

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MI MUHAMMADIYAH 1 KASEGERAN
KECAMATAN CILONGOK KABUPATEN BANYUMAS**



IAIN PURWOKERTO

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)



IAIN PURWOKERTO

Oleh:

WINDIYANA PURYANI

NIM. 1617401095

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya :
Nama : Windiyana Puryani
NIM : 1617401095
Jenjang : S-1
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul “**Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas**” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, bukan dibuatkan orang lain, bukan saudara, juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 13 November 2020

Saya yang menyatakan,



Windiyana Puryani
NIM. 1617401095

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul:

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MI MUHAMMADIYAH 1 KASEGERAN
KECAMATAN CILONGOK KABUPATEN BANYUMAS**

Yang disusun oleh saudari: Windiyana Puryani, NIM: 1617401095, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari: Rabu, 6 Januari 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada sidang Dewan Penguji Skripsi.

Penguji I/Ketua Sidang Pembimbing



Rahman Afandi, S.Ag., M.S.I
NIP. 19680803 200501 1 001

Penguji II/Sekretaris Sidang



Dr. Sri Winarsih, M.Pd
NIP. 19730512 200312 2 001

Penguji Utama,



Dr. Sumiarti, M.Ag.
NIP. 19730125 200003 2 001

Mengetahui:
Rekan,


Dr. H. Suwito, M.Ag.
NIP. 19710424 199903 1 002

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan FTIK IAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Windiyana Puryani, NIM: 1617401098 yang berjudul:

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MI MUHAMMADIYAH 1 KASEGERAN
KECAMATAN CILONGOK KABUPATEN BANYUMAS**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat di ajukan kepada Dekan FTIK IAIN Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Pendidikan.

Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Purwokerto, 13 November 2020

Pembimbing



Rahman Afandi, S.Ag., M.S.I.
NIP. 19680803 200501 1 001

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MI MUHAMMADIYAH 1 KASEGERAN
KECAMATAN CILONGOK KABUPATEN BANYUMAS**

Windyana Puryani

NIM: 1617401095

Program Studi S1 Manajemen Pendidikan Islam Jurusan Manajemen Pendidikan
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Kepeimpinan dalam dunia pendidikan merupakan kemampuan untuk mengajak, mempengaruhi, menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang yang terlibat dalam pendidikan untuk mencapai tujuan. Dimana kepala madrasah harus mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh suka cita dan lebih kreatif untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dapat berlangsung di mana saja dan oleh siapa saja, maka perempuan pun dapat menjadi seorang pemimpin. Sedangkan kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dan informan dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah dan guru yang setiap hari terlibat langsung dengan peserta didik. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru sudah baik, dengan gaya kepemimpinan moralis yang kepala madrasah terapkan membuat kepala madrasah lebih dekat dengan seluruh pihak yang ada di madrasah sehingga terciptanya kinerja guru yang efektif dan efisien. Usaha yang tidak ada hentinya dalam meningkatkan kemajuan madrasah dan kinerja guru membuktikan bahwa kepala madrasah menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin dengan sepenuh hati.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan, Kinerja Guru

MOTTO

وَاعْلَمَنَّ أَنَّ النَّصْرَ مَعَ الصَّبْرِ، وَأَنَّ الْفَرَجَ مَعَ الْكُرْبِ، وَأَنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Ketahuilah bahwasanya kemenangan itu bersama kesabaran, dan jalan keluar itu bersama kesulitan, dan bahwasanya bersama kesulitan itu ada kemudahan”.

(Hr. Tirmidzi)



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi agung Muhammad SAW yang selalu kita harapkan syafa’atnya di hari Akhir. Amin.

Dengan terselesaikannya penelitian ini pastinya tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan peneliti hanya dapat mengucapkan terimakasih atas bantuan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

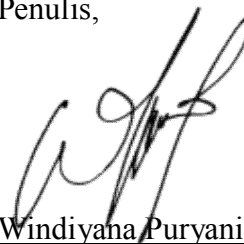
1. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. Fauzi, M.Ag. Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Dr. H. Ridwan, M.Ag. Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Dr. Sul Khan Chakim, S.Ag., M.M Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Dr. H. Suwito, M.Ag. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
6. Dr. Suparjo, M.A. Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
7. Dr. Subur, M.Ag. Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
8. Dr. Hj. Sumiarti, M.Ag. Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

9. Rahman Afandi, S.Ag., M.S.I. Ketua Jurusan MPI sekaligus dosen pembimbing skripsi yang penuh dengan kesabaran dan keikhlasan dalam memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Segenap dosen dan staff administrasi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
11. Siti Sholikhah, S.Pd.I. Kepala MI Muhammadiyah 1 Kasegeran, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian skripsi ini.
12. Segenap Guru MI Muhammadiyah 1 Kasegeran.
13. Ayah dan Ibu Tercinta yang selalu memberikan bantuan dari segi riil dan materiil serta motivasi dan do'a.
14. Kakakku yang selalu memberikan semangat dan harapan.
15. Teman-teman MPI B angkatan 2016, terimakasih atas motivasi, pengalaman, saran, dan kritik, semoga persaudaraan kita tetap terjalin dengan baik.
16. Mozza, Gagah Winasis dan Itania Melawati yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Serta semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Tidak ada kata yang dapat penulis ucapkan untuk menyampaikan rasa terimakasih melainkan hanya do'a semoga amal baiknya diterima dan diridhoi oleh Allah SWT. penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Amin.

Purwokerto, 18 Oktober 2020

Penulis,



Windiyana Puryani
NIM 1617401095

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Definisi Konseptual	3
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
E. Kajian Pustaka	8
F. Sistematika Pembahasan	11
BAB II KAJIAN TEORI	13
A. Kepemimpinan Perempuan	13
1. Pengertian Kepemimpinan.....	13
2. Kepemimpinan Perempuan.....	16
3. Gaya Kepemimpinan	18
4. Syarat-syarat Kepemimpinan.....	20
5. Fungsi Kepemimpinan	22
B. Kepemimpinan Perempuan di Lembaga Pendidikan Islam.....	23
1. Kepemimpinan Perempuan Kepala Madrasah.....	23
2. Peran, Tugas, dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah	26
C. Kinerja Guru	30
1. Pengertian Kinerja Guru	30

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	32
3. Kemampuan yang Harus di Miliki Guru	34
4. Indikator Kinerja Guru.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	40
C. Subjek dan Objek Penelitian	41
D. Teknik Pengumpulan Data	42
E. Teknik Analisis Data	44
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	47
A. Profil MI Muhammadiyah 1 Kasegeran	43
B. Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	53
BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Daftar Tenaga Pendidik dan Kependidikan MI Muhammadiyah 1 Kasegeran	45
Tabel 4.2 Data Siswa MI Muhammadiyah 1 Kasegeran.....	46
Tabel 4.3 Data Ruang Kelas MI Muhammadiyah 1 Kasegeran.....	47
Tabel 4.4 Data Kondisi Ruang MI Muhammadiyah 1 Kasegeran	47
Tabel 4.5 Data Prestasi Madrasah, Guru dan Siswa MI Muhammadiyah 1 Kasegeran	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara, Dokumentasi dan Observasi	71
Lampiran 2	Foto-Foto Kegiatan.....	74
Lampiran 3	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari Madrasah	82
Lampiran 4	Surat Keterangan Permohonan Persetujuan Judul Skripsi	83
Lampiran 5	Surat Izin Observasi Pendahuluan.....	84
Lampiran 6	Blangko Bimbingan Proposal Skripsi.....	85
Lampiran 7	Surat Rekomendasi Seminar Proposal Skripsi	86
Lampiran 8	Surat Keterangan Seminar Proposal	87
Lampiran 9	Surat Izin Riset Penelitian Skripsi	88
Lampiran 10	Blangko Bimbingan Skripsi.....	89
Lampiran 11	Surat Rekomendasi Munaqosyah	90
Lampiran 12	Surat Keterangan Wakaf Perpustakaan	91
Lampiran 13	Sertifikat Orientasi Pengenalan Akademik Kampus	92
Lampiran 14	Surat Keterangan Lulus Komprehensif	93
Lampiran 15	Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab	94
Lampiran 16	Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris	95
Lampiran 17	Sertifikat Aplikom	96
Lampiran 18	Sertifikat BTA/PPI	97
Lampiran 19	Sertifikat PKL.....	98
Lampiran 20	Sertifikat KKN.....	99
Lampiran 21	Daftar Riwayat Hidup.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan konsep mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa dan pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang luar, kelompok atau organisasi.¹

Dalam organisasi atau institusi khususnya lembaga pendidikan, kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan. Kepribadian seorang pemimpin benar-benar menjadi perhatian yang dipimpinya. Tugas seorang pemimpin lembaga pendidikan dibedakan menjadi dua macam, yaitu tugas penataan dan pemeliharaan. Dimana tugas pertama, pemimpin pendidikan membutuhkan perspektif-perspektif tertentu agar dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik. Sedangkan tugas kedua, seorang pemimpin lembaga pendidikan terletak pada kemampuan menjaga kondisi institusi yang dipimpinya agar selalu kondusif. Karena itu, di antara tugas yang paling penting adalah bagaimana seorang pemimpin mampu mengatasi dan meminimalisir potensi terjadinya konflik yang mungkin timbul.²

Madrasah merupakan lembaga pendidikan di bawah Kementerian Agama, yang jenjangnya juga sama dengan sekolah umum di bawah Dinas Pendidikan. Dalam suatu madrasah terdapat keterkaitan berbagai komponen yang saling menunjang dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepala madrasah merupakan pemimpin tertinggi dalam lembaga

¹ Veithzal Rivai, *Kepimpinan dan Perilaku Organisme*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 2.

² Rahman Afandi, "Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam", *Jurnal Insania*, Vol. 18, No.1, Januari-April 2013, hlm. 114.

pendidikan Islam. Untuk itu sebagai seorang pemimpin disuatu lembaga pendidikan, kepala madrasah harus mampu menggerakkan berbagai komponen yang ada agar mampu menjalankan fungsinya dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Di samping itu, kepala sekolah/madrasah dituntut untuk selalu mengadakan perubahan harus berusaha keras menggerakkan bawahannya untuk berubah, setidaknya mendukung perubahan yang dirintis kepala sekolah secara proaktif, dinamis, bahkan progresif. Sistem kerja para bawahan harus lebih kondusif, kinerja mereka harus dirangsang supaya meningkat, kedisiplinan harus dibangkitkan, sikap kerjasama antara mereka juga perlu diciptakan. Perubahan kondisi ini sebagai syarat untuk mendukung perubahan-perubahan sekolah yang lebih besar dan signifikan.³

Kepemimpinan dapat berlangsung di mana saja dan oleh siapa saja karena kepemimpinan bukanlah milik golongan tertentu. Maka perempuan pun dapat menjadi seorang pemimpin. Peranan perempuan dalam kepemimpinan bukanlah suatu hal yang aneh. Istilah dalam kesetaraan gender disebut dengan kesetaraan peran laki-laki dan perempuan dalam mendapatkan hak-haknya sebagai makhluk sosial. Hal ini diharapkan mampu berperan dan berpartisipasi dalam semua kegiatan khususnya pendidikan. Agama Islam mengajarkan adanya persamaan antara manusia, baik antara laki-laki dan perempuan, maupun antara bangsa suku dan keturunan, di mata Allah laki-laki dan perempuan itu sama. Perbedaan yang meninggikan atau merendahkan seseorang hanya nilai pengabdian dan ketakwaan kepada Allah SWT.⁴

Keberhasilan pembaharuan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus merupakan pusat inisitif pembelajaran. Untuk meningkatkan kinerja guru terlebih dahulu mengetahui fungsi-fungsi guru yaitu, sebagai

³ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 290.

⁴ A. Fauzie Nurdin, *Wanita Islam dan Transformasi Sosial Keagamaan*, (Yogyakarta: Gama Media, 2009), hlm. 31.

pendidik, pengajar, pembimbing dan sebagai pelatih. Kinerja merupakan prestasi yang terlihat atau kemampuan kerja yang dicapai.

Kinerja guru dapat diukur dari tugas utama yaitu dalam mendesain program pembelajaran dan dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, untuk menjadikan madrasah menjadi lebih maju, kepala madrasah sebagai pemimpin tentunya harus berani untuk melakukan pengembangan dan perubahan di lingkungan madrasah yang di pimpinnya.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang peneliti lakukan di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas, penulis memperoleh informasi bahwa Madrasah ini dibawah kepemimpinan kepala sekolah perempuan dengan sifat lemah lembut yang dimilikinya mampu mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kinerja guru di madrasah.

Dari segi sistem sekolah yang cukup terstruktur, sarana dan prasarana pun sudah cukup memadai sesuai dengan kebutuhan dalam pembelajaran. Namun selain itu untuk pengembangan kinerja dari gurunya masih ada yang kurang, dikarenakan terdapat beberapa guru lama yang kurang bisa memanfaatkan media pembelajaran dengan baik. Dalam mewujudkan hal yang lebih baik untuk madrasah kepala sekolah juga aktif dalam mengikuti berbagai pelatihan atau diklat, workshop dan seminar lainnya yang dapat menambah ilmu pengetahuannya.

Dengan demikian, menarik halnya untuk diteliti bahwa pemimpin perempuan supaya tidak dipandang sebelah mata lagi dalam kepemimpinan. Hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas”

B. Definisi Konseptual

Definisi Konseptual dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami dan menghindari kesalahpahaman terhadap judul yang

penulis buat, maka penulis menjelaskan dan membatasi kata kunci yang terdapat dalam judul penelitian skripsi ini:

1. Kepemimpinan perempuan

Istilah kepemimpinan dalam bahasa Indonesia mengandung arti “perihal pemimpin, cara memimpin”. kepemimpinan berakar dari kata “pimpin”, kemudian ditambahkan sisipan membentuk kata benda “pemimpin” yang dalam bahasa Inggris berarti *leader*. Dari istilah pemimpin (*leader*) inilah kemudian muncul konsep kepemimpinan (*leadership*).

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah kemampuan atau kekuasaan yang digunakan oleh pemimpin untuk menggerakkan para pengikutnya untuk mencapai visi atau tujuan organisasi. Para peneliti kepemimpinan telah mendefinisikan kepemimpinan dalam berbagai macam cara yang berbeda seperti yang dikatakan berikut ini:

- a. Proses yang harus dilalui oleh seorang wakil agar dapat membentuk bawahan untuk berkelakuan sesuai dengan gaya yang diinginkan.
- b. Mengarahkan dan mengkoordinasi pekerjaan para anggota kelompok.
- c. Relasi antarpribadi yang dilakukan menurut orang lain karena mereka ingin menjadi atau karena mereka harus melakukannya.
- d. Proses mempengaruhi sebuah kelompok yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan.
- e. Tindakan-tindakan yang difokuskan untuk menciptakan kesempatan yang diinginkan.
- f. Pemimpin pekerjaan adalah untuk menciptakan kondisi bagi suatu tim yang efektif.
- g. Pada akhir kepemimpinan meliputi memperoleh hasil dari orang lain, dan arti kepemimpinan mencakup kemampuan membangun kohesivitas yang berorientasi pada tujuan tim.

h. Kepemimpinan mencerminkan suatu bentuk pemecahan masalah sosial yang kompleks.⁵

Kepemimpinan dan pemimpin adalah dua hal yang berbeda, meskipun keduanya tidak dapat benar-benar dipisahkan. Pemimpin lebih mengacu kepada seseorang atau sekelompok orang yang memimpin suatu organisasi (*people*). Sedangkan kepemimpinan adalah sistem atau koordinasi aktivitas dari para pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi (*activity*). Sistem tersebut mencakup budaya, nilai-nilai, prosedur dan aturan-aturan yang berlaku untuk menata dan menjadi dasar semua tindakan, perilaku, dan pembuatan keputusan.

Dari definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seseorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung dan memberi motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam menacapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi.

2. Kepemimpinan Perempuan Kepala Madrasah

Pada dasarnya laki-laki dan perempuan merupakan sama-sama makhluk Allah SWT yang memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai khalifah di bumi. Walaupun berbeda kodratnya laki-laki dan perempuan, namun dalam suatu pengabdian laki-laki dan perempuan bisa sama-sama berkifrah dan berperan sebagai seorang pendidik serta menjadi kepala madrasah.

