

TESIS

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH
DINIYAH MIFTAHUL HUDA SANDAI**



Disusun Oleh

Nafis Rahma Diyanti

Nim. 21502300154

**PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025**

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH
DINIYAH MIFTAHUL HUDA SANDAI**

TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Agama Islam dalam

Program Studi S2 Pendidikan Agama Islam

Universitas Islam Sultan Agung

Oleh :

Nafis Rahma Diyanti

NIM.21502300154

**PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA
UNISSULA
ISLAM**

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2025


LEMBAR PENGESAHAN
PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH DINIYAH
MIFTAHUL HUDA SANDAI

Oleh :


NAFIS RAHMA DIYANTI
NIM.21502300154

Tesis ini dipertahankan didepan Dewan Penguji Program Magister Pendidikan
Agama Islam Unissula Semarang
Tanggal: 3 Februari 2026
Dewan Penguji Tesis,

Penguji I,


Dr. Samsudin Salim M.Ag
NIK 211522036

Penguji II,



Dr. Sugeng Hariyadi, Lc, MA
NIK 211520033

Penguji III,


Dr. Mohammad Fahsin, MSI.
NIK

Program Magister Pendidikan Agama Islam
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Ketua,




Assoc. Prof. Agus Irfan, M.PI
NIK 210513020

LEMBAR PERSETUJUAN

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH DINIYAH MIFTAHUL HUDA SANDAI

Oleh :

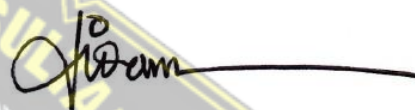
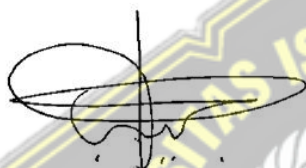
Nafis Rahma Diyanti

NIM.21502300154

Pada tanggal 30 Januari 2026 telah disetujui oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Ahmad mujib, MA

Dr. Hidayatus Sholihah, M.Pd., M.Ed

NIK 211509014

NIK 211513020

Mengetahui :

Program Magister Pendidikan Agama Islam
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Ketua,



Assoc. Prof. Agus Irfan, M.PI

NIK 210513020

ABSTRAK

Nafis Rahma Diyanti. PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH DINIYAH MIFTAHUL HUDA SANDAI. Program Magister Pendidikan Agama Islam 2026

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : a. Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai b. Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai c. Bagaimana Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai Adapun tujuan pada penelitian ini sebagai berikut : a. Untuk mengetahui dan menganalisis Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai. b. Untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai. c. Untuk mengetahui Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai.

Madrasah Diniyah merupakan lembaga pendidikan nonformal Islam yang berperan penting dalam pembinaan akhlak, pemahaman keagamaan, dan penguatan karakter peserta didik di masyarakat. Peran kepemimpinan kepala madrasah sangat krusial dalam perkembangan madrasah. kinerja guru mencakup: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil kerja, serta pengembangan. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, studi kasus dipilih karena peneliti terjun langsung mengamati fenomena lapangan sebagai basis data utama. Kepala madrasah sebagai supervisor memberikan pengawasan dan bimbingan kepada guru dalam hal pengembangan kinerja guru. Dengan memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada guru, kepala madrasah tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri mereka

tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil pembelajaran.

Kepala Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai, mampu menetapkan panduan untuk pelaksanaan kegiatan pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam standar kompetensi lulusan. Kepala madrasah sebagai supervisor memberikan pengawasan dan bimbingan kepada guru dalam hal pengembangan kinerja guru. Dengan memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada guru, kepala madrasah tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri mereka tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil pembelajaran. Tentu saja hal ini membuktikan bahwa kepala madrasah bukan hanya berperan sebagai atasan, melainkan sebagai pembimbing dan pengarah bagi guru juga, namun harus disesuaikan dengan keadaan ketika pembelajaran berlangsung dan keadaan santri. Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam pengembangan mutu pendidikan di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai memiliki peran penting dalam pengembangan mutu pendidikan di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai. Kepala madrasah sebagai supervisor memberikan pengawasan dan bimbingan kepada guru dalam hal pengembangan kinerja guru, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar siswa.

Kata kunci: *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Madrasah Diniyah*

ABSTRACT

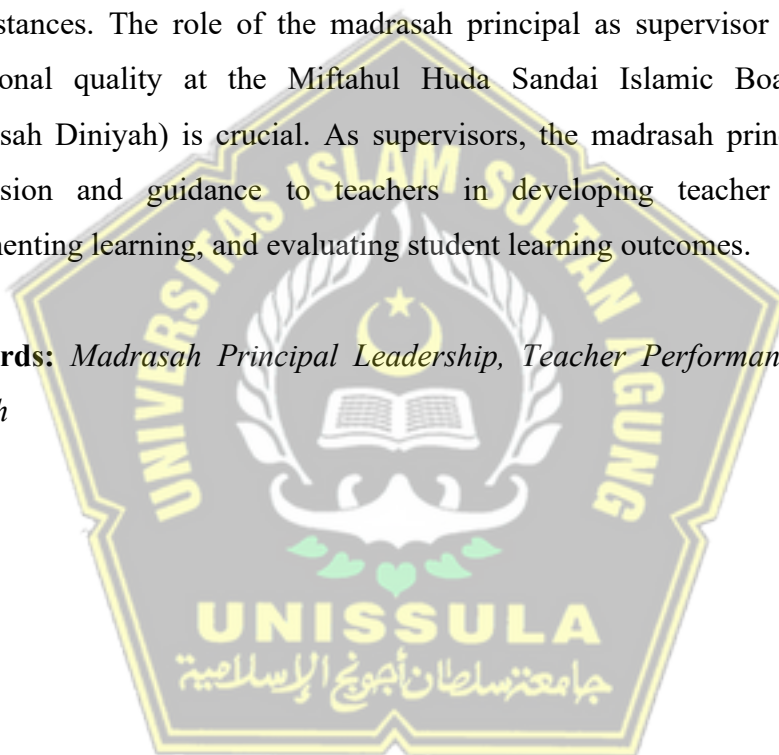
Nafis Rahma Diyanti. THE ROLE OF MADRASAH PRINCIPAL LEADERSHIP IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE AT MIFTAHUL HUDA SANDAI DINIYAH MADRASAH. Master of Islamic Religious Education Program 2026

The formulation of the problem in this study is: a. What is the Role of Madrasah Principal Leadership in Improving Teacher Performance at Miftahul Huda Sandai Diniyah Madrasah. b. What is the Role of Madrasah Principal Leadership as a Supervisor in Improving Teacher Performance at Miftahul Huda Sandai Diniyah Madrasah. c. How is the Implementation of Madrasah Principal Leadership in Improving Teacher Performance at Miftahul Huda Sandai Diniyah Madrasah. the objectives of this study are as follows: a. To determine and analyze the Leadership Role of the Madrasah Principal Diniyah Miftahul Huda Sandai. b. To determine the leadership role of the principal as a supervisor in improving teacher performance at the Miftahul Huda Sandai Islamic School. c. To determine the implementation of the principal's leadership in improving teacher performance at the Miftahul Huda Sandai Islamic School.

Madrasah Diniyah is a non-formal Islamic educational institution that plays a vital role in fostering morals, religious understanding, and strengthening the character of students in the community. The leadership role of the principal is crucial for the development of the school. Teacher performance includes: knowledge, skills, placement systems and experience variations, practical abilities, qualifications, work results, and development. The research used in this study is a case study. This study was chosen because the researcher directly observed field phenomena as the primary data base. The principal, as supervisor, provides supervision and guidance to teachers in developing their performance. By providing teachers with greater latitude, the principal not only increases their self-confidence but also fosters a greater sense of responsibility for learning outcomes.

The principal of Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai is able to establish guidelines for implementing learning activities to achieve the educational goals set out in the graduate competency standards. The principal, as supervisor, provides supervision and guidance to teachers in developing their performance. By providing teachers with greater latitude, the principal not only increases their self-confidence but also fosters a greater sense of responsibility for learning outcomes. This demonstrates that the principal's role is not merely a superior but also a mentor and director for teachers, but must adapt to the learning situation and the students' circumstances. The role of the madrasah principal as supervisor in developing educational quality at the Miftahul Huda Sandai Islamic Boarding School (Madrasah Diniyah) is crucial. As supervisors, the madrasah principal provides supervision and guidance to teachers in developing teacher performance, implementing learning, and evaluating student learning outcomes.

Keywords: *Madrasah Principal Leadership, Teacher Performance, Madrasah Diniyah*



المخلص

نفيس رحمة ديانتى. الدور القيادي لرئيس المدرسة في تحسين أداء المعلمين في المدرسة دينية مفتاح الهدى سندي. برنامج الماجستير في التربية الدينية الإسلامية 2026

استنادا إلى خلفية المشاكل المذكورة أعلاه، صياغة المشكلة في هذه الدراسة هي: أ. كيف هو الدور القيادي لرئيس المدرسة الدينية في تحسين أداء المعلمين في المدرسة دينية مفتاح الهدى سندي ب. كيف هو الدور القيادي لرئيس المدرسة كمشرف في تحسين أداء المعلمين في المدرسة دينية مفتاح الهدى سندي ج. كيف هو تنفيذ القيادة الرئيسية في تحسين أداء المعلمين في المدرسة دينية مفتاح الهدى سندي استنادا إلى صياغة المشكلة أعلاه، أهداف هذه الدراسة هي كما يلي: أ. لاكتشاف وتحليل الدور القيادي لرئيس المدرسة دينية مفتاح الهدى سندي. ب. لمعرفة الدور القيادي لرئيس المدرسة كمشرف في تحسين أداء المعلمين في مدرسة دينية مفتاح الهدى سندي. ج. معرفة كيفية تنفيذ قيادة رئيس المدرسة في تحسين أداء المعلمين في مدرسة دينية مفتاح الهدى سندي.

مدرسة دينية هي مؤسسة تعليمية إسلامية غير رسمية تلعب دورا مهما في تعزيز الأخلاق والفهم الديني وتقوية شخصية الطلاب في المجتمع. الدور القيادي لرؤساء المدارس الدينية بالغ الأهمية في تطوير المدارس الدينية. يشمل أداء المعلمين: المعرفة، المهارات، أنظمة التوظيف وتنوع الخبرات، القدرات العملية، المؤهلات، نتائج العمل، والتطور. البحث المستخدم في هذه الدراسة هو دراسة حالة، وقد تم اختيار دراسة الحالة لأن الباحث لاحظ الظواهر الميدانية مباشرة كقاعدة بيانات رئيسية. يقوم رئيس المدرسة كمشرف بتقديم الإشراف والإرشاد للمعلمين فيما يتعلق بتطوير أداء المعلمين. من خلال منح المعلمين مساحة أكبر للتنقل، لا يزيد رؤساء المدارس الدينية من ثقتهم بهم فحسب، بل يعزز أيضا شعورا أكبر بالمسؤولية تجاه نتائج التعلم. من خلال منح المعلمين مساحة أكبر للتنقل، لا يزيد رؤساء المدارس الدينية من ثقتهم بهم فحسب، بل يعزز أيضا شعورا أكبر بالمسؤولية تجاه نتائج التعلم. بالطبع، يثبت هذا أن رئيس المدرسة لا يلعب فقط دور الرئيس، بل أيضا كمرشد ومدير للمعلمين، بل يجب أن يتكيف مع ظروف التعلم وظروف الطلاب. دور رئيس المدرسة كمشرف في تطوير جودة التعليم في مدرسة دينية مفتاح الهدى سندي له دور مهم في تطوير جودة التعليم في مدرسة دينية مفتاح الهدى سندي. يقوم رئيس المدرسة كمشرف بتقديم الإشراف والإرشاد للمعلمين فيما يتعلق بتطوير أداء المعلمين، وتنفيذ التعلم، وتقييم نتائج تعلم الطلاب.

الكلمات المفتاحية: رئيس القيادة في المدرسة، أداء المعلمين، مدرسة دينية

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat,taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tanpa hambatan yang berarti. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan Nabi besar kita yaitu Muhammad SAW, para keluarga, dan sahabatnya yang telah membawa petunjuk kebenaran kepada seluruh manusia yakni agama islam. Semoga dihari akhir nanti kita semua termasuk orang-orang yang mendapatkan *syafaatnya*. Aamiin.

Penyusunan tesis ini merupakan kajian singkat tentang peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai. Tesis ini penulis ajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Megister Pendidikan (M.Pd.) di Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Selain itu penulis juga dapat mencoba menerapkan dan membandingkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh saat masih dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lingkungan kerja. Penulis merasa bahwa tesis ini masih menemui beberapa kesulitan dan hambatan, disamping itu juga menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan lainnya, maka dari itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak.

Berkat daya upaya serta bantuan, bimbingan maupun arahan dan instruksi dari berbagai pihak dalam proses penyusunan tesis ini, maka dengan segala

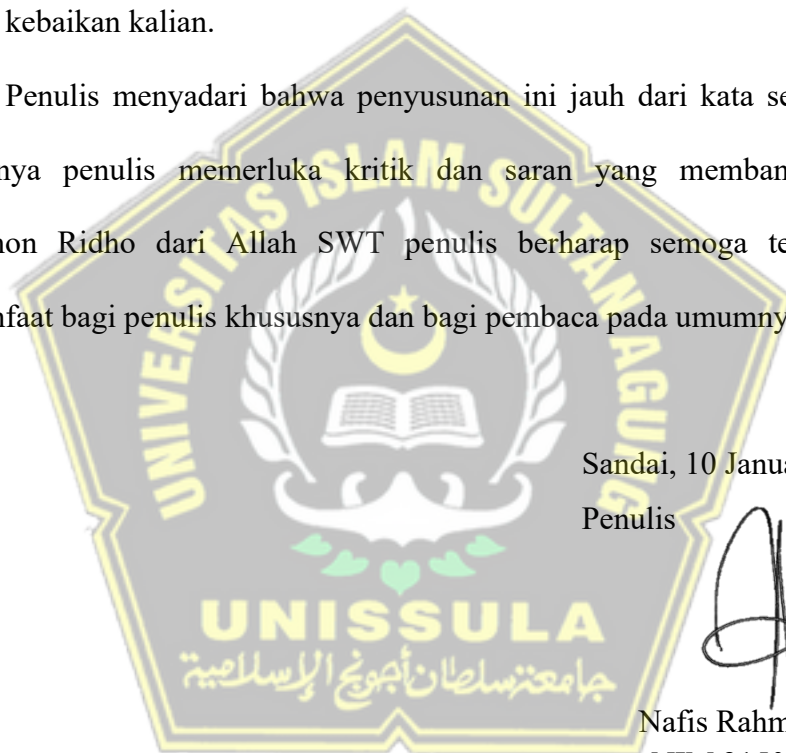
kerendahan hati penulis mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan yang terhormat kepada

1. Allah SWT, yang telah menghendaki serta memudahkan saya pada setiap proses dan usaha dalam penyusunan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, SH., MH selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang beserta jajaran Wakil Rektor I, II dan III.
3. Bapak Assoc.Prof.Agus Irfan, M.PI selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Serta selaku Ketua Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam Unissula Semarang, dan Ibu Dr. Muna Yastuti Madrah, S.T., MA selaku Sekretaris Program Studi Magister Agama Islam Unissula Semarang.
4. Ibu Dr. Hidayatus Sholihah, M.Pd., M.Ed dan Bapak Dr. Ahmad Mujib. MA selaku dosen pembimbing yang memberi pengarahan kepada penulis dalam menempuh studi dan yang telah rela meluangkan waktunya, mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak dan Ibu dosen serta staf akademik Fakultas Agama Islam Unissula yang telah memudahkan proses penulis dalam menyelesaikan tesis, juga membekali berbagai ilmu pengetahuan, sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.
6. Bapak H. Ngaderi selaku Kepala Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai yang telah berkenan untuk saya wawancarai.

7. Para Ustadz dan Ustadzah Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai yang selalu membantu penulis dalam segala hal pada proses penelitian.
8. Tesis ini dipersembahkan untuk seseorang yang selalu menanyakan “kapan lulus” dan “kapan wisuda”, dua pertanyaan itu sederhana namun mampu menjadikan sumber kekuatan sekaligus pengingat akan besarnya sebuah harapan yang dititipkan kepada penulis. Yaitu kepada kedua orang tua penulis, abah dan ibu tercinta, terima kasih telah menjadi alasan terbesar bagi penulis untuk terus melangkah walau prosesnya tidak mudah. Terima kasih untuk segala doa yang terus mengalir tidak pernah berhenti, terima kasih untuk semangat yang selalu hadir disetiap rasa Lelah dan keluh kesah. Semua perjuangan ini penulis tempuh agar kalian merasa bangga dengan segala pencapaian yang telah diselesaikan satu persatu. Tesis ini adalah bukti bahwa setiap rasa takut gagal, setiap kecemasan telah terbayar oleh pengorbanan kalian. Semoga dengan selesainya tesis ini menjadi Langkah yang baik dimasa yang akan datang.
9. Teman-temanku senasib seperjuangan yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, bantuan dan motivasi. Terkhususnya Zulfa, Syukron dan Nafik Tentunya penulis tidak akan sampai diposisi ini apabila tanpa bantuan dan motivasi dari kalian.
10. Kakak-kakak tercinta Fiqqi Nur Azizah, May Dinda Indriya Anggraeni, Suci Atie, Dina Kusyulianti terima kasih telah menjadi support sistem dan mendoakan kebaikan serta memotivasi penulis dalam penyelesaian tesis.

