

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI
(MTs.N) 2 POSO KOTA**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Skripsi
Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso

Oleh :

NGATIRAH
192211404122126

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO
POSO
2024**

Ngatirah Nomor Pokok Mahasiswa 192211404122126 dengan judul skripsi **Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsnowiyah Negeri (MTsN) 2 Poso**, di bawah bimbingan Sudarto Usuli sebagai Pembimbing I dan Ni Kadek Sriwati sebagai Pembimbing II.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui untuk peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsnowiyah Negeri (MTsN) 2 Poso Kota. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Populasi adalah keseluruhan pegawai MTsN 2 Poso Kota yang terdiri dari Kepala Sekolah dan Guru, sedangkan sampel yang digunakan yaitu Kepala Sekolah dan Guru yang secara kebetulan/accidental bertemu peneliti untuk diwawancara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan tugasnya, walaupun tidak semaksimal yang diharapkan dalam meningkatkan kinerja guru, pertama aktif melakukan pengawasan, *kedua* aktif memberikan motivasi dan peka terhadap guru yang mempunyai masalah *ketiga* memberikan reward/penghargaan bagi guru yang mampu meraih kinerja yang seoptimal mungkin untuk memotivasi bagi guru-guru yang lain, *keempat* meningkatkan kesejahteraan guru belum sepenuhnya terlaksana dengan baik dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial, budaya sekolah maka dapat dilihat dengan sarana yang dapat meningkatkan kinerja guru, walaupun tidak sepenuhnya terbantu oleh sarana tersebut untuk meningkatkan kinerja guru dan standar sarana yang telah ada, namun tidak semua guru yang memanfaatkan secara efektif

Faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru *pertama* Kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat merumuskan masalah yang terjadi di lingkungan sekolah, *kedua* Fasilitas merupakan salah satu pendukung untuk memaksimalkan kegiatan yang berdampak terhadap prestasi guru, *ketiga* Tenaga ahli merupakan salah satu pendukung untuk memaksimalkan kegiatan dalam meningkatkan kinerja guru *keempat* Guru merupakan tenaga pendidik yang harus memiliki kompetensi yang mantap dalam meningkatkan kinerja guru *kelima* Motivasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja guru.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.1.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	10
2.1.2. Kinerja Guru.....	17
2.2 Kerangka Pemikiran.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.2 Metode Penelitian	27

3.3 Jenis dan Sumber Data	28
3.4. Teknik Pengumpulan Data	29
3.5. Responden Penelitian.....	32
3.6 Teknik Analisis Data	33
3.7 Definisi Operasional	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	37
4.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	37
4.1.2. Penyajian Data Hasil Penelitian	40
4.2. Pembahasan	55
4.2.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	46
4.2.2. Hambatan dalam meningkatkan kinerja guru	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	49
5.2. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA.....	51
LAMPIRAN	

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Aktifitas suatu organisasi atau perusahaan pasti akan mengalami hambatan ataupun rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah Upaya dalam peningkatan kinerja sumberdaya manusia dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Tidak sedikit organisasi atau perusahaan itu mengalami kemunduran bahkan gagal dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan kinerja sumber daya manusianya.

Kinerja adalah merupakan salah satu indikator untuk mengukur tingkat keberhasilan dari suatu pekerjaan. Kinerja adalah seperangkat penilaian yang memberikan menggambarkan kontribusi atas perilaku seseorang baik positif maupun negatif dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata “Kinerja” dibahasakan sebagai prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Secara konseptual, kinerja dapat diartikan juga sebagai kemampuan kerja, prestasi kerja, ketepatan kerja dan atau produktifitas kerja.

Rahmansyah (2015) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur atau dinilai. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk. Selanjutnya kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sianipar dalam Susanto (2013) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu atau perwujudan dari hasil perpaduan yang sinergis akan terlihat dari produktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut (Batubara, 2020).

Kepemimpinan yang efektif bisa dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap dalam setiap masalah yang timbul. Seorang pemimpin juga mampu menganalisa kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dengan tepat. Pemimpin yang efektif juga mampu mempengaruhi karyawan dan bawahannya untuk mempunyai optimisme yang besar, rasa percaya diri, dan loyalitas yang tinggi terhadap tanggung jawab dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan misi perusahaan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin dalam

organisasi atau perusahaan berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya, agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Poso Kota merupakan salah satu organisasi atau instansi pendidikan yang menjalankan organisasi dengan menggerakkan beberapa orang yakni guru dan kepala sekolah yang secara bersama-sama bertanggung jawab secara aktif untuk memajukan pendidikan madrasah/sekolah tersebut.

Pendidikan di sekolah dapat dikatakan berhasil jika kepala sekolah mampu mengelola tenaga kependidikan yang ada di sekolah. Kepala sekolah juga merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Untuk menjadi guru yang memiliki kinerja yang kompeten bukanlah hal yang mudah, diperlukan upaya yang maksimal untuk mewujudkannya. Dengan demikian cara berinteraksi antara kepala sekolah dengan bawahan juga sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya sekolah yang dipimpinnya.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Poso Kota yang pertama kepemimpinan kepala sekolah memberikan teladan, motivasi serta dorongan pada guru dan menjadi sahabat maupun teman saat menjalankan tugas. Kedua, faktor-faktor pendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Poso Kota adalah adanya komunikasi dan kesinergian antara kepala

sekolah dengan tenaga pendidik sekolah serta guru yang memposisikan dirinya sebagai abdi negara.