Kepala madrasah pada hakikatnya adalah tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin penyelenggaraan sekolah. Kepala madrasah dalam penelitian ini adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu lembaga pendidikan, di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau

⁵ Sutarto Wijono, *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*, (Jakarta: Prenadamedia, 2018), hlm. 3.

tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala madrasah dalam penelitian ini adalah kepala madrasah yang berjenis kelamin perempuan yang memiliki kedudukan tertinggi di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas yang mempunyai peranan sangat penting dalam mengembangkan institusi yang dipimpinnya.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya.⁶ Maka dari itu, kinerja guru lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektifitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik untuk tujuan yang diinginkan.

Kinerja guru merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitasnya akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan. Dalam hal ini, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan Madrasah.

4. MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Cilongok

MI Muhammadiyah 1 Kasegeran merupakan pendidikan formal tingkat dasar yang berada di bawah naungan Kementerian Agama, dan beralamat di Jl. Raya Kasegeran KM 5 Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas.

⁶ Mukhtar, *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Misaka Galiza, 2003), hlm. 84.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis mengambil rumusan masalah yaitu:

“Bagaimanakah Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas?”

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Cilongok.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi serta saran bagi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran untuk mencermati lebih dalam tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah sehingga dapat terus dievaluasi, sebagai upaya terus melakukan perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas di lembaga pendidikan tersebut.

b. Manfaat Praktisi

1) Bagi kepala madrasah

Adanya penelitian ini akan membantu kepala madrasah dalam hal evaluasi akan dirinya dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan yang mana sangat berpengaruh bagi semua pihak yang terlibat dalam lembaga pendidikan tersebut.

2) Bagi tenaga pendidik

Dengan penelitian ini guru dapat mengetahui, mengevaluasi serta meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya lebih baik lagi.

3) Bagi madrasah

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menjadi bahan referensi bagi kepala madrasah dalam meningkatkan pengelolaan manajemen organisasi.

4) Bagi penulis

Penelitian ini merupakan syarat utama dalam memenuhi kewajiban sebagai mahasiswa sarjana IAIN Purwokerto.

5) Bagi penelitian berikutnya

Sebagai referensi bahan penelitian mengenai kepemimpinan perempuan dan kinerja guru di sebuah lembaga pendidikan. Sebagai sumber informasi dan referensi dalam pengembangan penelitian mengenai kepemimpinan serta menumbuhkan budaya meneliti agar terjadi inovasi pembelajaran.

E. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran terhadap hasil penelitian yang ada, ditemukan beberapa karya ilmiah yang berkaitan dengan tema penelitian ini, baik berupa buku, jurnal ilmiah maupun hasil penelitian sebelumnya. Kajian pustaka ini dilakukan untuk menghindari kesamaan dan untuk menghindari plagiasi dengan penelitian yang lain yang sejenis diantaranya sebagai berikut:

Pertama, pustaka yang berupa buku antara lain karya Rahman Afandi yang berjudul “Kepemimpinan Dalam Perspektif Hadits dan Implikasinya Terhadap Pendidikan Islam”. Buku tersebut menjelaskan bagaimana sebenarnya pemahaman kepemimpinan dalam Islam, khususnya yang berkaitan dengan pendidikan Islam dan implikasi teoritis

serta praktisnya dalam sistem pendidikan Islam.⁷ Dengan demikian meskipun sama-sama meneliti tentang kepemimpinan dalam pendidikan Islam, akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan penulis, yaitu terkait kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan yang penulis lakukan.

Kedua, berupa jurnal berjudul “Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Pesantren Bagi Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam”, karya Rahman Afandi dalam Jurnal Kependidikan Vol. 1 No. 1. Berdasarkan hasil pembahasan dapat diketahui bahwa pemimpin yang paling sukses adalah mereka yang telah berusaha menerapkan kepemimpinan transformatif atau transformasional. Model kepemimpinan tersebut perlu dikembangkan di dunia pesantren dengan tata aturan manajemen yang modern untuk menuju transisi sistem pengelolaan yang efektif dan mengembangkan pola kepemimpinan transformasional agar tetap eksis di tengah persaingan global.⁸ Dalam penelitian ini terletak persamaannya yaitu meneliti tentang kepemimpinan, namun terdapat perbedaan letak penelitian yang dilakukan penulis yaitu di lembaga pendidikan madrasah bukan di pondok pesantren.

Ketiga, berupa jurnal berjudul “Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam”, karya Rahman Afandi dalam Jurnal Insania Vol. 18, No. 1. Dalam karya tersebut dijelaskan bahwa peran kepemimpinan dalam dunia pendidikan sangat penting. Kepemimpinan dalam pendidikan tidak dibentuk berdasarkan kualitas dan kompetensi, tetapi banyak dipengaruhi oleh kepentingan dan penilaian subyektif, diantaranya gender. Maka dari itu, karya tersebut dimaksudkan untuk merekonstruksi ulang pemahaman kepemimpinan dalam pendidikan Islam.⁹ Dalam penelitian ini terletak

⁷ Rahman Afandi, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Hadis dan Implikasinya Terhadap Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: INSYIRA, 2012), hlm. 5.

⁸ Rahman Afandi, “Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Pesantren Bagi Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam”, *Jurnal Kependidikan*, Vol. 1 No. 1, Nopember 2013, hlm. 119.

⁹ Rahman Afandi, “Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam”, *Jurnal Insania*, Vol. 18 No. 1, Januari-April 2013, hlm. 98.

persamaannya yaitu meneliti tentang kepemimpinan pendidikan Islam, namun terdapat perbedaan yang penulis lakukan yaitu fokus program yang diteliti yaitu bagaimana kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan tersebut.

Ke empat, berupa penelitian Rahman Afandi dan Layla Mardiyah yang berjudul “Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Sekolah Berbasis Islam”. Penelitian tersebut membahas bahwa pada masa sekarang kesempatan perempuan untuk mengekspresikan diri dan menduduki jabatan tertentu terbuka sangat luas, salah satunya yaitu sebagai kepala sekolah dalam lingkup pendidikan. Dalam penelitian ini juga merumuskan bagaimana pola kepemimpinan kepala sekolah perempuan di sekolah berbasis Islam agar data yang diperoleh dapat dijadikan rujukan untuk lembaga pendidikan tersebut.¹⁰ Dengan demikian, walaupun sama-sama melakukan penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah perempuan, namun terdapat perbedaan yaitu letak penelitiannya yang dilakukan oleh penulis.

Ke lima, berupa skripsi Shokhifah yang berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Madrasah Ibtida'iyah se Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas. Hasil dari penelitian ini adalah mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan se Kecamatan Kembaran yang sudah berjalan sesuai dengan peran dan fungsi kepemimpinan kependidikan yang mengedepankan sifat-sifat feminisme, seperti kemampuan mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir, dan menggerakkan.¹¹ Dalam penelitian ini letak perbedaannya dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada fokus program yang diteliti yaitu kinerja gurunya.

¹⁰ Rahman Afandi dan Layla Mardiyah, “Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Di Sekolah Berbasis Islam (Studi di MTs Al-Hidayah Karangucy Purwokerto”, Laporan Penelitian Dasar Pengembangan Program Studi, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2019), hlm. 4.

¹¹ Shokhifah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Madrasah Ibtida'iyah se Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas*, Skripsi IAIN Purwokerto Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2018) hlm. 19.

Dari kajian terhadap beberapa pustaka di atas, ternyata belum ditemukan judul penelitian yang sama dengan penelitian penulis, sehingga penelitian ini masih baru dan layak untuk dilakukan.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan yang sistematis dan memberikan gambaran yang menyeluruh terhadap proposal penelitian ini, maka perlu disusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

Sistematika pembahasan sebelum masuk bagian pertama akan dilengkapi dengan formalitas yang meliputi: halaman judul, pernyataan keaslian, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, abstrak, halaman kata pengantar, halaman daftar tabel, dan daftar isi.

Adapun isi skripsi meliputi pembahasan yang dimulai dari:

Bab I pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, definisi konseptual, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II berisi landasan teori yang berkaitan dengan konsep kepemimpinan Perempuan; kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan Islam dan peran, tugas serta tanggung jawab kepala madrasah; dan kinerja guru yang terdiri dalam subbab yaitu pengertian kinerja guru, faktor yang mempengaruhi kinerja guru, kemampuan yang harus dimiliki guru, indikator kinerja guru.

Bab III berisi tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek dan obyek penelitian, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV berisi tentang pembahasan hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum MI Muhammadiyah 1 Kasegeran, penyajian data dan analisis data mengenai kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru.

Bab kelima merupakan penutup berisi kesimpulan dan saran. Bagian akhir, akan disertakan daftar pustaka, lampiran yang mendukung dan daftar riwayat hidup penulis.



BAB II KAJIAN TEORI

A. Konsep Dasar Kepemimpinan Perempuan

1. Definisi Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan dalam bahasa Indonesia mengandung arti “perihal pemimpin, cara memimpin”. kepemimpinan berakar dari kata “pimpin”, kemudian ditambahkan sisipan membentuk kata benda “pemimpin” yang dalam bahasa Inggris berarti *leader*. Dari istilah pemimpin (*leader*) inilah kemudian muncul konsep kepemimpinan (*leadership*).¹²

Kepemimpinan dapat diartikan dalam dua hal, yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. kepemimpinan merupakan sarana untuk mengarahkan atau membujuk para anggota kelompoknya agar bersedia melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya.¹³

Kepemimpinan adalah proses menggerakkan manusia untuk meraih tujuan dalam organisasi yang dipimpinnya. Kepemimpinan memiliki tiga unsur:

- a. Adanya tujuan yang menggerakkan manusia.
- b. Adanya sekelompok orang.
- c. Adanya pemimpin yang mengarahkan dan memberikan pengaruh kepada manusia.

Rachmawati dan Herachwati, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok kearah tercapainya tujuan. Sedangkan Hersey dan Blanchard, kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Secara esensial, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan melalui orang-orang. Oleh

¹² Rahman Afandi, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Hadis*,..., hlm. 23.

¹³ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT Grasindo, 2003), hlm. 153.

karena itu, seorang pemimpin harus memperhatikan hubungan antara tugas dengan manusia.¹⁴

Menurut Hizbul Muflihini,¹⁵ kepemimpinan dalam suatu proses nilai efektivitasnya tidak bisa dilepaskan dengan kemunculan dan keberadaan diri pribadi untuk menjadi pemimpin. Artinya, diri pribadi pemimpin pendidikan secara tidak langsung akan memberi implikasi terhadap aseptabilitas dirinya bagi anggota. Hal ini menjadikan muncul tidaknya kemauan anggota anggota untuk melaksanakan tugas/kewajiban yang telah ditetapkan.

Abdullah Ibnu Umar r.a mengatakan bahwa Rasulullah saw. Bersabda. "kalian semua adalah pemimpin dan bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Penguasa adalah pemimpin bagi rakyatnya dan bertanggung jawab terhadap mereka. Istri adalah pemimpin bagi rumah suaminya dan bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Hamba sahaya adalah pemimpin terhadap harta tuannya dan dia bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. (HR Bukhari Hadits 853)

Hadits tersebut menegaskan bahwa semua pemimpin bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya, maka wajib bagi seorang pemimpin untuk mengawasi bawahannya. Pemimpin manusia adalah para ulama, pemimpin orang saleh adalah ketakwaan mereka, pemimpin murid adalah gurunya, pemimpin anak adalah bapaknya, pemimpin istri adalah suaminya, dan setiap pemimpin bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya.¹⁶

Sedangkan menurut Hendyat Soetopo, kepemimpinan jika diterapkan dalam dunia pendidikan merupakan kemampuan untuk mengajak, mempengaruhi, menggerakkan, membimbing dan

¹⁴ Wayan Gede Supartha dan Desak Ketut Sintaasih, *Pengantar Perilaku Organisasi Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*, (Denpasar: CV. Setia Bakti, 2017), hlm. 67.

¹⁵ Muh. Hizbul Muflihini, "Kepemimpinan Pendidikan: Tinjauan Terhadap Teori Sifat dan Tingkah Laku", *Jurnal Insania*, Vol. 13 No. 1, Jan-April 2018, hlm. 2.

¹⁶ Thariq Muhammad as-Suwaidan dan Faishal Umar Basyarahil, *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*, (Jakarta: Gema Insani, 2005), hlm. 11.

mengarahkan orang yang terlibat dalam pendidikan untuk mencapai tujuan. Dimana kepala madrasah harus mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh suka cita dan lebih kreatif untuk mencapai tujuan.¹⁷

Dari beberapa pengertian di atas, dapat diidentifikasi adanya beberapa komponen dalam kepemimpinan, yaitu:

- a. Adanya pemimpin dan pengikutnya.
- b. Adanya proses mempengaruhi dari pemimpin ke pengikutnya.
- c. Adanya tujuan yang akan dicapai bersama.
- d. Pemimpin dapat diangkat secara formal atau dipilih oleh pengikutnya.
- e. Kepemimpinan dalam situasi tertentu baik situasi pengikut maupun lingkungan eksternal.¹⁸

Pada dasarnya kepemimpinan mengacu pada suatu proses untuk menggerakkan sekelompok orang menuju ke suatu tujuan yang telah ditetapkan/disepakati bersama dengan mendorong atau memotivasi mereka untuk bertindak dengan cara yang tidak memaksa. Dengan kemampuannya, seorang pemimpin yang baik mampu menggerakkan orang-orang menuju tujuan jangka panjang dan betul-betul merupakan upaya memenuhi kepentingan mereka yang terbaik.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, kepemimpinan yang baik maka akan memberikan hal yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. sehingga dalam hal ini seorang pemimpin harus menciptakan visi, misi dan mengembangkan strategi untuk mempengaruhi anggotanya dengan tujuan organisasi. Sementara itu, dalam pemilihan model kepemimpinan yang tepat juga akan menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam menggerakkan anggotanya untuk bekerja dengan baik.

¹⁷ Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik dalam Bidang Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2016), hlm. 211.

¹⁸ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah,...*, hlm. 155.

Dalam penelitian ini, kepemimpinan ditekankan pada fungsi dan tugas seorang pemimpin (dalam hal ini kepala sekolah) berdasarkan kemampuannya dalam membimbing dan mempengaruhi guru, murid, dan orang tua untuk mencapai tujuan pendidikan yang dikehendaki. Karena kepemimpinan memiliki kedudukan yang menentukan di sekolah. Maka dari itu diperlukan pemimpin yang bisa mengatur, memberikan pengaruh, menata dengan baik, dan dapat menetapkan tujuan yang tepat.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka kepemimpinan pendidikan berarti usaha untuk memimpin, mempengaruhi, dan memberikan bimbingan kepada personel pendidikan sebagai bawahan agar tercapainya tujuan pendidikan melalui serangkaian kegiatan yang direncanakan. Jadi, dapat dikatakan bahwa kepala madrasah merupakan seorang pemimpin yang menggerakkan, mengelola, membina, serta bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan lembaganya.

2. Kepemimpinan Perempuan

Hal utama dalam menjalankan tugas kepemimpinan adalah kompetensi baik itu pemimpin laki-laki maupun pemimpin perempuan. Namun, terdapat hal yang harus dibutuhkan perempuan dalam memimpin yaitu, perempuan harus memiliki sifat yang maskulin (percaya diri, tegas, dan berani mengambil keputusan), dalam hal ini karena tugas pemimpin harus mampu mengatur dan membuat kebijakan secara tepat.

Kepemimpinan perempuan menurut Islam diperbolehkan selama mampu memimpin dengan baik dan bertanggung jawab, memang terdapat perbedaan gaya kepemimpinan laki-laki dan perempuan karena sifatnya. Tuhan menciptakan wanita berbeda dengan pria secara fisik dan kejiwaan serta fungsi yang berbeda pula. Namun, perbedaan antara dua jenis kelamin ini bukan disebabkan oleh faktor biologis, melainkan

karena konstruksi budaya dalam masyarakat yang memandang perempuan lebih lemah dari laki-laki.