11. Teman dan sahabat-sahabat yang penulis sayangi, sebagai tempat berkeluh kesah, selalu membantu, menemani dalam Lelah dan letih, semoga menjadi amal kebaikanmu.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam Menyusun tesis ini, yang tentunya tidak dapat disebutkan satu persatu namun perannya sangat penting dalam penyusunan tesis ini sampai selesai, semoga selalu menjadi amal kebaikan kalian.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini jauh dari kata sempurna, oleh karenanya penulis memerlukan kritik dan saran yang membangun. Dengan memohon Ridho dari Allah SWT penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.



Sandai, 10 Januari 2026

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Nafis Rahma Diyanti', written over the printed name and NIM.

Nafis Rahma Diyanti
NIM 21502300154

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI

Bismillahirrahmanirrahim.

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

Tesis yang berjudul: “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai” 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 atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis 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, baik tesis beserta gelar magister saya dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sandai, 10 Januari 2026

Yang Membuat Pernyataan



Nafis Rahma Diyanti

NIM 21502300154

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf lain:

Tabel 1 Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Śa	Ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	Ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De

ذ	Ẓal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Vokal

Vokal bahasa Arab terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal arab atau *diftong*. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 2 Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
◌َ	Fathah	A	a
◌ِ	Kasrah	I	i
◌ُ	Dammah	U	u

Sedangkan vokal rangkap bahasa arab yan lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, translitersinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 3 Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
◌َئِ...	Fathah dan ya	Ai	a dan u
◌ِو...	Kasrah dan wau	Iu	i dan u

Contoh:

- كَتَبَ *Kataba*
- فَعَلَ *Fa`ala*

Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 4 Transliterasi Maddah

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
أ...آ...	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
إ...	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و...	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambungkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

- نَزَّلَ *nazzala*
- الْبِرُّ *al-birr*

Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ

Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn / Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا

Bismillāhi majrehā wa mursāhā

Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa

yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu distaukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn

- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ

Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ

Allaāhu gafūrun rahīm

- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا

Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vii
المخلص.....	ix
KATA PENGANTAR	x
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI	xiv
PEDOMAN LITERASI ARAB-INDONESIA.....	xv
DAFTAR ISI.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Pembatasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
1.7 Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Konsep Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam	9
a. Pengertian Kepemimpinan	9
b. Kepemimpinan dalam Islam	11
c. Model Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	12
2.1.2 Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	18
a. Indikator Peran Kepemimpinan.....	18
b. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	23

2.1.3 Kinerja Guru.....	24
a. Pengertian Guru.....	24
b. Pengertian Kinerja Guru	26
c. Indikator Kinerja Guru	27
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	29
2.1.4 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Guru.....	32
2.2 Kajian Hasil Penelitian yang Relevan.....	34
2.3 Kerangka Berfikir.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Jenis Penelitian.....	37
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.3 Subjek dan Objek Penelitian	38
3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	39
3.5 Teknik Pencapaian Kredibilitas Penelitian	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Deskripsi Data.....	44
4.2 Interpretasi Hasil Penelitian.....	55
BAB V PENUTUP.....	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Implikasi.....	71
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	72
5.4 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada hakekatnya pendidikan berfungsi sebagai tempat transfer pengetahuan (*Knowledge Transfer*), transfer nilai (*value transfer*), juga berfungsi mempertahankan dan mengembangkan tradisi dan budaya- luhur dalam suatu masyarakat melalui proses pembentukan kepribadian. Dalam Undang Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran supaya peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak yang baik, juga keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara (Khuliyati, 2022 : 2).

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk karakter dan kualitas sumber daya manusia yang beriman, berilmu, dan berakhlakul karimah. Madrasah Diniyah sebagai lembaga pendidikan nonformal memiliki peran strategis dalam memperkuat pendidikan agama Islam di masyarakat, khususnya dalam pembentukan moral, akhlak, dan spiritual peserta didik. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di madrasah diniyah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah serta tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas mengajar.

Setiap institusi pendidikan berusaha untuk mencapai "pendidikan bermutu" (*high-quality education*) dalam lembaganya dengan menerapkan "*generative education*". Melalui *generative education*, suatu lembaga pendidikan berusaha untuk memberikan pengajaran tentang konsep dasar dan mengembangkan pendidikan yang fokus pada aspek aspek penting. Pendidikan yang menekankan prinsip-prinsip dasar ini sangat penting dalam meningkatkan kemampuan siswa untuk mengambil pelajaran tambahan atau pengulangan kembali serta agar dapat mengembangkan keterampilannya. Madrasah menerapkan pendekatan ini untuk memastikan bahwa anak didiknya memiliki pengetahuan agama dan umum yang cukup untuk melanjutkan pendidikan dan berpartisipasi aktif pada

lingkungan masyarakat sebagai seorang individu yang utuh secara keseluruhan (Azizah, M. 2019 : 62).

Kepala madrasah berperan sebagai motor penggerak dalam mengelola seluruh komponen pendidikan. Menurut Mulyasa (2017), kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi guru, serta mendorong terciptanya proses pembelajaran yang berkualitas. Dalam konteks madrasah diniyah, kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai manajer, tetapi juga sebagai teladan dalam keteladanan, kedisiplinan, dan pengabdian terhadap lembaga pendidikan Islam.

Kepala madrasah memiliki peran strategis sebagai penggerak, pengarah, serta teladan bagi seluruh guru. Kepemimpinan yang berkualitas tidak hanya ditunjukkan melalui kemampuan administratif, tetapi juga melalui keteladanan moral, spiritual, dan komunikasi yang efektif. Seorang kepala madrasah yang berjiwa pemimpin akan mampu menumbuhkan motivasi kerja dan rasa tanggung jawab guru terhadap tugas mengajarnya (Mulyasa, 2013 : 100).

Kepala madrasah juga harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan di madrasah. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah (Madrasah), disebutkan bahwa kepala madrasah mengelola guru dan staff dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, menciptakan budaya dan iklim madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran (Kusmiati, L. 2021 : 73).

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua kepala madrasah diniyah mampu menjalankan fungsi kepemimpinan secara optimal. Banyak ditemukan kepala madrasah yang lebih berperan sebagai pengelola administratif daripada pembina dan inspirator bagi guru. Kondisi ini sering berdampak pada rendahnya kedisiplinan, kurangnya inovasi pembelajaran, dan lemahnya tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas mengajar (Sagala, 2012).

Guru merupakan orang yang sangat penting karena memiliki peran yaitu memberikan bimbingan dan petunjuk selama proses belajar mengajar. Di

madrasah, guru bekerja sebagai pertukaran ilmu, menanamkan keimanan, dan membentuk karakter yang berakhlakul karimah pada peserta didik. Tetapi pada kenyataannya, aktivitas manusia tetap menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya pendidikan, terkait dengan hal tersebut, salah satunya adalah rendahnya kedisiplinan guru. Karna kedisiplinan merupakan hal yang sangat bermanfaat dan salah satu syarat untuk mencapai tujuan dunia pendidikan.

Madrasah Diniyah Miftahul Huda merupakan objek penelitian dalam penelitian ini. Madrasah Diniyah Miftahul Huda adalah lembaga pendidikan Islam Nonformal yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam dan Sosial Miftahul Huda Bintoro Sandai sejak tahun 2015, madrasah ini telah berusia 10 tahun. Meskipun merupakan madrasah Nonformal, Madrasah Diniyah Miftahul Huda masih tetap menjaga eksistensinya hingga sekarang.

Dalam observasi singkat di lapangan, Madrasah ini mempunyai program wajib yakni hafalan fasholatan untuk peserta didik kelas 1 dan 2 diniyah, lalu hafalan wajib tahlil untuk peserta didik kelas 3 dan 4 diniyah, program tersebut yang membedakannya dengan madrasah diniyah lain, dan disetiap tahun kelulusan peserta didik wajib hafal praktik ibadah, hafalan surah pendek, dan tahlil sebagai syarat menerima Ijazah.

Namun, berdasarkan observasi awal di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai, ditemukan bahwa masih ada guru belum menunjukkan tanggung jawab yang optimal, seperti keterlambatan masuk kelas, kurangnya persiapan materi, dan tidak semua kegiatan pembelajaran didokumentasikan secara sistematis. Di sisi lain, kepala madrasah telah berupaya melakukan pembinaan melalui kegiatan rapat guru, pemberian motivasi, serta pengawasan kegiatan mengajar. Kondisi ini menunjukkan adanya dinamika hubungan antara kualitas kepemimpinan kepala madrasah **dan** tanggung jawab guru dalam mengajar yang menarik untuk dikaji lebih dalam.

Kepemimpinan yang efektif di madrasah diniyah tidak hanya diukur dari pencapaian akademik, tetapi juga dari keberhasilan menanamkan nilai-nilai Islam yang mendorong guru bekerja dengan penuh amanah dan keikhlasan.

Sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an Surah *Al-Ahzab* ayat 72, bahwa amanah adalah tanggung jawab yang harus dijaga oleh manusia. Dalam konteks pendidikan, amanah tersebut diwujudkan dalam tanggung jawab guru terhadap tugas mengajarnya.

Berdasarkan alasan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan pemikiran terhadap perkembangan pendidikan Islam di Indonesia, khususnya di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang peran kepala madrasah dalam pengembangan mutu Pendidikan berdasarkan hubungan antara peran kepemimpinan dan kinerja guru, sehingga dapat membantu para kepala madrasah lainnya untuk meningkatkan mutu pendidikan yang mereka berikan. Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dalam mengaar. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai”. Penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana kepemimpinan kepala Madrasah Diniyah dan Miftahul Huda Sandai berperan dalam meningkatkan kinerja guru dalam mengajar, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi hubungan keduanya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tertulis diatas, peneliti memberikan informasi tentang masalah yang akan digunakan sebagai bahan penelitian, penelitian ini berfokus pada Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Perlu adanya model kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik madrasah diniyah untuk meningkatkan rasa amanah dan motivasi guru.
- b. Pembinaan dan supervisi akademik yang dilakukan secara berkelanjutan oleh kepala madrasah kepada guru.
- c. Motivasi kerja guru dipengaruhi kepemimpinan kepala madrasah baik dalam mengikuti pengembangan diri maupun dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.
- d. Komunikasi antara kepala madrasah dan guru belum berjalan optimal, sehingga kebijakan dan program madrasah tidak sepenuhnya dipahami dan dilaksanakan oleh guru.
- e. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru belum diketahui secara jelas, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik guru di madrasah.
- f. Kinerja guru belum optimal, yang terlihat dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, dan evaluasi hasil belajar yang belum maksimal.
- g. Kepemimpinan kepala madrasah sudah efektif dalam mengarahkan, membina, dan memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalismenya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasin masalah tersebut, agar penelitian menjadi lebih fokus maka dilakukan pembatasan masalah diantaranya adalah :

- a. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah.
- b. Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Mengajar.
- c. Hubungan Antara Kepemimpinan Dan Kinerja Guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai?
- b. Bagaimana Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, Adapun tujuan pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai.
- b. Untuk mengetahui Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan pola-pola dan teori-teori khususnya pengembangan mutu pendidikan di madrasah yang bermanfaat baik untuk saat ini maupun untuk masa depan, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini akan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara peran kepemimpinan kepala

Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai.

- b. Harapannya adalah hasil dari penelitian ini akan berguna sebagai referensi bagi penelitian-penelitian serupa di masa depan.
- c. Diharapkan penelitian ini akan dapat dimanfaatkan sebagai bahan penelitian terdahulu bagi pengembangan penelitian-penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Madrasah, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas tanggung jawab guru, serta memahami kualitas kepala madrasah yang baik dapat mempengaruhi kualitas sehingga diharapkan bisa menciptakan madrasah yang lebih baik lagi kedepannya.
- b. Bagi Guru, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi khazanah ilmu pengetahuan dan sebagai bahan pertimbangan agar lebih baik untuk kedepannya, lebih bertanggung jawab saat mengambil kebijakan dalam lingkup pengembangan pembelajaran.
- c. Bagi Lembaga Madrasah, lebih meningkatkan mutu serta kualitas seluruh aspek agar kualitas madrasah menjadi lebih baik lagi.

1.7 Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memahami berkaitan dengan pembahasan tesis ini, maka diperlukan sistematika pembahasan yang jelas. Adapun sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan, pada bab ini merupakan gambaran dari keseluruhan isi tesis yang meliputi (Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Pembahasan).

BAB II : Kajian Pustaka, pada bab ini berisi tentang pembahasan teori-teori yang berhubungan dengan (Kajian Teori, Kajian Hasil Penelitian yang Relevan, Kerangka Berfikir).

BAB III : Metode Penelitian, berisi tentang (Jenis Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Subjek dan Objek Penelitian, Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data, Teknik Pencapaian Kredibilitas Penelitian, Teknik Analisis Data).

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan, pada bab ini menjelaskan tentang penyajian data dari hasil penelitian yang sudah diolah dan disajikan dalam bentuk deskripsi.

BAB V : Kesimpulan dan Saran, dalam bab ini peneliti menyimpulkan penelitian dengan lugas dan tegas, kemudian penelitian harus memberi saran yang sesuai dengan permasalahan penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Konsep Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah suatu proses bagaimana menata dan mencapai kinerja untuk mencapai keputusan seperti bagaimana yang diinginkan. Kepemimpinan adalah suatu rangkaian bagaimana mendistribusikan pengaturan dan situasi pada suatu waktu tertentu (Kristiadi, 1996 : 83).

Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama, dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada bawahannya. Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran yang sangat besar dalam membangun hubungan antar individu dan pembentuk nilai organisasi yang dijadikan sebagai pondasi dasar bagi pencapaian tujuan organisasi (Baharun, H. 2017 : 125).

Kepemimpinan merupakan perilaku untuk mempengaruhi individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Secara lebih sederhana dibedakan

antara kepemimpinan dan manajemen, yaitu pemimpin mengerjakan suatu yang benar (*people who do think right*), sedangkan manajer mengerjakan suatu dengan benar (*people do right think*) (Bennis & Nanus, 1985). Landasan inilah yang menjadi acuan mendasar untuk melihat peran pemimpin dalam suatu organisasi. Perbedaan ini memberikan gambaran bahwa pemimpin biasanya terkait dengan tingkat kebijakan puncak atau pengambil keputusan puncak yang bersifat menyeluruh dalam organisasi, sedangkan manajer merupakan pengambil keputusan tingkat menengah.

Stoener, Freeman dan Gilbert (1995) memberikan batasan pada pemimpin pada tiga komponen mendasar, yaitu; pertama, kepemimpinan melibatkan orang lain, kedua, kepemimpinan melibatkan distribusi kekuasaan, ketiga, kepemimpinan adalah kemampuan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain atau pengikut, keempat, kepemimpinan adalah mengenai nilai, karena mencakup semua sistem yang dapat menciptakan perilaku yang dipimpin. Bagian terakhir ini banyak dianut oleh pakar kepemimpinan sekarang ini, yaitu bagaimana menempatkan aspek manusia sebagai aspek penting dalam suatu organisasi, yang bersifat interpersonal dan intrapersonal dapat mempengaruhi keefektifannya dalam melaksanakan tugas-tugas organisatoris.

Demikian juga pendapat dari Gareth Jones and Jennifer George (2014:4440) yang mengartikan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya seorang individu untuk mempengaruhi sesama rekan kerjanya, memberi semangat dan inovasi atau motivasi, serta mengarahkan segala kegiatan yang akan dilakukan guna mencapai tujuan yang telah disepakati atau diinginkan. Sedangkan menurut Terry (2015:153) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada pada dalam diri seorang pemimpin, yang dapat mengajak atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama

secara kompak dan mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya agar bisa mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

b. Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan dalam Islam merupakan sebuah ajaran Islam yang dapat memberi *sibghah* (corak) dan *wijhah* (arah) kepada pemimpin, agar dapat merubah pemikiran atau sikap yang menghambat kemajuan dari perorangan maupun masyarakat. (Munawwir, t.th: hal. ix). Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan dengan mempraktekkan ajaran-ajaran Islam (Zainuddin, 2002: 16).

Dalam kepemimpinan diperlukan adanya unsur pemimpin, yakni yang mempengaruhi tingkah laku pengikut-pengikutnya dalam suatu situasi. Ia mampu memberikan *sibghah* dan *wijhah*, bentuk warna dan arah, yang dilakukan dalam proses pengaruh mempengaruhi melalui komunikasi (Munawwir, t.th: hal. 14-15). Kepemimpinan Islami merupakan keseimbangan kepemimpinan dengan konsep dunia dan akhirat, tugas kepemimpinan tidak hanya tugas yang dipertanggungjawabkan hanya untuk anggota, tetapi juga dihadapan Allah SWT. Allah telah mengutus seorang Rasul yang dapat dilakukan teladan bagi Umat Islam untuk menjalankan Kepemimpinan Islamiyah sebagai Nabi Muhammad SAW.

