madrasah, seandainya mereka terlambat bekerja dalam kegiatan sehari-hari di sekolah maka akan dibimbing serta diskusi terkait permasalahannya sehingga tidak mengulanginya.

Misalnya kedisiplinan dalam mengikuti upacara, pada hari senin jam 7:30 seluruh guru sudah berada di sekolah untuk mempersiapkan siswa dalam mengikuti upacara sekitar 15 menit. Pada jam 7:45 upacara segera dimulai, apabila ada siswa maupun guru terlambat datang maka akan dibedirikan di barisan yang berbeda sehingga setelah upacara selesai akan dicatat oleh kepala madrasah untuk ditanyakan kembali ketika rapat atas keterlambatannya sehingga tidak mengulanginya. Berkaitan dengan hari Nasional Alhamdulillah semuanya hadir kecuali ada halangan-halangan tertentu.

Adapun cara mengevaluasi guru-guru di MA NU Luthful Ulum Pasucen dengan menggunakan *finger print*, *finger print* ini di mulai dari jam 7:00-7:30 WIB yang selalu digunakan tepat waktu. Apabila ada guru yang

terlambat maka akan dievaluasikan oleh kepala madrasah setiap minggunya dan juga setiap bulannya, saat diadakan rapat oleh kepala madrasah maka beliau akan menanyakan keterlambatan mereka tersebut. Ketika berada di sekolah maka setiap guru harus mengerjakan tugasnya masing-masing. Karena itu merupakan hak dan kewajiban selaku guru, disitulah akan ketahuan sebab-sebab dari keterlambatan mereka. Supaya memudahkan dalam mengawasi guru-guru yang terlambat ke sekolah maka kepala madrasah membuat catatan khusus bagi mereka yang terlambat. Jadi dengan cara mengevaluasi itulah lebih baik dan efisien untuk mendisiplinkan guru-guru yang berada di sekolah.

Supaya mereka berdisiplin maka catatan itu akan diarsipkandalam buku besar kemudian ditangani oleh guru tersebut yang bertujuan agar yang lain tidak mengikutinya. Adapun cara implementasi dengan membuat pengumuman dan surat-surat yang disepakati di awal ajaran baru, itu akan disampaikan baik kepada guru maupun siswa. Kepada guru akan disampaikan ketika rapat jadi akan diberikan selebar kertas dan ditempelkan diruangan guru. Sedangkan kepada siswa akan ditempelkan di ruang kelas supaya siswa yang lain dapat membacanya. (Wawancara Istiqomah) Agar memperoleh informasi lebih jelas mengenai keadaan guru di MA NU Luthful Ulum Pati dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Keadaan Guru di MA NU Luthful Ulum Pati.

No.	Nama	Pendidikan	Mata Pelajaran
1	Nur Alimmah, S.Pd.I	S1 Bhs Arab	Bahasa Arab, Prakarya
2	Sabar, S.Pd.I	S1 PAI	Nahwu, Tafsir
3	Ahmad Mutohar, S.Pd	SI PAI	SKI, PJOK
4	AH. Paminto, S.Pd.I	S1 PAI	Quran Hadist, Sejarah
5	Ali Turmedi, S.Pd.I	S1 PAI	Fikih, PKn
6	Noor Etika Fitriana, S.Pd	S1 Ekonomi	Ekonomi, Geografi
7	Didik Supriyanto, S.Pd	S1 Bhs Inggris	Bahasa Inggris
8	Fuad Hasyim, S.Pd.I	S1 PAI	Sejarah, Informatika
9	Erfan Chumaidi, S.Pd.I	S1 PAI	Ke-NU-an
10	Zubaidi, S.Pd.I	S1 PAI	Akidah Akhlak
11	Irsyadul Basyar, S.Pd.I	S1 PAI	Qiroah, Hadist
12	Muhammad Mashuri, S.S	S1 Sastra Inggris	Bahasa Jawa
13	Nita Pramilasari, S.Pd	S1 Bhs Indonesia	Bhs Indonesia
14	Adelia Febby Indriana, S.Pd	S1 Matematika	Matematika
15	Nur Kholis, S.H.I	S1 Hukum Islam	Sosiologi

Tabel. 4.2
Keadaan Karyawan MA NU Luthful Ulum Pati

NO	NAMA	JABATAN
1	AH. Paminto, S.Pd.I	Ka. TU
2	Umi Kholifah, S.Pd.	Staff TU
3	Sofiah	Penjaga
4	Aziz Nugroho	Media

Tabel 4.3
Keadaan Siswa-Siwi MA NU Luthful Ulum Pati
Dari tahun ke tahun

No	Th. Pelajaran	Kelas X	Kelas XI	Kelas XII	Jumlah
1	2013 / 2014	20	-	-	20
2	2014 / 2015	25	20	-	45
3	2015 / 2016	22	25	20	67
4	2016 / 2017	23	22	25	70
5	2017 / 2018	21	23	22	66
6	2018 / 2019	33	21	23	77
7	2019 / 2020	28	33	21	82
8	2020 / 2021	24	28	33	85
9	2021 / 2022	19	24	28	71
10	2022 / 2023	22	19	24	65
11	2023 / 2024	24	22	20	66

b. Keadaan Siswa

Keadaan siswa di MA NU Luthful Ulum Pati tidak jauh berbeda dengan sekolah Negeri, karena di MA NU Luthful Ulum Pati siswa-siswinya mayoritas berasal dari satu desa dan hanya 2% yang berasal dari luar. Adapun pelanggaran yang dilakukan oleh siswa-siswi MA NU Luthful Ulum berkaitan dengan kerapian dan kelengkapan atribut pakaian, kedatangan terlambat, ketidakhadiran mengikuti pelajaran, ataupun ketidakhadiran tanpa izin. Untuk itu para guru-guru mengajak serta membimbing mereka supaya tepat waktu hadir ke sekolah. Waktu hadir ke sekolah mulai pukul 06.50 wib, kemudian dilakukan doa dan pembacaan asmaul husna bersama di halaman. (Wawancara Istiqomah)



Gambar 4.4

Kegiatan baris pagi hari di MA NU Luthful Ulum

MA NU Luthful Ulum Pati pada awal berdirinya hanya memiliki siswa-siswi yang berjumlah 20 orang. Adapun untuk mengetahui keadaan siswa-

siswi di MA NU Luthful Ulum Pati pada tahun pelaksanaan penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Jumlah Siswa/i MA NU Luthful Ulum Pati.
Tahun Ajaran 2023 / 2024

Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
X	12	12	24
XI	10	12	22
XII	4	16	20
Jumlah	25	40	66

Sumber Data: Dokumentasi MA NU Luthful Ulum, 16 Maret 2024.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah siswa seluruhnya adalah 66 orang. Dari segi jumlah siswa setiap kelas telah mencapai kapasitas maksimum untuk proses belajar mengajar. Siswa yang belajar di MA NU Luthful Ulum Pati pada umumnya berasal dari Desa Pasucen sendiri. Tetapi ada juga yang berasal dari tetangga desa, antara lain Desa Trangkil dan Jakenan.

c. Keadaan Sarana Prasarana

Sarana dan prasarana pendidikan di MA NU Luthful Ulum Pati merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan belajar siswa/i, karena dengan adanya sarana dan prasarana belajar yang lengkap, maka hasil yang dicapai akan lebih baik dari pada kekurangan dan tidak ada sama sekali. Sarana dan prasarana yang dimaksud yaitu: ruang belajar yang layak dipakai, perpustakaan, labotarium, komputer dan media-media belajar yang baik bahkan di lengkapi dengan komputer dan sebagainya. Sarana dan

prasarana dari tahun ke tahun terus meningkat, sehingga proses belajar mengajar semakin membaik.

Sekolah ini sudah memiliki gedung sendiri yang permanen dan memiliki ruang-ruang yang di katagorikan mencukupi. Namun sekolah ini belum memiliki gerbang dan letak tangga utama yang dilalui siswa cukup jauh dari kantor sehingga memerlukan tenaga lebih untuk melakukan pengawasan (Wawancara Ali Turmedi). Adapun ruangan-ruangan yang terdapat dalam sekolah ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

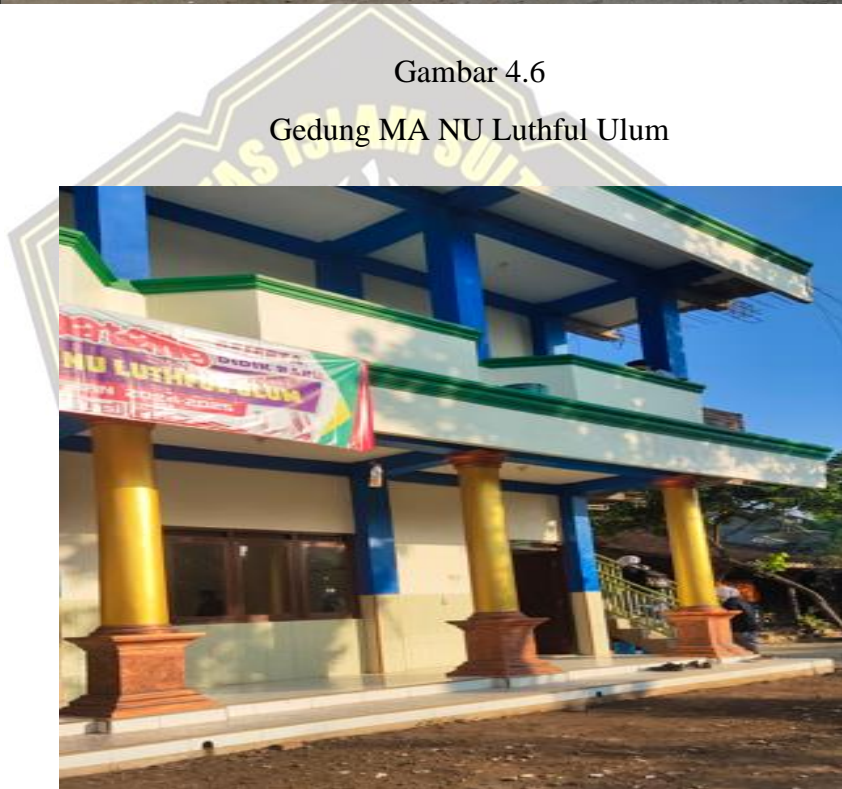
Tabel 4.5
Keadaan Ruang pada MA NU Luthful Ulum Pati

No	Ruangan	Jumlah	Kondisi
1.	Kepala madrasah	1 Ruang	Bagus
2.	Dewan Guru dan TU	1 Ruang	Bagus
3.	Perpustakaan	1 Ruang	Sedang
4.	Gudang	1 Ruang	Sedang
5.	Lab. Komputer	1 Ruang	Bagus
6.	WC	3 Ruang	Bagus

Sumber Data: Dokumentasi MA NU Luthful Ulum, 16 Maret 2024.