Ada dua perbedaan kehidupan sosial yang nyata bagi laki-laki dan perempuan, lingkungan masyarakat sebagai tempat pertama bagi laki-laki sedangkan perempuan lebih akrab dengan lingkungan rumah tangga hubungan diantara keduanya adalah tidak langsung. Penafsiran yang diberikan kepada biologis perempuan menyebabkan kerugian mereka pada semua tingkat masyarakat bukan keadaan biologis mereka sendiri. Perempuan di manapun umumnya kurang dikenal dan kurang berwenang dalam adat, maka dari itu perempuan hanya dianggap untuk mengasuh anak-anak dan tetap dalam lingkungan rumah tangga.¹⁹

Beberapa penelitian memandang bahwa tidak ada perbedaan antara kepemimpinan perempuan dan kepemimpinan laki-laki, namun ada juga yang memandang bahwa kepemimpinan perempuan dan laki-laki berbeda. Perbandingan kepemimpinan perempuan dan laki-laki dapat dibedakan sebagai berikut: perempuan lebih mengutamakan kerjasama dan berbagi dalam tim, orang-orang cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, wanita lebih ragu-ragu dan lebih menginginkan pengakuan, serta perempuan tidak ingin menjadi subjek iri hati. Sebaliknya dengan laki-laki lebih peduli dengan keuangan dan gaji dari pada perempuan, lebih peduli dengan orang-orang di sekolah dan beban kerja mereka, serta daya saing yang mencolok bagi laki-laki.²⁰

Perbedaan inheren gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki pun dapat dilihat sebagai berikut, perempuan dalam kepemimpinan cenderung lebih demokratik, berbagi kekuasaan dan informasi serta mencoba untuk meningkatkan kemanfaatan bagi pengikutnya. Perempuan dalam memimpin cenderung melalui pemberdayaan pada kharisma, kontak, keahlian interpersonal dalam mempengaruhi orang

¹⁹ Husain Hamka, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Era Modern", Jurnal "Al-Qalam" Volume 19 Nomor 1 Juni 2013, hlm. 108.

²⁰ Rahman Afandi dan Layla Mardiyah, "Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Di Sekolah Berbasis Islam",..., hlm. 24.

lain. sedangkan laki-laki dalam memimpin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang mendasar pada kontrol dan perintah, mereka lebih mendasar pada jabatan otoritas formal sebagai dasar baginya untuk melakukan pengaruhnya.²¹

Berdasarkan beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan tentang kemampuan dasar potensial dari laki-laki dan perempuan. Bahkan beberapa penelitian tampak melihat bahwa perempuan memiliki beberapa khas di samping sebagai kodratnya perempuan untuk mengandung, melahirkan, menyusui dan membesarkan anak, perempuan mampu berperan ganda untuk rela berkorban, ulet, dan sabar dibanding laki-laki.

Di sisi Allah perbedaan dan persamaan bergantung pada tingkat takwa dan keimanan mereka pada-Nya, oleh karena itu perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk memimpin suatu lembaga atau berhak menduduki jabatan tertentu dengan tetap pada kodratnya sebagai perempuan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan dapat berorientasi dengan baik dalam segala hal, mengutamakan kerjasama dengan tim, selalu menekankan proses dan membantu mengubah minat diri orang ke dalam tujuan organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Dengan demikian gaya kepemimpinan merupakan cara memimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompoknya. Gaya kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

²¹ Sudaryono, *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia, 2014), hlm. 144.

a. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Pemimpin yang menjalankan gaya ini berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya. Maksudnya, dalam hal ini anggota tidak perlu pusing memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan pemimpin.

b. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan. Dalam hal ini ketika ada permasalahan pemimpin selalu mengikutsertakan anggotanya sebagai suatu tim yang utuh. Gaya kepemimpinan ini memberikan banyak informasi tentang tugas dan tanggungjawab bawahannya.

c. Gaya kepemimpinan kharismatik

Gaya kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menarik atensi banyak orang, karena faktor dari gaya ini merupakan anugerah dari Tuhan untuk mempengaruhi anggotanya. Gaya kepemimpinan seperti ini sangat menyukai perubahan dan tantangan. Gaya kepemimpinan ini juga ditentukan kemampuan pemimpin dalam mengidentifikasi tuntutan, nilai-nilai dan harapan anggotanya. Dalam hal ini pemimpin dijadikan panutan oleh anggotanya dan kehidupannya dijadikan *role model* bagi anggotanya.²²

²² Rahman Afandi dan Layla Mardiyah, "Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Di Sekolah Berbasis Islam",..., hlm. 12

d. Gaya kepemimpinan moralis

Gaya kepemimpinan moralis merupakan gaya kepemimpinan yang paling menghargai bawahannya. Pemimpin yang memiliki gaya ini mempunyai sifat yang hangat dan sopan kepada semua orang serta memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan bawahannya.

4. Syarat-syarat Kepemimpinan

Syarat menjadi seorang pemimpin adalah mampu melaksanakan fungsi manajemen, mampu memberikan penghargaan kepada bawahan, cerdas, tegas dalam membuat suatu keputusan, percaya diri serta mempunyai pemikiran yang inovatif. Sedangkan menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, terdapat beberapa syarat untuk menjadi pemimpin yang baik yaitu:²³

- a. Rendah hati dan sederhana
- b. Bersifat suka menolong
- c. Sabar dan memiliki kestabilan emosi
- d. Percaya kepada diri sendiri
- e. Jujur, adil dan dapat dipercaya
- f. Keahlian dalam jabatan

Nasrul Syakur Chaniago, untuk menjadi seorang pemimpin itu dibedakan ada syarat minimal dan syarat-syarat lain yang diperlukan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Syarat minimal
 - 1) Watak yang baik
 - 2) Inteligensi yang tinggi
 - 3) Kesiapan lahir dan batin
- b. Syarat-syarat lain yang diperlukan
 - 1) Sadar akan tanggung jawab
 - 2) Memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang menonjol

²³ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 128.

- 3) Membimbing dirinya dan bawahan dengan asas dan prinsip kepemimpinan
- 4) Mengenal bawahannya
- 5) Paham mengukur dan menilai kepemimpinan.²⁴

Sedangkan dalam konsep syariat Islam, syarat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu:

- a. Pemimpin harus amanah. Amanah yang dimaksud dalam hal ini adalah dapat bersikap adil terhadap siapapun, bukan hanya bersikap adil terhadap anggotanya saja.
- b. Pemimpin harus berilmu, berakal sehat, memiliki kecerdasan, kemampuan fisik dan mental untuk mengatur kepemimpinannya.
- c. Pemimpin harus orang yang beriman, bertaqwa dan beramal saleh.
- d. Dapat bertanggung jawab terhadap tatanan kepemimpinannya sesuai dengan yang dimandatkannya.²⁵

Berdasarkan uraian beberapa syarat-syarat kepemimpinan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan bukan hanya memerlukan kesanggupan dan kemampuan saja, tetapi dari kesediaan seseorang menjadi pemimpin. Selain itu, untuk menjadi seorang pemimpin juga harus memiliki sifat yang islami sehingga tujuan kepemimpinan untuk mensejahterakan rakyat dan untuk memberi kemaslahatan ummat dapat terwujud.

Salah satu faktor keberhasilan seorang pemimpin sesuai dengan syarat yang ditentukan dalam memimpin organisasi atau lembaga tidak hanya mampu mengerahkan bawahannya tetapi harus bisa manajemen organisasi atau lembaganya dengan baik, mempunyai jiwa sosial yang tinggi sehingga pemimpin akan berhasil membawa kemajuan untuk organisasi atau lembaga yang dipimpinnya. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana

²⁴ Nasrul Syakur Chaniago, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Cita Pustaka, 2011), hlm. 79.

²⁵ Raihan Putry, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Mudarrisuna*, Volume 4 Nomor 2, Desember 2015, hlm. 633.

kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

5. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu organisasi atau lembaga. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi utama yaitu kemampuan pemimpin dalam mengarahkan (*direction*) dan tingkat dukungan (*support*) dari anggota organisasi, yang secara operasional dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:²⁶

a. Fungsi instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, dalam hal ini pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan. Dengan menjalankan fungsi tersebut diharapkan keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksinya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi partisipatif

Dalam fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang di pimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas melakukan semuanya, tetapi dilakukan secara

²⁶ Veithzal Rivai, *Kepimpinan dan Perilaku Organisme*,..., hlm. 53.

terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri tugas pokok orang lain. keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin bukan pelaksana.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat dan menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini sebagai pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses maupun mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

B. Kepemimpinan Perempuan di Lembaga Pendidikan Islam

1. Kepemimpinan Perempuan Kepala Madrasah

Pendidikan merupakan salah satu bentuk organisasi di mana tingkat keberhasilannya sangat ditentukan oleh faktor manajemen dan kepemimpinan. Jika berbicara tentang kepemimpinan, pasti identik dengan laki-laki, namun jika ditelaah perempuan juga memiliki jiwa kepemimpinan yang tidak jauh berbeda kemampuannya dalam memberikan arahan bahkan memberikan gagasan terhadap bawahannya.²⁷ Namun, sistem pendidikan di Indonesia masih terdapat adanya bias gender terhadap kepemimpinan pendidikan sehingga faktor kepemimpinan belum berhasil untuk membantu mewujudkan *output*

²⁷ St. Zakiyah, "Kepemimpinan Perempuan pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Bone", *Jurnal Al-Maiyyah*, Volume 11 No. 1 Januari-Juni 2018, hlm. 30.

pendidikan yang berkualitas. Berdasarkan beberapa penelitian ditemukan fakta bahwa kepemimpinan dalam pendidikan lebih didominasi laki-laki dibandingkan perempuan.²⁸

Pada dasarnya laki-laki dan perempuan merupakan sama-sama makhluk Allah SWT yang memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai khalifah di bumi. Walaupun berbeda kodratnya laki-laki dan perempuan, namun dalam suatu pengabdian laki-laki dan perempuan bisa sama-sama berkifrah dan berperan sebagai seorang pendidik serta menjadi kepala madrasah.

Melihat kemampuan yang dimiliki perempuan sudah selayaknya perempuan mendapatkan kepercayaan sebagai seorang pemimpin khususnya sebagai kepala madrasah dengan harapan agar persoalan-persoalan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia bisa teratasi dengan gaya kepemimpinan perempuan. Kesuksesan perempuan dalam memimpin muncul dari keinginan atau mempunyai kendali atas dirinya sendiri tanpa memandang jabatan kepemimpinan dan dapat dikatakan juga model kepemimpinan perempuan berdasarkan pada nilai mengenai cara perempuan menerapkan perilaku harian, mulai dari mengembangkan visi, menciptakan tim berkinerja tinggi dan mengambil resiko.²⁹

Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah adalah seorang yang harus mampu menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan sumber daya yang tersedia di lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Dengan demikian, setiap usaha untuk mempengaruhi ke arah yang positif orang-orang yang ada hubungannya dengan pendidikan dan pengajaran dapat dicapai dengan baik.³⁰

²⁸ Rahman Afandi, "Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam",..., hlm. 97

²⁹ Halilah, "Kepemimpinan Wanita Dalam Manajemen Pendidikan Islam", *Jurnal Management of Education*, Volume I Issue I, ISSN 977-2442404, hlm. 7.

³⁰ Sri Purwanti, "Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 6, No. 1 Tahun 2016, hlm. 198.

Seorang perempuan dapat dikatakan sukses dalam memimpin harus mempunyai beberapa kemampuan, antara lain:

1. Menciptakan visi, mengarahkan dan membimbing bawahannya, serta mengembangkan rencana untuk dilakukannya.
2. Mampu berkomunikasi yang dapat menimbulkan kepercayaan dan keyakinan.
3. Memotivasi bawahannya untuk mendukung usaha yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi.
4. Memperlihatkan kecerdasan emosi.
5. Mengambil resiko yang akan menguntungkan organisasi/lembaga.
6. Mengembangkan jaringan yang kuat dan mendukung pencapaian tujuan serta keberhasilan profesional.³¹

Berdasarkan kemampuan diatas dapat dijadikan sebagai pedoman seorang kepala madrasah dalam menjalankan pekerjaan yang diamanahkan. Sebagai kepala madrasah sekaligus guru sangat erat hubungannya dengan anak didik maupun dengan guru-guru yang lainnya. Kejiwaan seorang perempuan yang memiliki kelembutan dan rendah hati serta perhatian terhadap anak-anak dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap tugas yang diembannya sehingga dengan mudah untuk mentransformasi ilmu pengetahuan.

Terdapat beberapa kelebihan kepemimpinan perempuan dari laki-laki dalam kompetensi pendidikan, antara lain:³²

1. Perempuan lebih cenderung mencurahkan waktunya untuk kepentingan siswa.
2. Perempuan lebih komunikatif.
3. Perempuan lebih memperhatikan perbedaan individual dan lebih tinggi motivasinya.
4. Administrator perempuan lebih cenderung menunjukkan sifat lebih demokratis dan partisipatif.

³¹ Halilah, "Kepemimpinan Wanita Dalam Manajemen Pendidikan Islam",..., hlm. 7.

³² Halilah, "Kepemimpinan Wanita Dalam Manajemen Pendidikan Islam",..., hlm. 8.

5. Administrator perempuan lebih cenderung mempertimbangkan masukan-masukan dari laki-laki
 6. Perempuan lebih mampu berpartisipasi dan dapat dikatakan bahwa kepemimpinan perempuan lebih efektif dari laki-laki.
2. Peran, Tugas, dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah
- a. Peran Kepala Madrasah

Dalam satuan pendidikan, kepala madrasah memiliki kedudukan yang sangat penting yaitu sebagai pengelola pendidikan di madrasah secara keseluruhan dan sebagai pemimpin formal pendidikan di madrasah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah dalam kepemimpinannya sebagai salah satu pemimpin pendidikan.

Peran pemimpin dalam bidang pendidikan sangat berpengaruh untuk mewujudkan tujuan. Menurut Mulyasa yang mengutip dari Dinas Pendidikan mengatakan, bahwa kepala madrasah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai *educator*, manajer, administrator dan *supervisor*. Selain itu kepala madrasah juga harus mampu berperan sebagai *leader*, *inovator*, dan motivator untuk kemajuan sekolah/madrasah yang di pimpinnya sesuai dengan perkembangan zaman.³³

- 1) Kepala madrasah sebagai pendidik, jika menunjukkan komitmen yang tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya dan dapat mendorong para guru untuk terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.
- 2) Kepala madrasah sebagai manajer, dalam suatu lembaga pendidikan dapat dinilai dari kompetensi mengelola kelembagaan yang mencakup; menyusun sistem administrasi

³³ Nur Efendi, *Islamic Educational Leadership Praktik Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2017), hlm. 21.

pendidikan, mengembangkan kebijakan operasional madrasah, mengembangkan peraturan madrasah, melakukan analisis kelembagaan untuk menghasilkan struktur lembaga pendidikan yang efektif dan efisien, serta mengembangkan unit-unit madrasah atas dasar fungsi.

- 3) Kepala madrasah sebagai administrator, dalam sistem pendidikan peran administrator adalah melakukan perubahan kearah yang lebih berkualitas dan kompetitif, sehingga dengan administrasi yang baik maka akan memberikan pengaruh yang kuat terhadap tatanan sosial dan berpengaruh pula terhadap pendidik, tenaga kependidikan serta peserta didik.
- 4) Kepala madrasah sebagai supervisor, merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk melakukan pengawasan dalam bidang akademik yang dijalankan berdasarkan kaidah keilmuan tentang bidang pendidikan guna meningkatkan kemajuan lembaga pendidikan. Hal ini dilakukan agar para tenaga pendidik tidak melakukan penyimpangan dan lebih hati-hati dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, kepala madrasah melakukan supervisi sesuai dengan prosedur dan teknik-teknik yang tepat.
- 5) Kepala madrasah sebagai leader, sebagai pemimpin kepala madrasah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga pendidikan. Agar kepala madrasah dapat melaksanakan tugas sebagai pemimpin secara efektif dan lancar maka perlu memperhatikan kepribadian sebagai seorang leader dan mengetahui tentang faktor-faktor yang mendukung kepemimpinan.
- 6) Kepala madrasah sebagai inovator, untuk mengembangkan sebuah lembaga pendidikan maka membutuhkan inovasi kemajuan yang relevan untuk kebutuhan lembaganya. Selain

itu, juga perlu mengimplementasikan segala ide-ide yang baru yang berdampak positif kearah kemajuan lembaga pendidikan.