Kepemimpinan dalam pendidikan Islam (*al-qiyādah fī al-tarbiyah al-Islāmiyyah*) adalah proses mengarahkan, membimbing, dan memberi keteladanan berdasarkan nilai-nilai keislaman. Menurut (Syafaruddin. 2015), kepemimpinan pendidikan Islam bertujuan menciptakan suasana belajar yang bernilai ibadah dan moral.

Ciri-ciri kepemimpinan pendidikan Islam antara lain:

- 1) **Amanah**, tanggung jawab moral dan spiritual.

- 2) **Fathanah**, kebijaksanaan dalam mengambil keputusan.
- 3) **Siddiq**, kejujuran dalam tindakan dan ucapan.
- 4) **Tabligh**, kemampuan menyampaikan visi dan misi kepada orang lain dengan baik.

Kepala madrasah yang menerapkan prinsip tersebut akan menjadi *uswah hasanah* bagi guru dalam melaksanakan tugas mengajar.

c. Model Kepemimpinan Kepala Madrasah

Model kepemimpinan kepala madrasah merupakan sebuah asumsi pemimpin dalam bidang pendidikan tentang kepemimpinan dan kekuasaan yang menampakkan perilaku pemimpin, tabiat dan tindakan dari kegiatan pimpinan yang digalakkan dalam lembaga pendidikan atau unit administrasi pendidikan yang dipimpinnya akan mempengaruhi situasi kerja, moral kerja anggota staf, sifat hubungan-hubungan kemanusiaan diantara sesamanya dan dapat mempengaruhi keberhasilan tujuan dari lembaga atau unit administrasi pendidikan. (Indrafachrudi, Dirawat dan Lamberi, 1983 : 49).

Berlandaskan asumsi, perilaku, tabiat dan tindakan pemimpin dalam melakukan dan memajukan kegiatan, maka tipe kepemimpinan dalam pendidikan Islam dapat dibedakan menjadi otoriter, bebas dan demokratis. Sedangkan tipe kepemimpinan pendidikan Islam pelengkap yaitu diantaranya tipe pemimpin kharismatis, tipe pemimpin pengayom, tipe pemimpin ahli, tipe pemimpin organisatoris dan administrator.

a) Model Kepemimpinan Otoriter

Model kepemimpinan ini memiliki kriteria, penetapan kebijakan "*policy*" ditentukan pemimpin dan bawahan bertugas untuk mengorganisir tanpa koordinasi

dengan pemimpin. Anggota harus menyepakati “*policy*” serta menyetujui pembagian tugas tanpa interupsi apapun. (Indrafachrudi, Dirawat dan Lamberi, 1983 : 49). Anggota wajib melaksanakan tugas dengan taat dan loyal kepada pemimpin. Semua aturan dan perintah pemimpin dianggap keputusan dari organisasi atau lembaga kerja tersebut.

Dalam model kepemimpinan otoriter, pimpinan melihat bahwa ia menonjol dan merasa lebih baik dibandingkan bawahannya. Anggota dipandang rendah. Pemimpin menonjolkan dirinya yang paling berkuasa, pintar dan benar. Perintahnya tidak boleh ditolak, harus dipatuhi. (Nawawi, 1993: 161). Tipe kepemimpinan ini cenderung berdampak negatif dalam berjalannya organisasi termasuk dalam ranah pendidikan (Nawawi, 1993: 161):

- 1) Anggota menjadi followers, tidak memiliki inisiatif dan tidak berani memutuskan. Tipe ini, dapat mengubur kreativitas, anggota organisasi tidak mampu mengembangkan pekerjaannya.
- 2) Bekerja tidak tenang dan canggung karena dihantui rasa takut, terpaksa dan tertindas
- 3) Organisasi tidak berkembang dan tidak berkemajuan.

Namun, Pandangan Islam tidak dapat diterima secara mutlak, sebab yang memiliki hak untuk menjadikan kepemimpinan adalah Allah Swt. (Nawawi, 1993: 164). Maka jika seorang hamba selaku pemimpin, akan mengaktualisasikan kepemimpinan Allah Swt, maka kepemimpinan tipe ini menjadi benar dan tidak dapat ditolak. Kepemimpinan spiritual itu diwujudkan dengan sepenuhnya mengharuskan manusia atau umat Islam untuk melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah SWT tanpa inisiatif, saran, gagasan, kreativitas dan lainlain.

b) Model Kepemimpinan Bebas (Laissez Faire)

Model kepemimpinan bebas kontra dengan kepemimpinan otoriter. Pemimpin dalam model ini menjadi simbol/perlambang organisasi. Pada tipe kepemimpinan ini, atasan membebaskan anggota dalam prosedur pelaksanaan pekerjaan. Mereka membuat ketetapan, menetapkan langkah-langkah kerja, memutuskan anggota yang akan diajak bekerjasama. Dapat disimpulkan, ketetapan mengenai cara, strategi kerja dalam pemutuserannya menjadi kebijakan anggota secara penuh

- 1) Kegiatan dalam organisasi terlaksana sesuai dengan kehendak anggota.
- 2) Pemimpin akan turun tangan apabila diminta oleh anggota staf
- 3) Pendapat pemimpin tentang penilaian yang berupa kritikan atau pujian terhadap pribadi, prestasi kerja anggota, pelaksanaan rencana tidak difloorkan kecuali anggota yang meminta.
- 4) Mudah timbul berbagai efek negatif, karena pemimpin tidak berperan menyatukan, mengarahkan, mengkoordinir, dan menggerakkan berdasarkan konsep metode tertentu.

Pemimpin dalam kepemimpinan bebas berasumsi bahwa kewajibannya mengawasi, memberi keleluasaan dan menyiapkan semua keperluan serta memfasilitasi anggotanya demi lancarnya kegiatan dalam organisasi. Keadaan ini yang dapat memicu permasalahan, diantaranya (Asmara, 1985: 37).

c) Model Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan ini mengutamakan pada aspek manusia atau personal dalam sebuah organisasi. Dalam tipe ini setiap anggota diakui keberadaannya serta kapasitasnya sebagai faktor utama yang menjadikan organisasi lebih maju dan berkembang. Maka dari itu tabiat yang menonjol pada pemimpin diantaranya melindungi, menyelamatkan serta meningkatkan dan mengembangkan organisasi serta peragai para pelaksana. (Nawawi, 1993: 169).

Menurut Kurt Lewin, pimpinan yang demokratis mengasumsikan ia menjadi bagian dari anggota dan mendapatkan tanggung jawab bersama melakukan tugas untuk keberhasilan tujuan. (Wahab dan Umiarso, 2011: hlm. 95). Kepemimpinan demokratis bersifat terbuka, dinamis, aktif dan terarah. Terbuka dalam mengembangkan dan memajukan organisasi. Arah dan tujuan jelas, dilihat dari pelaksanaan aktivitas sesuai program kerja dengan efektif dan efisien.

d) Model Kepemimpinan Kharismatis

Model kepemimpinan ini disimpulkan sebagai keahlian dalam memakai kestimewaan pada individu untuk mempengaruhi daya pikir, emosi dan tabiat orang lain, maka bathin mengagumi dan menghormati pimpinan kemudian mampu melaksanakan tugas sesuai kehendak pimpinan (Nawawi, 1993: hlm 175). Tipe ini mempunyai kemampuan, daya pikat dan wibawa sehingga dapat menarik pengikutnya (Mar'at, 1980: hlm 39-41).

Model Kepemimpinan Kharismatis kepemimpinan ini disimpulkan sebagai keahlian dalam memakai

kestimewaan pada individu untuk mempengaruhi daya pikir, emosi dan tabiat orang lain, maka bathin mengagumi dan menghormati pimpinan kemudian mampu melaksanakan tugas sesuai kehendak pimpinan (Nawawi, 1993: hlm 175). Tipe ini mempunyai kemampuan, daya pikat dan wibawa sehingga dapat menarik pengikutnya (Mar'at, 1980: hlm 39-41).

e) Model Kepemimpinan Pengayom (Headmanship)

Model kepemimpinan ini mengidentikkan seorang pemimpin yang selalu bersedia melakukan semua tugas demi kebutuhan organisasi. Pemimpin yang selalu berada paling depan sebagai pelindung, pembela dan memiliki rasa juang yang tinggi demi kepentingan organisasi. Pemimpin dengan tipe ini sebagai orang beriman, dalam mengayomi, menjadi pelindung, pembela dan mampu berjuang demi kepentingan organisasi, menyadari bahwa keahliannya memiliki batas dan ia sadar bukan makhluk yang sempurna. Pimpinan menyadari pula bahwa Allah Swt yang sempurna untuk menjalankan segala sesuatu. Maka dari itu upayanya memihak pada kebenaran, sesuai dengan Qur'an surat An-Nisa' ayat 105 dan 107 (Nawawi, 1993: 177)

إِنَّا أَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِتَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ بِمَا أَرَاكَ اللَّهُ وَلَا تَكُنُ لِلْخَائِبِينَ
خَصِيمًا ﴿١٠٥﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah menurunkan kitab kepadamu dengan membawa kebenaran, supaya kamu mengadili antara manusia dengan apa yang telah Allah wahyukan kepadamu, dan janganlah kamu menjadi penantang (orang yang tidak bersalah), karena (membela) orang-orang yang khianat*”

وَلَا تُجَادِلْ عَنِ الَّذِينَ يَخْتَانُونَ أَنفُسَهُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ خَوَّانًا أَثِيمًا ﴿١٠٧﴾

Artinya: *“Dan janganlah kamu berdebat (untuk membela) orang-orang yang mengkhianati dirinya. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang selalu berkhianat lagi bergelimang dosa”*,

f) Model Kepemimpinan Transformasional

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh Burn yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pemimpin dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Dalam artian, pemimpin transformasional mencoba untuk membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan. Seorang pemimpin dikatakan transformasional diukur dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya. Para pengikut pemimpin transformasional selalu termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik lagi untuk mencapai sasaran organisasi.

g) Model Kepemimpinan Ahli (Expert)

Pada model kepemimpinan ini, pemimpin dipilih seseorang yang memiliki kreativitas serta kemampuan atau profesionalitas suatu bidang, melaksanakan kepemimpinan dalam lingkungan organisasi yang bergerak di bidang tersebut (Nawawi, 1993: 179). Keahlian atau profesionalisme itu mungkin diperoleh seseorang melalui bangku sekolah (pendidikan formal) atau pengalaman kerja atau berorganisasi. Dengan memiliki keahlian atau profesional di bidangnya itu, berarti pemimpin memiliki kelebihan untuk membimbing orang-orang yang dipimpinnya

melalui proses kerja sama yang efektif dan efisien. Semakin tinggi profesionalisme pemimpin, semakin mampu memikul dan mewujudkan tanggung jawab untuk berprestasi sesuai dengan firman Allah surat Al-Baqarah ayat 286.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya”.

2.1.2 Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Indikator Peran Kepemimpinan

a) Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin

Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah memainkan peran penting dalam memimpin dan mengelola madrasah yang dipimpinnya. George R. Terry mengemukakan bahwa esensi dari kepemimpinan adalah melakukan aktivitas yang dapat mempengaruhi orang-orang agar terarah pada pencapaian tujuan organisasi (Miftah, 2012).

Mulyasa menyatakan bahwa sebagai seorang pemimpin (leader), kepala madrasah harus memiliki kemampuan sebagai berikut:

- 1) Memberikan arahan dan pengawasan kepada staf madrasah.
- 2) Meningkatkan motivasi tenaga kependidikan agar lebih bersemangat dalam bekerja.
- 3) Membuka saluran komunikasi yang terbuka dan dua arah agar terjalin hubungan yang baik antara kepala madrasah dan staf madrasah.

- 4) Melakukan delegasi tugas secara efektif kepada staf madrasah agar dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja.

Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah akan memberikan tugas dan peran kepada koleganya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah disepakati. Selama proses pembelajaran di dalam dan di luar kelas terjadi, kepala madrasah harus memperhatikan seluruh komponen yang ada di madrasah guna mencapai visi dan misi madrasah yang telah disepakati sebagai tujuan kedepan.

Koontz mengemukakan bahwa, kepala sekolah (madrasah) sebagai seorang pemimpin harus memiliki kemampuan:

- 1) Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dan percaya diri bagi para guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- 2) Memberikan bimbingan dan arahan kepada para guru, staf, dan siswa dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Memberikan dorongan dan inspirasi bagi sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 4) Berdiri di depan dan berjuang bersama-sama demi kemajuan sekolah.

Peran kepemimpinan kepala madrasah sangat krusial dalam perkembangan madrasah. Kepala madrasah harus memperlihatkan jiwa kepemimpinan yang kuat dalam membina guru, pegawai, tata usaha, dan keseluruhan aspek dalam Lembaga Pendidikan (Herabudin. 2009). Dengan begitu, komunikasi yang baik dengan para guru dan karyawan madrasah akan membantu kepala madrasah dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh madrasah yang dipimpinnya dan meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan.

b) Kepala Madrasah Sebagai Pejabat Formal

Menurut Don Hellriegel, ada tiga jenis posisi kepemimpinan tergantung pada kedudukan formal dan tingkat otoritas seorang pemimpin. *Interpersonal*, *informasional*, dan *decisional rules* merupakan tiga jenis posisi kepemimpinan. Ketiga tanggung jawab kepemimpinan tersebut secara ringkas dapat didefinisikan sebagai berikut bila dikaitkan \dalam jabatan kepala madrasah (Kompri. 2015):

- 1) Peran hubungan antar perseorangan (*Interpersonal roles*): Tanggung jawab kepemimpinan yang terkait dengan hubungan interpersonal antara kepala madrasah dengan staf, guru, siswa, dan orang tua siswa.
- 2) Peran Informasional (*Informasional roles*) yakni tanggung jawab kepemimpinan yang terkait dengan pengumpulan, pengolahan, dan distribusi informasi dalam madrasah.
- 3) Berbagai pengambilan keputusan (*decisional roles*). Tanggung jawab kepemimpinan yang terkait dengan pengambilan keputusan dalam madrasah.

c) Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Proses pengawasan atau supervisi merupakan salah satu tugas utama dalam administrasi pendidikan yang tidak hanya dilakukan oleh inspektur atau pengawas, tetapi juga oleh kepala madrasah terhadap pegawai-pegawai di madrasah. Menurut Ngalim Purwanto, supervisor dalam pendidikan meliputi kepala madrasah, pemilik madrasah, pengawas di tingkat kabupaten/kota, serta staf kantor bidang di setiap provinsi. Ada beberapa karakteristik dari proses pengawasan yang efektif:

- 1) Pelaksanaan pengawasan disesuaikan dengan sifat dan kebutuhan organisasi.

- 2) Pelaksanaan pengawasan diarahkan kepada menemukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas yang dijalankan.
- 3) Pelaksanaan pengawasan mengacu kepada tindakan perbaikan.
- 4) Pelaksanaan pengawasan harus bersifat fleksibel.
- 5) Pelaksanaan pengawasan harus dapat dipahami.

Arti kata "memimpin" dapat dijelaskan sebagai memberikan bimbingan, arahan, dan menjadi contoh untuk diikuti.

d) Kepala Madrasah Sebagai Pendidik (Educator)

Sebagai pendidik, kepala madrasah harus terus berupaya meningkatkan standar pengajaran yang diberikan oleh para guru. Profesionalisme kepala madrasah sangat dipengaruhi oleh tingkat pengalamannya, terutama dalam membantu tenaga kependidikan dalam memahami kewajibannya dengan benar (Mulyasa. 2013).

Oleh karena itu, kepala madrasah yang memiliki komitmen yang tinggi akan memperhatikan tingkat kompetensi guru-guru, sehingga kegiatan pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien. Merujuk pada Wahjosumidjo, menjelaskan bahwa kepala madrasah sebagai seorang pendidik harus mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai, yakni (Mulyasa. 2007):

- 1) Nilai mental, berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia, seperti nilai kejujuran, disiplin, tanggung jawab, kerja keras, dan percaya diri.
- 2) Nilai moral: berkaitan dengan etika dan moralitas, seperti nilai integritas, keadilan, toleransi, kasih sayang, dan kepedulian sosial.