Gambar 4.6
Gedung MA NU Luthful Ulum



Gambar 4.7
Letak Tangga Gedung MA NU Luthful Ulum

5. Kurikulum MA NU Luthful Ulum Pati

Penyelenggaraan pendidikan dasar dan menengah sebagaimana yang dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan bertujuan membangun landasan bagi berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang : 1) beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, dan berkepribadian luhur; 2) berilmu, cakap, kritis, kreatif, dan inovatif; 3) sehat, mandiri, dan percaya diri; dan 4) toleran, peka sosial, demokratis, dan bertanggung jawab.

Untuk mewujudkan amanat tersebut MA NU Luthful Ulum Pati, dalam hal kurikulum menggunakan Kurikulum Merdeka untuk kelas X, dan Kurikulum 2013 untuk kelas XI dan XII. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 59 Tahun 2014 Tentang Kurikulum 2013 Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah, dan juga dengan Keputusan Menteri Agama Nomor 347 Tahun 2022 tentang Pedoman Implementasi Kurikulum Merdeka pada Madrasah.

Dari keputusan Menteri tersebut, maka mulai Tahun Ajaran 2024/2025 secara serempak sudah mulai diterapkan penggunaan kurikulum merdeka untuk kelas X (Sepuluh), sedangkan K13 untuk kelas XI (Sebelas) dan XII (Dua Belas).

6. Muatan Lokal

Pelajaran muatan lokal yang diberikan di MA NU Luthful Ulum Pati adalah berpedoman pada Ke-NU-an, pelajaran ini selain bertujuan memperkuat keislaman juga untuk memperkenalkan tentang hidup berjuang di bawah naungan NU. Pelajaran ini juga menjadi salah satu tujuan didirikannya MA NU Luthful Ulum Pati.

Mata pelajaran muatan lokal bertujuan untuk memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan perilaku kepada peserta didik agar mereka memiliki wawasan yang mantap tentang keadaan lingkungan dan kebutuhan masyarakat sesuai dengan nilai-nilai/aturan yang berlaku di daerah dan mendukung kelangsungan pembangunan daerah serta pembangunan nasional. Lebih jelas lagi agar peserta didik dapat:

- 1) Mengetahui dan menjadi lebih akrab dengan lingkungan alam, sosial, dan budayanya.
- 2) Memiliki bekal kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan mengenai daerahnya yang berguna bagi dirinya maupun lingkungan masyarakat pada umumnya.
- 3) Memiliki sikap dan perilaku yang selaras dengan nilai-nilai/aturan-aturan yang berlaku di daerahnya, serta melestarikan dan mengembangkan nilai-nilai luhur budaya setempat dalam rangka menunjang pembangunan nasional.

Pengembangan muatan lokal di Madrasah Aliyah NU Luthful Ulum didasarkan pada Kebijakan Gubernur Jawa Tengah, Kebijakan Kemenag Provinsi Jawa Tengah, kebijakan Kemenag Kabupaten Pati dan hasil rapat internal Komite Madrasah Aliyah NU Luthful Ulum. Atas dasar beberapa

aturan tersebut muatan lokal yang dikembangkan oleh Madrasah Aliyah NU Luthful Ulum terdiri atas mata pelajaran Bahasa Jawa dan Ke-NU-an (KOM MANULU, 23).

7. Ekstra Kurikuler MA NU Luthful Ulum Pati

Ekstrakurikuler adalah kegiatan di luar jam pelajaran pokok yang bertujuan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat, dan minat setiap peserta didik sesuai dengan kondisi madrasah serta meningkatkan prestasi di bidang non akademis.

MA NU Luthful Ulum Trangkil melaksanakan ekstrakurikuler berdasarkan Permendikbud No. 62 Tahun 2014. Kegiatan Ekstrakurikuler diselenggarakan dengan tujuan untuk mengembangkan potensi, bakat, minat, kemampuan, kepribadian, kerjasama, dan kemandirian peserta didik secara optimal dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional. Ekstrakurikuler dibagi dalam dua kategori yaitu ekstrakurikuler wajib dan pilihan. Kegiatan ekstrakurikuler tersebut yaitu:

1) Ekstrakurikuler wajib

a. Pramuka

Kegiatan ini bertujuan untuk melatih siswa agar terampil dan mandiri, menanamkan sikap peduli terhadap orang lain, melatih agar mampu bekerja sama dengan orang lain, menanamkan sikap disiplin, menumbuhkan sikap percaya diri. Ruang lingkupnya adalah keterampilan personal, sosial, dan vokasional sederhana.

2) Ekstrakurikuler pilihan

a. Kajian kitab kuning

Kegiatan ini bertujuan memberikan bekal siswa dalam ilmu nahwu sharaf sehingga siswa dapat membaca dan memahami ilmu-ilmu agama melalui kitab kuning.

b. Seni tari

Kegiatan ini bertujuan untuk mengasah siswa yang memiliki bakat tari agar terus berkembang dan dapat ditampilkan dalam perlombaan atau pementasan.

c. Komputer

Kegiatan ini bertujuan untuk membekali siswa dalam bidang teknologi sehingga siswa tidak tertinggal teknologi dan memanfaatkan dan mengembangkan bakatnya untuk menyongsong era digital.

d. Rebana

Kegiatan ini bertujuan untuk mengasah bakat siswa dalam seni alat musik rebana, sehingga siswa dapat menampilkan keterampilan rebananya dalam acara tertentu (KOM MANULU, 28).

4.1.2. Deskripsi Hasil Data Penelitian

4.1.2.1. Deskripsi Data Wawancara Guru

Dari hasil penelitian terhadap guru yang dilakukan di MA NU Luthful Ulum Pati tentang kinerja akademik yang mencakup capaian kinerja akademiknya selama menjadi guru akan peneliti deskripsikan mealalui hasil wawancara sebagai berikut:

Wawancara pada hari Sabtu tanggal 25 Mei 2024 pukul 08.30 – 09.30 WIB dengan responden Bapak ahmad mutohar, S.Pd. selaku guru Sejarah Kebudayaan Islam yang berada di MA NU Luthful Ulum Pati tentang kinerja akademik Sebagai berikut:

1. Berapa lama Bapak /Ibu menjadi guru PAI di MA NU Luthful Ulum Pati?
2. Apakah Bapak/Ibu membuat silabus? Iya membuat
3. Apakah Bapak/Ibu membuat RPP ? Iya membuat
4. Apakah Bapak/Ibu mempunyai jadwal tatap muka? Punya
5. Apakah Bapak/Ibu mempunyai agenda harian? Punya
6. Apakah Bapak/Ibu membuat daftar nilai (sikap, pengetahuan dan ketrampilan)?
Membuat
7. Apakah Bapak/Ibu membuat ketuntasan nilai minimal? Membuat
8. Apakah Bapak/Ibu mempunyai absensi siswa? Mempunyai
9. Apakah Bapak/Ibu mempunyai buku pegangan guru? Mempunyai
10. Apakah Bapak/Ibu disupervisi oleh kepala madrasah? Iya pernah disupervisi oleh kepala madrasah secara langsung
11. Berapa kali dalam 1 tahun? 2 kali
12. Pernahkah Bapak/Ibu melakukan pertemuan awal dengan kepala madrasah yang membahas masalah yang akan disupervisi? Iya, karena terkait nanti apa yang akan disupervisi dengan cara individual/perkelompok.
13. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu terhadap supervisi kepala madrasah? Baik, karena kepala madrasah selalu tanggap jika ada guru yang belum bisa menyesuaikan dengan tehnik-tehnik.
14. Apakah manfaat supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja akademik guru? Manfaatnya untuk mengevaluasi guru tersebut sudah sesuai apa belum dalam pembelajarannya.

15. Apakah Bapak/Ibu pernah di berikan bimbingan dan pembinaan oleh kepala madrasah baik secara perseorangan maupun kelompok? Pernah, Diberikan bimbingan agar menjadi lebih baik
16. Menurut Bapak/Ibu bagaimana supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah? Baik sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan
17. Bagaimana harapan Bapak/Ibu tentang supervisi yang akan datang? Harapan saya supervisi yang akan datang dilaksanakan tidak secara dadakan.