- 7) Kepala madrasah sebagai motivator, dalam upaya peningkatan profesionalisme guru apabila kepala madrasah memiliki motivasi yang tinggi diharapkan dapat memberikan spirit terhadap para guru. Jika kepala madrasah memiliki motivasi yang rendah, maka akan mempengaruhi rendahnya motivasi kinerja guru, hal ini juga akan berpengaruh terhadap peserta didik. Dengan demikian, kepala madrasah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan.

b. Tugas Kepala Madrasah

Sebagai seorang pemimpin juga harus memahami tugas sebagai seorang manajer yang dimana ada 3 tingkatan tugas manajerial yang antara lain *lower management*, *middle management*, dan *top management*, hal ini sangat penting bagi seorang pemimpin. Semakin rendah kedudukan seseorang sebagai pimpinan, maka membutuhkan sumber informasi dari internal organisasi sekolah dalam bentuk terstruktur. Jika kedudukan seseorang semakin tinggi, maka membutuhkan informasi dari luar organisasi dalam bentuk yang tidak terstruktur.³⁴

Adapun beberapa tugas kepala madrasah antara lain, menjaga program madrasah agar berjalan baik sebagaimana mestinya, menangani konflik atau menghindarinya, mengembangkan organisasi, memulihkan kerjasama, dan mengimplementasikan ide-ide pendidikan. Kepala madrasah yang efektif juga harus memiliki visi tentang apa yang ingin dilaksanakan, dengan adanya visi tersebut maka akan membimbing kepala madrasah dalam mengelola dan memimpin

³⁴ Sunarni, dkk, "Pemetaan Gaya dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah", *Sekolah Dasar: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan*, Tahun 27, Nomor 1, Mei 2018, hlm. 20.

madrasah. Selain itu, kepala madrasah juga harus memperhatikan aktivitas-aktivitas pembelajaran dan kinerja guru di kelas.

Selain itu tugas kepala madrasah adalah memfasilitasi guru untuk memilih sumber dan bahan ajar yang sesuai untuk setiap mata pelajaran, memfasilitasi guru untuk memilih media dan alat pelajaran yang sesuai untuk setiap materi pelajaran, mengarahkan tenaga pendidik dan kependidikan untuk menyusun rencana dan program pelaksanaan kurikulum, membimbing guru untuk mengembangkan proses belajar mengajar, mengevaluasi pelaksanaan kurikulum di madrasah, melakukan penelitian dan pengembangan terhadap usaha untuk meningkatkan kualitas dan mutu madrasah.³⁵

c. Tanggung Jawab Kepala Madrasah

Pada umumnya, kepala madrasah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin di bidang pengajaran, hubungan masyarakat dan administrasi madrasah. Kepala madrasah juga bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya penggerakan para bawahannya ke arah tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, sebagai kepala madrasah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal (terutama guru) ke arah profesionalisme yang diharapkan. Dalam hal ini kepala madrasah bertugas untuk melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Tanggungjawab kepala madrasah sangatlah besar dan berat dalam memajukan sebuah sekolah yang di pimpinnya dimana kepala madrasah harus mengawasi semua sumber daya yang ada dalam madrasah tersebut. Sedangkan tugas kepala madrasah juga tidak semudah membalikan telapak tangan, tetapi membutuhkan

³⁵ Sri Purwanti, "Peranan Kepala Madrasah,...", hlm. 200.

pemikiran untuk berbagai kegiatan yang menyita waktu, tenaga, biaya guna mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab I pasal I tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Definisi atau pengertian Kinerja mempunyai banyak arti dan makna yang berbeda-beda setiap orang. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dalam kemampuan kerja.” Sedangkan menurut Imam Mohtar, kinerja merupakan penampilan kerja seseorang yang merupakan perwujudan pelaksanaan tugasnya.³⁶

Menurut Darmadi, kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, yaitu: karakteristik individu, proses, hasil, dan kombinasi antara karakter individu, proses serta hasil. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dan keahliannya, begitu pula dengan guru pada bidang tugasnya. Apabila guru diberikan tugas yang sesuai dengan keahliannya maka akan memberikan rasa puas pada diri mereka, namun apabila guru tidak diberi tugas sesuai dengan kemampuannya maka akan menurunkan cara kerja dan hasil pekerjaannya sehingga akan menghambat kinerja guru.³⁷

Yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja atau kemampuan kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang

³⁶ Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*, (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm. 54

³⁷ Darmadi, *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*, (Guepedia Publisher), hlm 35.

bersangkutan. Sedangkan, guru merupakan salah satu komponen penting yang berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Kinerja guru menurut Hagi Eka Gusman, merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitasnya akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan. Dalam hal ini, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan Madrasah. Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga semakin rendah.³⁸

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh sifat individu atau sifat pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang itu sendiri. Sifat individu sendiri itu meliputi kemampuan dasar, bakat pribadi seseorang, dan motivasi serta harapan yang tinggi. Sedangkan sifat pekerjaan ditandai dengan bentuk tugas dan struktur yang jelas. Oleh karena itu, semakin kuat sifat individu dan pemahaman akan tugas yang jelas maka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan benar.

Dalam hal ini peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan pembinaan dan pengembangan profesi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekati guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai.³⁹

³⁸ Hagi Eka Gusman, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2 Nomor 1, Juni 2004, hlm. 294.

³⁹ Sri Purwanti, "Peranan Kepala Madrasah,...", hlm. 206.

Guru merupakan faktor penentu utama bagi keberhasilan pendidikan. Maka dari itu, guru harus sadar akan peran dan tanggung jawab dalam pembentukan dan pemberdayaan anak-anak penerus bangsa di masa yang akan datang. Tugas dan tanggung jawab guru tidak sekedar mengajarkan ilmu pengetahuan dan keterampilan. Seorang guru mengemban amanah sebagai pengajar, juga sekaligus sebagai seorang pendidik yang mentransfer nilai-nilai dan sebagai pembimbing yang memberikan arahan serta tuntunan kepada peserta didik.

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan. Maka dari itu, ukuran kinerja guru dapat terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah dan profesi yang diembannya. Semua itu akan terlihat ketika mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga mempersiapkan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai dan alat yang digunakan dalam penilaian pelaksanaan evaluasi.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, pengalaman, sikap, motivasi, dan pengaruh sikap pribadi dari guru tersebut. Untuk itu, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan serta keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai madrasah dan guru dalam membina anak didik.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja),

usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).⁴⁰

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Erjati abas, yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah/madrasah. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah/madrasah akan mampu membangkitkan dan merangsang semangat kerja guru dan pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik.⁴¹

Kepemimpinan kepala madrasah secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap meningkatkan atau tidak meningkatnya kinerja guru. Artinya, kepala madrasah memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melaksanakan kepemimpinan dengan baik, menciptakan iklim madrasah yang kondusif, didukung motivasi serta kompetensi guru yang baik. Dari situlah diharapkan dapat menghasilkan pendidikan yang berkualitas.

Sedangkan menurut Mulyasa, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain:⁴²

- a. Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja.
- b. Tingkat pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas.
- c. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan maka mampu bekerja sama dengan baik dan menggunakan fasilitas dengan baik.

⁴⁰ Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, Maret 2011, hlm. 43

⁴¹ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: Gramedia, 2017), hlm. 4.

⁴² E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 140.

- d. Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, berkaitan dengan hal yang diterapkan pimpinan untuk mengelola, memimpin dan mengendalikan tenaga pendidikan.
- e. Hubungan industrial, menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan memberikan motivasi sehingga mendorong untuk mewujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan kinerjanya.
- f. Tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, hal ini dapat menimbulkan konsentrasi kerja dalam meningkatkan kinerjanya.
- g. Jaminan sosial untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya.
- h. Kesehatan sehingga meningkatkan semangat kerjanya.
- i. Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik, hal ini akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawabnya.
- j. Kualitas sarana pembelajaran, akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.
- k. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, dan menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas.

3. Kemampuan yang Harus di Miliki Guru

Kata kompetensi secara harfiah dapat diartikan sebagai kemampuan. Kompetensi pada hakikatnya menggambarkan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang menjadi bagian dirinya, sehingga ia dapat melaksanakan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.⁴³

Kompetensi guru sangat penting dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar siswa. Guru yang mempunyai kompeten lebih mampu

⁴³ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm. 73.

mengelola kelasnya sehingga proses belajar peserta didik dapat di tingkat yang optimal dan dapat membentuk peserta didik yang berpengetahuan hingga mampu mengatasi masalah yang di hadapi dalam kehidupannya kelak.⁴⁴

Guru memegang peran utama dalam pendidikan, khususnya dalam pendidikan formal sekolah/madrasah. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Dalam hal profesional, seorang guru harus menguasai keterampilan dalam mengajar. Kemampuan yang harus dimiliki seorang guru dalam proses belajar mengajar adalah sebagai berikut:⁴⁵

- a. Menguasai bahan pembelajaran
- b. Mengelola program belajar mengajar
- c. Mengelola kelas dengan baik
- d. Menggunakan berbagai sumber media yang ada
- e. Menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran
- f. Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan
- g. Mampu melaksanakan administrasi sekolah
- h. Mampu mengevaluasi perkembangan peserta didik

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 10 dijelaskan kemampuan/kompetensi yang harus dimiliki guru meliputi:

- a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik dimana guru mampu menciptakan suasana dan pengalaman belajar yang bervariasi dalam pengelolaan peserta didik. Untuk memperoleh mutu hasil belajar yang baik seorang pendidik harus mampu

⁴⁴ Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 138.

⁴⁵ A. Hasan Saragih, "Kompetensi Minimal Seorang Guru dalam Mengajar", *Jurnal Tabularasa*, Vol. 5 No. 1, Juni 2008, hlm. 30.

melakukan perubahan yang kreatif dan inovatif dengan sentuhan pedagogis.⁴⁶

Secara substansif, kompetensi ini mencakup pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, dan evaluasi hasil belajar untuk memantau dan mengerti apakah siswa sungguh berkembang seperti apa yang direncanakan sebelumnya. Dengan mengerti hal itu, dapat mempermudah guru untuk memahami kesulitan dan kemudahan anak didik dalam belajar dan mengembangkan diri, selain itu juga guru akan lebih mudah untuk membantu siswa menjadi lebih berkembang.

b. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri yang mempunyai nilai-nilai luhur sehingga dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya. Guru sebagai teladan bagi murid-muridnya harus bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional. Selain itu guru juga harus menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Kompetensi kepribadian lebih menyangkut pada jati diri seorang guru sebagai pribadi yang baik, bertanggung jawab, terbuka, dan berusaha untuk belajar agar lebih maju. Hal utama yang harus ditekankan terhadap guru adalah harus beriman dan bermoral, karena salah satu tugas guru yaitu membantu anak didik menjadi anak yang bertaqwa dan beriman.

c. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk menyesuaikan diri pada tuntutan kerja di lingkungan sekitar pada

⁴⁶ Nur Fuadi, *Profesionalisme Guru*,..., hlm. 77.

waktu membawakan tugasnya sebagai guru.⁴⁷ Dalam hal ini guru harus mampu beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.

Kompetensi sosial juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang sebagai makhluk sosial mampu berinteraksi dengan orang lain. dalam dunia pendidikan berinteraksi dengan orang lain di sini yang dimaksud adalah mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang tua peserta didik, sesama pendidik dan tenaga pendidik lainnya, dan dengan masyarakat sekitar sekolah tersebut.

d. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Kemampuan profesional mencakup menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran, dan mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif.⁴⁸

4. Indikator Kinerja Guru

Guru sebagai salah satu bagian dari pendidik profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik. Dalam melaksanakan tugasnya, guru menerapkan kemampuan yang memenuhi standar/norma yang ditetapkan. Untuk mewujudkan hal tersebut maka terdapat beberapa indikator yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu antara lain:⁴⁹

a. Tanggung jawab

Sebagai guru mempunyai tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya, tentunya memiliki empati untuk bertanggung

⁴⁷ Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013), hlm. 76.

⁴⁸ Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*,..., hlm. 141.

⁴⁹ Hagi Eka Gusman, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam",..., hlm. 295.

jawab terhadap apa yang ditugaskannya. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya dapat ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya. Artinya, selalu mencari cara-cara baru untuk mengatasi setiap hambatan dan menyempurnakannya dengan baik.

Indikasi yang menunjukkan tinggi rendahnya kinerja seorang guru dapat dilihat dari seberapa besar rasa tanggungjawab guru terhadap tugas yang diberikan. Tidak hanya dalam kegiatan pembelajaran dan pengelolaan kelas, namun dalam hal sarana dan prasarana yang diperlukan serta perilaku kerjanya.

b. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru dalam melaksanakan tugasnya.⁵⁰

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Jadi, jika instansi pendidikan yang memberikan motivasi kepada guru dengan baik maka akan mempengaruhi kesejahteraan guru dan peningkatan kinerja guru. Pemberian motivasi dalam hal ini dapat berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

c. Inisiatif kerja

Inisiatif adalah tindakan yang dilakukan atas dasar pemikiran sendiri pada saat tidak ada petunjuk dari atasan. Inisiatif kerja dapat dilihat dari kemauan untuk mencari ide-ide baru dalam

⁵⁰ Titin Eka Ardiana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Medan", *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 17 No. 02, Januari 2017, hlm. 16.

menyelesaikan masalah. Dalam hal ini, inisiatif kerja sangat berpengaruh bagi guru dalam melaksanakan pekerjaannya.⁵¹



⁵¹ Ratna Oktavia, "Semangat Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2 Nomor 1, Juni 2004, hlm. 576-831.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dimana pengumpulan data yang dilakukan tidak menggunakan angka-angka dalam menentukan hasilnya, tetapi pengumpulan data dilakukan secara langsung di lokasi penelitian yang terjadi di lapangan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif, karena dalam penelitian ini menghasilkan data deskriptif yang bertujuan untuk menyajikan data yang sebenarnya di lokasi penelitian.

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive dan snowbaal*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.⁵²

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu yang digunakan penulis dalam penelitian ini dari bulan Agustus sampai dengan Oktober 2020. Penelitian ini berlokasi di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran yang beralamat di Jl. Raya Kasegeran KM 5 Kecamatan Cilongok Kabupaten. Adapun yang menjadi bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian di tempat tersebut adalah sebagai berikut:

1. MI Muhammadiyah 1 Kasegeran adalah Madrasah Ibtida'iyah swasta yang sudah mendapatkan akreditasi B dan memiliki jumlah peserta didik sebanyak 116 siswa.

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 15.

2. MI Muhammadiyah 1 Kasegeran merupakan lembaga pendidikan yang maju di bawah kepemimpinan perempuan dibuktikan dengan kinerja gurunya yang dapat menciptakan output madrasah yang lebih baik.

C. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Sebelum dilaksanakannya penelitian, penulis menentukan subjek dan objek penelitiannya terlebih dahulu. Hal ini dimaksudkan agar metode yang digunakan dalam penelitian dapat dipertanggungjawabkan keasliannya secara ilmiah.

Subjek penelitian dalam hal ini yaitu orang yang nantinya dapat memberikan informasi terkait data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Subjek yang paling utama dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala MI Muhammadiyah 1 Kasegeran

Beliau adalah Ibu Siti Sholikhah S.Pd.I selaku kepala MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas yang merupakan informan terkait keadaan sekolah, gambaran umum mengenai sekolah, dan juga hal-hal lain yang terkait dengan penelitian.

2. Guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran

Tenaga pendidik yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan guru-guru yang terlibat langsung dengan peserta didik dalam melaksanakan tugas pokoknya baik dalam pembelajaran, mengelola kelas, dan administrasi.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian atau titik fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan kinerja guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penulis tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan.⁵³

Untuk mendapatkan data yang valid dan akurat, maka dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Observasi

Observasi dapat diartikan sebagai pengalaman dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.⁵⁴ Dalam hal ini observasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan secara logis, sistematis, objektif dan rasional mengenai berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam observasi ada beberapa macam teknik observasi yaitu:

a. Observasi partisipatif

Observasi partisipatif merupakan kegiatan observasi dimana peneliti terlibat langsung secara aktif dalam objek yang diteliti.⁵⁵ Dengan observasi partisipatif ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang tampak.

b. Observasi tak terstruktur

Observasi tak terstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Hal ini dilakukan karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti tidak

⁵³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*,..., hlm. 308.

⁵⁴ Amirul Hadi dan Haryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2005), hlm. 129.

⁵⁵ Amirul Hadi dan Haryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*,..., hlm. 95.

menggunakan instrument yang telah baku, tetapi hanya berupa rambu-rambu pengamatan.⁵⁶

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi non partisipatif. Yang mana peneliti tidak ikut langsung dalam kegiatan yang dilakukan oleh subjek di lokasi penelitian, peneliti hanya sebagai pengamat independen.

2. Wawancara

Wawancara merupakan alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dalam wawancara terdapat beberapa macam teknik wawancara, yaitu:

a. Wawancara terstruktur

Wawancara struktur digunakan sebagai pengumpulan data, apabila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang diperoleh. Oleh karena itu, dalam melakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis serta alternative pertanyaannya pun telah dipersiapkan.

b. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur yaitu wawancara yang bebas dimana seorang peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data. Dalam pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar suatu permasalahan yang akan ditanyakan.⁵⁷

⁵⁶ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*,..., hlm. 313.