- 3) Nilai fisik: berkaitan dengan kesehatan dan kesejahteraan fisik, seperti nilai kebugaran, kesehatan, dan kebersihan.
- 4) Nilai artistik: berkaitan dengan apresiasi seni dan keindahan, seperti nilai kreativitas, keindahan, kesenian, dan keterampilan estetika.

e) Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Sebagai pengelola pendidikan, kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa proses pembelajaran di madrasah berjalan lancar. Menurut pandangan Ngalm Purwanto, ada beberapa fungsi yang harus diemban oleh kepala madrasah sebagai seorang administrator, yaitu:

- 1) Membuat perencanaan. Perencanaan merupakan salah satu fungsi utama yang harus diemban oleh kepala madrasah sebagai administrator pendidikan.
- 2) Menyusun organisasi madrasah. Kepala madrasah juga harus mampu menyusun struktur organisasi yang tepat dan memadai untuk mendukung program dan kegiatan pembelajaran di madrasah.
- 3) Bertindak sebagai koordinator. Sebagai koordinator, kepala madrasah harus mampu menjalin kerja sama yang baik dengan seluruh staf madrasah dalam mengembangkan program dan kegiatan pembelajaran di madrasah.
- 4) Melaksanakan pengelolaan kepegawaian. Fungsi lain yang harus dijalankan oleh kepala madrasah sebagai administrator pendidikan adalah pengelolaan kepegawaian. Dalam melaksanakan fungsi ini, kepala madrasah harus mampu melakukan rekrutmen,

pengembangan, penilaian, dan pengambilan keputusan terkait tenaga kerja di madrasah.

b. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Menurut Hasan Langgulung, peranan seorang kepala madrasah adalah adanya proses pendidikan Islam yang menyiapkan banyak ilmu untuk diberikan kepada generasi muda yang nantinya akan menjadi generasi kepemimpinan selanjutnya yang diselaraskan sebagai bekal di dunia untuk di akhirat kelak. Dari sekian banyak definisi kepemimpinan menurut beberapa pakar Islam, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan Islam adalah pembentukan karakter utama yang kuat agar menjadi seorang pemimpin yang memiliki akhlakul karimah yang tinggi, dan berwawasan luas terhadap agama agar dapat diimplementasikan kedalam kehidupan sehari-hari (Khamdani, 2014).

Untuk memimpin suatu pusat lembaga atau perusahaan tentu saja harus dilihat bagaimana karakteristik yang kuat pada diri seorang pemimpin tersebut. Karena dalam hal ini karakteristik menjadi media utama untuk memberikan keyakinan kepada individu lain. Hal ini sependapat dengan Al-ghazali terkait kepemimpinan yang ada di dalam Al-Qur'an "tidakkah kamu perhatikan bagaimana Allah telah membuat perumpamaan kalimat yang baik seperti pohon yang baik, akarnya teguh dan cabangnya menjulang kelangit". (QS Ibrahim:24). Banyak sekali kejadian yang berkaitan dengan kepemimpinan, banyak seorang pemimpin yang tidak adil dalam menangani suatu masalah masyarakat atau sekitarnya. (Ulinnuha, 2019).

Menurut Mujami Qomar, beliau mempunyai nilai sendiri terkait karakteristik kepemimpinan pendidikan Islam yang harus ada didalam diri seorang pemimpin, salah satunya adalah :

- 1) Seorang pemimpin harus mempunyai kecakapan tangkap yang khusus untuk memimpin suatu lembaga atau organisasi.
- 2) Harus bisa memfungsikan dan tidak menyalahgunakan sebagaimana semestinya seorang pemimpin yang memiliki peran istimewa dibandingkan dengan yang lain.
- 3) Memiliki habit dan tanggungjawab yang lebih.
- 4) Memberikan nuansa jiwa seorang pemimpin yang memiliki aura positif terhadap orang lain. (H. F. Husaini, 2019)

Menjadi seorang pemimpin dalam kepemimpinan pendidikan Islam juga harus dilandasi dengan bagaimana karakter yang dapat dijadikan cerminan oleh Nabi Muhammad SAW. Selama memimpin, beliau dikenal sangat adil dan bijaksana dalam memimpin. Keteladanan yang dapat diambil dan dijadikan pedoman dalam berkepemimpinan adalah beliau sedikit bicara banyak bekerja. Jika menerapkan kepemimpinan seperti beliau, niscaya kepemimpinan yang sedang dijalankan berjalan dengan damai dan mencapai puncak tujuan yang ingin digapai bersama. (Yani, 2021).

2.1.3 Kinerja Guru

a. Pengertian Guru

Guru sebagai pendidik atau instruktur merupakan faktor penentu keberhasilan setiap proyek pendidikan. Oleh karena itu, setiap pembahasan mengenai pemutakhiran kurikulum atau pencarian sumber belajar sesuai standar sumber daya manusia yang disediakan oleh perusahaan pendidikan selalu berakhir di antara para guru. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya profesi guru dalam dunia pendidikan. Pentingnya peran guru dalam pendidikan sekolah sangat penting mengingat kedudukan guru sebagai manajer pembelajaran berada pada

garda depan. Gurulah yang langsung mengatasi permasalahan kegiatan belajar mengajar di kelas. Begitu besarnya cakupan dan kompleksitas tanggung jawab seorang guru dalam proses pembelajaran sehingga profesi guru bukanlah profesi yang dapat dipraktikkan oleh semua orang.

Guru harus memperoleh pengetahuan dasar tentang pendidikan. Hal ini antara lain karena, sebagaimana dikemukakan Usman (2001, hlm. 6–7), mengajar adalah sebuah profesi yang melibatkan pekerjaan mengajar, mengajar, dan melatih. Lebih lanjut beliau menyatakan, tugas dan peran guru dalam masyarakat tidak terbatas, namun guru pada hakikatnya merupakan komponen strategis yang berperan penting dalam menentukan kemajuan kehidupan berbangsa. Padahal, kehadiran guru selalu menjadi syarat esensial dalam kehidupan berbangsa yang tidak bisa digantikan oleh elemen lain apalagi saat ini. Oleh karena itu, guru telah lama menjadi teladan bagi masyarakat. Berkenaan dengan tugas seorang guru yang telah dibah Guru sebagai pendidik atau instruktur merupakan faktor penentu keberhasilan setiap proyek pendidikan.

Oleh karena itu, setiap pembahasan mengenai pemutakhiran kurikulum atau pencarian sumber belajar sesuai standar sumber daya manusia yang disediakan oleh perusahaan pendidikan selalu berakhir di antara para guru. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya profesi guru dalam dunia pendidikan. Pentingnya peran guru dalam pendidikan sekolah sangat penting mengingat kedudukan guru sebagai manajer pembelajaran berada pada garda depan. Gurulah yang langsung mengatasi permasalahan kegiatan belajar mengajar di kelas. Begitu besarnya cakupan dan kompleksitas tanggung jawab seorang guru dalam proses pembelajaran sehingga profesi guru bukanlah profesi yang dapat dipraktikkan oleh semua orang.

Guru harus memperoleh pengetahuan dasar tentang pendidikan. Hal ini antara lain karena, sebagaimana dikemukakan Usman (2001, hlm. 6-

7) mengajar adalah sebuah profesi yang melibatkan pekerjaan mengajar, mengajar, dan melatih. Lebih lanjut beliau menyatakan, tugas dan peran guru dalam masyarakat tidak terbatas, namun guru pada hakikatnya merupakan komponen strategis yang berperan penting dalam menentukan kemajuan kehidupan berbangsa. Padahal, kehadiran guru selalu menjadi syarat esensial dalam kehidupan berbangsa yang tidak bisa digantikan oleh elemen lain apalagi saat ini. Oleh karena itu, guru telah lama menjadi teladan bagi masyarakat.

Berkenaan dengan tugas seorang guru yang telah dibahas sebelumnya, Watten B. (Sahertian, 1994, p. 14) menyebutkan 14 tugas seorang guru, yaitu: (1) tampil sebagai figur yang berwibawa dan sebagai pribadi yang dihormati di masyarakat; (2) Sebagai evaluator, pemberi gagasan, (3) Sebagai sumber informasi karena memberi pengetahuan, (4) Sebagai penolong, (5) Sebagai mediator, (6) Sebagai detektif, (7) Sebagai objek identifikasi, (8) Sebagai penyangga rasa takut, (9) Sebagai orang yang membantu kita memahami diri sendiri, (10) Sebagai pemimpin kelompok, (11) Sebagai orang tua/wali, (12) Sebagai orang yang memajukan dan memberikan pelayanan, (13) Sebagai pegawai, dan (14) Sebagai agen pengasuhan.

b. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja mengarah pada suatu tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh seseorang. Hal ini menggambarkan seberapa baik seseorang memenuhi tuntutan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai cara, perilaku, dan kemampuan seseorang. Sedangkan menurut Husni (2023) Kinerja dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk

melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Beliau juga mengungkapkan bahwa kinerja sering dianggap sebagai prestasi yang dapat menghasilkan lulusan dengan kualitas yang lebih baik, memberikan layanan yang memuaskan kepada peserta didik, serta mampu menyesuaikan dengan perubahan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang seiring kemajuan zaman.

c. Indikator Kinerja Guru

Supardi dalam muspawi menjelaskan bahwa Indikator kinerja guru mencakup: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil kerja, serta pengembangan. Menurut Mulyasa dalam muspawi mengemukakan 8 keterampilan dasar mengajar yang harus dikuasai guru yaitu: a) keterampilan bertanya, b) keterampilan memberi penguatan, c) keterampilan mengadakan variasi, d) keterampilan menjelaskan, e) keterampilan membuka dan menutup pelajaran, f) membimbing diskusi kelompok kecil, g) keterampilan mengelola kelas, h) mengajar kelompok kecil dan perorangan. Saud dalam muspawi mengatakan Kinerja guru dalam proses pembelajaran harus didasarkan pada kompetensi yang meliputi: merencanakan pembelajaran, melaksanakan dan mengelola proses belajar, serta menilai kemajuan dalam kegiatan belajar mengajar. Penilaian kinerja guru tersebut secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi enam bagian utama yaitu, a) merencanakan pembelajaran, b) melaksanakan pembelajaran, c) melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran, d) membimbing kegiatan ekstrakurikuler, e) membimbing guru pemula dan f) pengembangan diri.

Hasil pekerjaan guru dilihat dari hasil yang diraih oleh siswa. Dalam konteks pembelajaran sistem evaluasi menjadi tolak ukur untuk menilai sejauh mana pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan, yang mana sistem evaluasi tidak hanya berbentuk tugas, ulangan melainkan

guru juga menilai siswa dari segi afektif, kognitif dan psikomotorik (Muspawi, M. 2021). Oleh karena itu, seorang guru harus mampu melaksanakan indikator kompetensi pembelajaran di kelas juga seorang guru perlu melakukan evaluasi terhadap belajar siswa untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan peserta didik dalam mengikuti pembelajaran.

Di samping dengan keahliannya, sosok profesional guru akan tercermin dalam pelaksanaan tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa negara dan agamanya. Dalam peningkatan kinerja guru dibutuhkan Guru profesional yang mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

1) Tanggung Jawab Moral

Setiap guru profesional berkewajiban menghayati dan mengamalkan Pancasila dan bertanggung jawab mewariskan moral Pancasila serta nilai-nilai Undang-Undang Dasar 1945 kepada generasi muda. Tanggung jawab ini merupakan tanggung jawab moral bagi setiap guru di Indonesia. Dalam kemampuan ini setiap guru harus memiliki kompetensi dalam bentuk kemampuan menghayati dan mengamalkan Pancasila.

2) Tanggung Jawab Dalam Bidang Pendidikan

di Sekolah Guru bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dalam arti memberikan bimbingan dan pengajaran kepada para siswa. Tanggung jawab ini direalisasikan dalam bentuk melaksanakan pembinaan kurikulum, menuntun para siswa belajar, membina pribadi, watak, dan jasmaniah siswa, menganalisis kesulitan belajar, serta menilai kemajuan belajar para siswa.

3) Tanggung Jawab Dalam Bidang Kemasyarakatan

Guru profesional tidak dapat melepaskan dirinya dari bidang kehidupan masyarakat. Di satu pihak, guru adalah warga dari masyarakat dan di pihak lain guru bertanggung jawab turut serta memajukan kehidupan masyarakat. Guru turut bertanggung jawab memajukan persatuan dan kesatuan bangsa, serta menyukseskan pembangunan nasional. Sehingga, guru harus menguasai dan memahami semua hal yang bertalian dengan kehidupan nasional misalnya tentang suku bangsa, adat istiadat, kebiasaan, norma-norma, kebutuhan, kondisi lingkungan, dan sebagainya.

4) Tanggung Jawab Dalam Bidang Keilmuan

Guru Sebagai ilmuwan bertanggung jawab turut memajukan ilmu, terutama ilmu yang telah menjadi spesialisasinya. Tanggung jawab ini dilaksanakan dalam bentuk mengadakan pembelajaran dan pengembangan arajan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru, dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal). Kinerja guru yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan, dan integrasi antara kepala sekolah, guru, karyawan, serta siswa sangat diperlukan. Tanpa perbaikan kinerja guru, upaya peningkatan pendidikan dapat gagal, karena kinerja guru merupakan tolak ukur keberhasilan sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Secara umum, kinerja guru di pengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Kepedulian terhadap anak didik, motivasi, emosi positif dan negatif, kedisiplinan dan kepuasan kerja merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru diantaranya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, mekanisme evaluasi dan supervisi,

fasilitas teknologi informasi serta fasilitas yang berada dalam lingkungan sekolah seperti air bersih, gedung sekolah dan listrik.

Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru, hal tersebut pula dapat ditingkatkan dan dikembangkan melalui Pendidikan juga pelatihan guru.

Faktor Internal (dari dalam diri guru)

a) Kompetensi guru

Meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Semakin baik kompetensi guru, semakin tinggi kinerjanya dalam proses pembelajaran.

b) Motivasi kerja

Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

c) Komitmen dan tanggung jawab

Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesinya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

d) Pengalaman dan latar belakang Pendidikan

Pengalaman mengajar dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran.

e) Kesehatan fisik dan mental

Kondisi kesehatan yang baik mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif.

Faktor Eksternal (dari luar diri guru)

- a) **Kepemimpinan kepala madrasah**
Gaya dan peran kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, terutama dalam hal pembinaan, supervisi, dan motivasi.
- b) **Lingkungan kerja**
Lingkungan yang kondusif, aman, dan nyaman dapat meningkatkan semangat dan kinerja guru.
- c) **Sarana dan prasarana**
Ketersediaan fasilitas pembelajaran yang memadai membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dengan lebih efektif.
- d) **Sistem penghargaan dan kesejahteraan**
Penghargaan, insentif, dan kesejahteraan yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru.
- e) **Beban kerja**
Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan guru akan mendukung kinerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja.
- f) **Pelatihan dan pengembangan profesional**
Kesempatan mengikuti pelatihan, workshop, dan pengembangan diri sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

2.1.4 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Guru

1. Teori hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mendorong, mempengaruhi, dan memotivasi individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk memahami konsep kepemimpinan, Bass (2009) mengajukan teori kepemimpinan transformasional. Teori ini, yang pada awalnya dikemukakan oleh Burns, berfokus pada perilaku seorang pemimpin yang mampu menghadapi perubahan kemajuan di semua bidang. Burns, sebagaimana dikutip dalam (Yulk1998) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses membina keterkaitan, di mana pemimpin dan anggota saling mempengaruhi untuk mengubah perilaku mengikuti persepsi mereka. Dia menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai proses di mana pemimpin dan anggota saling mempengaruhi di tingkat mikro atau bahkan memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan meningkatkan kelembagaan di tingkat makro. Dalam hubungannya dengan teori Hierarki Maslow, para pemimpin memotivasi anggota mereka menuju tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Artinya anggota dibimbing dari kondisi kesehariannya menuju kondisi yang lebih baik.

Secara etimologis, motivasi berasal dari bahasa Inggris "*motive*". Kata ini berasal dari bahasa Latin "*motion*", yang artinya bergerak. Bahasa Melayu meminjam kata "*motif*" dan mengubahnya menjadi "motivasi" yang artinya tujuan atau penggerak. "Tujuan" ini menjadi motivasi utama untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Hasibuan, 2011). Menurut Robbins & Coutler, sebagaimana dikutip dalam Winardi (2008), motivasi adalah kesadaran untuk melakukan upaya yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa motivasi.

Teori Kebutuhan Maslow menunjukkan kebutuhan yang diatur oleh hierarki. Ini terdiri dari kebutuhan psikologis, kebutuhan keamanan dan

keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan peningkatan kapasitas kerja. Sedangkan Teori Dua Faktor dari Herzberg menjelaskan dua faktor motivasi kerja yaitu faktor *hygiene* (ketidakpuasan) lingkungan kerja dan faktor motivator (kepuasan) kerja. Ini menyoroti bahwa sebagian besar faktor *hygiene* dipenuhi oleh organisasi dan pekerjaan. Sebaliknya, kebutuhan akan penghargaan hanya diberikan kepada pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik. Lebih jauh, Teori Kebutuhan McClelland mengusulkan tiga jenis motif: berprestasi, berafiliasi, dan mendapatkan otoritas (Handoko, 2010).