Wawancara pada hari Sabtu tanggal 25 Mei 2024 pukul 09.30 – 10.00 WIB dengan responden AH. Paminto, S.Pd.I selaku guru qur'an hadist yang berada di MA NU Luthful Ulum Pati tentang kinerja akademik Sebagai berikut:

1. Berapa lama Bapak /Ibu menjadi guru PAI di MA NU Luthful Ulum Pati? Mulai tahun 2013-sekarang
2. Apakah Bapak/Ibu membuat silabus? Iya membuat, mengacu dengan materi buku yang diberikan kepala madrasah
3. Apakah Bapak/Ibu membuat RPP ? setiap awal tahun sudah membuat RPP untuk bahan ajar materi apa yang nanti disampaikan
4. Apakah Bapak/Ibu mempunyai jadwal tatap muka? Seseai dengan kaldik sekolah yang sudah dsiapkan diawal tahun pembelajaran oleh kepala madrasah
5. Apakah Bapak/Ibu mempunyai agenda harian? Agenda harian mengajar sesuai jadwal kelas yang sudah di jadwalkan
6. Apakah Bapak/Ibu membuat daftar nilai (sikap, pengetahuan dan ketrampilan)? Membuat sesuai dengan kelas yang saya ajar

7. Apakah Bapak/Ibu membuat ketuntasan nilai minimal? Setiap mata pelajaran mempunyai nilai minimal, khususnya mapel qur'an hadist nilai minimalnya 70 berharap siswa dapat belajar sungguh-sungguh
8. Apakah Bapak/Ibu mempunyai absensi siswa? Iya punya bu
9. Apakah Bapak/Ibu mempunyai buku pegangan guru? Saya mempunyai buku pegangan
10. Apakah Bapak/Ibu disupervisi oleh kepala madrasah? Iya pernah disupervisi oleh kepala madrasah secara langsung
11. Berapa kali dalam 1 tahun? 2 kali
12. Pernahkah Bapak/Ibu melakukan pertemuan awal dengan kepala madrasah yang membahas masalah yang akan disupervisi? Iya, karena terkait nanti apa yang akan disupervisi dengan cara individual/perkelompok.
13. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu terhadap supervisi kepala madrasah? Baik, karena kepala madrasah selalu tanggap jika ada guru yang belum bisa menyesuaikan dengan tehnik-tehnik.
14. Apakah manfaat supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja akademik guru? Manfaatnya untuk mengevaluasi guru tersebut sudah sesuai apa belum dalam pembelajarannya.
15. Apakah Bapak/Ibu pernah di berikan bimbingan dan pembinaan oleh kepala madrasah baik secara perseorangan maupun kelompok? Pernah, Diberikan bimbingan agar menjadi lebih baik
16. Menurut Bapak/Ibu bagaimana supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah? Baik sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan
17. Bagaimana harapan Bapak/Ibu tentang supervisi yang akan datang? Harapan saya supervisi yang akan datang dilaksanakan tidak secara dadakan.

Wawancara pada hari Sabtu tanggal 25 Mei 2024 pukul 08.30 – 09.30 WIB dengan responden Didik Supriyanto, S.Pd. selaku guru Bahasa Arab yang berada di MA NU Luthful Ulum Pati tentang kinerja akademik Sebagai berikut:

1. Berapa lama Bapak /Ibu menjadi guru di MA NU Luthful Ulum Pati? 2014 sampai sekarang
2. Apakah Bapak/Ibu membuat silabus? Iya membuat
3. Apakah Bapak/Ibu membuat RPP ? Iya membuat
4. Apakah Bapak/Ibu mempunyai jadal tatap muka? Punya
5. Apakah Bapak/Ibu mempunyai agenda harian? Iya saya Punya
6. Apakah Bapak/Ibu membuat daftar nilai (sikap, pengetahuan dan ketrampilan)?
Membuat
7. Apakah Bapak/Ibu membuat ketuntasan nilai minimal? Membuat
8. Apakah Bapak/Ibu mempunyai absensi siswa? Mempunyai
9. Apakah Bapak/Ibu mempunyai buku pegangan guru? saya Mempunyai
10. Apakah Bapak/Ibu disupervisi oleh kepala madrasah? Iya pernah disupervisi oleh kepala madrasah secara langsung
11. Berapa kali dalam 1 tahun? 2 kali
12. Pernahkah Bapak/Ibu melakukan pertemuan awal dengan kepala madrasah yang membahas masalah yang akan disupervisi? Iya, karena terkait nanti apa yang akan disupervisi dengan cara individual/perkelompok.
13. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu terhadap supervisi kepala madrasah? Baik, karena kepala madrasah selalu tanggap jika ada guru yang belum bisa menyesuaikan dengan tehnik-tehnik.

14. Apakah manfaat supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja akademik guru? Manfaatnya untuk mengevaluasi guru tersebut sudah sesuai apa belum dalam pembelajarannya.
15. Apakah Bapak/Ibu pernah di berikan bimbingan dan pembinaan oleh kepala madrasah baik secara perseorangan maupun kelompok? Pernah, Diberikan bimbingan agar menjadi lebih baik
16. Menurut Bapak/Ibu bagaimana supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah? Baik sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan
17. Bagaimana harapan Bapak/Ibu tentang supervisi yang akan datang? Harapan saya supervisi yang akan datang dilaksanakan tidak secara dadakan.

4.1.2.2. Supervisi Kepala madrasah

Sedangkan dari hasil penelitian terhadap kepala madrasah yang dilakukan di MA NU Luthful Ulum Pati sebagai supervisor kinerja akademik guru yang mencakup perencanaan supervisi akan peneliti deskripsikan melalui hasil wawancara.

Peneliti sekaligus sebagai kepala madrasah di MA NU Luthful Ulum telah melakukan observasi kegiatan – kegiatan guru selama 2 semester terakhir. Dari hasil observasi tersebut, saya selalu mensupervisi guru-guru yang berada di madrasah saya minimal 2 semester 2 kali. Dalam supervisi tersebut guru-guru diminta untuk membuat perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran dalam KBM sehari- hari. Bagi guru-guru yang memiliki kekurangan dalam mengkoordinasikan kegiatan2nya maka, akan peneliti lakukan pembinaan dan rencana tindak lanjut bagi guru-guru tersebut.

Dengan diadakannya supervisi ini. Diharapkan para guru lebih memperhatikan tentang perencanaan program-porgaam keals serta untuk meningkatkan kinerja akademik gur-guru tersebut.

4.2.Pembahasan

4.2.1. Kinerja Akademik Guru

Guru di MA NU Luthful Ulum Pati di tuntut mempunyai kinerja akademik yang baik. Hasil wawancara yang telah dilakukan kepada responden , peneliti mendapatkan data berupa kinerja akademik guru mendapatkan nilai yang cukup baik karena guru telah menjalankan tugas akademiknya dengan baik.

Kinerja akademik guru di MA NU Luthful Ulum Pati di harapkan semakin baik,oleh karena itu dituntut untuk meningkatkan kinerja akademiknya seperti membuat perencanaan pembelajaran sebagai mana peneliti dapatkan saat penelitian guru membuat silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), Sehingga dalam pelaksanaan pembelajaran guru tidak monoton dalam penyampaian materi. Karena guru mempunyai kemampuan dalam pengelolaan kelas, menggunakan media dan sumber belajar yang bervariasi karena didukung fasilitas yang lengkap dari sekolah.

Selain dalam hal administratif guru di MA NU Luthful Ulum Pati juga dituntut sebagai teladan bagi peserta didik agar nilai-nilai dalam Pendidikan lebih mudah diterima oleh peserta didik. Sehingga dalam kegiatan belajar mengajar guru juga berperan sebagai motivator untuk meningkatkan perubahan perilaku peserta didik dalam ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik pembelajaran di MA NU Luthful Ulum.

4.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam sebuah Lembaga setiap individu/guru disuatu Lembaga memiliki kepribadian yang berbeda-beda, sehingga kinerjanya berbeda-beda. Di Sebagian besar organisasi khususnya sekolah, kinerja guru, merupakan factor utama yang menentukan keberhasilan suatu Lembaga. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang maupun suatu Lembaga diantaranya: Lingkungan, perilaku, manajemen, desain pekerjaan, penilaian kinerja, umpan

balik, dan administrasi pengupahan merupakan factor- factor yang perlu dipertimbangkan. (Jasmani&Syaiiful;2014)

Sedangkan keperluan yang dikutip dalam bukunya Supardi yang berjudul Kinerja Guru tahun 2016, menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain lingkungan, karakteristik, individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. (Supardi;2016)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor kemampuan dan factor motivasi mempengaruhi kinerja guru, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*) artinya guru yang memiliki latar belakang Pendidikan tinggi, sesuai dengan bidangnya, dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai harus diberikan pekerjaan berdasarkan keahliannya. Guru akan dapat membantu siswa belajar lebih efektif jika mereka ditugaskan ke kelas berdasarkan bidang keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi dibentuk oleh sikap guru terhadap situasi kerja. Motivasi adalah keadaan pikiran yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan Pendidikan. *Meccllland* mengatakan dalam bukunya *Anwar Prabu Mangkunegara* yang berjudul *Manajemen Sumber Data Perusahaan* tahun 2014 berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja” (Anwar Prabu Mangkunegara;2014)

Menurut Syafi'I Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam bukunya Martinis Yamin yang berjudul Standarisasi Kinerja Guru, tahun 2015 bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individu/ personal seperti pengetahuan ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitemn masing-masing guru.
- b. Faktor kepemimpinan dapat memberikan semangat, dorongan, arahan, dan dukungan kerja kepada guru menjadi salah satu faktor kepemimpinan. Faktor tim seperti kualitas dukungan dan antusiasme yang ditunjukkan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan pada sesama anggota tim, kekompakan dan kedekatan anggota tim.
- c. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi/sekolah dan kultur kerja dalam organisasi/sekolah.
- d. Faktor kontekstual/situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksterna dan internal. (Martinis Yamin;2014)

Berdasarkan perspektif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru/seseorang berasal dari dalam diri individua tau faktor internal seperti motivasi, ketrampilan dan Pendidikan. Faktor lain yang berasal dari luar individu, atau disebut juga faktor eksternal antara lain adalah iklim kerja, gaji, lingkungan dan lain sebagainya.

4.2.3. Peran Kepemimpinan

Peran Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja akademik guru berkaitan dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah meliputi perencanaan program supervisi, teknik yang digunakan serta langkah – langkah dalam

melaksanakan supervisi. Sehingga dengan adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru akan meningkatkan kinerja guru di MA NU Luthful Ulum Pati.