⁵⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*,..., hlm. 319-390.

c. Wawancara semi struktur

Teknik wawancara semi struktur memberi peluang pada peneliti untuk mengeksplorasi lebih dalam jawaban narasumber atas setiap pertanyaan yang disampaikan.

Jadi, dalam wawancara ini guna mendapatkan informasi yang lebih dalam terkait pengumpulan data yang dibutuhkan peneliti. Dengan wawancara peneliti akan mengetahui hal – hal yang lebih mendalam tentang partisipan dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak dapat ditemukan melalui observasi. Untuk menghindari wawancara yang melantur, maka dalam wawancara diarahkan topiknya pada fokus penelitian yaitu kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar-gambar maupun elektronik. Dokumen-dokumen yang dihimpun lalu dipilih sesuai dengan fokus penelitian.⁵⁸

Metode ini peneliti gunakan terutama untuk melangkapi data-data yang tidak penulis dapatkan dari teknik wawancara maupun observasi baik itu berupa surat-surat, gambar maupun data yang lain yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat

⁵⁸ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 221.

kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁵⁹

Dalam proses analisis data, penulis menggunakan prosedur sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya masih banyak, perlu dicatat secara rinci dan teliti, hal tersebut masih kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.⁶⁰

2. Penyajian Data

Setelah data melakukan tahap reduksi, selanjutnya penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* maupun sejenisnya. Dalam penelitian ini, penyajian data akan disajikan dalam bentuk teks naratif untuk mendeskripsikan tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran.

3. Verifikasi data

Langkah terakhir dalam teknik analisis data dalam penelitian ini adalah verifikasi data atau penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data,

⁵⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan,...*, hlm. 335.

⁶⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan,...*, hlm. 338.

maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁶¹

Untuk menarik kesimpulan dalam penelitian ini penulis melakukan verifikasi data yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi untuk menjawab permasalahan yang terdapat dari penelitian atau menemukan masalah baru yang sebelumnya belum pernah ada.



⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*,..., hlm. 345.

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Profil MI Muhammadiyah 1 Kasegeran

1. Identitas Madrasah

Nama Madrasah	: MIS Muhammadiyah 1 Kasegeran
No Statistik Madrasah	: 111233020112
Alamat Lengkap Madrasah	: Jl Raya Kasegeran Rt. 05 Rw. 01
Desa / Kecamatan	: Kasegeran / Cilongok
Kab/Kota	: Banyumas
Propinsi	: Jawa Tengah
Nama Yayasan	: Muhammadiyah
Alamat Yayasan	: Jl. Dr. Angka No.01 Purwoketo
NSM / NPSN	: 111233020112 / 60710339
NPWP	: 84.729.128.3-521.000
Jenjang Akreditasi	: B
Th didirikan / Th. Beroperasi	: 1959
Kepemilikan tanah	: Yayasan
- Luas Tanah / Status	: 1750 m ² / wakaf
Status Bangunan	:
- Luas Bangunan	: 347 m ²

2. Sekilas profil MI Muhammadiyah 1 Kasegeran

Seorang tokoh agama Islam yang juga Ketua Pimpinan Ranting Kasegeran yaitu H. Jamaludin, beliau tertarik untuk dapat mendirikan sebuah madrasah di Ranting Muhammadiyah 1 Kasegeran sebagai amal usaha yang bertujuan untuk mengembangkan Islam di Desa Kasegeran. Hanya dengan bermodal kemauan yang keras beliau dapat mewujudkan cita-citanya, Berdiri tahun 1959 tepatnya tanggal 17 Februari, kemudian Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Kasegeran

mendapat pengakuan dari jawatan Pendidikan Agama Kementerian Agama RI dengan nomor piagam J/5/4817/60, tanggal 1 April 1960.

3. Letak Geografis Madrasah

MI Muhammadiyah 1 Kasegeran terletak di desa Kasegeran Rt 05/01 Kecamatan Kaegeran Kabupaten Banyumas. Madrasah ini dibangun diatas tanah seluas seluas: 2800 M2, no. Persil 22. Tanah milik Desa Kasegeran seluas: 1.750 M2, no. Persil 89.

Adapun batas – batas MI Muhammadiyah 1 Kasegeran sebagai berikut:

- a. Sebelah utara : Desa Kaliputih
- b. Sebelah Timur : Desa Jatisaba
- c. Sebelah Selatan : Desa Pageraji
- d. Sebelah Barat : Desa Sudimara

4. Visi dan Misi Madrasah

a. Visi

“Mewujudkan Generasi Yang Cerdas, Terampil, Beriman , Bertaqwa dan Berakhlaqul Karimah”

b. Misi

- 1) Membiasakan anak dengan wajib membaca Al Qur'an dan buku Ilmu Pengetahuan
- 2) Meningkatkan ketrampilan Ilmu Pengetahuan, Olah Raga dan Seni
- 3) Memperkokoh nilai-nilai keimanan melalui Sholat Berjamaah dan Sholat Sunnah
- 4) Meningkatkan kegiatan keagamaan melalui tadabur Al Qur'an
- 5) Meningkatkan karakter peserta didik dengan membiasakan 3 S (Salam, Senyum , Sapa)

5. Struktur Organisasi

STRUKTUR
KEPENGURUSAN MI MUHAMMADIYAH 1 KASEGERAN
TAHUN PELAJARAN 2020/2021

Penasehat	: Kepala Desa Kasegeran
Komite Madrasah	: Khoerun
Kepala Madrasah	: Siti Sholikhah, S.Pd.I
Bendahara	: Reni Handayani, S.Pd.I
Kurikulum	: Isa Budi Ediyati, S.Pd.I
Kesiswaan	: Umi Latifah Priliati, S.Pd.I
Ketata Usahaan	: Alfin Bayu Kurniawan, S.Pd
Perpustakaan	: Dyah Yuni Fitroh, S.E.I
UKS	: Amar Khaerudin, S.Pd
Ekstra Kurikuler	: Elmi Fadlilah, S.Pd. I
Humas	: Witroh

6. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berikut rincian tenaga pendidik dan kependidikan di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas ditampilkan dalam tabel berikut:

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.1

Daftar Tenaga Pendidik dan Kependidikan
MI Muhammadiyah 1 Kasegeran

No	Nama / NIP	Gol.	TTL	Jabatan	Ijazah
1.	Siti Sholikhah,S.Pd.I NIP. 197807262007102003	III B	Banyumas, 26 Juli 1978	Kepala Madrasah	S 1
2.	Umi Latifah Priliati, S.Pd NIP. 198104142007012004	III A	Banyumas, 14 April 1981	Guru Kelas II	S 1

3.	Elmi Fadlilah, S.Pd.I NIP. -		Banyumas, 26 Januari 1968	Guru Kelas III	S 1
4.	Reni Handayani, S.Pd.I NIP. -		Banyumas, 2 Juli 1981	Guru Kelas I	S 1
5.	Isa Budi Ediyati, S.Pd.I NIP. -		Banyumas, 14 September 1967	Guru Kelas VI	S 1
6.	Alfin Bayu Kurniawan,S.Pd NIP. -		Banyumas, 18 Oktober 1995	Guru Kelas V	S 1
7.	Amar Khaerudin, S.Pd NIP. -		Banyumas, 27 Mei 1995	Guru Kelas IV	S 1
8.	Dyah Yuni Fitroh,S.E.I NIP. -		Banyumas, 1 Juni 1987	Guru Mapel	S I
9.	Witroh NIP. -		Banyumas, 30 Oktober 1976	Penjaga	SMK

7. Data Siswa

Berikut rincian jumlah siswa di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran, Kecamatan Cilongok, Kabupaten Banyumas dalam 3 Tahun terakhir.

Tabel 4.2

Data Siswa

MI Muhammadiyah 1 Kasegeran

Tahun Pelajaran	Rombel	Kelas 1	Kelas 2	Kelas 3	Kelas 4	Kelas 5	Kelas 6	Jumlah	Ket
2017/2018	6	16	27	16	20	20	16	116	
2018/2019	6	19	16	27	16	20	20	117	
2019/2020	6	19	18	16	27	16	20	116	
2020/2021	6	26	19	17	15	26	16	119	

8. Data Ruang Kelas

Ruang kelas merupakan suatu ruangan di madrasah yang berfungsi sebagai tempat untuk kegiatan tatap muka dalam proses kegiatan belajar mengajar (KBM). Berikut data ruang kelas di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas:

Tabel 4.3
Data Ruang Kelas
MI Muhammadiyah 1 Kasegeran

Uraian	Jumlah Ruang
Ruang Kelas Baik	6 Ruang
Ruang Kelas Rusak	- Ruang
Ruang Kepala	1 Ruang
Ruang Guru	1 Ruang
Kamar Mandi / WC Rusak Ringan	4 Ruang/ 3 Ruang

9. Data Kondisi Ruang

Berikut rincian kondisi ruang yang ada di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas ditampilkan dalam bentuk tabel.

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.4
Data Kondisi Ruang
MI Muhammadiyah 1 Kasegeran

Ruang	Jumlah Ruang	Jml Ruang Yg Kondisinya Baik	Jml Ruang Yg Kondisinya Kurang Baik	Kategori Kerusakan Berat
Ruang Kelas	6 Ruang	5 Ruang	1 Ruang	-
Ruang Kepala	1 Ruang	1 Ruang	-	-
Ruang UKS	1 Ruang	1 Ruang	-	-

Ruang Perpustakaan	1 Ruang	-	1 Ruang	-
Kamar Mandi / WC	7 Ruang	4 Ruang	-	3 Ruang

10. Prestasi Madrasah, Guru dan Siswa

Prestasi merupakan hasil atau usaha yang dilakukan oleh seseorang. Berikut rincian prestasi yang diraih dalam 2 tahun terakhir:

Tabel 4.5

Data Prestasi Madrasah, Guru dan Siswa MI Muhammadiyah 1 Kasegeran

NO	Jenis Prestasi	Tingkat	Tahun	Juara
1.	Tahfidz Quran Pa Juz 30 SD/MI Muh	Kec. Cilongok	2019	1
2.	Tahfidz Quran Pi Juz 30 SD/MI Muh	Kec. Cilongok	2019	1
3.	Ceria Ekspedition	Kab. Banyumas	2019	2
4.	Tartil Quran	Kab. Banyumas	2019	3
5.	Juara MTQ Putri	Kec. Cilongok	2019	3
6.	Bulu Tangkis Putra Aksioma	Kec. Cilongok	2020	2
7.	Bola Voly Putra	Kec. Cilongok	2020	3
8.	Lari Sprint Putri	Kab. Banyumas	2020	2
9.	Juara 2 Putri Kategori Tanding	Kab. Banyumas	2020	2
10.	Juara 2 Putra Kategori Tanding	Kab. Banyumas	2020	2
11.	Kosegu Tapak Suci	Kab. Banyumas	2020	1
12.	Tenis Meja Putra	Kec. Cilongok	2020	3
13.	Lari 60 M Putri	Kec. Cilongok	2020	3

B. Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas

Kepemimpinan pada hakekatnya merupakan suatu usaha untuk memimpin, mempengaruhi, memberikan bimbingan dan motivasi terhadap bawahannya agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kepala madrasah dalam hal ini merupakan pimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan yang dikelolanya, sebab seluruh pelaksanaan program pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan keberanian kepala madrasah selaku pimpinan dalam tercapainya atau tidaknya tujuan pendidikan.

Salah satu wujud keberhasilan madrasah adalah keberhasilan dari kepala madrasah dalam mengelola lembaga pendidikan. Biasanya, jabatan tertinggi dari suatu lembaga identik oleh pemimpin berjenis laki-laki. Laki-laki dalam hal ini dipercaya akan ketegasan dan tanggungjawab yang baik dalam memimpin. Namun, seiring berkembangnya emansipasi mulai banyak kepala madrasah yang dipimpin oleh perempuan, salah satunya adalah di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran, Kecamatan Cilongok, Kabupaten Banyumas.

Madrasah ini yang sebelumnya dipimpin oleh seorang laki-laki, pada tahun 2018 kemudian diangkatlah Ibu Siti Sholikhah S.Pd.I sebagai kepala madrasah di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran, Kecamatan Cilongok, Kabupaten Banyumas. Dengan dipimpinnya madrasah oleh seorang perempuan tidak menurunkan kualitas pendidikan sama sekali. Karena, dalam hal ini perempuan juga memiliki jiwa kepemimpinan yang tidak jauh berbeda kemampuannya dalam memberikan arahan bahkan memberikan gagasan terhadap bawahannya.

Sebagai salah satu pemimpin perempuan di madrasah khususnya di wilayah Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas

beliau berusaha untuk menjadikan madrasah yang dapat bersaing dengan madrasah lain dengan meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas madrasah. Sesuai dengan penuturan kepala madrasah, bahwa sebagai kepala madrasah Ibu Siti berusaha melakukan yang terbaik untuk kemajuan madrasah dengan menjalankan visi dan misi yang sudah dibuatnya. Ia berusaha untuk menciptakan lulusan peserta didik yang cerdas dan paham akan keagamaan dengan membiasakan peserta didik melakukan sholat wajib dan sholat sunnah secara berjamaah, serta membiasakan peserta didik untuk melakukan tadarus Al-Qur'an secara rutin setiap pagi sebelum pembelajaran dimulai.⁶²

Berdasarkan penuturan kepala madrasah bahwa dalam kepemimpinannya beliau berusaha untuk menjalankan seluruh visi dan misi yang sudah ditetapkan sebagai upaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas madrasah. Selain itu kepala madrasah mengharapkan agar nantinya setiap peserta didik lulus dari madrasah paham akan keagamaan, dengan rutin membiasakan peserta didik untuk melakukan sholat wajib dan sholat sunnah secara berjamaah serta melakukan tadarus Al-Qur'an setiap pagi sebelum dilaksanakannya pembelajaran. Selain berusaha untuk meningkatkan pemahaman tentang keagamaan kepala madrasah juga berusaha untuk meningkatkan bakat, kemampuan dan kecerdasan peserta didik di segala bidang. Dibuktikannya dengan prestasi-prestasi yang diraih sehingga dapat mengharumkan nama madrasah baik di tingkat kecamatan, kabupaten/kota, maupun provinsi.

Senada dengan penuturan kepala madrasah di atas, Pak Alfin Bayu Kurniawan S.Pd, selaku wali kelas V juga menambahkan, bahwa madrasah dengan dipimpinnya Ibu Siti sekarang menjadi lebih maju dari yang sebelumnya, terjadinya perubahan yang sangat spesifik mulai dari segi pembangunan maupun prestasi-prestasi yang diraih sampai sekarang. Ditambah dengan kedisiplinan dan ketelitian Ibu Siti

⁶² Wawancara dengan Ibu Siti Sholikhah, S.Pd.I. pada tanggal 18/08/2020.

dalam memimpin sehingga menciptakan iklim madrasah menjadi lebih baik.⁶³

Melihat usaha kepala madrasah di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang perempuan pun bisa memimpin sebuah lembaga dengan baik. Walaupun seorang perempuan terkenal dengan lemah lembutnya, namun dibalik itu semua beliau dapat mempengaruhi bawahannya dengan segala kedisiplinan yang dicontohkannya. Karena bagi beliau contoh merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah kepemimpinan. Maka dengan memberikan contoh tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pihak yang lainnya untuk kemajuan bersama.

Disisi lain dalam kepemimpinannya untuk meningkatkan kemajuan madrasah beliau tidak hanya fokus terhadap peserta didik saja. Namun, fokus terhadap seluruh pendidik dan tenaga pendidik supaya semakin meningkat dalam hal kinerjanya. Dengan gaya kepemimpinan yang moralis dalam kepemimpinan Ibu Siti Sholikhah S.Pd.I beliau memiliki sifat yang hangat dan sopan sehingga membuat beliau dekat dengan semua orang. Beliau selalu menghargai segala masukan-masukan dari bawahannya dan menjadikannya sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil segala keputusan serta beliau memiliki empati yang sangat tinggi terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi pada bawahannya.

Ibu Siti sudah menganggap guru dan yang lainnya adalah saudara. Beliau berusaha untuk menghargai segala pendapat dan masukan dari orang lain. Tidak lupa juga untuk selalu memberikan konsultasi maupun bimbingan terhadap guru yang mempunyai permasalahan dalam mengajar, itu biasanya disampaikan ketika rapat sehingga bisa didiskusikan bareng-bareng dengan para guru yang lainnya untuk mencari jalan keluar atau solusi masalah tersebut.⁶⁴

⁶³ Wawancara dengan Pak Alfin Bayu Kurniawan, S.Pd. pada tanggal 18/09/2020.