Kepemimpinan bermanfaat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai karena motivasi kerja mempengaruhi pelayanan dan menjamin kepuasan pelanggan. Untuk memobilisasi pegawai, individu, atau kelompok pegawai, pemimpin harus memiliki kapasitas untuk membaca situasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi yang mereka hadapi, meskipun penyesuaian ini dapat bersifat sementara. Penerapan jenis kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Sebagaimana dijelaskan bahwa Kepala madrasah dikatakan berhasil sebagai pemimpin yang efektif apabila kepala madrasah mampu menjalankan proses kepemimpinannya untuk mendorong, mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya. Kepemimpinan seorang kepala madrasah sangat berperan dalam keterkaitan pengembangan tenaga kependidikan. Sejarah pertumbuhan peradaban manusia menunjukkan bahwa salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan.

2.2 Kajian Hasil Penelitian yang Relevan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis bisa memperluas dan memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan, dari penelitan terdahulu penulis menemukan beberapa penelitian dengan judul yang hamper sama seperti penulis saat ini teliti. Dari hal tersebut penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai refrensi dalam memperkaya ide serta bahan kajian pada penelitian penulis. Adapun Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah :

- A. Penelitian ditulis oleh Nur Izza Firdausi Hermawan yaitu Tesis yang berjudul “Program Kerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan”. Program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang peneliti telah menyimpulkan: Bahwa program kerja kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Ishlahiyyah, Wonorejo, Pasuruan, secara signifikan berhasil meningkatkan kinerja guru melalui penerapan berbagai pendekatan yang inklusif dan berorientasi pada pengembangan profesional. Strategi tersebut menekankan pentingnya inovasi dalam metode pengajaran, serta pemberdayaan guru melalui kebebasan dalam merancang program pembelajaran. Kepala madrasah juga mengutamakan komunikasi terbuka dan transparan, menciptakan lingkungan kolaboratif yang kondusif untuk pemecahan masalah dan keterlibatan aktif guru. Dengan pendekatan yang memotivasi, kepala madrasah mampu meningkatkan semangat kerja guru melalui penghargaan dan dukungan profesional. Selain itu, peningkatan profesionalisme guru terjadi melalui pelatihan dan berbagi pengalaman yang didukung oleh kepemimpinan. Secara keseluruhan, dampak dari Program Kerja ini menghasilkan peningkatan motivasi, profesionalisme, disiplin, dan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga membantu madrasah mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik.
- Dari kesimpulan penelitian tersebut terdapat kesamaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan metode

penelitian kualitatif. Perbedaannya terletak pada variable Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dan tingkat satuan Pendidikannya. Penelitian dilakukan disatuan Pendidikan Tsanawiyah sedangkan penulis melakukan penelitian di tingkat satuan Pendidikan Nonformal yaitu Madrasah Diniyah.

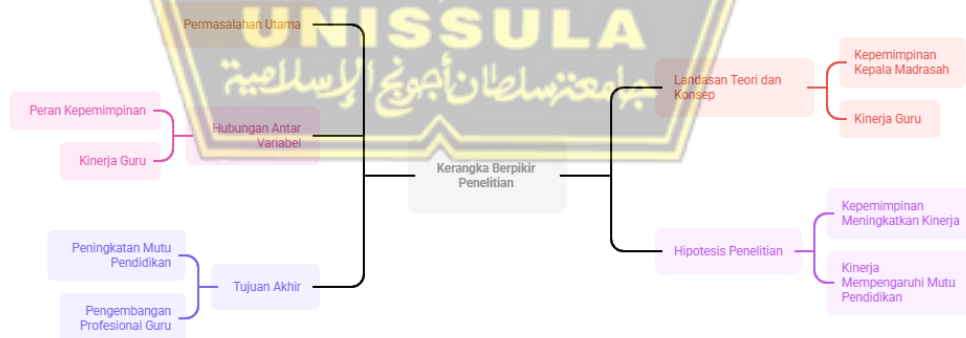
- B. Penelitian ditulis oleh Anas Mubayin yaitu Tesis yang berjudul “Peran Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Di Madrasah Diniyah Formal Al Jayadi Ketandan Dagangan Madiun”. Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo peneliti telah menyimpulkan bahwa: Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah mampu menetapkan panduan untuk pelaksanaan kegiatan pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam standar kompetensi lulusan. Kemudian dengan adanya standar isi, kepala madrasah dapat mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan standar tersebut, sehingga menjadi pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran. Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting sebagai manajer dalam pengembangan mutu pendidikan di Madrasah Diniyah Al Jayadi Madiun. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai manajer, kepala madrasah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dengan baik. Kepala madrasah sebagai supervisor memberikan pengawasan dan bimbingan kepada guru dalam hal pengembangan profesi, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar siswa.

Dari kesimpulan tersebut terdapat perbedaan pada variable peneliti Pengembangan Mutu Pendidikan, namun terdapat kesamaan di mana kedua penelitian ini sama-sama menggunakan Metode Kualitatif, kesamaan lainnya terletak pada tingkat Lembaga Pendidikan yang diambil untuk penelitian yaitu sama-sama memilih Madrasah Diniyah.

2.3 Kerangka Berfikir

Tanggung jawab guru dalam mengajar bukan hanya itu saja guru bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dalam arti memberikan bimbingan dan pengajaran kepada para peserta didik. Tanggung jawab ini direalisasikan dalam bentuk melaksanakan pembinaan, menuntun para peserta didik untuk belajar, membina pribadi, watak, dan jasmaniah peserta didik, menganalisis kesulitan belajar, serta menilai kemajuan belajar para peserta didik. Adapun kaitannya dengan kualitas kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan tanggung jawab guru dalam mengajar.

Sebagaimana dijelaskan bahwa Kepala madrasah dikatakan berhasil sebagai pemimpin yang efektif apabila kepala madrasah mampu menjalankan proses kepemimpinannya untuk mendorong, mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya. Kepemimpinan seorang kepala madrasah sangat berperan dalam keterkaitan pengembangan tenaga kependidikan terutama guru untuk meningkatkan kualitas mengajar.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah, bagaimana implementasi diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru dalam mengajar di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka peneliti turun langsung ke lapangan yaitu ke Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai untuk mengumpulkan data penelitian, sekaligus melakukan analisis data selama proses penelitian. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah daripada melihat permasalahan. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (qualitative research) (Wahidmurni. (2017).

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada Hal terpenting yang berupa kejadian, fenomena, dan gejala sosial, maka dari itu makna dibalik kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi pengembangan konsep teori. Menurut Corbin dan Strauss, pendekatan kualitatif adalah bentuk penelitian dimana peneliti dalam mengumpulkan dan menganalisis data menjadi bagian dari proses penelitian sebagai partisipan bersama informan yang memberikan data.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, studi kasus dipilih karena peneliti terjun langsung mengamati fenomena lapangan sebagai basis data utama. Pengamatan lapangan yang dilakukan oleh peneliti berkaitan dengan konsep, Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah serta dampak terhadap elemen yang menjadi tolak ukur peningkatan kinerja guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai yang beralamatkan di Gang Restu Dusun Penggelaman RT. 022, Desa Sandai, Kecamatan Sandai, Kabupaten Ketapang, Provinsi Kalimantan Barat.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama satu bulan, terhitung mulai tanggal 5 Desember 2025 terhitung sampai dengan selesai pada tanggal 5 Januari 2026. Penelitian ini dilakukan setiap hari namun pada hari-hari tertentu apabila ada kegiatan lain dimadrasah tidak dilakukan penelitian.

3.3 Subjek dan Objek Penelitian

Pengertian subjek & objek penelitian menurut Sugiyono (2013:32) subjek penelitian yaitu suatu simbol yang menggambarkan seseorang melalui sifat ataupun perilaku seseorang, sedangkan objek adalah suatu kegiatan yang mempunyai variabel tertentu untuk diterapkan dan dipelajari oleh seorang peneliti guna bisa mengambil kesimpulan yang diperolehnya (Tanujaya, 2017).

a. Subjek pada penelitian ini adalah :

Kepala Madrasah: Dimana kepala madrasah sebagai pemimpin yang berperan penuh dalam mengambil keputusan, pengelolaan sumber daya, dan kinerja guru. **Guru:** Sebagai pihak yang berinteraksi langsung dengan kepala madrasah dan menjalankan segala perintah yang telah diberikan oleh kepala sekolah.

b. Objek pada penelitian ini adalah:

Praktik Kepemimpinan: Model kepemimpinan kepala madrasah yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru sebagai pengajar, seperti pengembangan kurikulum, pelatihan, dan pemberian dukungan. **Meningkatkan Kinerja Guru:** Indikator yang mencerminkan peningkatan kinerja guru, seperti kompetensi pedagogik, penguasaan materi, serta keterlibatan dalam pengembangan diri.

3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

a. Observasi:

Mengamati gaya kepemimpinan kepala madrasah, aktivitas guru dalam mengajar, dan interaksi antar-personal. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan untuk mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan. Pada tahap ini, peneliti datang secara langsung dan ikut berperan menjadi salah satu pengajar di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai.

b. Wawancara:

Menurut Sugiyono (2020:114) wawancara adalah pertemuan antara dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide gagasan melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Macam-macam wawancara yaitu wawancara terstruktur dimana peneliti telah mengetahui pasti informasi apa yang akan diperoleh sehingga peneliti menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan tertulis alternatif jawabannya pun telah disiapkan, wawancara semi terstruktur dimana pelaksanaan wawancara lebih bebas, dan bertujuan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka dimana responden dimintai beberapa pendapat serta ide-idenya.

Pada penelitian kualitatif ini peneliti berusaha untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung terhadap responden diantaranya yaitu kepala madrasah dan para ustadz ustadzah di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai. Wawancara dilakukan dengan cara saling berkomunikasi secara langsung, yakni melalui percakapan yang dilakukan oleh dua pihak yaitu peneliti yang mengajukan pertanyaan dan narasumber yang diwawancarai akan memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan jawaban yang diinginkan. Sebagai peneliti harus cerdas dan berubah ubah pada penggalian informasi lewat teknik wawancara dengan kepala madrasah dan

guru tentang hubungan antara kepemimpinan, tanggung jawab guru, dan hambatan pelaksanaan tugas (Murdiyanto, E. 2020).

Wawancara semi-terstruktur dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk menggali informasi tentang peran kepala madrasah sebagai pendidik, manajer, dan supervisor dalam Pengembangan Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda. Selama penelitian, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan, yaitu:

- a) Kepala Madrasah Diniyah Miftahul Huda sandai
- b) Asatidz dan Astadzah Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai
- c) Santri dan walisantri Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai

c. Dokumentasi:

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dokumentasi dilakukan untuk menggali dokumen yang dapat membantu dalam memahami peran kepala madrasah dalam meningkatkan hubungan antara kualitas kepala madrasah dengan tanggung jawab guru dalam mengajar pendidikan di madrasah tersebut. Dokumen yang dikumpulkan meliputi visi, misi, dan tujuan Madrasah Diniyah Miftahul Huda, dokumen sejarah berdirinya madrasah, kurikulum, jumlah pendidik, jumlah staf, dan jumlah santri, serta dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian.

Dalam pengumpulan data dokumentasi, peneliti dapat menggunakan berbagai sumber dokumen, seperti arsip, dokumen yang tersedia di situs web madrasah, dokumen yang disediakan oleh kepala madrasah, atau dokumen yang dihasilkan oleh organisasi atau lembaga terkait. Data program kerja madrasah, jadwal mengajar, absensi guru, dan laporan kegiatan pembelajaran.

3.5 Teknik Pencapaian Kredibilitas Penelitian

Adapun teknik pengecekan keabsahan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yakni:

1. Ketekunan pengamatan

Teknik ini melibatkan peneliti dalam mengamati fenomena yang diteliti secara langsung dengan memperhatikan detail-detail yang muncul dan mencatatnya secara rinci. Hal ini dapat membantu peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti yakni Hubungan Antara Kualitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah Dan Tanggung Jawab Guru Dalam Mengajar Di Madrasah Diniyah Dan Tpq Miftahul Huda Sandai serta dapat membantu mengurangi bias dalam pengumpulan data.

2. Triangulasi

Triangulasi sumber:

Triangulasi sumber adalah teknik pengecekan keabsahan data yang dilakukan dengan membandingkan dan memverifikasi keabsahan data yang diperoleh dari beberapa sumber yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan triangulasi sumber dengan memperoleh data dari kepala madrasah, guru, dokumen.

Triangulasi teknik:

Triangulasi teknik adalah teknik pengecekan keabsahan data yang dilakukan dengan menggunakan dua atau lebih teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan triangulasi teknik dengan menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data.

3. Member Check

Pada penelitian ini Peneliti mengonfirmasi kembali data atau hasil penelitian kepada informan gunanya untuk memastikan bahwa data tersebut sesuai dan disetujui dengan apa yang dimaksud oleh informan.

3.6 Teknik Analisis Data

Menggunakan model Miles & Huberman (1994), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya lengkap. Penulis menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif. Analisa data dilakukan dengan menata dan menelaah secara sistematis semua yang dapat diperoleh. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis data selama mengumpulkan data sebagai berikut:

1. Reduksi data

Menyeleksi data yang relevan, Reduksi data adalah merangkum atau memilih suatu yang pokok dan memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya untuk menemukan data yang memiliki makna bila dikaitkan dengan fokus dan masalah yang diteliti. Reduksi dilakukan karena data yang didapatkan dari lapangan jumlahnya cukup banyak, sehingga perlu dicatat dengan teliti dan terperinci. Dengan demikian data yang telah direduksi telah memiliki gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya yang diperlukan.

Dalam proses reduksi data, peneliti melakukan kunjungan ke Madrasah Diniyah Miftahul Huda untuk mendapatkan gambaran umum mengenai situasi sosial di lokasi tersebut, mencakup tempat, pelaku, dan aktivitas. Kunjungan ini bertujuan tidak hanya untuk memahami situasi sosial secara umum tetapi juga untuk mengidentifikasi berbagai domain dan kategori yang berkaitan dengan fenomena, peristiwa, atau aktivitas sosial, serta sikap, kepercayaan, persepsi, dan pemikiran individu maupun kelompok dalam konteks program kerja Kepala Madrasah. Selanjutnya, peneliti mencatat hasil observasi yang dilakukan, termasuk wawancara dengan narasumber terkait.

2. Penyajian Data

Setelah melakukan reduksi data maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data atau bisa disebut dengan data display. Penyajian data

adalah sekumpulan informs tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini bertujuan untuk mengungkap makna dari data yang telah dikumpulkan, kemudian menyusunnya secara sistematis, mengubah informasi yang kompleks menjadi lebih sederhana namun tetap terpilih secara selektif. Menata hasil observasi dan wawancara dalam bentuk narasi (Sugiyono. 2016).

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan langkah yang terakhir dalam analisis data. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang menguatkan. Tetapi apabila kesimpulan awal didukung dengan bukti-bukti yang kuat dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan, maka kesimpulan yang dikemukakan adalah kesimpulan yang kredibel atau benar. Sejak tahap pengumpulan data, peneliti berupaya memahami makna dari simbol-simbol yang ditemukan, mencatat pola keteraturan, memberikan penjelasan, serta mengidentifikasi hubungan sebab akibat yang terjadi. Dari proses tersebut, dihasilkan kesimpulan awal yang bersifat terbuka dan umum, kemudian diarahkan menuju temuan yang lebih spesifik dan terperinci. Mencari pola hubungan antara kepemimpinan dan tanggung jawab guru.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Gambaran Umum Madrasah Diniyah Miftahul Huda

Madrasah Diniyah Miftahul Huda, merupakan salah satu lembaga madrasah diniyah yang berada di tengah kota namun bertepatan didalam suatu pemukiman yang dulunya masih tabu soal Pendidikan agama islam. Madrasah diniyah ini tepatnya berada di Desa Sandai, Kecamatan Sandai, Kabupaten Ketapang. Posisi geografis yang dekat dengan keramaian kota ini menjadi kelebihan tersendiri sebagai wadah penggemblengan generasi muslim yang mumpuni dan handal baik dalam bidang keagamaan maupun ilmu pengetahuan serta pengembangan karakter.

Madrasah Diniyah Miftahul Huda dulunya adalah sebuah tempat atau wadah bagi anak-anak untuk belajar mengaji dan hanya terfokus pada pengajaran baca tulis Al-Qur'an yang dipimpin oleh seorang ustadz bernama H. Ngaderi sekaligus sebagai pendiri, warga setempat sering memanggil dengan nama (lek ri/haji lek ri), dan kegiatan tersebut sudah berlangsung sangat lama yaitu kurang lebih sejak tahun 1998. Semakin berkembangnya zaman pada akhirnya berdirilah sebuah yayasan MDT Miftahul Huda pada tahun 2016 lalu Yayasan Pendidikan Islam dan Sosial Miftahul Huda resmi disahkan, sejak tahun 2020 menurut pengeluaran sertifikat dari pemerintah.