Tujuan supervisi adalah untuk melakukan pengawasan, pengendalian, dan koreksi agar seseorang tidak terjerumus pada sesuatu yang salah. Tujuan lainnya agar kualitas kehidupan terus meningkat. Sedangkan fungsi dari supervisi untuk mengukur, dan mengoreksi kinerja bawahannya untuk memastikan bahwa tujuan dan rencana yang di desain telah dilaksanakan.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada responden yaitu peran kepala madrasah sebagai supervisor yang telah melakukan supervisi kinerja akademik kepada beberapa guru yang ada di MA NU Luthful Ulum meliputi beberapa tahapan diantaranya:

1. Perencanaan

Perencanaan disini merupakan suatu rancangan yang dibuat oleh kepala madrasah untuk melakukan kegiatan tertentu. Sebagaimana yang telah peneliti dapatkan kepala madrasah sebagai supervisor sebelum melaksanakan supervisi membuat perencanaan dengan merencanakan serangkaian kegiatan yang akan dilakukan dalam proses supervisi. Perencanaan ini dibuktikan dengan adanya program supervisi meliputi (jadwal kunjungankelas setiap semester, instrument supervisi dan rubrik instrument supervisi), serta Teknik-teknik dan Langkah-langkah supervisi.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan supervisi yang di lakukan oleh kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja akademik guru Di MA NU Luthful Ulum Pati setelah membuat perencanaan supervisi adalah melaksanakan supervisi kinerja akademik guru sesuai dengan perencanaan yang telah di susun. Pelaksanaan supervisi tentu

akan berjalan dengan baik dan terarah karena terlebih dahulu adanya perencanaan yang telah di susun.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, supervisi yang telah dilaksanakan oleh kepala madrasah telah sesuai dengan perencanaan yang telah disusun sebelumnya, dibuktikan dengan adanya rencana program supervisi dalam 1 tahun yang meliputi, rencana kunjungan kelas setiap semester tahap 1 dan tahap 2, membuat instrument supervisi di buktikan dengan melakukan supervisi administrasi guru dan membuat rubrik instrument akademik guru.

Kepala madrasah dalam pelaksanaan supervisi juga menggunakan teknik supervisi, baik teknik supervisi individual dan teknik supervisi kelompok sesuai dengan Langkah-langkahnya.

Perencanaan program supervisi yang telah di buat dapat berjalan dengan lancar sesuai denga alurnya. Para bapak/ibu guru mempunyai antusiasme yang tinggi dalam menyambut pelaksanaan supervisi oleh kepala madrasah. Dalam hal ini berarti kepala madrasah sukses sebagai kepemimpinan kepala madrasah yang ada di bawa binaannya.

Dalam pelaksanaan supervisi kepala madrasah ada kunjungan kelas guru, kunjungan kelas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana bapak/ibu guru dalam melaksanakan KBM di kelasnya masing-masing sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Ketika proses kunjungan kelas oleh kepala madrasah artinya kepala madrasah dapat melihat cara mengajar seorang guru baik dalam hal pengondisian kelas, ketepatan dalam penyampaian materi, metode dan media yang digunakan dan termasuk guru yang kreatif apa belum.

3. Evaluasi

Selanjutnya tugas kepala madrasah sebagai supervisor setelah melakukan supervisi terhadap kinerja akademik guru adalah melaksanakan evaluasi. Tahap evaluasi dilakukan untuk mengetahui hasil dari supervisi yang telah dilaksanakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah setelah melakukan supervisi kinerja akademik guru melakukan evaluasi dengan melaksanakan pembinaan terhadap kinerja akademik guru yang mendapatkan nilai kurang baik. Dengan demikian adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah akan meningkatkan kinerja akademik guru di MA NU Luthful Ulum Pati.

Secara umum dari responden baik guru maupun kepala madrasah juga memiliki komitmen dan motivasi yang sama yakni mempunyai kesempatan untuk mengembangkan profesi secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat (*long live education*) serta dengan adanya supervise kinerja akademik yang dilakukan kepala madrasah, para guru merasa sangat terbantu untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan masing-masing. Sehingga termotivasi untuk selalu aktif mengembangkan profesinya melalui mengikuti diklat-diklat, pelatihan, mengikuti workshop dan setudi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi.

4.2.3.1. Interaksi antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Guru di Sekolah

Berbicara mengenai sumber daya manusia di sekolah, selain guru ada sosok yang sangat penting dalam menunjang kesuksesan sebuah Lembaga Pendidikan adalah seorang leader. Kepemimpinan Kepala Madrasah didalam Pendidikan adalah kepala madrasah sebagai pemimpin yang ada di sekolah tersebut. Pemimpin mempunyai peranan tersendiri dalam Pendidikan, pemimpin adalah sosok yang menjadi panutan bagi bawahannya. Menjadi seorang pemimpin itu berarti menjadi pelayan serta sebagai

cerminan bagi anggotanya dan dapat dijadikan panutan dan harus mempunyai gaya tersendiri dalam memimpin sehingga apa yang dipimpin dapat berhasil sesuai dengan yang diinginkan dan berkualitas. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh kepala madrasah yang mengatakan bahwa: “Walau hanya sekedar memantau dan bertanya sudah selesai semua tugas guru, tetapi saya tetap mendampingi selama memang yang dikerjakan untuk kepentingan Bersama dan untuk sekolah. Bahkan Ketika saya tidak berada ditempat, saya tetap meluangkan waktu untuk memantau para guru samapa semua tugasnya selesai dikerjakan.” (K.S. 25 Mei 2024).

Hal yang sama disampaikan oleh guru 1 yang mengatakan bahwa: “untuk gaya kepemimpinan Kepala madrasah beiau sering menganggap dirinya sebagai bagian dari bawahannya atau para staffnya, jadi tidak ada kata bos yang ada adalah Bersama-sama dengan seluruh guru dan staff ikut bertanggungjawab tentang bagaimana terlaksananya proses belajar mengajar. Beliau orangnya yang rendah hati.”(K.S.25 Mei 2024).

Ungkapan diatas disampaikan juga oleh guru 2 yang mengatakan bahwa: “Tindakan kepala madrasah terhadap personalia sekolah, beliau selalu memberikan dukungan motivasi,terkait kepemimpinan kepala madrasah dalam berkomunikasi saya akui sangat bagus bu, selalu bermusyawarah, selalu mempertanyakan kesulitan dari guru-guru, hamper dalam setiap kegiatan beliau selalu ikut serta membantu bu, gaya kepemimpinan seperti ini membuat guru menjadi nyaman dan senang.” (G.2. 25 Mei 2024)

Sama halnya apa yang disampaikan oleh guru 3 yang mengatakan bahwa: “Kepemimpinan kepala madrasah terhadap staff dan karyawan sangat baik dan sangat peduli terhadap bawahannya serta turun langsung jika ada hambatan atau kesulitan yang

kami hadapi, apa lagi kalo sudah menyangkut kegiatan-kegiatan sekolah beliau pasti salalu membantu bu.” (G.3.,25 Mei 2024)

Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti menemukan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah kepala madrasah MA NU Luthful Ulum Pati beriteraksi dengan staff dan guru-guru merupakan bentuk Kepemimpinan Kepala Madrasah yang dapat memberikan perubahan terhadap guru- guru yang bermalas-malasan untuk menjalankan tugas dan kewajibannya yaitu dengan memberikan saran dan masukan kepada guru-guru Ketika mengalami kesulitan, dan memiliki rasa peduli terhadap staff dan guru sehingga hal ini dapat dikatakan merupakan sebuah kemampuan kepala madrasah dalam mengarahkan guru-guru dan staff untuk menuju ke perubahan yang lebih baik.

4.2.3.2. Kepala madrasah Dalam Memberikan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru

Rangkaian akhir ini dari Sistem pembelajaran yang terpenting adalah penilaian (evaluasi). Efektivitas pembelajaran tidak dapat diketahui tanpa evaluasi hasil belajar melakukan evaluasi dan penilaian hasil belajar dengan menggunakan penilaian berbasis kelas yang memuat ranah kognitif, rana psikomotorik dan afektif. Dalam hal ini bentuk penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut: Dalam pelaksanaan penilaian hasil dilakukan pada tengah semester dan akhir semester. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan kepala madrasah yang mengatakan bahwa: “ Dalam penilaian hasil ini dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya pertanyaan lisan didalam kelas, ulangan harian terprogram yang dilakukan secara periodil, tugas individu, tugas kelompok, ulangan semesteran dan ujian praktik. Kemudian pelaksanaan pembelajaran dikatakan berhasil dilihat dengan adanya evaluasi. Hal ini yang perlu diperhatikan dalam penilaian yang dimana prinsip kontiuitas, guru secara terus menerus mengikuti

pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan siswa. Dari hasil evaluasi dapat dijadikan sebagai acuan untuk memperbaiki program pembelajaran, meningkatkan tingkat penguasaan siswa dan memantau keberhasilan pembelajaran yang telah diterapkan.”(K.S.,25 Mei 2024)

Hal yang sama disampaikan oleh guru 4 yang mengatakan bahwa: “Ya Bu, penilaian tersebut meliputi penilaian hasil dan penilaian proses yang terdiri dari tiga ranah yaitu: kognitif, psikomotorik, dan afektif. Evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari rangkaian suatu program, hal yang paling terpenting bu. Dan juga efektifitas dan efisiensi proses pelaksanaan suatu pembelajaran hanya dapat diketahui dari pelaksanaan suatu pembelajaran hanya dapat diketahui dari pelaksanaan suatu evaluasi, baik evaluasi yang dilaksanakan selama proses berlangsung maupun setelah kegiatan dilaksanakan.” (G.4. 25 Mei 2024)

Ungkapan diatas sesuai dengan yang disampaikan oleh guru 1 yang mengatakan bahwa: “Jadikan bu kalau soal kegiatan evaluasi pembelajaran itu dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari pelaksanaan kegiatan tersebut. Dalam evaluasi pembelajaran sekolah juga, kepala madrasah memiliki peranan yang sangat berarti.” (G.1. 25 Mei 2024)

Berdasarkan wawancara diatas, peneliti melihat bahwa Tindakan pengawasan yang dilakukan Kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah dengan melihat dari penilaian guru terhadap hasil belajar peserta didik.