Mulyasa (2017) mengungkapkan bahwa bahwa kepala sekolah perlu melakukan penilaian kinerja guru. Dalam penilaian itu seorang kepemimpinan kepala sekolah dapat meletakkan guna perbaikan pembinaan dan kemampuan pengembangan guru, hal ini menunjukkan betapa penting kepemimpinan kepala sekolah dalam mengerakan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam kepemimpinan kepala sekolah, yaitu: (a) kepemimpinan kepala sekolah sebagai kekuatan sosial yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah dan (b) kepemimpinan kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka (guru) demi keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa. Di sisi lain kepala sekolah juga sebagai pejabat formal *manager* pemimpin, pendidik dan seorang kepala sekolah juga berperan sebagai staf.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada sejumlah guru dan pimpinan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Poso Kota penulis menyimpulkan bahwa masih banyak terlihat adanya masalah kinerja guru, yang menjadi permasalahan pokok adalah rendahnya kemampuan guru dalam menyusun RPP. Kebanyakan guru bersifat pragmatis diantaranya dengan mengkopi rencana pelaksanaan pembelajaran yang sudah jadi, masih banyak kekeliruan yang terjadi pada rencana pelaksanaan pembelajaran yang digunakan guru. Mengkopi artinya menjiplak RPP yang telah ada untuk digunakan sendiri, sehingga terdapat komponen RPP yang tidak dipahami karena tidak sesuai dengan situasi dan kondisi guru itu sendiri dan lingkungan pembelajaran yang dikelolanya.

Masalah lain yang timbul seperti terdapat guru yang tidak melakukan persiapan pembelajaran sebelum memulai mengajar, guru belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas, guru tidak menggunakan pembelajaran yang bervariasi sehingga terasa membosankan bagi siswa. belum lagi guru yang tertidur di kelas saat proses belajar mengajar berlangsung.

Kemudian guru yang sudah lama bekerja masih kurang pengetahuan tentang teknologi, sehingga dalam proses belajar mengajar masih belum mengoptimalkan penggunaan komputer. Dengan demikian, media pembelajaran di kelas belum menggunakan teknologi komputer atau LCD sehingga proses diskusi menjadi monoton. Serta guru belum mengoptimalkan waktu pembelajaran di kelas karena masih banyak guru yang datang terlambat.

Meski demikian, pimpinan telah melakukan upaya untuk mengatasi hal tersebut melalui pembimbingan secara berkala. Fenomena lain yang terjadi di Madrasah Tsnowiyah Negeri (MTsN) 2 Poso Kota yaitu adanya kegiatan evaluasi setiap hari sebelum pembelajaran dimulai, evaluasi ini melibatkan guru dan kepala sekolah beserta wakilnya untuk membahas masalah dan mencari solusinya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat interkasi antara kepala sekolah dengan guru. sehingga dari fenomena ini penulis ingin mengetahui apakah hubungan antara kepala sekolah dengan guru tersebut dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian penulis mengambil judul **“Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsnowiyah Negeri (MTsN) 2 Poso Kota”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Poso Kota?
2. Hambatan yang dihadapi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Poso Kota?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Poso Kota?
2. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Poso Kota?

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Secara Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini untuk memberikan informasi pengetahuan tentang manajemen melalui kajian kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. dan menjadi gambaran bagi peneliti mengenai kinerja guru yang baik ketika telah menjadi guru nantinya.

1.4.2. Secara Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini yaitu bagi peneliti, pendidik, dan kepala sekolah.

a. *Bagi Kepala Sekolah*

Diharapkan dapat menjadi masukan dalam kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kinerja guru.

b. *Bagi Pendidik*

Diharapkan dapat memberi pengaruh untuk lebih meningkatkan pengaruh berprestasi untuk dapat meningkatkan kinerja guru supaya lebih baik lagi.

c. *Bagi Peneliti*

Untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan tentang manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, Permendiknas Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 *tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Anas Sudiono, (2014). *Pengantar EValuasi Pendidikan*, Rajawali Press, Jakarta
- E.mulyasa, 2012. *Menjadi Kepala Sekolah Profesionalisme*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa. 2016. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- E. mulyasa. 2017. *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan M. Iqbal, (2002). *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hermino (2018). (Nasib Tua Lamban Gool), *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Pasca Sarjana Universitas Negeri Medan),
- Imam Gunawan, (2013) *Metode Penelitian Kualitatif: (Teori Dan Praktik)*, Jakarta,
- Jamal Ma'mur Asmani (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Professional*, (Jogjakarta: DIVA Pres Anggota IKAPI
- Ngalim Purwanto. 2019. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munadir, (1996) *Kondisi Belajar dan Teori Pembelajaran*, Jakarta. Universitas Terbuka.Nawaw,
- Hadari. (1997). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Hendiyat Soetopo, dan Wasty Soemanto. 2018. *Kepemimpinan & Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Rahmansyah (2015). pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten poso *Jurnal EKOMEN Vol. 15*
- Sardiman, A. M., (1996). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* . Jakarta: PT.Raja Grafiika Persada.

Santoso, Singgih. (2011) *Mastering SPSS Versi 19*. Penerbit Kompas Gramedia, Jakarta.

Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suparlan. 2014. *Manajemen Berbasis Sekolah dari Teori Sampai Dengan Praktik*. Jakarta: Bumi Angsara.

Syaiful mustofa, 2013. *Supervise Pendidikan, Jakarta: Ar Ruzz Media*