Yang dulunya hanya dikenal oleh orang-orang sekitar desa setempat sekarang sudah mulai banyak dikenal orang-orang dari berbagai pelosok desa didaerah sandai, nama Miftahul Huda sendiri diberikan oleh putri dari pendiri yayasan Madrasah Diniyah Miftahul Huda. Pembangunan awal Yayasan Madrasah Diniyah Miftahul Huda dibiayai menggunakan uang pribadi pendiri, yang sampai akhirnya mendapat kepercayaan dari pemerintah daerah setempat sebagai salah satu yayasan pendidikan islam

yang bersertifikat dari kemenag. Dan sampai sekarang pemerintah daerah setempat juga selalu andil dalam setiap pembangunan yayasan yang semakin berkembang. dan rencananya dalam waktu dekat akan dibangun sebuah taman kanak-kanak juga SMP Islam pertama di daerah tersebut.

Madrasah ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena mempunyai jumlah guru serta biografi madrasah yang memungkinkan untuk dijadikan objek penelitian ini, kepala madrasah pun menunjukkan upaya nyata dalam mendorong pengembangan kompetensi dan kinerja guru serta berupaya meningkatkan mutu Pendidikan di madrasah tersebut, lalu pihak madrasah sangat terbuka terhadap kegiatan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih satu bulan dari bulan desember 2025 hingga bulan januari 2026, melalui wawancara dengan kepala madrasah, tiga guru berlatar belakang sarjana, Ditambah lagi dengan observasi kelas serta analisis dokumen sekolah.

I. Visi dan Misi Madrasah

Visi:

Membentuk Generasi yang Qur'ani dan Berakhlaqul Karimah

Misi:

Mewujudkan Pembelajaran dan Pembiasaan dalam Mempelajari Ilmu berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist

II. Motto

1. Allah sebagai tujuan
2. Rasulullah sebagai panutan
3. Al-Qur'an dan sunnah sebagai pedoman
4. Ilmu sebagai cahaya pennerang
5. Ibadah sebagai amalan

III. Out Put

Setelah menempuh minimal 4 (empat) tahun di Lembaga Yayasan Pendidikan Islam dan Sosial Miftahul Huda maka, harapannya para alumni memiliki keperibadian yaitu:

1. Beraqidah yang kokoh
2. Beribadah yang benar
3. Berakhlak mulia
4. Bermental yang kuat
5. Bersosialisasi yang santun
6. Berdisiplin yang teguh
7. Cinta ilmu dan berwawasan luas

4.1.2 Identitas Madrasah Diniyah

Nama Madrasah Diniyah : MIFTAHUL HUDA

Nama Induk Statistik : 311261040067

SK Izin Operasional :

B. 1045/KK.14.13.3/06/2017

Alamat :

- a) Jalan : Gang Restu
- b) Dusun : Penggelaman RT. 022
- c) Desa : Sandai Kanan
- d) Kecamatan : Sandai
- e) Kabupaten : Ketapang
- f) Propinsi : Kalimantan Barat
- g) Kode pos : 78871

Tahun Berdiri :2016

Waktu Belajar :Sore dan Malam

Penyelenggara :Yayasan Pendidikan Islam dan Sosial
Miftahul Huda Sandai

SK Yayasan :

SK Menkumham RI No. AHU-0017.AH.01.04 Tahun 2020

Status Tanah	:Milik Pribadi (a.n. H. Ngaderi)
Luas Tanah	: 6.278 m ²
Luas Bangunan	: 270 m ²

I. Sarana dan Pemasaran

- 1) Musholla : 1 buah
- 2) Ruang Kelas : 4 buah
- 3) Ruang guru : 1 buah
- 4) Kantin : 1 buah
- 5) Komputer : 1 set
- 6) MCK : 2 buah

II. Perlengkapan

- 1) Meja Kursi Guru : 4 buah
- 2) Meja Siswa : 24 buah
- 3) Almari Kitab : 2 buah
- 4) Kipas Angin : 10 buah

III. Jumlah Pengajar Madrasah

- 1) Ustadz : 2 Orang
- 2) Ustadzah : 3 Orang

IV. Jumlah Peserta Didik

- 1) Santri Putra : 56 Anak
- 2) Santri Putri : 59 Anak

V. Jumlah Seragam

Terdapat 3 (tiga) jenis seragam madrasah yang digunakan yaitu terdiri dari seragam Putih, seragam Hijau, seragam Batik

- 1) Putih : dipakai Hari Sabtu dan Ahad
- 2) Hijau : dipakai Hari Senin dan Selasa

3) Batik : dipakai Hari Rabu dan Kamis

VI. Struktur Pembelajaran di Kelas I, II, III, dan IV

Table 4.1 Struktur Jadwal Pembelajaran Riwayat Pendidikan Terakhir Tahun 2025

Wali Kelas	Jadwal Pembelajaran			Metode
Ustadzah Hasna Pengampu kelas I	Hari	Mata Pelajaran	Waktu	Metode Tahqiq
	Senin	Tajwid Dasar	16.00-17.20	yaitu menjelaskan dengan pelan dan mendasar.
		Istirahat, Sholat	17.20-18.15	
		Mengaji Iqra'	18.15-18.55	
		Istirahat, Sholat	18.55-19.10	
	Selasa	Tauhid/Do'a-Do'a	16.00-17.20	Metode Tahqiq yaitu menjelaskan dengan pelan dan mendasar.
		Istirahat, Sholat	17.20-18.15	
		Fasholatan	18.15-18.55	
		Istirahat, Sholat	18.55-19.10	
	Rabu	Al-Qur'an/Hadis	16.00-17.20	Metode Qiro'ati membaca perlahan dan langsung dipraktikkan secara berulang- ulang
Istirahat, Sholat		17.20-18.15		
Mengaji Iqra'		18.15-18.55		
Istirahat, Sholat		18.55-19.10		
Kamis	Kaligrafi	16.00-17.20	Metode Taqlidi mengajarkan secara perlahan dan mencontohkan	
	Istirahat, Sholat	17.20-18.15		
	Tahlilan	18.15-18.55		
	Istirahat, Sholat	18.55-19.10		
Sabtu	Fiqih/Akhlak		Metode Tahqiq yaitu	

		Istirahat, Sholat Mengaji Iqra' Istirahat & Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-18.55 18.55-19.10	menjelaskan dengan pelan dan mendasar
	Ahad	Tarikh/B. Arab Istirahat, Sholat Mengaji Iqra' Istirahat, Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-18.55 18.55-19.10	Metode Tahqiq yaitu menjelaskan dengan pelan dan mendasar
Ustadzah Sakinah Pengampu kelas II	Senin	Al-Qur'an/Hadis Istirahat, Sholat Mengaji Qur'an Istirahat, Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-18.55 18.55-19.10	Metode Qiro'ati membaca perlahan dan langsung dipraktikkan secara berulang- ulang
	Selasa	Al-Qur'an/Hadis Istirahat, Sholat Maghrib Mengaji Qur'an Istirahat, Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-18.55 18.55-19.10	Metode Tahqiq yaitu menjelaskan dengan pelan dan mendasar
	Rabu	Tarikh/B. Arab Istirahat, Sholat Mengaji Qur'an Istirahat, Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-18.55 18.55-19.10	Metode Tahqiq yaitu menjelaskan dengan pelan dan mendasar
	Kamis	Akhlak Istirahat, Sholat Tahlilan bergantian Istirahat, Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-18.55 18.55-19.10	Metode Tahqiq yaitu menjelaskan

				dengan pelan dan mendasar
	Sabtu	Fiqih Istirahat, Sholat Mengaji Qur'an Istirahat, Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-18.55 18.55-19.10	Metode Tahqiq yaitu menjelaskan dengan pelan dan mendasar
	Ahad	Tajwid/Kaligrafi Istirahat, Sholat Mengaji Qur'an Istirahat, Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-18.55 18.55-19.10	Metode Taqlidi mengajarkan secara perlahan dan mencontohkan
Ustadz Agus Munir Pengampu Kelas III	Senin	Mengaji Al-Qur'an Istirahat, Sholat Akhlak/Kaligrafi Istirahat, Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-19.10 19.10-19.20	Metode Taqlidi mengajarkan secara perlahan dan mencontohkan
	Selasa	Mengaji Al-Qur'an Istirahat, Sholat Hadis/ Tarikh Istirahat, Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-19.10 19.10-19.20	Metode Ceramah
	Rabu	Mengaji Al-Qur'an Istirahat, Sholat Fiqih / Fasholatan Istirahat, Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-19.10 19.10-19.20	Metode Ceramah
	Kamis	Hafalan Surah Istirahat, Sholat Tahlilan Istirahat, Shola	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-19.10 19.10-19.20	Metode Qiro'ati membaca perlahan dan langsung dipraktikkan

				secara berulang-ulang
	Sabtu	Mengaji Al-Qur'an Istirahat, Sholat Tajwid Istirahat, Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-19.10 19.10-19.20	Metode Qiro'ati membaca perlahan dan langsung dipraktikkan secara berulang-ulang
	Ahad	Mengaji Al-Qur'an Istirahat, Sholat Tauhid/Do'a-Do'a Istirahat, Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-19.10 19.10-19.20	Metode Qiro'ati membaca perlahan dan langsung dipraktikkan secara berulang-ulang
Ustadz Majid Kobad Pengampu kelas IV	Senin	Mengaji Al-Qur'an Istirahat, Sholat Tauhid Istirahat, Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-19.10 19.10-19.20	Metode Ceramah
	Selasa	Mengaji Al-Qur'an Istirahat, Sholat Fiqih Istirahat, Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-19.10 19.10-19.20	Metode Ceramah
	Rabu	Setoran Istirahat, Sholat Al-Qur'an Hadis Istirahat & Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-19.10 19.10-19.20	Metode Ceramah dan Metode Qiro'ati membaca perlahan dan langsung

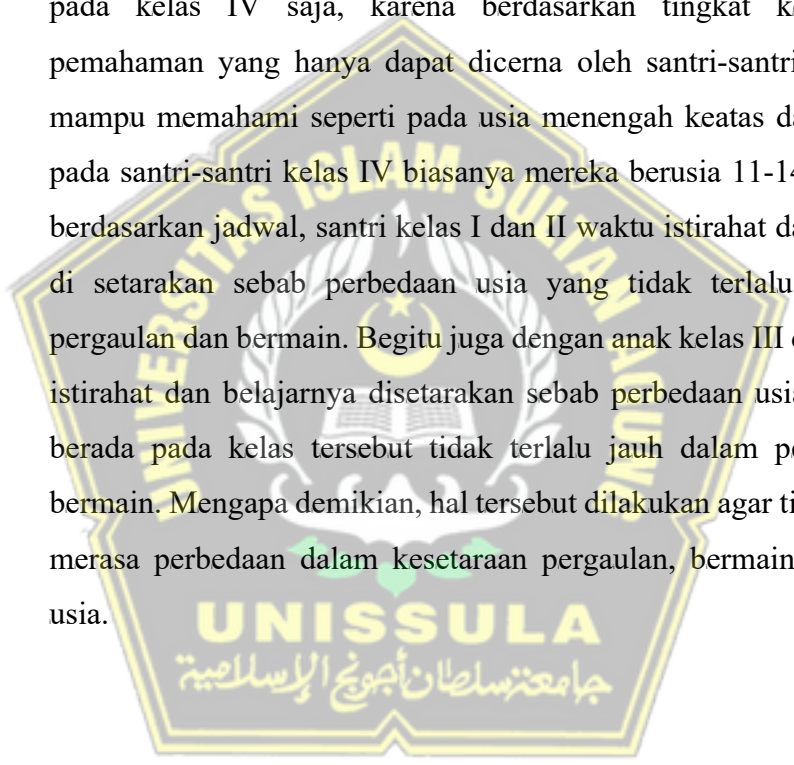
				dipraktikkan secara berulang-ulang
	Kamis	Mengaji Al-Qur'an Istirahat, Sholat Tahlilan Istirahat, Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-19.10 19.10-19.20	Metode Qiro'ati membaca perlahan dan langsung dipraktikkan secara berulang-ulang
	Sabtu	Setoran Istirahat, Sholat Tarikh Istirahat, Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-19.10 19.10-19.20	Metode Ceramah
	Ahad	Mengaji Al-Qur'an Istirahat, Sholat Bahsa Arab Istirahat, Sholat	16.00-17.20 17.20-18.15 18.15-19.10 19.10-19.20	Metode Ceramah dan Metode Qiro'ati membaca perlahan dan langsung dipraktikkan secara berulang-ulang

VII. Teknik Pembelajaran

Dalam lembaga Yayasan Pendidikan Islam Miftahul Huda ini mungkin agak sedikit berbeda dari Madrasah yang lain, dimana secara penyampaian pelajarannya selalu disesuaikan berdasarkan tingkatan santri yang berada pada setiap kelas. Madrasah Diniyah Miftahul Huda menggunakan teknik Belajar bergantian, yaitu setiap pelajaran yang diajarkan pada minggu ini akan berubah di minggu depan, seperti pada kelas I pada hari selasa tertulis jadwal pelajaran Tauhid / Do'a-do'a

maka, jika minggu ini pada hari selasa pelajaran tauhid maka minggu depan akan membahas pelajaran do'a-do'a dan begitu seterusnya. Teknik ini hanya diterapkan pada kelas I-III, sedangkan pada kelas IV pelajarannya akan mulai difokuskan satu pelajaran setiap harinya tujuannya agar mempermudah proses penguasaan materi pada tingkatan yang cukup tinggi.

Seperti halnya pada pelajaran Nahwu Shorof hanya diajarkan pada kelas IV saja, karena berdasarkan tingkat kesulitan dan pemahaman yang hanya dapat dicerna oleh santri-santri yang sudah mampu memahami seperti pada usia menengah keatas dan itu berada pada santri-santri kelas IV biasanya mereka berusia 11-14 tahun. Lalu berdasarkan jadwal, santri kelas I dan II waktu istirahat dan belajarnya di setarakan sebab perbedaan usia yang tidak terlalu jauh dalam pergaulan dan bermain. Begitu juga dengan anak kelas III dan IV waktu istirahat dan belajarnya disetarakan sebab perbedaan usia santri yang berada pada kelas tersebut tidak terlalu jauh dalam pergaulan dan bermain. Mengapa demikian, hal tersebut dilakukan agar tidak ada yang merasa perbedaan dalam kesetaraan pergaulan, bermain berdasarkan usia.



4.1.3 Daftar Pengajar dan Santri

Pengajar Madrasah Diniyah Miftahul Huda mayoritas dari masyarakat sekitar dan sebagian guru atau pengajar melakukan pengabdian dibawah naungan Yayasan Pendidikan Islam dan Sosial Miftahul Huda. Pengajar di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai keseluruhan lulusan dari pondok pesantren yang tentunya sudah memiliki pengalaman mendidik dan penguasaan ilmu agama yang cukup mendalam.

Tabel 4.2. Daftar Nama guru/pengajar beserta Riwayat Pendidikan terakhirnya tahun Ajaran 2024-2025.

NO	NAMA	L/P	ALAMAT	PENDIDIKAN TERAKHIR	
1.	Ustadz Agus Munir, S.Pd.I	L	Sandai	S1	PP. At-Taslim Demak
2.	Ustadz Majid Kobad	L	Sandai	SLTA	PP. Mamba'ul Khoirot Ketapang
3.	Ustadzah Hasna	P	Sandai	SLTP	PP. Al-Fatah Temboro
4.	Ustadzah Sakinah, S.Pd	P	Sandai	S1	PP. Al-Baitul atiiq Ketapang
5.	Ustadzah Nafis Rahma, S.Pd	P	Sandai	S1	PP. Al-Ishlah Demak

Para santri Madrasah Diniyah Miftahul Huda dibedakan dalam 4 (empat) kelas, setiap kelas memiliki metode pembelajaran yang berbeda-beda tentunya hal tersebut dilakukan agar pembelajaran dapat diterima sesuai Kemampuan para santri, dibawah ini merupakan table daftar banyaknya santri yang di percayakan para wali santri untuk menuntut ilmu di Madrasah Diniyah Miftahul Huda.

Tabel 4.3. Daftar Siswa/Santri Madrasah Diniyah Miftahul Huda tahun pelajaran 2024/2025

NO	POPULASI	JUMLAH			JUMLAH POPULASI
		KELAS	L	P	
1.	Santri	Kelas I	18	17	35
		Kelas II	13	18	31
		Kelas III	13	16	29
		Kelas IV	13	7	20
JUMLAH TOTAL			57	58	115

4.2 Interpretasi Hasil Penelitian

Tujuan utama institusi pendidikan, termasuk madrasah diniyah, adalah memberikan pendidikan yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan dan harapan para orang tua atau peserta didiknya. Pendidikan Islam di madrasah diniyah, khususnya, bertujuan untuk mencapai kesempurnaan hidup di dunia dan akhirat, dengan memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang agama Islam. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah diniyah, kepala madrasah perlu memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengelola institusi dengan baik. Selain itu, kepala madrasah juga perlu mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar, yang nantinya bertujuan pada kualitas pendidikan, seperti menggunakan standar kompetensi lulusan sebagai pedoman dalam menentukan kualitas pendidikan dari waktu ke waktu.