4.2.3.3. Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah di Lingkungan Sekolah

Seorang leaderhip dalam dunia Pendidikan haruslah memiliki banya kelebihan baik dari keilmuan, wawasan, pengalaman bahkan potensi. Seorang leader (kepala madrasah) tidak hanya memberikan pengarahan tetapi, tidak segan untuk selalu

menjalankan roda kepemimpinannya dengan baik, kepala madrasah juga dituntut harus mempelajari model dan tipe kepemimpinan apa yang cocok untuk diterapkan di MANU Luthful Ulum Pati. Dengan demikian prinsip yang dilakukan oleh seorang kepala madrasah senantiasa memberikan contoh perilaku yang baik, disiplin, komitmen serta solidaritas yang tinggi terhadap para guru.

Kepala madrasah merupakan tenaga fungsional guru yang diberikan tugas dan tanggung jawab memimpin satuan Pendidikan pada jenjang tertentu, untuk mewujudkan visi-misi, dan tujuan sekolah. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen Pendidikan disekolah yang paling dalam meningkatkan kualitas Pendidikan. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk, pengarahan, pengawasan dan mampu meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan untuk meningkatkan keprofesionalan guru.

Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang – orang yang dipimpin agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam meningkatkan profesional seorang guru sebagai pendukung terbentuknya kinerja guru yang baik. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh kepala madrasah yang mengatakan bahwa:

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru kepala madrasah memberikan arahan dan pengawasan, serta meningkatkan kedisiplinan guru dalam hal mengajar dan kehadiran disekolah. Pengawasan dan pengarahan merupakan tugas pokok kepala madrasah untuk mewujudkan tertib pengelolaan sekolah yang baik, penagrahan merupakan kegiatan

membimbing dengan jalan memberi perintah, petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan kedisiplinan, yang sesuai dengan peraturan atau pedoman sekolah.

4.2.3.4. Kepala madrasah dalam Memberikan Pengarahan

Kepemimpinan kepala madrasah MA NU Luthful Ulum Pati dalam perencanaan pembelajaran guru dan serta unsur-unsur sekolah dengan harapan para guru, hal itu ditempuh oleh kepala madrasah melalui Langkah simpatik, diantaranya mengidentifikasi kekurangan, kelemahan, kesulitan, atau sekolah yang seringkali dimiliki atau dialami guru kelas, dan guru mata pelajaran. Perencanaan itu dapat bermanfaat bagi guru sebagai kontrol terhadap diri sendiri agar dapat memperbaiki cara pengajarannya. Dan semuanya itu sudah ada didalam silabus dan RPP. Perencanaan itu dapat bermanfaat bagi guru sebagai kontrol terhadap diri sendiri agar dapat memperbaiki cara pengajarannya. Dan semuanya itu sudah ada dalam silabus dan RPP. Perencanaan kegiatan pembelajaran adalah rencana yang digunakan untuk merealisasikan rancangan yang telah disusun dalam silabus. Guru MA NU Luthful Ulum Pati dituntut untuk membuat perencanaan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala madrasah yang mengatakan bahwa: “Sebagai Kepala madrasah kami mempunyai peran dalam penyusunan program tahunan, peran kepala madrasah menempati posisi penting. Meskipun tidak melibatkan semua unsur yang ada, paling tidak membentuk tim pengembang sekolah. Tim yang terdiri dari wali siswa, guru dan staf pengembang inilah Bersama dengan personalia merumuskan dan Menyusun program tahunan sekolah.” (kamad.,25 Mei 2024)

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh guru 3 yang mengatakan bahwa: “Ya jadi, kepemimpinan kepala madrasah dalam hal ini membentuk tim pengembang sekolah yang mewakili semua unsur yang ada termasuk guru-guru dalam peningkatan

kinerja guru seperti Menyusun program semester dimana berisi tentang hal yang hendak dilaksanakan dan dicapai dalam semester tersebut. Program semester mata pelajaran ini berisikan tentang kompetensi dasar, pokok materi, indicator keberhasilan belajar, pengalaman belajar yang akan dicapai, alokasi waktu dan Sistem penilaian sumber, bahan, alat sudah termasuk dalam prota bu.” (G.3.,25 Mei 2024)

Ungkapan diatas mirip dengan yang disampaikan oleh guru 4 yang mengatakan bahwa: “Jadi diketahui bahwa dalam perencanaan pembelajaran, silabus dan RPP itu menjadi salah satu hal yang sangat pokok dalam persiapan pembelajaran. Kemudian yang keduanya menjadi salah satu tolak ukur kualitas dan kapabilitas seorang tenaga guru dalam menjalankan profesinya, dalam hal ini kami guru – guru.” (G.4.,25 Mei 2024)

Hal yang sama yang diungkapkan oleh guru 5 yang mengatakan bahwa: “Ya benar bu, kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru itu adalah program rencana pembelajaran itu sebuah persiapan yang dilakukan oleh seorang guru dalam setiap mengajar. Guru membuat rencana pembelajaran yang isinya sesuai dengan konsep kurikulum yang sudah ada bu. Yang diperlukan untuk mengatasi kekurangan, kelemahan, kesulitan, dan sekolah yang seringkali dimiliki atau dialami guru kelas dan guru mata pelajaran. Merumuskan tujuan program peningkatan kemampuan kinerja guru yang diharapkan dapat dicapai pada akhir program pengembangan. Dengan adanya kalender Pendidikan memudahkan kepala madrasah dan guru Menyusun program-program pengembangan.” (G.5.25 Mei 2024)

Kepala madrasah bertugas mengarahkan dalam pengelolaan pembelajaran, sehingga pengelolaan yang dilakukan guru sejalan dengan visi misi serta tujuan Pendidikan disekolah. Kepala madrasah dalam pengalamannya dibidang Pendidikan

dapat membantu guru mengatasi berbagai problematika pengelolaan pembelajaran yang dihadapi. Hal ini sesuai yang disampaikan oleh pihak sekolah yang mengatakan bahwa: “Saya selalu memberikan pengarahan kepada guru-guru agar dapat mengerjakan pekerjaan secara efektif, dan berpedoman pada kerja sekolah.” (kamad. 25 Mei 2024)

Hal ini juga disampaikan oleh guru 6 yang mengatakan bahwa : “Kalau pengarahannya sih bu, kepala madrasah tentu ada, tetapi lebih tepatnya berbagai pengalaman atau tukar pendapat dengan guru-guru yang lain, karena beliau juga ikut mengajar, jadi sudah pasti mengetahui kondisi yang dialami guru-guru disini, sehingga hal itu mendorong semangat kami Ketika mendapat motivasi dan pengawasan dari beliau .” (G.6. 25 Mei 2024)

Ungkapan diatas sama dengan yang disampaikan oleh guru 4 yang mengatakan bahwa: “ya bu ada, pengarahannya seperti kalo ada pembaharuan kurikulum dalam proses belajar mengajar, mengatur waktu jam mengajar menyesuaikan dengan informasi yang ada, sehingga kepala madrasah itu selalu cepat dalam menangani hal demikian, agar sekolah tidak ketinggalan informasi, apapun itu pasti kami diarahkan dan didukung bu.”(G.4.25 Mei 2024)

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah MA NU Luthful Ulum Pati dalam meningkatkan kinerja guru adalah memberikan pengarahan kepada guru-guru dalam Menyusun perangkat pembelajaran dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

4.2.3.5.Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MA NU Luthful Ulum Pati

- a. Kepala madrasah Dalam Menjalankan Perannya Sebagai *Manajer*

Kepala madrasah sebagai pimpinan disekolah merupakan kunci keberhasilan untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses mengajar dimana peran kepala madrasah sebagai guru, manajer, supervisor, leader, administrator, motivator serta inovator.

Salah satu tipe peran kepala madrasah MA NU Luthful Ulum Pati adalah berorientasi kepada memberi pengarahan, membimbing dan langsung memberi contoh kongkrit. Hal ini dilakukan agar semua dapat langsung mencontoh apa yang menjadi arahan kepala madrasah. Dan terbukti pengarahan menjadi salah satu factor penting dalam proses pencapaian tujuan dilembaga Pendidikan ini. Kepala madrasah dalam memimpin sekolah yang di pimpinnya juga harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Hal ini sesuai dengan wawancara peneliti dengan kepala madrasah MA NU Luthful Ulum Pati yang menyatakan bahwa: “Sebagai kepala madrasah saya harus menjalankan tugas dengan baik bersungguh-sungguh, berhati-hati karena saya menyadari kalau saya bekum bisa mencontohkan jiwa kepemimpinan yang disiplin, yang membimbing, yang mengraahkan atau membericontoh takutnya hal itu dilihat dan ditiru oleh guru lain atau bisa jadi kepada siswa. Maka dari itu, saya selalu rutin melakukan pengarahan, pengontrolan, membimbing, mengajarkan, mencontohkan hal-hal yang kongkrit bagaimana proses belajar mengajar yang baik, membimbing siswa, membimbing guru, itukan tugas seorang kepala madrasah. Pada dasarnya saya sebagai kepala madrasah akan terus membekali para guru, baik itu berkaitan dengan masalah, kesulitan ataupun mengenai informasi dan pengembangan dan perubahan sistem, menguasai pembelajaran berbasis IT, saya tetap membimbing mereka.”(kamad. 25 Mei 2024)

Hal ini juga disampaikan oleh guru 8 yang menyatakan bahwa: “cara kepala madrasah dalam memberikan arahan, dalam membimbing kami bergitupun kepada para

siswa/siswi disini beliau selalu memberikan contoh – contoh dalam kehidupan sehari – hari, contohnya bagaimana menjadi guru yang disiplin waktu, bagaimana cara mendidik siswa, beliau mengatakan anak-anak kita disekolah ini adalah anak-anak kita di rumah, artinya apa jangan membanding-bandingkan cara mendidik atau mengajar begitu. Namun kami sebagai guru selalu berorientasi kepada arahan dan Tindakan beliau.” (G.8. 25 Mei 2024)

Sama halnya yang diungkapkan oleh guru 1, beliau mengatakan bahwa: “kami sebagai guru selalu mendapat kunjungan dikelas oleh kepala madrasah, beliau selalu membimbing kami, mengarahkan kami, Arahan yang dilakukan oleh beliau itu biasanya disaat rapat berlangsung bagaimana mengajarkan kami dengan zaman yang berbasis teknologi, cara membuat pembelajaran yang menyenangkan untuk siswa bagaimana semua itu beliau terapkan membimbing kami agar tidak ketinggalan informasi, hal itu juga untuk mencapai keberhasilan sekolah. Menjadi kepala madrasah kan tidak mudah, tuganya banyak bahkan bukan hanya menjadi pemimpin beliau juga harus menjadi guru bagaimana membimbing guru – guru, siswa serta staff di sekolah.” (G.1. 25 Mei 2024)

Ungkapan diatas juga sesuai dengan yang disampaikan oleh guru 5 yang mengatakan bahwa: “Ketika rapat disitulah beliau memberikan arahan maupun cara menjadi guru yang professional. Dan kepala madrasah itu selalu memantau bagaimana tugas kami, jika ada kendala beliau mendampingi kami selama hal yang dikerjakan itu untuk kepentingan Bersama dan untuk sekolah.” (G.5. 25 Mei 2024)

Dari pernyataan – pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa peran kepala madrasah sebagai manajer, kepala madrasah selalu memberikan bantuan, membimbing dan mengarahkan personalia sekolah, hal ini bertujuan agar guru merasa lebih diperhatikan seluruh pekerjaan lebih memiliki tujuan pasti.

Dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga guru melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga guru dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Penilaian hasil belajar merupakan merupakan proses pengumpulan informasi dan data tentang pencapaian pembelajaran siswa dalam aspek sikap, pengetahuan dan ketrampilan yang dilakukan secara terencana dalam sistematis yang dilakukan untuk memantau proses kemajuan belajar dan perbaikan hasil belajar. Hal yang sama disampaikan oleh guru 5 yang mengatakan bahwa: “Iya, guru – guru itu ada yang diutus bergiliran smeanr kalua ada seminat, atau pelatihan-pelatihan tentang RPP, tentang media pembelajaran berbasis IT, ada juga tentang mengkreasikan media pembelajaran di kelas. (G.5. 08 Juni 2024)

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh guru Bahasa 9 bahwa: “Biasanya memang ada pelatihan-pelatihan dari pusat kadang juga ada semacam workshop di sekolah untuk meningkatkan kinerja kami sabagai guru, apalagi kalua sudah ada kebijakan baru dari pusat kami para guru harus ikut pelatihan supaya kami tahu dan bisa menerapkannya dikelas nanti. Apalagi sekarang setiap guru akan diikutkan seminar2 online seperti yang saya ikuti sekarang.” (G.9,08 Juni2024)

Hal yang sama juga disampaikan oleh guru 3 yaitu: “ada tim khusus Namanya yang biasanya kita tahu itu MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), disinni kami guru – guru bisa saling sharing kalua ada hal yang kami tidak mengerti, apalagi soal perangkat pembelajaran.” (G.3.08 Juni 2024)

Berdasarkan hasil pernyataan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa peranan kepala madrasah sebagai manajer dalam mengarahkan guru untuk meningkatkan potensi diri adalah dengan mengikutsertakan guru-guru dalam seminar, pelatihan,

workshop, dan membentuk kelompok guru MGMP dalam meningkatkan kompetensi guru.

4.2.3.6. Kepala madrasah Dalam Menjalankan Perannya Sebagai *Educator*

Penggunaan metode, media dan sumber belajar merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam proses pembelajaran. Demikian pula media yang digunakan hendaknya menarik siswa untuk belajar dan dapat memperjelas materi yang diajarkan. Berkaitan dengan menggunakan metode, media dan sumber belajar oleh guru kepala madrasah sebagai educator berperan penting pula dalam membimbing guru mengenai metode serta sumber belajar. Hal ini sesuai dengan napa yang disampaikan oleh kepala madrasah yang mengatakan bahwa: “dalam penggunaan metode, strategi serta media, ini semua merupakan salah satu penunjang kinerja guru, tetapi dalam hal ini guru dituntut untuk bisa kreatif dan inovatif dalam memilih metode dan media pembelajaran yang menyenangkan bagi peserta didik. Kalau ada kesulitan mereka nantinya akan menyampaikan kepada saya.” (kamad.07 Juni 2024)

Hal itu juga disampaikan oleh guru 6 yang menyatakan bahwa: “dengan ketersediaan media pembelajaran akan memudahkan proses belajar mengajar di kelas yang menyenangkan yang membuat peserta didik itu minat belajar mereka lebih bagus lagi, tetapi kami biasanya ada kesulitan juga soal penyediaan media tersebut bu.” (G.6.07 Juni 2024)

Dalam pengelolaan kelas kemampuan guru sangat diperlukan karena merupakan salah satu kinerja guru. Pengelolaan kelas merupakan ketrampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar mengajar. Pengelolaan kelas mengacu pada kegiatan – kegiatan untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi

proses belajar mengajar. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh kepala madrasah yang mengatakan bahwa: “Ya, dalam mengelola kelas setiap guru itu harus memiliki gaya dan strategi masing-masing. Dari yang saya amati selama ini guru-guru dalam mengelola kelas sudah baik, kalau pendekatan yang dilakukan juga sudah cukup baik ya, tetapi saya juga selalu mengingatkan mereka agar selalu dipertahankan dan ditingkatkan agar mereka ini lebih paham mengenai karakter siswa, agar bisa diajak belajar dengan baik dan siswa merasa nyaman belajarnya. Kalau soal siswa masih ada yang suka rebut-ribut karena belum paham dengan materi yang diberikan, masih ada juga siswa yang suka bermain-main Ketika guru – guru menjelaskan. Hal ini guru dituntut agar bisa menguasai peserta didik dan memahami karakter peserta didik yang berbeda – beda serta memberikan perhatian yang besar.” (kamad.07 Juni 2024)

Hal yang sama juga disampaikan oleh guru 2 yang mengatakan bahwa : “dalam mengelola kelas jujur saya memerlukan tenaga ekstra bu, agar terlihat tertib dan tidak rebut yah.guru dituntut agar bisa memaksimalkan kondisi kelas secara kondusif.” (G.2.07 Juni 2024)

Ungkapan diatas dikuatkan oleh guru 8 yang mengatakan bahwa: “pengelolaan kelas dengan pendekatan yang menekankan pada sikap antusias dalam hubungan dengan siswa guru selalu berusaha menjaga hubungan dengan siswa agar meningkatkan gairah belajar mereka, tentunya dengan adanya media atau metode strategi yang baik dari guru.” (G.8. 07 Juni 2024)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa guru telah menunjukkan pengelolaan kelas dengan baik dengan pendekatan yang akrab dalam proses belajar mengajar di kelas. Pengelolaan kelas adalah upaya yang harus dilakukan oleh guru dalam mewujudkan kegiatan proses belajar yang efektif dan menyenangkan dalam kelas dan penanganan yang dilakukan dalam mengendalikan berbagai gangguan

proses belajar mengajar. Pengelolaan kelas merupakan bagian dari upaya menciptakan pembelajaran yang efektif, yang berkaitan dengan penataan ruang kelas, interaksi antara guru dan murid dalam kelas, penerapan metode dan media pembelajaran, Langkah – Langkah lain yang diperlukan untuk mengendalikan susasana kelas agar tetap kondusif.

Guru yang hangat dan akrab dengan anak siswa selalu menunjukkan antusias pada tugasnya atau pada aktifitasnya akan berhasil dalam mengelola kelas. Sikap dan perhatian yang ditunjukkan oleh guru akan mempermudah komunikasi antara guru dan siswa, sehingga pesan pembelajaran yang disampaikan guru akan mudah diterima oleh siswa.

4.2.3.7. Kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai *administrator*

Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah kepa sekolah dalam fungsinya sebagai pengontrol administrator sekolah, terkhusus di MA NU Luthful Ulum Pati sangat dibutuhkan, dlaam melaksanakan tuags sebagai seorang guru harus bersikap professional. Kepala madrasah sebagai administrator memiliki sejumlah aktivitas dalam menyelenggarakan administrasi, seperti kemampuan mengelola administrasi KBM, BK, Kesiswaan, Keuangan, Sarana dan Prasarana serta ketenagaan. Hal ini sesuai denga napa yang disampaikan oleh kepala madrasah yang mengatakan bahwa: “Ya, dalam administrasi ini saya melakukan atau membuat rencana program tahunan yang meliputi program pengajaran, kesiswaan atau kepegawaian, keuangan dan sarana prasarana. Serta Menyusun organisasi sekolah agar diperhatikan dengan baik dalam hal ini perlu adanya pengarahan serta pengorganisasian secara kontinyu, kemudian saya juga selalu mengelola pemberian tugas guru dan pegawai untuk meningkatkan

kesejahteraan guru dan pegawai sekolah dalam hal meningkatkan mutu professional serta pengembangan karier guru.” (kamad. 07 Juni 20024)

Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh guru 2 yang mengatakan bahwa : “kalua soal admin ini bu, kepala madrasah kami selalu mengkoordinir dengan baik bahkan secara kontinyu tak terlewatkan olehnya apa lagi mengenai RPP kami metode mengajar kami, beliau selalu mengecek sara prasarana sekolah. Hal in ikan untuk menunjang keberhasilan sekolah.” (G.2.07 Juni 2024)

Ungkapan diatas sesuai dengan apa yang disampaikan oleh guru 7 yang mengatakan bahwa : “kepala madrasah sebagai administrator harus Menyusun strategi dnegan baik harus merencanakan Tindakan apa yang akan dilakukan agar dapat mengorganisasikan siapa – siapa saja yang ditugaskan dalam menjalankan tugas – tugas dengan baik dan sesuai dengan keahlian dan kemampuan gitu bu. (G.7. 07 Juni 2024)

Sama halnya yang diungkapkan oleh guru 5 yang mengatakan bahwa: “Kepala madrasah selalu memberi nilai atau mengevaluasi kami terhadap kegiatan yang kami lakukan. Dan kepala madrasah selalu mengikutsertakan seluruh karyawan dan para guru dalam merencanakan, melaksanakan, dengan baik dan bertanggungjawab. (G.5.07 Juni 2024)

Dari pernyataan – pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala madrasah sebagai administrator melalukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kesiswaan, dan keuangan. Serta kepala madrasah melakukan perencanaan serta pengorganisasian, kontroling dan evaluasi terhadap para personalia di sekolah MA NU Luthful Ulum Pati.