⁶⁴ Wawancara dengan Ibu Siti Sholikhah, S.Pd.I. pada tanggal 18/08/2020.

Sesuai dengan apa yang dituturkan oleh kepala madrasah bahwa sebagai pemimpin yang baik adalah yang mampu memberikan konsultatif kepada bawahannya. Hal tersebut dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

Adapun pernyataan dari Pak Alfin Bayu Kurniawan S.Pd, bahwa Ibu Siti yang memiliki sifat lemah lembutnya sebagai kepala madrasah mampu memberikan yang terbaik untuk kemajuan madrasah. Tidak hanya itu, Ibu Siti sebagai kepala madrasah mampu memberikan arahan dan bimbingan terhadap para guru dengan memberikan konsultasi disetiap permasalahan yang terjadi untuk mencari solusi dan jalan keluarnya.⁶⁵

Berdasarkan penuturan-penuturan dari kepala madrasah di atas dapat disimpulkan bahwa seorang perempuan pun mampu memimpin sebuah lembaga dengan baik. Beliau mampu menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin. Berusaha dengan sepenuh hatinya untuk meningkatkan kemajuan madrasah sehingga menjadi madrasah yang lebih baik lagi dan lebih banyak diminati oleh masyarakat.

2. Kinerja Guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas

Dalam kaitannya dengan kinerja guru, yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil penilaian peserta didik. Sebagaimana dengan hal tersebut, guru dituntut harus memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan serta keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai madrasah dan guru dalam membina anak didik.

⁶⁵ Wawancara dengan Pak Alfin Bayu Kurniawan, S.Pd. pada tanggal 18/09/2020.

Guru sebagai pendidik yang bertanggungjawab penuh terhadap kegiatan pembelajaran peserta didik diharapkan mampu mengembangkan rencana pembelajaran sesuai dengan standar proses yang ditetapkan permendiknas nomor 41 tahun 2007 dimana isi dari peraturan tersebut adalah mengatur tentang perencanaan proses pembelajaran bagi peserta didik pada satuan pendidikan untuk mengembangkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Dalam hal membuat rencana pembelajaran bahwa sepenuhnya para guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas sudah membuat RPP sesuai dengan petunjuk teknis. Hal ini berdasarkan hasil observasi dan wawancara, bahwa untuk pembuatan RPP semua guru sudah membuatnya dengan baik dan benar sesuai dengan petunjuk teknis yang sudah ditetapkan, biasanya Ibu Elmi membuat RPP di awal semester atau awal tahun pelajaran baru, dengan maksud sebelum dilaksanakannya pembelajaran RPP sudah siap untuk disampaikan ke siswa.⁶⁶

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam pembuatan RPP para guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas sudah dilaksanakan dengan baik, karena dalam hal tersebut sudah ada petunjuk teknis yang jelas sehingga mempermudah guru dalam membuat rencana pembelajaran.

Kegiatan pembelajaran yang diselenggarakan oleh setiap guru, selalu bermula dari komponen-komponen pembelajaran yang tersurat dalam kurikulum. Proses pembelajaran akan selalu berpedoman pada kurikulum karena, syarat mutlak pada pendidikan formal adalah berpedoman pada kurikulum. Guru merupakan pemegang peranan penting dalam mengimplementasikan kurikulum, baik dalam rancangan maupun tindakannya.

⁶⁶ Wawancara dengan Ibu Elmi Fadlilah, S.Pd.I. pada tanggal 18/08/2020.

Adapun pernyataan Ibu Elmi Fadlilah selaku wali kelas III di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas, bahwa ketika proses pembelajaran berlangsung setiap guru wajib menyampaikan materi ke peserta didik harus sesuai dengan kurikulum yang sudah ditetapkan, karena dalam hal ini kurikulum digunakan sebagai tolak ukur rencana yang sudah dibuat sehingga dapat terlaksana dengan baik.⁶⁷

Sesuai dari penuturan Ibu Elmi Fadlilah, bahwa kurikulum merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan pembelajaran. Maka dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa guru sudah menyampaikan materinya sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan madrasah. Dengan adanya kurikulum tersebut juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur oleh guru untuk berhasilnya rencana yang telah ditetapkan.

Pembelajaran yang baik yaitu harus ada interaksi antara guru dan siswa. Untuk memperoleh pembelajaran yang baik sehingga terjadi interaksi antara guru dan siswa maka dalam proses pembelajaran membutuhkan alat bantu yaitu media pembelajaran yang dapat meningkatkan minat dan motivasi siswa. Dengan menggunakannya media pembelajaran juga akan mempermudah para guru dalam menyampaikan materi terhadap peserta didik.

Adapun pernyataan dari Ibu Reni Handayani selaku wali kelas I, bahwa media pembelajaran memang sangat penting untuk membantu dalam penyampaian materi terhadap peserta didik, setiap guru harus dituntut untuk memiliki ketrampilan dalam penyampaian pembelajaran apalagi untuk anak kelas I supaya minat dan semangat belajarnya bertambah. Meskipun masih kurangnya kreatifitas dalam menggunakan media pembelajaran akan tetapi tidak mengurangi rasa para guru untuk tetap belajar menjadi lebih baik.⁶⁸

⁶⁷ Wawancara dengan Ibu Elmi Fadlilah, S.Pd.I. pada tanggal 18/08/2020.

⁶⁸ Wawancara dengan Ibu Reni Handayani, S.Pd.I. pada tanggal 18/08/2020.

Senada dengan ucapan Ibu Reni Handayani di atas, Ibu Elmi Fadlilah juga menambahkan, bahwa semua guru dituntut untuk mempunyai kreativitas sendiri dalam menggunakan media pembelajaran, karena itu sangat membantu guru dalam menyampaikan materi agar mudah diserap oleh peserta didik. Apalagi di madrasah juga sudah disediakan alat bantu salah satunya yaitu lcd, alat bantu tersebut biasanya digunakan oleh Ibu Elmi ketika materi yang disampaikan tidak dalam bentuk buku.⁶⁹

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa para guru sudah menggunakan media pembelajaran dengan baik dalam proses kegiatan belajar mengajar (KBM) walaupun masih terdapat kurangnya kreatifitas guru dalam menggunakan media pembelajaran hanya memanfaatkan media pembelajaran yang tersedia, akan tetapi tidak mengurangi rasa mereka untuk belajar menjadi lebih baik lagi. Dengan didukungnya media pembelajaran di madrasah sendiri sudah cukup memadai untuk digunakan para guru, sehingga dengan adanya media pembelajaran tersebut kegiatan belajar mengajar (KBM) dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan pemahaman pelajaran yang diajarkan di sekolah, metode pemberian tugas atau pekerjaan rumah juga sangat penting. Karena dengan pemberian tugas dapat mempermudah guru jika bahan ajarnya terlalu banyak, namun waktu yang tersedia kurang seimbang sehingga dengan pemberian tugas tersebut bahan pelajaran dapat selesai tepat waktu. Dengan metode tersebut juga dapat melatih siswa agar bertanggung jawab untuk belajar menyelesaikan tugasnya. Sedangkan pekerjaan rumah dimaksudkan agar siswa dapat mengulangi pelajaran yang diajarkan sekolah oleh gurunya di rumah dan dapat meningkatkan pemahamannya tentang pelajaran yang diterimanya. Hal ini sebagaimana telah diutarakan oleh Ibu Reni Handayani, bahwa:

⁶⁹ Wawancara dengan Ibu Elmi Fadlilah, S.Pd.I. pada tanggal 18/08/2020.

Setiap guru selalu memberikan tugas atau pekerjaan rumah ke peserta didiknya, supaya mereka bisa belajar kembali di rumah tidak hanya di sekolah saja. Karena dengan adanya kegiatan tersebut siswa tidak membuang waktunya hanya untuk bermain-main saja ketika dirumah. Jadi, mereka bisa memanfaatkan waktunya di rumah dengan mengulang pelajaran yang diajarkan di sekolah.⁷⁰

Hal tersebut diperkuat oleh Ibu Elmi Fadlilah yang menyatakan, bahwa: Tugas dan pekerjaan rumah tersebut juga merupakan permintaan dari wali murid agar diberikan setiap hari, supaya anak-anak mereka dapat belajar dirumah.⁷¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa guru senantiasa berusaha memberikan yang terbaik untuk peserta didiknya agar mereka bisa maksimal dalam menerima materi pelajaran di sekolah. Guru juga memberikan kesempatan peserta didik agar belajar dirumah dengan adanya pekerjaan rumah maupun tugas yang diberikan oleh guru, sehingga dengan adanya kegiatan tersebut dapat meningkatkan pemahaman setiap peserta didik dan dapat memberikan kegiatan positif untuk peserta didik agar mereka tidak membuang waktunya dengan bermain-main ketika di rumah.

Sebagai seorang guru tidak hanya fokus terhadap akademik peserta didiknya saja, namun seorang guru pun harus bisa melatih dan mengajarkan siswanya dalam hal yang non akademik. Untuk membantu mengembangkan sikap positif peserta didik, Ibu Reni Handayani, S.Pd.I memberikan pernyataan bahwa di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas selain memberikan jam tambahan belajar ke peserta didiknya juga terdapat beberapa kegiatan ekstrakurikuler yang bisa

⁷⁰ Wawancara dengan Ibu Reni Handayani, S.Pd.I. pada tanggal 18/08/2020.

⁷¹ Wawancara dengan Ibu Elmi Fadlilah, S.Pd.I. pada tanggal 18/08/2020.

diikuti oleh peserta didik untuk menumbuhkan sikap positif mereka sesuai dengan bakat dan minatnya masing-masing peserta didik.⁷²

Selain mengajar, guru juga harus bisa mendidik muridnya agar memiliki tingkah laku yang baik sesuai dengan norma yang berlaku di masyarakat. Dalam hal ini, guru sangat berperan dalam meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan anak untuk memperoleh pengalaman-pengalaman yang lebih lanjut. Maka sebagai penanggung jawab kedisiplinan peserta didik, guru harus mengontrol setiap aktivitas anak-anak agar tingkah laku anak tidak menyimpang dengan norma yang ada.

Senada dengan hal tersebut, guru sebagai pendidik juga berkaitan dengan kompetensi guru yang mana sudah dijelaskan di halaman 32 yaitu kompetensi kepribadian. Dimana guru sebagai teladan bagi murid-muridnya harus bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional. Jadi sebelum mendidik peserta didik agar menjadi lebih baik, seorang guru harus mempunyai kepribadian yang baik terlebih dahulu agar menjadi contoh bagi murid-muridnya.

Adapun pernyataan dari Ibu Reni Handayani terkait dengan hal tersebut, bahwa sudah menjadi kewajiban seorang guru untuk memberikan yang terbaik demi kemajuan peserta didiknya. Dengan tuntutan seperti itu maka Ibu Reni selalu memberikan contoh teladan yang patut ditiru oleh siswa baik itu dari perkataan, perbuatan dan sebagainya. Di samping itu juga Ibu Reni selalu mengawasi anak-anak jika berbuat atau berkata tidak sesuai dengan norma maka langsung diberi teguran dan diberi nasehat agar tidak diulangi lagi.⁷³

Sesuai dengan penuturan Ibu Reni Handayani di atas, sebagai guru memang sudah jadi kewajibannya untuk mendidik peserta didiknya agar anak-anak itu menjadi patuh terhadap aturan-aturan dan

⁷² Wawancara dengan Ibu Reni Handayani, S.Pd.I. pada tanggal 18/08/2020.

⁷³ Wawancara dengan Ibu Reni Handayani, S.Pd.I. pada tanggal 18/08/2020.

norma hidup. Sehingga dengan berlakunya kedisiplinan yang dicontohkan oleh guru maupun sesuai peraturan-peraturan yang ada di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas diharapkan mampu menciptakan peserta didik yang lebih baik.

Salah satu cara untuk mengukur keberhasilan pembelajaran adalah melalui penilaian pembelajaran. Penilaian pembelajaran merupakan proses terakhir dalam pembelajaran. Dengan adanya penilaian pembelajaran maka dapat membantu untuk memperbaiki, menyempurnakan, dan mengembangkan program belajar mengajar. Selain itu juga dapat mengetahui kesulitan-kesulitan apa yang dihadapi oleh siswa selama kegiatan belajar dan mencari jalan keluarnya. Dalam proses pembelajaran guru melakukan pengukuran terhadap proses dan hasil belajar yang berupa angka-angka yang mencerminkan capaian, proses dan hasil belajar.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Elmi Fadlilah, terkait dengan penilaian pembelajaran bahwa setiap guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran sudah memberikan penilaian yang terbaik sesuai dengan kemampuan peserta didik. Dengan melihat kemampuan peserta didik yang berbeda-beda apalagi untuk anak kelas 3, maka ketika pulang sekolah Ibu Elmi selalu memberi jam tambahan ke anak yang masih kurang paham dengan materi yang sudah diajarkan agar mereka tidak tertinggal materi dengan yang lainnya.⁷⁴

Sesuai dari penuturan Ibu Elmi Fadlilah di atas, bahwa untuk penilaian pembelajaran guru berlaku adil memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan peserta didiknya. Karena dengan hal tersebut dapat mempermudah guru untuk mengukur kemampuan masing-masing peserta didik. Jika terlihat masih ada peserta didik yang kesulitan ataupun kurang paham dengan apa yang diajarkan, maka guru memberi kesempatan peserta didik untuk mengikuti jam

⁷⁴ Wawancara dengan Ibu Elmi Fadlilah, S.Pd.I. pada tanggal 18/08/2020.

tambahan ketika pulang sekolah sebagai solusi agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam tercapainya proses pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa para guru di Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas berusaha untuk lebih baik dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Dengan berusaha menjadi lebih baik sesuai kemampuan yang dimilikinya, dalam hal ini tidak terlepas dari dukungan dan motivasi dari kepala madrasah agar para guru dalam menjalankan tugasnya dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sesuai dengan hal tersebut dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru merupakan suatu kemampuan dan usaha dari seorang guru dan dukungan dari kepala madrasah.

3. Usaha Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas

Pendidikan di zaman sekarang ini sangatlah penting sekali bagi semua anak di Indonesia. Mereka berhak mendapatkan pendidikan yang berkualitas, sehingga mereka bisa memiliki ilmu yang tinggi dan jauh dari kebodohan. Pada dasarnya perubahan tingkah laku seorang anak di sebuah lembaga pendidikan dapat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman seorang guru. Maka dari itu, seorang guru harus menjadi suri tauladan bagi peserta didiknya yang dapat ditiru dan digugu.

Guru memiliki peranan penting untuk mengubah perilaku dan pemikiran peserta didik kearah pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu guru sangat berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Kunci utama kepala madrasah sebagai pemimpin yang efektif adalah dapat mempengaruhi dan menggerakkan guru untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan madrasah guna mewujudkan visi dan misi madrasah. Namun demikian, di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran

Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas para guru masih perlu dipacu secara terus menerus agar kinerja mereka lebih tinggi.

Berkaitan dengan hal tersebut untuk meningkatkan kinerja guru maka kepala madrasah harus berusaha atau melakukan strategi untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran, diantaranya adalah meningkatkan segala kompetensi yang harus dimiliki guru. Kompetensi utama yang harus dimiliki guru adalah kompetensi pedagogik, dimana usaha yang dilakukan oleh Ibu Siti dalam hal ini adalah melakukan perencanaan pembelajaran agar tercapainya tujuan pendidikan yang efektif dan efisien, serta memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan yang dimiliki siswa untuk mengetahui perkembangan pada peserta didik.

Berkaitan dengan pelaksanaan proses pembelajaran, guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial. Dalam hal ini Ibu Siti selalu memperhatikan guru dalam melakukan pendekatan terhadap siswa, melihat bagaimana caranya guru berinteraksi dan berkomunikasi dengan siswa yang baik dituntut dengan menggunakan bahasa Indonesia yang baik serta memberikannya perhatian kepada siswa maka akan meningkatkan motivasi belajar siswa.

Selain untuk meningkatkan motivasi belajar siswa, motivasi untuk guru pun harus di perhatikan. Sebagai kepala madrasah harus mempengaruhi bawahannya untuk lebih semangat dan berkomitmen terhadap tugasnya, maka dalam hal ini kepala madrasah di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas selalu berusaha untuk memotivasi dan menginspirasi para guru.