Bapak Haji Ngaderi, selaku kepala Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai, telah menerapkan standar kompetensi lulusan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di madrasah tersebut. Upaya ini juga mempengaruhi kinerja guru dalam setiap Pembelajaran. Penerapan standar kompetensi lulusan ini telah diatur dalam standar nasional pendidikan dan pedoman pendirian madrasah diniyah. Menurut beliau, standar kompetensi

lulusan di madrasah diniyah mencakup penilaian sikap, pengetahuan, dan Keterampilan. Tentu saja setiap upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam memimpin bertujuan agar terbentuknya guru dan lulusan yang berkualitas.

4.2.1 Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda

Peran kepemimpinan kepala madrasah sangat krusial dalam perkembangan madrasah. Kepala madrasah harus memperlihatkan jiwa kepemimpinan yang kuat dalam membina guru, pegawai, tata usaha, dan pegawai madrasah lainnya. Dalam peran kepemimpinan kepala madrasah harus memiliki pengetahuan yang luas mengenai administrasi madrasah serta memahami potensi dari setiap guru yang bekerja di madrasah tersebut (Herabudin. 2009). Dengan begitu, komunikasi yang baik dengan para guru dan karyawan madrasah akan membantu kepala madrasah dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh madrasah yang dipimpinnya dan meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan.

Peran kepala madrasah sebagai leader atau pemimpin sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di madrasah diniyah. Kepala madrasah harus mampu melakukan pembinaan, pengawasan, dan meningkatkan kemampuan tenaga pendidik agar mutu pendidikan dapat ditingkatkan. Memotivasi serta memberi dukungan penuh terhadap guru juga perlu dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja guru.

Hal ini juga di selaras dengan upaya Kepala Madrasah di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai, bapak H. Ngaderi menjelaskan bahwa sebagai berikut:

“Di Madrasah Diniyah Miftahul Huda, Kepala Madrasah memberikan kebebasan pada guru agar mereka lebih percaya diri dalam mengajar dan memberi pemahaman kepada santri. Motivasi selalu diberikan pada para pengajar agar selalu bertanggung jawab dalam mengajar. Para guru sering di ajak komunikasi dan ditanya perihal permasalahan apa yang sedang mereka hadapi dalam proses belajar mengajar. Tugas penting kepala

madrassa yaitu menjamin kenyamanan para pengajar dengan memberikan pesangon yang pantas mereka dapatkan dan ini berbeda dari madrasah lainnya. Selain itu sebagai kepala madrasah salah satu upaya meningkatkan kinerja guru dengan memberikan pekerjaan tambahan hal tersebut merupakan Sebagian dari wujud tanggung jawab kepala madrasah sebagai seorang pemimpin yang bertekad mensejahterakan guru”. (Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak H. Ngaderi, 20 Desember 2025, 19:10 WIB)

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah adalah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan, terutama pada standar kompetensi lulusan. Kompetensi lulusan madrasah diniyah harus mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang diinternalisasi dalam kebiasaan sehari-hari sebagai hasil dari proses pendidikan selama belajar di madrasah diniyah.

Tujuannya yaitu agar terbentuknya generasi dengan pemahaman beragama dengan baik, Secara umum, standar kompetensi lulusan dibagi menjadi tiga bidang, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik. Bidang kognitif berhubungan dengan pengetahuan, di mana santri diharapkan memiliki pemahaman yang lebih luas dan mendalam tentang pendidikan agama Islam. Hal itu didukung dengan penjelasan Bapak Haji Ngaderi sebagai Kepala Madrasah. Ia menjelaskan bahwa penerapan standar kelulusan dilakukan sebagai berikut:

“Di Madrasah Diniyah Miftahul Huda inistandar kompetensi lulusan sangat menekankan pada penguasaan sikap serta kemampuan membaca Al-Quran, penguasaan tata cara dan bacaan sholat, bahkan diwajibkan lulus bacaan do'a selamat juga bacaan tahlil. Dalam empat tahun mereka belajar pada tingkat 1, siswa diharapkan dapat mengaji hingga Iqro' 6 dan memiliki sikap yang baik, serta mampu menghafal bacaan sholat dan doa-doa harian sebelum melanjutkan ke tingkat dua Di tingkat 2, siswa diharapkan mampu membaca Al-Quran dari surah pendek hingga juz 15, memiliki sikap yang baik, mampu melaksanakan sholat dengan benar, serta mulai diwajibkan

untuk setoran surah pendek. Sedangkan pada tingkat 3, siswa diharapkan sudah mampu membaca Al-Quran hingga juz 30 dengan tajwid yang benar, memiliki sikap yang baik, dan mulai dikenalkan menulis makna kitab atau huruf pegon. Lalu, pada tingkat 4 mereka sudah mulai difokuskan dalam setoran hafalan-hafalan, mulai dari kitab dasar, bacaan sholat, lalu akhirnya mereka harus menghafal doa selamat, dan bacaan Tahlil”. (Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak H. Ngaderi, 20 Desember 2025, 19:18 WIB)

Sambil menjelaskan, Bapak H. Ngaderi sesekali menunjuk salah satu ustadz yang sedang mengdisiplinkan anak-anak karena tiba waktunya untuk sholat isya berjamaah, lalu ia mengimbuhi perkataanya bahwa:

“Kinerja guru bisa dilihat dari para santri yang aktif dan beradab, hal seperti itu adalah bukti bahwa guru berperan penting dalam memberi ilmu dan mengajarkan”. (Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak H. Ngaderi, 20 Desember 2025, 19:18 WIB)

Ustadz Agus Munir selaku wali kelas 3 Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai menyatakan bahwa peran kepala madrasah dalam menerapkan standar kompetensi lulusan sebagai berikut:

“Abah selaku sebagai pemimpin, beliau telah berhasil menerapkan standar kompetensi lulusan dengan baik. Namun, mungkin beliau masih belum mampu mengatasi masalah para santri yang belum lulus tetapi sudah tidak melanjutkan belajar di madrasah, itulah sebabnya Ketika santri memasuki tingkat 4 akan terlihat makin sedikit. Padahal, Madrasah Diniyah Miftahul Huda diharapkan dapat membantu para santri yang mengalami kesulitan dalam pembelajaran pendidikan agama Islam, terutama dalam mengaji.” (Hasil wawancara dengan Pengampu kelas III Ustadz Agus Munir, S.Pd.I, 20 Desember 2025, 18:30 WIB)

Ustadzah Hasna, selaku wali kelas 1 Madrasah Diniyah Miftahul Huda menyatakan bahwa peran kepala madrasah dalam menerapkan standar kompetensi lulusan sebagai berikut:

“Beliau sebagai seorang pemimpin sudah bagus, bapak kepala madrasah dapat menjalankan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan menerapkan standar kompetensi lulusan. Itu dapat kita lihat dari diterapkannya tiga inti proses Pendidikan dalam madrasah, yakni penilaian sikap melalui pelajaran akhlak, pengetahuan melalui pembelajaran kitab-kitab juga hafalan, dan keterampilan dalam pelajaran kaligrafi”. (Hasil wawancara dengan Ustadzah Hasna Pengampu kelas I, 20 Desember 2025, 19:00 WIB)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, terlihat bahwa kepala madrasah memang aktif dalam menetapkan standar kompetensi lulusan di Madrasah Diniyah Miftahul Huda. Kepala madrasah juga terlihat aktif dalam melakukan evaluasi terhadap kemampuan santri secara berkala untuk memastikan standar kompetensi yang diterapkan dapat tercapai dengan baik.

Hal tersebut terbukti Ketika penulis melakukan penelitian dan mengobservasi, serta mengamati semua kegiatan Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai, peran kepemimpinan tersebut dilakukan kepala madrasah dan diterapkan secara berkala, kepala madrasah pun sesekali ikut membantu pada kegiatan belajar mengajar. Kepala madrasah yang mengoptimalkan perannya dalam memimpin, hal tersebut berpengaruh pada peningkatan kinerja guru di madrasah diniyah miftahul huda, para guru terlihat bertanggung jawab atas tugasnya sebagai pendidik yang mengajarkan setiap ilmu, membimbing, mengarahkan, dan juga mengajarkan pada setiap kesempatan.

Analisis Pembahasan:

Berdasarkan wawancara yang telah dipaparkan, terlihat bahwa peran kepemimpinan (leadership) kepala madrasah sangat penting dalam proses

peningkatkan mutu Pendidikan dan juga berpengaruh pada kinerja guru melalui hal penting yaitu optimalisasi standar kompetensi lulusan, yang mana hal tersebut erat kaitannya dengan kinerja seorang guru.

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan, dan apa yang diinginkan, baik oleh guru serta bawahan lainnya. Sehingga dengan kerjasama yang baik dapat menghasilkan pikiran yang harmonis dalam usaha perbaikan madrasah.

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian di atas, menunjukkan betapa penting peranan kepala madrasah dalam menggerakkan kehidupan madrasah mencapai tujuan. Agar kinerja guru meningkat dengan baik, peranan penting tersebut dapat dilakukan Kepala Madrasah Diniyah Miftahul Huda dengan baik, Ada tiga hal yang perlu diperhatikan dalam pembahasan tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. Kepala madrasah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan madrasah.
- b. Kepala madrasah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan madrasah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan Siswa.
- c. Kepala madrasah harus mengambil Langkah yang tepat dan setiap keputusan, karena akan mempengaruhi kinerja guru dan juga mutu Pendidikan madrasah itu sendiri.

Kepala Madrasah yang berperan dengan baik akan berpotensi dalam peningkatannya kualitas kinerja guru, tentu saja hal tersebut berperan dalam menentukan terciptanya mutu Pendidikan yang baik juga.

4.2.2 Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai

Kata kinerja memiliki makna yang luas, karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kamus Besar Bahasa

Indonesia (2005:570) kinerja diartikan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Menurut Rusman (2013) kinerja adalah suatu wujud perilaku seseorang dalam organisasi dengan orientasi sebuah prestasi.

Di samping dengan keahliannya, kinerja guru mengarah pada sosok profesional guru akan tercermin dalam pelaksanaan tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa negara dan agamanya. Dalam peningkatan kinerja guru dibutuhkan Guru profesional yang mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

1) Tanggung Jawab Moral

Setiap guru profesional berkewajiban menghayati dan mengamalkan Pancasila dan bertanggung jawab mewariskan moral Pancasila serta nilai-nilai Undang-Undang Dasar 1945 kepada generasi muda. Tanggung jawab ini merupakan tanggung jawab moral bagi setiap guru di Indonesia. Dalam kemampuan ini setiap guru harus memiliki kompetensi dalam bentuk kemampuan menghayati dan mengamalkan Pancasila.

2) Tanggung Jawab Dalam Bidang Pendidikan

di Sekolah Guru bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dalam arti memberikan bimbingan dan pengajaran kepada para siswa. Tanggung jawab ini direalisasikan dalam bentuk melaksanakan pembinaan kurikulum, menuntun para siswa belajar, membina pribadi, watak, dan jasmaniah siswa, menganalisis kesulitan belajar, serta menilai kemajuan belajar para siswa.

3) Tanggung Jawab Dalam Bidang Masyarakat

Guru profesional tidak dapat melepaskan dirinya dari bidang kehidupan masyarakat. Di satu pihak, guru adalah warga dari masyarakat dan di pihak lain guru bertanggung jawab turut serta memajukan kehidupan masyarakat.

4) Tanggung Jawab Dalam Bidang Keilmuan

Guru Sebagai ilmuwan bertanggung jawab turut memajukan ilmu, terutama ilmu yang telah menjadi spesialisasinya. Tanggung jawab ini dilaksanakan dalam bentuk mengadakan pembelajaran dan pengembangan arajan.

Dalam hal peningkatan standar pendidikan secara keseluruhan di Madrasah Diniyah Miftahul Huda, peran kepala sekolah sebagai pengawas sangatlah penting. Sebagai supervisor, kepala madrasah bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan terhadap perkembangan kinerja guru-guru di bawahnya serta memberikan arahan dan masukan untuk perbaikan kinerja.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja tenaga pendidik, kepala madrasah selalu melibatkan guru selama proses perencanaan. Hal ini dilakukan melalui pertemuan semester di mana seluruh tim pengajar diundang untuk berpartisipasi. Dalam pertemuan tersebut, disiapkan program pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak H. Ngaderi selaku Kepala Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai sebagai berikut;

“Sebagai seorang supervisor, kami melaksanakan supervisi dua kali dalam setahun pada setiap tahun. Dalam kegiatan supervisi tersebut, saya bersama para guru melakukan penyusunan kurikulum berkala, menentukan tujuan pendidikan, memilih metode pembelajaran yang tepat, dan mengevaluasi fasilitas yang diperlukan. Merancang bersama tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran dengan hati-hati sangatlah penting untuk dilakukan, mulai dari tahap penyusunan hingga penilaian akhir.”. (Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak H. Ngaderi, 20 Desember 2025, 19:10 WIB)

Hal tersebut berhubungan dengan pendapat dari Ustadzah Sakinah yaitu wali kelas 2 Madrasah Diniyah Miftahul Huda, ia menyampaikan bahwa:

“Ya memang, sebelum memulai proses pengajaran yang efektif, bapak kepala madrasah selalu merekomendasikan agar setiap pengajar menyusun rencana pengajaran sesuai kebutuhan dalam kelas, itu semacam RPP sementara tapi disesuaikan masing-masing kelas”. (Hasil wawancara dengan Pengampu kelas II Ustadzah Sakinah, 20 Desember 2025, 19:30WIB)

Di Madrasah Diniyah Miftahul Huda, secara berkala kepala madrasah telah melakukan kunjungan kelas ketika proses pembelajaran berlangsung, sebagaimana disampaikan oleh Bapak H. Ngaderi selaku kepala madrasah sebagai berikut:

“Ya, dalam menjalankan tugas sebagai supervisor, kepala madrasah dapat menunjukkan contoh perilaku yang benar dengan melakukan kunjungan ke kelas untuk mengevaluasi efektivitas pembelajaran. Jika ada kelas yang kosong biasanya saya gantikan sebagai pengajar sementara”. (Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak H. Ngaderi, 20 Desember 2025, 19:10 WIB)

Selain itu kepala madrasah sering kali melakukan berbagai kegiatan konsultasi dengan guru, termasuk mendengarkan setiap permasalahan guru dan idealnya lebih menunjukkan kepedulian dengan memberikan masukan atau saran serta solusi untuk setiap permasalahan. Hal ini berdasarkan pernyataan Bapak H. Ngaderi selaku kepala madrasah sebagai berikut:

“Saya yakin bahwa memberikan konsultasi kepada guru-guru adalah kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Untuk itu, kami berusaha untuk selalu mendengarkan masalah yang dihadapi oleh guru guru kami agar dapat memahami setiap permasalahan dan memberikan bantuan yang tepat.” (Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak H. Ngaderi, 20 Desember 2025, 19:18 WIB)

Ustadz Agus Munir selaku guru wali kelas 3, menanggapi pernyataan dari kepala madrasah dengan hasil wawancara berikut ini:

“Betul, ketika para guru mengalami kesulitan, beliau sebagai supervisor selalu terbuka untuk mendengarkan keluhan para guru. Setelah mendengarkan permasalahan, kepala madrasah akan berupaya memberikan solusi atau nasihat untuk mengatasi kesulitan yang dialami para guru tersebut”. (Hasil wawancara dengan Pengampu III Ustadz Agus Munir, S.Pd.I, 20 Desember 2025, 18:40 WIB)

Peneliti juga melakukan pengamatan dan oservasi secara langsung bahwa kepala madrasah memberikan ruang khusus bgai guru untuk mengajukan keluhan atau saran terkait dengan pengembangan mutu pendidikan. Kepala madrasah secara aktif mendengarkan keluhan dan saran dari guru, dan memberikan solusi untuk perbaikan kualitas pembelajaran. Hal ini dilakukan sebab untuk memaksimalkan kinerja para guru, yang itu bertujuan demi kualitas Pendidikan yang baik.

Analisis Pembahasan:

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa kepala madrasah memiliki peran yang cukup baik dalam membimbing guru melalui supervisi. Supervisi yang dijalankan kepala madrasah tidak hanyafokus pada pengawasan saat pembelajaran saja, tetapi juga membantu tenaga pendidik dalam mengatasi masalah selama proses pembelajaran. Tentu saja hal ini membuktikan bahwa kepala madrasah bukan hanya berperan sebagai atasan, melainkan sebagai pembimbing dan pengarah bagi guru juga. Selain itu, kepala madrasah juga mengajukan saran-saran dan menyarankan metode pembelajaran yang lebih variatif, namun harus disesuaikan dengan keadaan ketika pembelajaran berlangsung dan keadaan santri.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, bahwa kepala madrasah menjalankan peran sebagai supervisor dengan baik, hal ini terlihat dari beberapa suatu hal yang dilakukan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

1. Peran kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala madrasah telah menjalankan fungsinya dengan baik sebagai pengawas. Kepala madrasah bertanggung jawab atas berbagai tanggung jawab pengawasan, kepala madrasah mengadakan musyawarah, mendorong kinerja kerja, dan meningkatkan kedisiplinan guru. Kepala madrasah mampu menjamin kelancaran dengan melaksanakan berbagai tanggung jawab pengawasan tersebut.
2. Peran kepala madrasah dalam membimbing guru Kepala Madrasah Madrasah Diniyah Miftahul Huda, juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru secara baik, pendampingan sivitas akademika madrasah yang diperlukan untuk meningkatkan standar pendidikan sekolah secara keseluruhan.
3. Di Madrasah Diniyah Miftahul Huda, upaya untuk meningkatkan pengalaman pendidikan bagi siswa mencakup komponen penting seperti mengevaluasi dan menindak lanjuti.