4.2.3.8. Kepala madrasah Dalam Menjalankan Perannya Sebagai *Supervisor*

Kepala madrasah sebagai pemimpin Lembaga guru berusaha untuk menjalankan tugasnya dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini kepala madrasah berperan sebagai supervisor. Supervisor adalah suatu usaha untuk mengkoordinasikan dan membimbing secara terus menerus pertumbuhan dan peningkatan kinerja guru baik secara terus menerus pertumbuhan dan peningkatan kinerja guru baik secara kolektif maupun individu. Hal ini bertujuan agar guru dapat lebih baik dan demi terciptanya situasi dan kondisi pembelajaran semakin aktif dan efektif serta tercapainya tujuan Pendidikan yang telah ditentukan.

Kepala madrasah sebagai *supervisor* memiliki beberapa tugas diantaranya memberikan bantuan bimbingan, pengawasan dan penilaian pada masalah – masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan Pendidikan, serta menciptakan suasana belajar mengajar yang lebih baik guna membangkitkan semangat kerja guru. Berkaitan dengan peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru dan menciptakan suasana belajar mengajar yang baik dan efektif memerlukan beberapa perencanaan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala madrasah yang mengatakan bahwa: “Ya, mengarahkan para guru harus selalu merumuskan tujuan pembelajaran karena hal itu merupakan panduan arah dan sasaran yang hendak dicapai. Rumusan tujuan pembelajaran harus dapat memberi gambaran secara jelas tentang bentuk-bentuk tingkah laku dan pengetahuan yang diharapkan dimiliki oleh siswa setelah selesai proses pembelajaran. Perumusan tujuan pembelajaran dapat dijadikan acuan bagi guru dalam mengantarkan siswa belajar, sebagai panduan dalam memilih alat – alat pembelajaran yang akan digunakan sekaligus sebagai dasar Menyusun alat penilaian hasil belajar siswa. Kemudian mengenai perencanaan, saya selalu memonitoring dan mengevaluasi serta mengawasi

guru-guru dalam hal pembuatan RPP dan silabus. Selalu menyempatkan diri untuk mengadakan pengawasan dengan mengontrol guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas. Ini dilakukan untuk melihat aktivitas para guru apakah sesuai kurikulum yang ditentukan, mengawasi guru setiap dua kali satu minggu dengan berjalan kesetiap kelas dengan melihat apakah guru aktif dalam proses belajar dan melihat kedisiplinannya atau kehadiran mereka di sekolah itu selalu saya jadikan prioritas saya untuk rutin mengeceknya.” (kamad.07 Juni 2024)

Hal yang sama disampaikan oleh guru 6 yang mengatakan bahwa: “Iya bu, biasanya kepala madrasah itu menanyakan kepada kami tentang silabus dan RPP. Kalau ada kendala kami saling membantu bahkan kepala madrasah langsung turut membantu dan membimbing kami bu, agar tujuan pembelajaran itu sesuai yang diharapkan.” (G.6.07 Juni 2024)

4.2.3.9. Kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai leader

Kepala madrasah sebagai leader harus mampu memberikan arahan atau petunjuk dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah juga harus memiliki komunikasi yang baik terhadap rekan kerja baik itu guru, staf lain dan satpam sekolah. Sebagai leader kepala madrasah juga harus mampu memberikan perubahan – perubahan yang inovatif demi kemajuan mutu sekolah dan kemandirian kinerja guru. Sebagai seorang leader kepala madrasah MA NU Luthful Ulum telah menjalankan lima aspek seorang kepala madrasah yaitu memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi anak buah dengan baik, memiliki visi dan memahami misi sekolah, memiliki kemampuan mengambil keputusan dan memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik.

Dalam menunjukkan kelima aspek tersebut kepala madrasah MA NU Luthful Ulum Pati telah menunjukkan kepribadian yang patut untuk diteladani oleh guru – guru yang lain seperti datang tepat waktu, mengawasi peserta didik yang terlambat, memantau aktivitas pembelajaran, berpakaian yang rapi dan sopan sesuai dengan aturan serta berkomunikasi dengan seluruh staff dan pegawai sekolah lainnya. Hal ini sesuai dengan wawancara peneliti dengan kepala madrasah MA NU Luthful Ulum Pati yang menyatakan bahwa: “Iya, Kalau soal kedisiplinan saya selalu sampaikan sama guru-guru dan staf yang lain itu di waktu apel pagi atau rapat. Saya juga mengingatkan apa pentingnya disiplin, menaati tata tertib yang telah kami buat Bersama – sama khususnya datang tepat waktu di sekolah walaupun bukan jam piketnya. Kemudian juga saya sampaikan juga untuk berpakaian yang rapi, saling berkomunikasi antar sesama guru, bertanya kalau ada yang tidak diketahui. Saya sampaikan dengan Bahasa yang baik, jangan sampai ada yang tersinggung. Jadi, juga kalau ke sekolah itu harus berpakaian yang rapi apalagi ada waktu – waktu tertentu untuk kita pakai baju seragam tersebut, kan gak bagus kalau dilihat kayak gado-gado.” (kamad. 07 Juni 2024)

Hal ini juga sama seperti yang disampaikan oleh guru 5 yang mengatakan bahwa: “Iya, betul. Kepala madrasah ini memang yang saya lihat selama ini selalu mengingatkan kepada kami guru – guru, siswa untuk datang tepat waktu pada saat apel pagi. Upacara bendera kalau kepala madrasah yang memimpin. Orangnyanya juga baik, selalu ajak bicara guru-guru kemudian kadang – kadang bercanda juga biasa, kepala madrasah juga keliling – keliling lihat guru – guru mengajar atau keliling kelas bersih atau tidak, kalau ditemukan kelas tidak bersih biasanya kepala madrasah sampaikan dirapat untuk perhatikan kebersihan kelas.”(kamad.07 Juni 2024)

Ungkapan diatas sesuai dengan yang disampaikan oleh guru 5 yang menyatakan bahwa: “Kepala madrasah itu selama saya mengajar di sekolah ini beliau orang yang

baik, dalam menjalankan tanggung jawab serta tinggi rasa kedisiplinannya, beliau itu bisa saya katakan orangnya tegas apa-apa itu selalu di cek atau di control langsung, baik dalam hal kebersihan sekolah, proses belajar -mengajar, rapat maupun Ketika ada kunjungan dari luar. Tapi itu kalau beliau sedang stay di sekolah. Kalau ada urusan di luar pasti diamanahkan ke waka sekolah yang mengontrol guru – guru serta siswa – siswi di sekolah.” (G.5. 07 Juni 2024)

Dalam mengambil keputusan kepala madrasah harus melibatkan orang lain dalam mengambil keputusan secara cepat dan tepat serta bijaksana guna kepentingan Bersama. Kepala madrasah MA NU Luthful Ulum Pati dalam hal mengambil keputusan dengan musyawarah terlebih dahulu dengan para guru – guru yang lain. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh kepala madrasah yang mengatakan bahwa: “ Kalau dalam mengambil keputusan biasanya saya itu tanya dulu ke wakasek saya bagaimana, kemudian saya tanya lagi sama guru-guru yang lain bagaimana solusinya ini baik itu dirapat ataupun secara personal kalau mendesak.” (kamad.07 Juni 2024)

Hal ini juga sejalan dengan yang disampaikan oleh guru 1 yang mengatakan bahwa: “Iya bu, biasanya kepala madrasah menyampaikan rapat wakasek untuk membahas hal – hal yang penting. Misalnya itu tentang pengadaan barang, apa-apa yang kami butuhkan kemudian disaring Kembali apakah betul – betul kami butuhkan atau tidak. Atau ada kegiatan-kegiatan sekolah, siapa yang akan mewakili sekolah untuk kegiatan tersebut.” (G.1.07 Juni 2024)

Sebagaimana juga yang telah disampaikan oleh guru 9 yang menyatakan bahwa: “Oh ya, kita selalu rapat musyawarah untuk mengambil keputusan apalagi kalau kepala madrasah bingung selalu disampaikan pada rapat tersebut, guru-guru yang lain juga

memberikan masukan, saran untuk kepala madrasah kalau mau ambil keputusan.”

(G.9.07 Juni 2024)

Dalam berkomunikasi kepala madrasah MA NU Luthful Ulum Pati juga harus memiliki ketrampilan yang baik untuk keberhasilan sekolah. Kemudian kepala madrasah selalu berusaha menjalin hubungan yang baik dengan para personalia maupun hubungan dengan sekolah lain. Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan hasil wawancara diatas memang seluruh guru dan siswa telah melakukan komunikasi dengan baik terhadap kepala madrasah. Kepala madrasah selalu memberikan contoh langsung hal ini membuat guru serta personalia sekolah merasa nyaman dalam bekerja. Kemudian kepala madrasah mendatangi ruang guru pada saat jam pelajaran akan dimulai dan mendorong guru untuk segera menandatangani absen guru supaya tidak terlambat masuk ke dalam kelas.