Adapun pernyataan dari Ibu Siti Sholikhah, S.Pd.I selaku kepala madrasah terkait dengan motivasi terhadap guru dalam meningkatkan kinerja dan tugas khususnya guru, bahwa ia selalu memberikan motivasi setiap hari ke semua guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran baik secara formal maupun non formal. Secara formal

yaitu khususnya dengan tugas yang sudah tertera di SK dan tugas harian guru. Sedangkan dengan cara non formal Ibu Siti berkomunikasi secara individu baik langsung maupun tidak langsung. Dengan cara yang tidak langsung misalkan ada kepentingan yang menyangkut pribadi guru maupun sekolah itu biasanya Ibu Siti berkomunikasi lewat grup WhatsApp. Selain itu untuk meningkatkan semangat dan motivasi guru hal yang paling utama diterapkan oleh Ibu Siti yaitu selalu menekankan contoh, karena contoh dalam kepemimpinan kan sangat penting, jadi sebagai kepala madrasah jika memberikan contoh yang baik maka para guru pun akan mengikutinya.⁷⁵

Berdasarkan penuturan kepala madrasah tersebut bahwa motivasi memang sangat penting dan sangat berpengaruh untuk para guru, maka kepala madrasah berusaha untuk memberikan motivasi setiap hari baik itu secara formal maupun non formal. Kepala madrasah juga tidak lupa untuk memberikan contoh kepada guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Sebuah lembaga pendidikan yang memiliki guru-guru bermotivasi tinggi terhadap pekerjaannya maka akan mencurahkan segala kemampuannya. Mereka akan mengajar dengan sepenuh hatinya sekaligus mendidik siswanya menjadi anak yang berprestasi, mengajar dengan menggunakan metode yang membangkitkan semangat guru, dan mengembangkan karir siswa dengan gagasan kreatifnya.

Pada dasarnya, motivasi dapat menaikan inisiatif dan ketekunan bagi para guru. Guru dengan motivasi dan semangat tinggi akan lebih kreatif dalam mengajar. Dengan adanya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya dapat memaksimalkan pencapaian proses pembelajaran secara lancar, tertib, dan kondusif dalam mencapai tujuan pendidikan.

⁷⁵ Wawancara dengan Ibu Siti Sholikhah, S.Pd.I. pada tanggal 18/08/2020.

Guru merupakan jabatan profesi, untuk itu seorang guru harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Seorang guru harus meningkatkan profesionalismenya dengan cara mengikuti kegiatan-kegiatan yang dapat mengembangkan kemampuannya dalam mengelola pembelajaran maupun kemampuan lain untuk meningkatkan ketrampilan belajar peserta didik. Kegiatan pengembangan terhadap guru selain untuk mengembangkan wawasan juga dapat meningkatkan mutu pendidikan, khususnya dalam pembelajaran di sekolah.

Senada dengan kegiatan profesional guru, kepala madrasah juga menyampaikan bahwa Ia selalu mengikutsertakan seluruh guru di madrasah dalam kegiatan-kegiatan yang bisa menambah ilmu dan pengalaman para guru. Kegiatan tersebut seperti program penataran, KKG, seminar, workshop dll. Dengan adanya kegiatan tersebut diharapkan supaya bisa meningkatkan kinerja guru di madrasah.⁷⁶

Sesuai dengan penuturan kepala madrasah di atas bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru adalah mengembangkan kemampuan profesional guru agar dapat memperbaiki pengetahuan dan keterampilan para guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas. Dengan adanya kegiatan tersebut setiap guru diharapkan bisa menyelesaikan program belajar mengajar sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan secara optimal.

Kaitannya dengan usaha untuk meningkatkan kinerja guru, seorang guru juga harus memiliki kompetensi kepribadian yang baik, guru harus menyadari dan menanamkan nilai-nilai yang terkandung dalam berbagai pengetahuan dibarengi dengan contoh, teladan, dan kedisiplinan. Dalam hal ini guru harus bisa disiplin baik di dalam kelas maupun diluar kelas dan menjadi teladan untuk membimbing peserta didik sebagai anggota masyarakat yang disiplin. Kedisiplinan juga

⁷⁶ Wawancara dengan Ibu Siti Sholikhah, S.Pd.I. pada tanggal 18/08/2020.

dipengaruhi oleh sikap perilaku dan tindakan pimpinan suatu sekolah. Hal ini sebagaimana diutarakan oleh kepala madrasah bahwa:

Ia selalu memberikan contoh, teladan, dan kedisiplinan dalam kepemimpinannya. Karena contoh dalam kepemimpinan menurut beliau itu sangat penting, dengan adanya contoh yang baik maka diharapkan dapat mempengaruhi para guru untuk mengikuti apa yang dilakukan oleh Ibu Siti. Contoh yang beliau terapkan seperti datang secara tepat waktu, berpakaian yang rapih, dsb. Kedisiplinan juga sangat penting sebagaimana sudah dibuat tata tertib ya harus di taati dan jika ada guru yang melanggar pasti akan mendapatkan teguran baik itu secara langsung maupun tidak langsung.⁷⁷

Berdasarkan penuturan dari kepala madrasah bahwa contoh merupakan hal yang sangat penting dalam kepemimpinan maka beliau berusaha untuk memberikan contoh yang baik dengan harapan para guru dapat mengikuti hal-hal positif yang dilakukan oleh kepala madrasah. Pembinaan disiplin dengan diberlakukannya tata tertib juga harus ditaati semua orang yang berada di lingkup madrasah baik itu guru maupun siswa. Jika ada salah satu mereka yang melanggar dikasih teguran secara langsung maupun tidak langsung. Karena dengan kedisiplinan yang diterapkan oleh guru akan menentukan kelancaran proses belajar mengajar, sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, kedisiplinan guru sangat menentukan dan mempengaruhi disiplin lainnya.

Dalam menjalankan kepemimpinannya, kepala madrasah juga harus mampu untuk melaksanakan monitoring seluruh kinerja guru. Pelaksanaan monitoring ini bertujuan untuk memberikan penilaian apakah program yang dilaksanakan guru sudah berjalan sesuai dengan rencana yang dibuat dan untuk mengatasi masalah yang timbul dalam pelaksanaan programnya sehingga dapat diatasi dengan baik.

⁷⁷ Wawancara dengan Ibu Siti Sholikhah, S.Pd.I. pada tanggal 18/08/2020.

Monitoring ini juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan guru oleh kepala madrasah dalam menjalankan suatu program.

Seperti apa yang sudah dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas, bahwa monitoring merupakan hal yang sangat penting dalam kepemimpinan. Ibu Siti slelau berusaha untuk rutin melakukan monitoring terhadap kinerja guru, dengan memberikan penilaian melalui buku penilaian kinerja guru, serta sebelum proses pembelajaran dimulai setiap pagi Ibu Siti selalu keliling kelas untuk memastikan para guru sudah memasuki kelasnya apa belum.⁷⁸

Sesuai dengan penuturan kepala madrasah di atas bahwa beliau rutin melakukan monitoring kinerja guru untuk mengetahui dan memberikan penilaian atas program yang sudah direncanakan dapat berjalan dengan baik atau sebaliknya. Selain itu, dalam kegiatan pembelajaran kepala madrasah juga rutin setiap pagi keliling kelas untuk memastikan para guru sudah memasuki ruang kelas dan siap untuk memberikan materi bahan ajar kepada peserta didik.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas, kepala madrasah berusaha untuk memberikan penghargaan baik itu merupakan pujian atau ucapan terimakasih. Sesuai dengan penuturan kepala madrasah, bahwa salah satu apresiasi untuk guru yang sudah melaksanakan tugasnya dengan baik Ibu Siti selalu memberikan penghargaan, itu baik secara lisan maupun non lisan dengan memberikan pujian terhadap guru yang sudah melaksanakan tugasnya dengan baik. Bisa juga dalam bentuk barang yang diberikan setiap akhir semester genap dengan menyesuaikan kemampuan madrasah.⁷⁹

⁷⁸ Wawancara dengan Ibu Siti Sholikhah, S.Pd.I. pada tanggal 18/08/2020.

⁷⁹ Wawancara dengan Ibu Siti Sholikhah, S.Pd.I. pada tanggal 18/08/2020.

Berdasarkan penuturan kepala madrasah bahwa beliau selalu memberikan penghargaan untuk mengapresiasi para guru yang sudah berusaha untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Dengan pujian yang diberikan oleh kepala madrasah kepada guru diharapkan agar para guru tetap mempertahankan prestasinya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya serta menjadi contoh dan semangat untuk guru-guru yang lainnya supaya mereka bisa meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bahwa adanya perbedaan bias gender dalam hal kepemimpinan, maka dapat disimpulkan dengan seiring berjalannya perkembangan dan kemajuan zaman kepemimpinan perempuan sudah mulai diterima oleh banyak masyarakat terutama dalam sebuah lembaga pendidikan, salah satunya dengan kepemimpinan perempuan di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas.

Sebagai seorang pemimpin mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar, seperti halnya dalam lembaga pendidikan seorang kepala madrasah harus dapat mempengaruhi pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Dengan gaya kepemimpinan moralis yang diterapkan oleh kepala madrasah di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas membuat beliau dekat dengan seluruh pihak madrasah sehingga terciptanya kinerja guru yang efektif dan efisien.

Usaha yang tidak pernah berhenti untuk meningkatkan kemajuan madrasah dan kinerja guru bahwa upaya yang dilakukan beliau adalah:

1. Meningkatkan kemampuan profesi guru
2. Memotivasi semangat kerja guru
3. Melakukan monitoring
4. Memberi penghargaan

Berdasarkan usaha yang sudah dilakukan oleh kepala madrasah dalam kepemimpinannya, sehingga dapat mempengaruhi seluruh pendidik dan tenaga kependidikan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini dibuktikannya dengan kemajuan madrasah dan prestasi-prestasi yang diraih dalam kepemimpinan beliau. Karena, kepemimpinan sangat berkaitan dengan kinerja guru maka semakin baik

usaha yang dilakukan, maka akan mempengaruhi kinerja guru agar terdapat peningkatan dalam pengajaran di madrasah.

B. Saran

Dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas, perkenankan peneliti memberikan masukan-masukan dan saran yaitu:

1. Kepala madrasah

Dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah sudah menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik dan diharapkan untuk kedepannya menjadi yang lebih baik lagi. Untuk mengembangkan kinerja guru yang lebih efektif dan efisien kepala madrasah untuk terus mengembangkan dan membangun Kelompok Kerja Guru (KKG) yang aktif dan kreatif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang profesional serta untuk selalu mengusahakan pemberian penghargaan yang khusus untuk guru yang berprestasi agar guru dapat termotivasi dan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Guru

Sebagai pendidik yang bertanggung jawab penuh atas keberhasilan peserta didiknya, guru diharapkan untuk meningkatkan segala kemampuan yang dimilikinya dan terus mengembangkan dirinya dengan memperbanyak prestasi. Selain itu, guru juga harus berusaha menjadi guru yang profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Penelitian berikutnya

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian. Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti berikutnya yang tertarik meneliti tentang kepemimpinan perempuan dan kinerja guru adalah:

- a. Peneliti berikutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data serta segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan lebih baik.
- b. Peneliti berikutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak referensi yang terkait dengan kepemimpinan dan kinerja guru agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Gramedia.
- Abdulbar, dkk. 2015. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesional Guru Pada MAN Ngabang Kabupaten", *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, Vol. 4 No. 6.
- Afandi, Rahman dan Layla Mardiyah. 2019. "*Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Di Sekolah Berbasis Islam (Studi di MTs Al-Hidayah Karangasuci Purwokerto)*". Laporan Penelitian Dasar Pengembangan Program Studi. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Afandi, Rahman. 2012. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Hadis dan Implikasinya Terhadap Pendidikan Islam*. Yogyakarta: INSYIRA.
- _____. 2013. "Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Pesantren Bagi Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam". *Jurnal Kependidikan*. Vol. 1 No. 1, Nopember.
- _____. 2013. "Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam". *Jurnal Insania*. Vol. 18, No.1. Januari-April.
- Anwar, Moch. Idochi. 2013. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ardiana, Titin Eka. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Medan". *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. Vol. 17 No. 02.
- Arifin, Zaenal. 2012. *Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- as-Suwaidan, Thariq Muhammad dan Faishal Umar Basyarahil. 2005. *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: Gema Insani.
- Chaniago, Nasrul Syakur. 2011. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cita Pustaka.
- E. Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Efendi, Nur. 2017. *Islamic Educational Leadership Praktik Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Fauzie, A. Nurdin. 2009. *Wanita Islam dan Transformasi Sosial Keagamaan*. Yogyakarta: Gama Media.

- Gusman, Hagi Eka. 2004. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam". *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Volume 2 Nomor 1.
- Hadi, Amirul dan Haryono. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Halilah. "Kepemimpinan Wanita Dalam Manajemen Pendidikan Islam". *Jurnal Management of Education*. Volume I Issue I, ISSN 977-2442404
- Halilah. "Kepemimpinan Wanita Dalam Manajemen Pendidikan Islam". *Jurnal Management of Education*. Volume I Issue I, ISSN 977-2442404
- Muflihun, Muh. Hizbul. 2018. "Kepemimpinan Pendidikan: Tinjauan Terhadap Teori Sifat dan Tingkah Laku". *Jurnal Insania*. Vol. 13 No. 1.
- Mukhtar. 2003. *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Misaka Galiza.
- Mustari, Mohamad. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press.
- Nurkolis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Grasindo.
- Oktavia, Ratna. 2004. "Semangat Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai". *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Volume 2 Nomor 1.
- Purwanti, Sri. 2016. "Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Kependidikan Islam* Vol. 6, No. 1.
- Putry, Raihan. 2015. "Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Islam". *Jurnal Mudarrisuna*. Volume 4, Nomor 2.
- Qomar, Mujamil. 2008. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepimpinan dan Perilaku Organisme*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, Slamet. 2011. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 13, No. 1.

- Saragih, A. Hasan. 2008. "Kompetensi Minimal Seorang Guru dalam Mengajar". *Jurnal Tabularasa*. Vol. 5 No. 1.
- Shokhifah. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Madrasah Ibtida'iyah se Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas*, Skripsi IAIN Purwokerto Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Soetopo, Hendyat. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik dalam Bidang Pendidikan*. 2016. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- St. Zakiyah. 2018. "Kepemimpinan Perempuan pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Bone". *Jurnal Al-Maiyyah*. Volume 11 No. 1.
- Sudaryono. 2014. *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 15.
- Sunarni, dkk. 2018. "Pemetaan Gaya dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah". *Sekolah Dasar: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan*. Tahun 27, Nomor 1.
- Supartha, Wayan Gede dan Desak Ketut Sintaasih, *Pengantar Perilaku Organisasi Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. 2017. Denpasar: CV. Setia Bakti.
- Syaodih, Nana Sukmadinata. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia.

A large, yellow, stylized star or mountain-like logo with three peaks, centered on the page. The top peak is the highest, and the two lower peaks are symmetrical and slightly shorter. The logo is semi-transparent, allowing the text behind it to be visible.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

IAIN PURWOKERTO

PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Kepala Madrasah

Nama : Siti Solikhah, S.Pd.I

1. Apakah Ibu selaku kepala madrasah sudah menjalankan visi dan misi madrasah dengan baik?
2. Apakah Ibu selaku kepala Madrasah selalu memberikan motivasi terhadap para guru dalam meningkatkan kinerja dan tugas khususnya guru?
3. Apakah Ibu selalu memberikan arahan atau konsultasi terhadap guru yang bermasalah?
4. Bagaimana cara Ibu dalam melakukan pengembangan dan pembimbingan terhadap guru? Apakah Ibu selalu mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan penataran?
5. Apakah Ibu selaku kepala madrasah telah menunjukkan sikap dan perilaku teladan untuk dicontoh guru?
6. Selaku Kepala Madrasah, bagaimana Ibu dalam melakukan monitoring?
7. Apakah Ibu selalu memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi?