4.2.3 Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda

Dalam implementasi, Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk berinovasi dalam metode pengajaran. Pendekatan ini tidak hanya mencakup pengajaran kurikulum yang ada, tetapi juga mendorong guru untuk menciptakan strategi pembelajaran yang lebih efektif. Kepala madrasah harus bisa menjadi pendorong dan motivator guna melakukan upaya peningkatan kinerja guru

Selanjutnya, pengembangan metode pengajaran tidak hanya penting untuk meningkatkan hasil belajar siswa, tetapi juga meningkatkan keterlibatan dan motivasi guru dalam proses pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyebutkan bahwa sekolah yang berhasil menciptakan lingkungan belajar yang inovatif akan mampu meningkatkan motivasi guru untuk terus berkembang dan memperbaiki kualitas pengajaran. Kepala madrasah secara

aktif mendorong guru untuk berbagi metode pengajaran inovatif melalui forum diskusi internal dan pelatihan yang diselenggarakan secara berkala.

Dengan adanya kebebasan ini, guru dapat mencoba berbagai pendekatan pengajaran yang lebih kontekstual dan interaktif, dan pembelajaran yang lebih menarik bagi siswa. Istikomah dalam penelitiannya menekankan bahwa pengembangan metode pengajaran yang inovatif sangat penting dalam dunia pendidikan saat ini, karena siswa lebih membutuhkan pendekatan yang relevan dengan perkembangan zama untuk memaksimalkan potensi mereka. Inovasi ini bukan hanya terbatas pada aspek teknis pengajaran, tetapi juga pada strategi evaluasi yang lebih holistik, yang menilai perkembangan siswa tidak hanya berdasarkan nilai akhir tetapi juga proses pembelajaran mereka.

Kepala madrasah memberikan kebebasan kepada guru untuk merancang program pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa dan kurikulum. Dengan memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada guru, kepala madrasah tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri mereka tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil pembelajaran. Pemberdayaan guru adalah langkah strategis yang efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran. (Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak H. Ngaderi, 20 Desember 2025, 19:40 WIB)

Kepala madrasah berperan aktif dalam menciptakan ruang diskusi yang kondusif, di mana guru merasa nyaman untuk berbicara secara terbuka tentang tantangan yang mereka hadapi di dalam maupun di luar kelas. Hal ini bukan hanya sekadar mekanisme komunikasi formal, tetapi juga bagian dari Program Kerja untuk menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama terhadap visi dan misi madrasah. Pendekatan ini memperkuat hubungan antara kepala madrasah dan para guru, serta meningkatkan semangat kolaborasi.

Komunikasi yang terbuka dan transparan merupakan salah satu kunci dalam membangun lingkungan kerja yang kompak dan kolaboratif. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Hackman dan Johnson bahwa komunikasi

yang efektif adalah komponen penting dalam kepemimpinan yang sukses, terutama dalam organisasi pendidikan, di mana kolaborasi dan keterlibatan semua pihak sangat diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.



Analisis Pembahasan:

Dalam hal ini Kepala Madrasah Diniyah Miftahul Huda selalu berusaha untuk mengedepankan kepentingan guru, hal tersebut dilakukan agar mutu Pendidikan dalam madrasah juga ikut membaik bersamaan dengan Upaya meningkatnya kinerja guru. Selain itu, pengakuan yang diberikan atas prestasi juga memberikan contoh bagi guru lainnya untuk lebih berinovasi dan meningkatkan profesionalisme mereka.

Berdasarkan yang terjadi dilapangan, peneliti melihat langsung bahwa para guru Madrasah Diniyah Miftahul Huda sangat suportif satu sama lain, mereka juga saling melengkapi dalam kegiatan pembelajaran. Contohnya, Ketika ada salah satu diantara mereka izin atau berhalangan hadir maka salah satu diantara para guru akan mengisi kelas yang kosong, hal positif seperti ini tentunya berdasar pada kepemimpinan kepala madrasah yang baik, kuncinya yaitu komunikasi hal ini terlihat di madrasah diniyah miftahul huda sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah Diniyah Miftahul Huda berperan aktif dalam menciptakan ruang yang kondusif, beliau sengaja memberi kebebasan dan menyampaikan pendapat, di manapun guru merasa nyaman untuk berbicara secara terbuka tentang tantangan yang mereka hadapi di dalam maupun di luar kelas. Tujuannya agar tersegera menemukan titik Tengah apabila mengalami kesulitan.
2. Komunikasi yang efektif ini tidak hanya memecahkan masalah yang ada, tetapi juga mendorong inovasi dan kerja sama yang lebih baik di antara para guru. Para guru juga merasa nyaman saat bekerja karena lingkungan kerja baik. Hal ini selalu diupayakan Bapak H. Ngaderi sebagai Kepala Madrasah Miftahul Huda.
3. Kepala madrasah secara aktif menerapkan sistem penghargaan yang mendorong guru untuk mencapai target-target tertentu. Misalnya, guru yang berhasil meningkatkan hasil belajar siswa atau memperkenalkan inovasi baru dalam metode pengajaran diberikan penghargaan dalam bentuk bonus atau penghargaan khusus.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan hasil analisis data mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai, baik sebagai pendidik, manajer, dan sebagai supervisor, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai Berikut:

1. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai

Peran kepemimpinan (leadership) kepala madrasah sangat penting dalam proses peningkatkan mutu Pendidikan dan juga berpengaruh pada kinerja guru melalui hal penting yaitu optimalisasi standar kompetensi lulusan, yang mana hal tersebut erat kaitannya dengan kinerja seorang guru. terlihat dari kemampuannya dalam melakukan pembinaan, pengawasan, dan meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan. Sebagai seorang pemimpin, Kepala Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai, mampu menetapkan panduan untuk pelaksanaan kegiatan pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam standar kompetensi lulusan. Kepala madrasah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan madrasah. Kepala madrasah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan madrasah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan Siswa. Kepala madrasah harus mengambil Langkah yang tepat dan setiap keputusan, karena akan mempengaruhi kinerja guru dan juga mutu Pendidikan madrasah itu sendiri.

2. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai.

Kepala madrasah memiliki peran yang cukup baik dalam membimbing guru melalui supervisi. Supervisi yang dijalankan kepala madrasah tidak hanya fokus pada pengawasan saat pembelajaran saja, tetapi juga membantu tenaga pendidik dalam mengatasi masalah selama proses pembelajaran. Tentu saja hal ini membuktikan bahwa kepala madrasah bukan hanya berperan sebagai atasan, melainkan sebagai pembimbing dan pengarah bagi guru juga, namun harus disesuaikan dengan keadaan ketika pembelajaran berlangsung dan keadaan santri. Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam pengembangan mutu pendidikan di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai memiliki peran penting dalam pengembangan mutu pendidikan di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai. Kepala madrasah sebagai supervisor memberikan pengawasan dan bimbingan kepada guru dalam hal pengembangan kinerja guru, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar siswa. Dalam melakukan supervisi, kepala madrasah juga memberikan ruang bagi guru untuk mengajukan keluhan atau saran untuk memperbaiki kualitas pendidikan. Selain itu, kepala madrasah juga memiliki peran ganda sebagai pengelola pendidikan secara keseluruhan dan pemimpin formal pendidikan. Kepala madrasah bertugas memastikan keberhasilan semua kegiatan yang dilakukan di madrasah serta memastikan pencapaian tujuan pendidikan dan upaya untuk memotivasi anggotanya agar bergerak menuju pencapaian tujuan tersebut. Sebagai pemimpin madrasah, kepala madrasah bertanggung jawab penuh atas hal-hal tersebut.

3. Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda

Dalam Implementasi, Kepala Madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk berinovasi dalam metode pengajaran. Pendekatan ini tidak hanya mencakup pengajaran kurikulum yang ada, tetapi juga

mendorong guru untuk menciptakan strategi pembelajaran yang lebih efektif. Kepala madrasah harus bisa menjadi pendorong dan motivator guna melakukan upaya peningkatan kinerja guru. Kepala madrasah memberikan kebebasan kepada guru untuk merancang program pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa dan kurikulum. Dengan memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada guru, kepala madrasah tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri mereka tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil pembelajaran. Pemberdayaan guru adalah langkah strategis yang efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi dari Hasil Penelitian Tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai

1. Dari adanya penelitian di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai yang mana harapannya penelitian ini memberikan kebermanfaatannya, bukan dari segi material namun dari segi motivasi untuk tetap eksis. Kepala Madrasah selalu meningkatkan kinerja kerja guru.
2. Kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Diniyah Miftahul Huda memberikan contoh serta panutan yang baik, oleh sebab itu dalam penelitian ini Kepala Madrasah Diniyah Miftahul Huda sangat cocok menggunakan gaya kepemimpinan Supervisor.
3. Peran kepemimpinan kepala madrasah diniyah, sangat menonjol dalam upaya Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai.
4. Setelah menganalisis dan mengobservasi madrasah beberapa factor pendukung yang dapat diteliti Kembali oleh peneliti selanjutnya
5. Metode pembelajaran dalam kelas bisa lebih ditambah menyenangkan agar para santri lebih menikmati pembelajaran.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung yang dirasakan oleh peneliti terutama dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami peneliti, sehingga nanti kelak apabila ada peneliti lain ingin datang dengan lebih menyempurnakan penelitiannya. Karena penelitian saat ini masih banyak celah dan kekurangan yang perlu terus diperbaiki oleh penelitian-penelitian yang akan datang, Adapun keterbatasannya antara lain:

1. Keterbatasannya waktu penelitian, dan kemampuan peneliti yang mungkin kurang observasi lebih dalam lagi.
2. Alangkah baiknya apabila peneliti yang akan datang lebih maksimal dalam Metode Pengumpulan Data, sebab peneliti sadar betul jika penelitiannya ini masih terbatas dalam metode pengumpulan data.
3. Kesimpulan yang diambil pada penelitian ini hanya diperoleh berdasarkan analisis data dalam penelitian Kualitatif.

5.4 Saran

Atas dasar hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pengelola Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai harus terus berupaya meningkatkan kualitas manajemen pendidik di lembaganya, misalnya dalam hal pembinaan dan pengembangan kinerja guru. Kepala Madrasah Diniyah harus mengambil langkah sistematis untuk membimbing dan meningkatkan kinerja guru, seperti mengidentifikasi kekurangan atau kelemahan, mengidentifikasi pembinaan dan rencana pengembangan yang diperlukan untuk mengatasinya, menetapkan tujuan pelaksanaan pembinaan dan rencana pengembangan, mengukur tingkat keberhasilan dari kegiatan pembinaan dan atau pengembangan,

serta menetapkan program tindak lanjut dari kegiatan pembinaan dan atau pengembangan tersebut. Yakni agar terealisasi penyelenggaraan Pendidikan islam secara optimal, baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, maupun dalam hal evaluasi, serta tercapainya pemberdayaan sumber daya manusia secara maksimal, baik pengurus, pengajar, maupun santri.

2. Pemerintah terkait harus selalu memberikan bimbingan dan supervisi atas pengelolaan pendidik agar semakin bermutu, hal tersebut sangat mempengaruhi pertumbuhan kinerja guru.
3. Seluruh lapisan masyarakat harus senantiasa memberikan dukungan spiritual dan material pada Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai dan kepada lembaga pendidikan yang sejenis agar pendidikan agama khususnya di masyarakat dapat dikelola dengan baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan berkaitan dengan Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai agar mengambil penelitian dari sisi lain dengan harapan dapat memberikan masukan lebih banyak terhadap Madrasah Diniyah tersebut sehingga Madrasah Diniyah Miftahul Huda Sandai dapat terus berkembang lebih maju.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Z. (2023).** “Implementasi Kepemimpinan Islami dalam Lembaga Pendidikan Nonformal.” *Tarbiyah Journal of Islamic Education*, 10(1), 33–47.
- Asmara, Husna. (1985).** Pengantar Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Azizah, M. (2019).** “Pola Pembinaan dan Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah Yang Ideal,” *Al Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2, no. 2: 65
- B. Miles, M., & Huberman, A. M. (1994).** *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. SAGE Publications, Inc. https://books.google.co.id/books?id=U4IU_wJ5QEC&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q=reduction&f=false
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985).** *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row. DOI: [10.4236/ojl.2013.21002](https://doi.org/10.4236/ojl.2013.21002)
- Cahyo Harry, Rini S. (2022).** “ Kinerja Guru dan faktor yang mempengaruhinya “. *Jurnal pendidikan Rokania*, No.1
- Dr. M. Fahim Tharaba. (2019).** *Membangun Budaya Mutu Sebagai Implementasi Penjaminan Mutu Dalam Pengembangan Pendidikan islam di Indonesia*. Repository UIN Maulana malik Ibrahim.
- Fitriani, S. & Asrori, M. (2021).** “Kepemimpinan Spiritual dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di Madrasah Diniyah.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 112–126.
- Gareth R. Jones, Jennifer M. George (2014).** *Essentials of Contemporary Management*-McGraw-Hill Education
- Hasan Baharun. (2017).** Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah, *AtTajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, h. 125

- Hasibuan, M. (2016).** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herabudin, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 201.
- Hidayat, M. (2022).** "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja dan Tanggung Jawab Guru." *Jurnal Ilmiah Kependidikan Islam*, 6(3), 200–213.
- Illahi, N. (2020).** Peranan guru profesional dalam peningkatan prestasi siswa dan mutu pendidikan di era milenial. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 21(1), 1-20.
- Indrafachrudi, Soekarto, Dirawat dan Busro Lamberi, (1983). *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: Usana Offset.
- Jamaluddin, J. (2014).** Guru Sebagai Profesi. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan*, 6(1), 7489.
- Kartowagiran, B. (2011).** Kinerja guru profesional (Guru pasca sertifikasi). *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 3(3).
- Kelly, E. P. (1998).** Impact. In *Transformational Leadership: Industry, Military and Educational Impact* (Vol. 5, Issue 3, pp. 169–171).
- Khuliyati. (2022).** "Program Kerja Kepala dalam Meningkatkan kinerja guru", *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, No.2
- Kompri, *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 23.
- Kristiadi.** *Kepemimpinan* (Jakarta: LAN RI, 1996), h. 83
<https://media.neliti.com/media/publications/328279-teori-teori-kepemimpinan-1eb45217>.
- Kusmiati, L. (2021).** "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN 2 KAMPAR", *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, No. 2
- Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 5.
- Minsih, M. (2018).** Peran guru dalam pengelolaan kelas. *Profesi pendidikan dasar*, 5(1), 20-27.

- Mulyasa, E. (2013).** *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2007), 100.
- Munawir, M., Salsabila, Z. P., & Nisa, N. R. (2022).** Tugas, Fungsi dan Peran Guru Profesional. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(1), 8-12.
- Murdiyanto, E. (2020).** “Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal)“. Yogyakarta: UPN “Veteran” Yogyakarta Press. hlm 59
- Muspawi, M. (2021).** “Strategi Peningkatan Kinerja Guru”. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, No. 1
- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 1993.
- Nurhayati, N. (2021).** “Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Pendidikan Islam Al-Idarah*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.24042/al-idarah.v9i2.9813>
- Rohman, M. (2020).** “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.” *Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 23–38.
- Rorimpandey. “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah dasar “. Malang: Ahli Media Press. (2020)
- Sagala, S. (2012).** *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Stoener, F, Freeman, E, R dan Gilbert, D. (1998).** *Management: New Jerecy. Pretice Hall*
- Sugiyono. (2016).** *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syafaruddin. (2015).** *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Medan: Perdana Publishing.
- Wahidmurni. (2017).** “Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif “. Artikel, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, hlm 4-5

Wahyudi. “ Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al Mujahidin Ciptodadi Sukakarya Kabupaten Musi Rawas Sumatera Selatan”. Jurnal Faidatuna, No.1. (2024)

Kahn.“Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work”. Academy of Management Journal, Vol.33, No.4,1990

Istikomah. “Program Kerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan kineja guru”. Nur El-Islam, Vol. 5 No. 2, 2018

Hackman, M. Z., & Johnson, C. E.” Leadership: A Communication Perspective (6th ed.)”. Long Grove, IL: Waveland Press.2013

Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.

Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management, 2(1), 33–44.

W.B. Casteter, The Personal Fuction in Education Administration, (New York: Maac Millan Publishing Co, Inc., 2014), 27.