4.2.3.10. Kepala madrasah Dalam Menjalankan Perannya Sebagai *Motivator*

Kepala madrasah juga memberi motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru serta menjadi orang yang mempunyai jiwa yang tinggi. Kepala madrasah memberi bimbingan dan motivasi serta penghargaan kepada guru dan memberi semangat kepada guru untuk selalu ikhlas dalam menjalankan tugas dan dapat bertanggung jawab dengan tugas yang diamanahkan. Hal ini sesuai dengan napa yang disampaikan oleh kepala madrasah yang mengatakan bahwa: “sebagai seorang pemimpin mempunyai tugas untuk selalu memberi motivasi kepada bawahannya bu, memberikan dorongan kepada guru-guru dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Sebagaimana pada saat jam pelajaran akan dimulai, biasanya jam pertama itu saya sudah mulai jalan keliling cek satu persatu kelas bu, saya menginginkan guru-guru itu harus disiplin waktu, agar proses belajar mengajar itu berjalan dengan baik sesuai dalam RPP bu. Kalau soal memberikan penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi atau

kinerjanya baik itu tidak seberapa juga bu paling itu sekedar buat acara kecil-kecilan syukuran di sekolah.” (kamad.09 Juni 2024)

Hal yang sama disampaikan oleh guru 9 yang mengatakan bahwa : “Kepsek itu bukan hanya sebagai pemimpin to,tetapi bagaimana seorang pemimpin itu bisa menjadi contoh bagi bawahannya bu, kepala madrasah juga harus mampu memberikan motivasi kepada guru, kepala madrasah juga berusaha mengarahkan dalam setiap pekerjaan. Biasanya memberikan penghargaan ada juga bu bagi saya penghargaan dari kepala madrasah itu yang sering seperti makan-makan disekolah paling sering itu hari kamis, kalua kinerja kami bagus.” (G.9. 09 Juni 2024)

Ungkapan diatas dikuatkan dengan ucapan dari guru 2 yang mengatakan bahwa: “Soal pemberian penghargaan tidak semua sekolah melakukan bu, tapi kalua kami disini hanya acara kecil-kecilan saja. Kepala madrasah itu selalu memberikan motivasi, selalu berusaha menginginkan kedisiplinan dalam pelajaran, memotivasi melalui pemberian dorongan dan dukungan untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, apalagi kalua ada lomba-lomba past kepala madrasah selalu mendukung bu.”(G.2. 09 Juni 2024)

4.2.3.11. Kepala madrasah Dalam Menjalankan Perannya Sebagai *Inovator*

Kedisiplinan sangat diperlukan untuk mencaapai tujuan yang telah ditemukan. Untuk itu guru disiplin dlaam menjalankan tugasnya supaya proses belajar mengajar terlaksana sesuai dengan yang diharapkan. Jika tidak disiplin maka proses belajar mengajar di sekolah tidak akan terlaksana dengan baik.

Pelaksanaan inovasi guru seperti inovasi kurikulum tidak dapat dipisahkan dari innovator dan pelaksanaan inovasi itu sendiri. Dengan demikian, inovasi berlangsung

dengan efektif dan efisien, cara melakukan adopsi pengetahuan eksternal dan efektif, juga melakukan pemecahan masalah kelompok secara kreatif dan kolektif dan mendorong orientasi kerja tim solid. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh kepala madrasah yang mengatakan bahwa: “Ya, biasanya sebagai pelaksana harus memiliki atau menggunakan strategi inovasi Pendidikan, biasanya tidak hanya dilakukan satu macam strategi dan model, tetapi juga kontribusi, berkenaan dengan motivasi yang dimiliki oleh pihak guru dalam mengadakan peningkatan kemampuan profesionalnya.” (kamad.09 Juni 2024)

Didalam menunjukkan sikap dan perilaku teladan kepala madrasah telah menunjukkan kepribadian yang patut untuk diteladani oleh guru dengan sikap dan perilaku seperti datang tepat waktu, mengawasi siswa yang terlambat, memantau aktivitas pembelajaran, berpakaian rapih sesuai aturan, berkomunikasi dengan ramah dan sopan kepada seluruh staff. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala madrasah yang mengatakan bahwa: “Ya, selaku pemimpin sekolah harus memberikan contoh sikap yang baik kepada guru-guru, staff sekolah, saya berusaha memberikan contoh yang baik, selalu datang ontime, berbicara dengan baik, sopan dan ramah kepada seluruh pegawai sekolah, serta memantau aktivitas yang dilakukan oleh guru-guru, mengawasi serta membimbing mereka”. (kamad. 09 Juni 2024)

Hal yang sama diungkapkan oleh guru 1 yang mengatakan bahwa: “Ya betul sekali bu, itu selalu memberikan contoh sikap perilaku yang baik, beliau sangat terbuka untuk mendengarkan setiap masalah dan memberikan solusi, selalu mengontrol kami dan beliau itu disiplin waktu bu.” (G.1. 09 Juni 2024)

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kinerja Akademik guru di MA NU Luthful Ulum Pati cukup baik karena, menjalankan tugasnya mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sudah terpenuhi.
2. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja akademik guru sebelum melakukan supervisi telah membuat perencanaan meliputi program yang didalamnya terdiri dari rencana program supervisi selama 1 tahun, jadwal supervisi kunjungan kelas setiap semester terdiri dari tahap 1 dan tahap 2, instrument supervisi dan rubrik instrument supervisi, serta perencanaan Teknik supervisi baik Teknik individual maupun Teknik kelompok dan dalam pelaksanaan supervisi menggunakan Langkah-langkah yang telah ditentukan.

Dengan demikian program supervisi yang telah dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja akademi guru di MA NU Luthful Ulum Pati dapat berjalan dengan terarah sesuai dengan apa yang diharapkan.

Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pelaksanaan supervisi di MA NU Luthful Ulum Pati sangat aktif. Dengan adanya Kepemimpinan Kepala Madrasah yang bisa berjalan semestinya membuat proses supervisi yang ada di madrasah tersebut berjalan dengan lancar dan baik.

5.2. Implikasi

5.2.1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini secara tidak langsung akan membuka kemungkinan dalam hal peningkatan program supervisi kinerja akademik guru, sebab bagi kepala madrasah akan selalu meningkatkan kemampuannya sebagai supervisor dan seorang guru akan dituntut kinerjanya dalam sekolah untuk memenuhi standar kompetensi guru. Tugas profesional akan tercapai apabila secara akademik guru mampu memenuhi kriteria kinerja akademik yang berkaitan dengan relevansi Pendidikan yang dimiliki, kemampuan dan kemauan mengembangkan profesi, berfikir inovatif dan memberi perubahan dalam mewujudkan cita-cita nasional Pendidikan.

5.2.2. Implikasi Praktis

Implikasi hasil penelitian secara praktis adalah melalui peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja akademik guru, maka kepala madrasah harus:

- a. Selalu menyiapkan diri dalam segala bentuk tugas yang diberikan untuk kelancaran operasional sekolah dengan membekali diri dengan ketrampilan yang diperlukan.
- b. Kepala madrasah dan guru haru selalu mengikuti perkembangan tentang Pendidikan untuk mencapai tujuan nasional Pendidikan terutama tentang perubahan yang berkaitan dengan kinerjanya dalam tugas profesionalnya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa hasil dari penelitian ini sungguh jauh dari kata kesempurnaan dan penuh keterbatasan baik dari segi biaya, keterbatasan waktu, terlebih keterbatasan wawasan dan pengetahuan penulis tentang peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja akademik guru di MA NU Luthful Ulum Pati.

Pada akhirnya penulis berharap kritik dan saran dari para pembaca sekalian dalam rangka perbaikan tulisan ini, dan semoga memberi manfaat bagi penulis, serta para pembaca sekalian.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil temuan dan penelitian yang telah berjalan pada bagian saran di bawah ini, penulis memberikan saran antara lain:

1. Bagi Kepala madrasah selaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pendidikan hendaknya selalu melakukan supervisi secara rutin sesuai jadwal yang sudah di buat di awal tahun pembelajaran, sehingga jika ada guru yang akademiknya masih belum baik, dapat diberikan solusi agar bisa menjadi lebih baik lagi.
2. Pada umumnya kinerja guru secara professional sudah baik namun tetap perbaikan harus tetap diperlukan sehingga dapat memberikan dampak bagi diri sendiri dan orang lain, tak lrupa untuk selalu memiliki semangat dalam mencari wawasan dan pengetahuan yang terkait dengan pembelajaran dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, M.P.(2019). *Kepemimpinan dan Supervisi Kepala madrasah (Dalam Lembaga Pendidikan)*. *Al-ihda': Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*.
- Andrew Rambet (2022). *Gaya Kempimpinan Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan*.
Manado : Gedung Joang
- Noor Asiyah (2021). *Starategi Kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja akademik guru PAI pada pembelajaran agama islam di SMP NU Al Ma'ruf Kudus Tahun Pelajaran 2020/2021*
- Lilik Nur Kh., Uyu Wahyudi, Yuyu Yuhana (2023). Peran Servant Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, hal.84-96
- Rusmiati Butar,Dhumarno, Farida Elmi, Anik Herminingsih. (2024) Literature Review: Peran Situasional Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*.
- Dr.M.Sobry Sutikno (2018). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Lombok: Holistica
- Solikin M.Juhro (2020). *Transformational Leadrship: Konsep, Pendekatan, dan Implikasi pada pembangunan*. Bank Indonesia Institute
- Ahmad A.K.Muda. (2017). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Bandung : ALfabeth
- Anwar Prabu, Mangkunegara,A.A.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2015). *Dasar – dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Arifin, Z. (2014). *Penelitian Pendidikan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Barnawi, Arifin M. (2015). *Kinerja Guru Profesional : Instrumen Pembinaan Peningkatan dan Penilaian*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media

Daryanto, (2011), *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.

Departemen Pendidikan Nasional RI. (2022) *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta : Balai Pustaka.

Direktorat Tenaga Kependidikan, (2018). *Penilaian Kinerja Guru* (Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional).

Kasiram, M. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif – Kuantitatif*. Malan (UIN Maliki Press.

Mulyasa, E. (2019). *Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep, Strategi, dan Implementasi* Ce.XII: Remaja Rosdakarya.

Moleong, L.J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mulyana, D. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.

Ngalim Purwanto, (2015). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Dr ©.Irjus Indrawan,, Hadion Wijoyo dkk. (2020) *Pendidikan Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Era Milenial*. Purwokerto: CV.Pena Persada

Tim Pengembang Kurikulum MANULU (2024). *KOM MA NU Luthful Ulum*. Pati: Tim Pengembang Kurikulum

Dr.Nursapia Harahap, M.A (2020). *Penelitian Kualitatif*. Medan: Wal Ashri Publishing.Cet.1