IAIN PURWOKERTO

PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Guru

Nama : 1. Alfin Bayu Kurniawan, S.Pd
2. Elmi Fadlilah, S.Pd.I
3. Reni Handayani, S.Pd.I

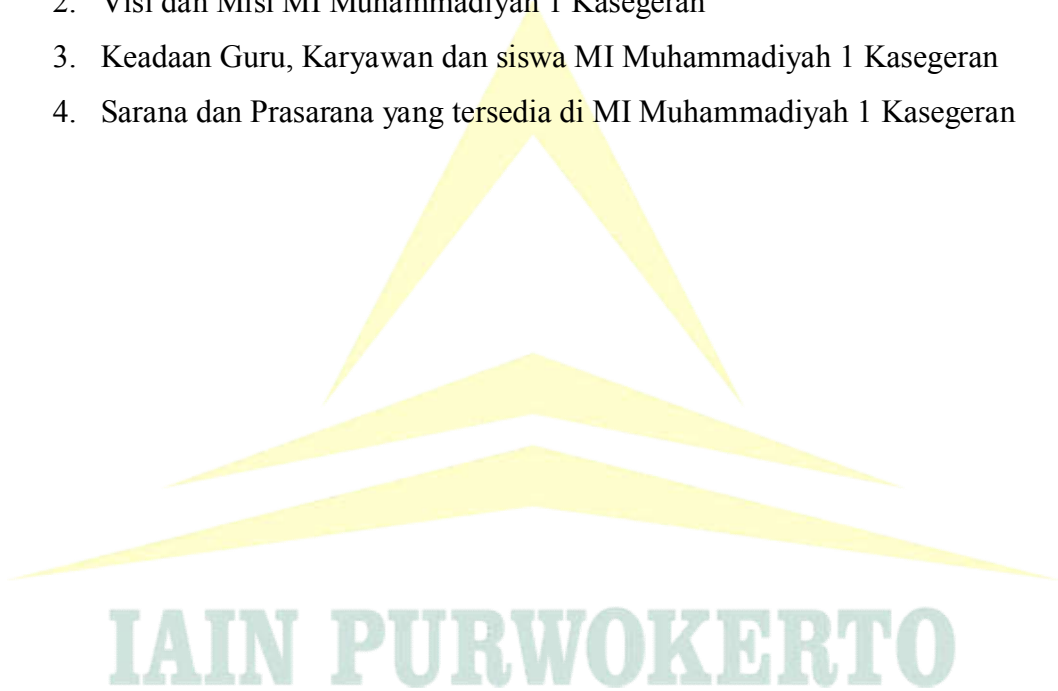
1. Apakah ada kemajuan yang terjadi ketika madrasah dipimpin oleh Ibu Siti Sholikhah, S.Pd.I hingga saat ini?
2. Apakah kepala madrasah selalu memberikan contoh teladan yang patut ditiru oleh para guru?
3. Apakah kepala madrasah selalu memberikan layanan yang baik terhadap para guru, seperti konsultasi maupun memberikan arahan terhadap para guru?
4. Apakah Ibu sudah membuat RPP dengan baik dan benar?
5. Apakah Ibu menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan madrasah?
6. Apakah Ibu menggunakan media pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar?
7. Apakah Ibu selalu memberikan tes, tugas atau pekerjaan rumah kepada peserta didik?
8. Apakah Ibu dalam melakukan penilaian, memberikan bentuk penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik?
9. Apakah Ibu menggunakan media pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar?
10. Apakah Ibu selalu memberikan tes, tugas atau pekerjaan rumah kepada peserta didik?
11. Apakah Ibu selalu membantu mengembangkan sikap positif peserta didik?
12. Apakah Ibu sebagai guru telah menunjukkan sikap dan perilaku teladan untuk dicontoh oleh peserta didik?

PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Letak Geografis MI Muhammadiyah 1 Kasegeran
2. Sarana dan Prasarana MI Muhammadiyah 1 Kasegeran

PEDOMAN OBSERVASI

1. Profil MI Muhammadiyah 1 Kasegeran
2. Visi dan Misi MI Muhammadiyah 1 Kasegeran
3. Keadaan Guru, Karyawan dan siswa MI Muhammadiyah 1 Kasegeran
4. Sarana dan Prasarana yang tersedia di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran





Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Muhammadiyah 1 Kasegeran



Wawancara dengan Bapak Alfin Bayu Kurniawan, S.Pd.



Wawancara dengan Ibu Elmi Fadlilah S,Pd.I dan Ibu Reni Handayani, S.Pd.I



Kondisi Lingkungan MI Muhammadiyah 1 Kasegeran



Prestasi MI Muhammadiyah 1 Kasegeran

INSTRUMEN ADMINISTRASI GURU (PERENCANAAN PEMBELAJARAN)

Nama Mubandri
Jenis Guru: **MAPI KEMERDEKAAN** Masa Pelajaran: **Januari 2014**
Nama Sekolah: **Rani Ronggo** Jumlah Guru: **1**

No	Isi/Deskripsi	Sesuai		Terdapat
		Ada	Tidak Ada	
1	Kelompok Pembelajaran	✓		
2	Tripartit (Guru)	✓		
3	Tripartit (Siswa)	✓		
4	Waktu	✓		
5	Kelembagaan Pembelajaran (Pendidikan)	✓		
6	Salah Pelajaran	✓		
7	Agenda (Guru / Siswa)	✓		
8	Salah (Guru, Siswa, Pengajaran, dan Kelembagaan)			
9	Kelembagaan (Guru / Siswa)			
10	Waktu (Guru)	✓		
11	Salah (Guru / Siswa)	✓		
12	Salah (Guru / Siswa)	✓		

Catatan:
Tidak ada

Lampiran 11 - Laporan Pelaksanaan Pembelajaran

1. Nama Guru: **Ma Mubandri**
2. Nama Pelajar: **Ma Mubandri**
3. Tanggal: **12/12/2013**

No	Isi/Deskripsi	Terdapat		Terdapat
		Ada	Tidak Ada	
1	Kelembagaan Pembelajaran			
2	Tripartit (Guru)	✓		
3	Tripartit (Siswa)	✓		
4	Waktu	✓		
5	Kelembagaan Pembelajaran (Pendidikan)	✓		
6	Salah Pelajaran	✓		
7	Agenda (Guru / Siswa)	✓		
8	Salah (Guru, Siswa, Pengajaran, dan Kelembagaan)			
9	Kelembagaan (Guru / Siswa)			
10	Waktu (Guru)	✓		
11	Salah (Guru / Siswa)	✓		
12	Salah (Guru / Siswa)	✓		

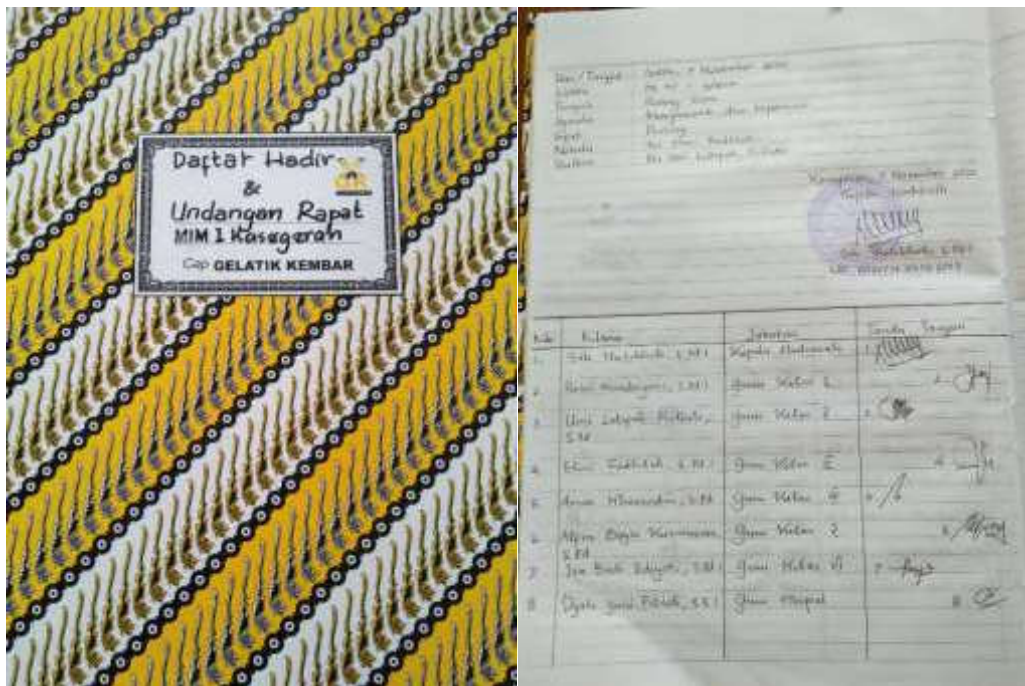
1	Kelembagaan Pembelajaran (Guru / Siswa)	✓		
2	Tripartit (Guru)	✓		
3	Tripartit (Siswa)	✓		
4	Waktu	✓		
5	Kelembagaan Pembelajaran (Pendidikan)	✓		
6	Salah Pelajaran	✓		
7	Agenda (Guru / Siswa)	✓		
8	Salah (Guru, Siswa, Pengajaran, dan Kelembagaan)			
9	Kelembagaan (Guru / Siswa)			
10	Waktu (Guru)	✓		
11	Salah (Guru / Siswa)	✓		
12	Salah (Guru / Siswa)	✓		

Lampiran 12 - Laporan Pelaksanaan Pembelajaran

1. Nama Guru: **Ma Mubandri**
2. Nama Pelajar: **Ma Mubandri**
3. Tanggal: **12/12/2013**

No	Isi/Deskripsi	Terdapat		Terdapat
		Ada	Tidak Ada	
1	Kelembagaan Pembelajaran			
2	Tripartit (Guru)	✓		
3	Tripartit (Siswa)	✓		
4	Waktu	✓		
5	Kelembagaan Pembelajaran (Pendidikan)	✓		
6	Salah Pelajaran	✓		
7	Agenda (Guru / Siswa)	✓		
8	Salah (Guru, Siswa, Pengajaran, dan Kelembagaan)			
9	Kelembagaan (Guru / Siswa)			
10	Waktu (Guru)	✓		
11	Salah (Guru / Siswa)	✓		
12	Salah (Guru / Siswa)	✓		

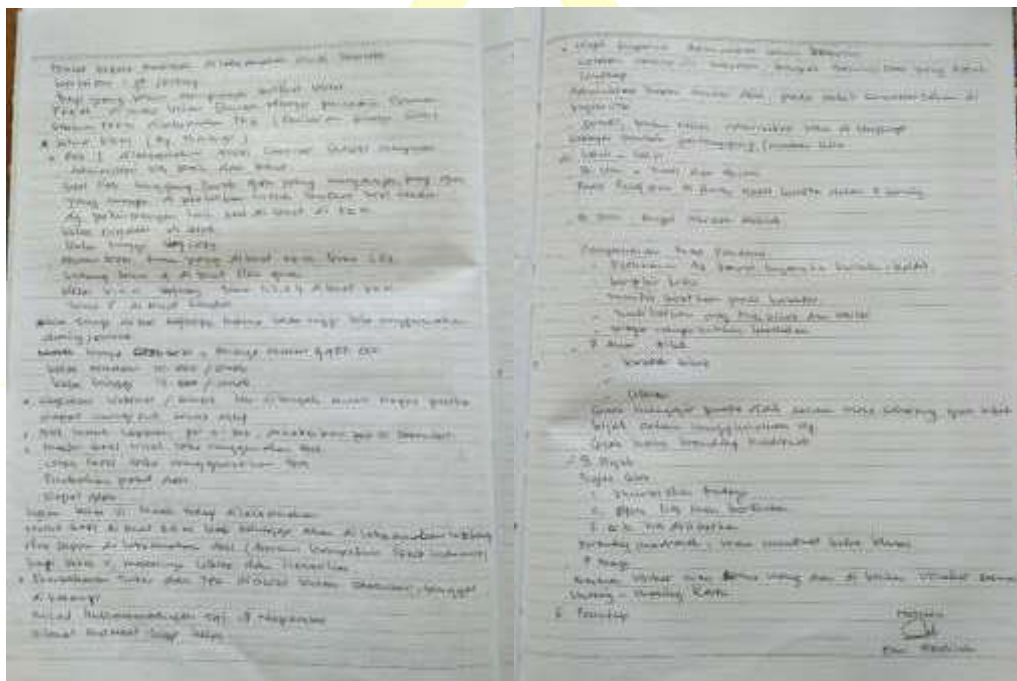
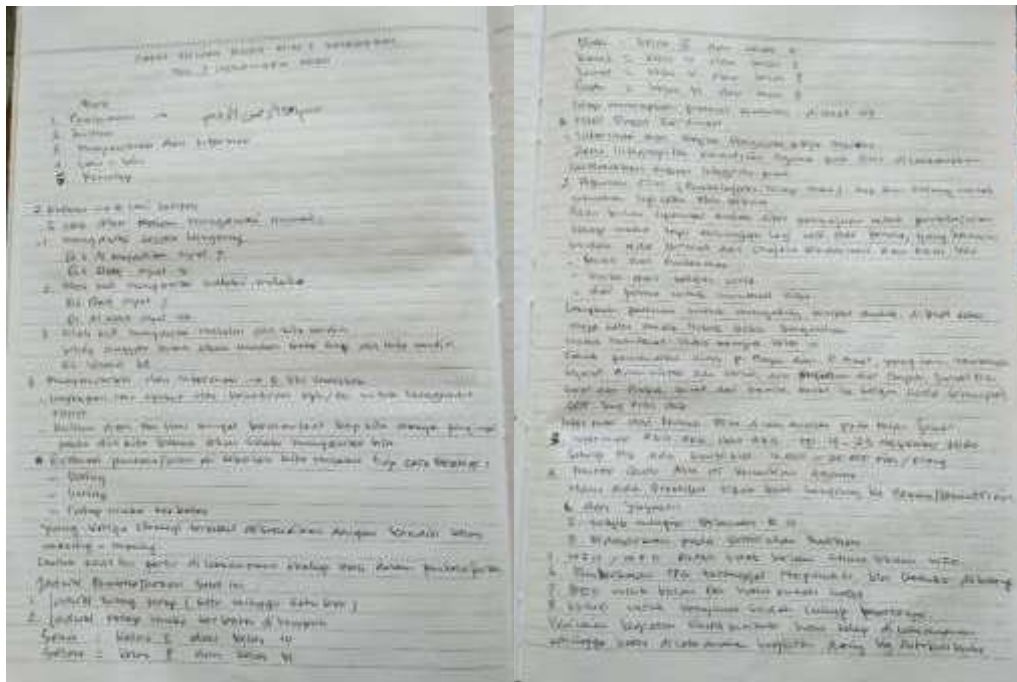
Supervisi Pelaksanaan Pembelajaran



Buku Rapat dan Undangan Rapat



Buku Notula Rapat



Notula Rapat MI Muhammadiyah 1 Kasegeran



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
CABANG MUHAMMADIYAH CILONGOK
MI MUHAMMADIYAH 1 KASEGERAN
TERAKREDITASI "B"



Alamat : Jl. Raya Kasegeran Km 3, Desa Kasegeran RT. 05 RW. 01 Kecamatan Cilongok, 53162 ☎ 08132212527

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 47/ V.4/F/MIM.I/KKT/XI/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :


Nama : **SITI SHOLIKHAH,S.Pd.I**
NIP : 19780726 200710 2 003
Pangkat/Golongan : Penata Muda Tingkat 1/III b
Jabatan : Kepala Madrasah
Unit Kerja : MI Muhammadiyah 1 Kasegeran

Mencrangkan bahwa :

Nama : Windyana Puryani
NIM : 1617401095
Semester : Sembilan (IX)
Jurusan / Prodi : MPI (Manajemen Pendidikan Islam) IAIN Purwokerto
Tahun Akademik : 2020 / 2021

Telah melaksanakan observasi penelitian di MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas pada tanggal 5 Agustus - 5 Oktober 2020 dengan obyek **"Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru"**

Demikian Surat Keterangan ini saya buat dengan sebenar - benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

12 November 2020
Yang Menyatakan,

SITI SHOLIKHAH,S.Pd.I
NIP. 197807262007102003

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Windiyana Puryani
2. NIM : 1617401095
3. Tempat/Tgl. Lahir : Banyumas, 5 Februari 1999
4. Alamat : Desa Kasegeran RT 005 RW 002, Kecamatan Cilongok, Kabupaten Banyumas
5. Nama Ayah : Wakim Winarno
6. Nama Ibu : Sri Irwani

B. Riwayat Pendidikan

1. MI Muhammadiyah 1 Kasegeran Lulus Tahun 2010
2. SMP Negeri 1 Cilongok Lulus Tahun 2013
3. SMK Muhammadiyah 1 Ajibarang Lulus Tahun 2016
4. IAIN Purwokerto Lulus Teori Tahun 2020

C. Pengalaman Organisasi

1. Komunitas Leadership Jabatan Bendahara
2. Karang Taruna Tekad Sembada VI Jabatan Seksi Pengembangan Lingkungan Hidup

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 13 November 2020

Yang menyatakan,

Windiyana Puryani
NIM. 1617401095