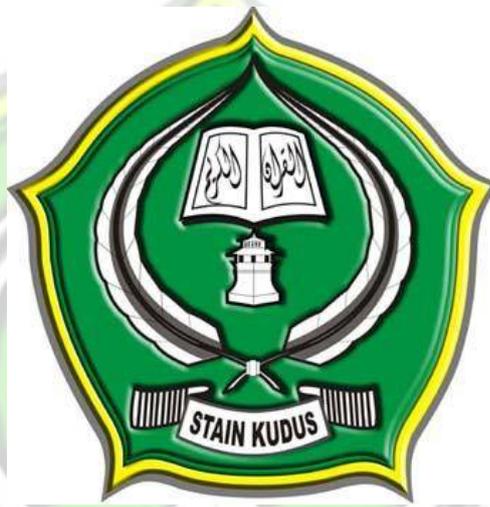


**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU
MADRASAH**

**(Studi Kasus di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo
Winong Pati Tahun Pelajaran 2014/2015)**



TESIS

Disusun Dalam Rangka Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Magister (S.2)
Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

SOLIKIN
NIM. 13159

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI KUDUS
2016**

PERNYATAAN

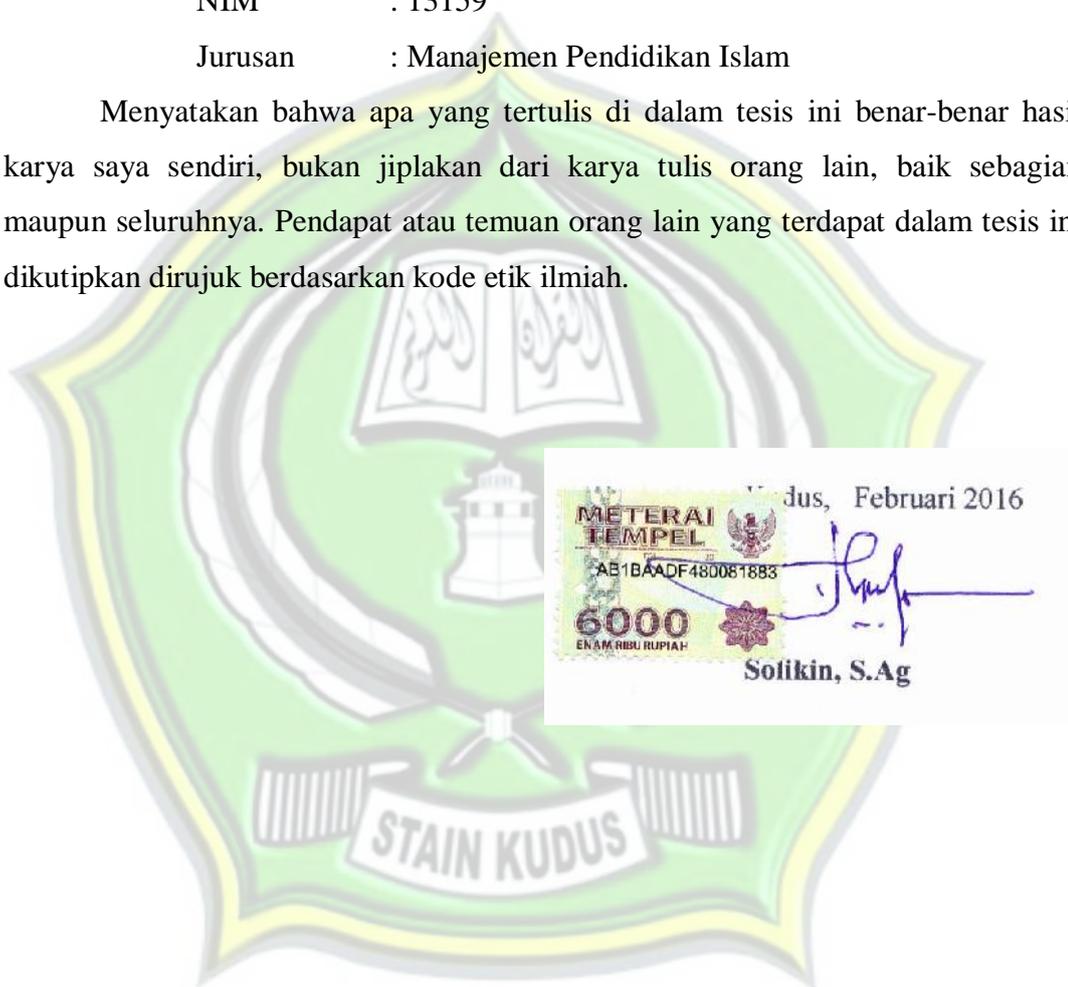
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Solikin, S.Ag

NIM : 13159

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa apa yang tertulis di dalam tesis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutipkan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.





KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI KUDUS
(STAIN) KUDUS

NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kepada

Yth. Ketua STAIN Kudus

Cq. Direktur Pascasarjana

di –

Kudus

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Diberitahukan dengan hormat, bahwa tesis saudara Solikin, NIM. 13159 dengan judul **“Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Madrasah (Studi Kasus di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Pelajaran 2014/2015)”** pada Pascasarjana Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Setelah dikoreksi dan diteliti sesuai aturan proses pembimbingan, maka tesis dimaksud dapat disetujui untuk dimunaqosahkan.

Oleh karena itu, mohon dengan hormat agar naskah tesis tersebut diterima dan diajukan dalam program munaqosah sesuai jadwal yang direncanakan.

Demikian, kami sampaikan terimah kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Kudus, Februari 2016

Hormat Kami,

Dosen Pembimbing II

Dr. Agus Retnanto, M. Pd
NIP. 196408131986011001

Dosen Pembimbing I

Dr. M. Nur Ghufron, S.Ag. M.SI
NIP. 197811012005011002



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI KUDUS
(STAIN) KUDUS

PENGESAHAN TESIS

Nama : Solikin, S.Ag
 NIM : 13159
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Prodi : Manajemen Pendidikan Madrasah/Sekolah
 Judul Tesis : **“Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Madrasah (Studi Kasus di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Pelajaran 2014/2015)”**
 Telah dimunaqosahkan oleh Tim Penguji Tesis Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus pada tanggal :

27 Juni 2016

Selanjutnya dapat diterima dan disyahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Pascasarjana (S.2) dalam Manajemen Pendidikan Islam Prodi Manajemen Pendidikan Madrasah/Sekolah.

Kudus, 27 Juni 2016

Penguji I

Dr. Adri Efferi M.Ag
NIP. 197503182000031001

Dosen Pembimbing I

Dr. M. Nur Ghufron, S.Ag. M.SI
NIP. 197811012005011002

Penguji II

Dr. Mubasyaroh, M.Ag
NIP.197110261998022001

Dosen Pembimbing II

Dr. Agus Retnanto, M. Pd
NIP. 196408131986011001

MOTTO

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

Artinya:” Maka Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrah, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya.(7) dan Barangsiapa mengerjakan kejahatan sebesar dzarrah, niscaya Dia akan melihat (balasan) nya pula (8).¹

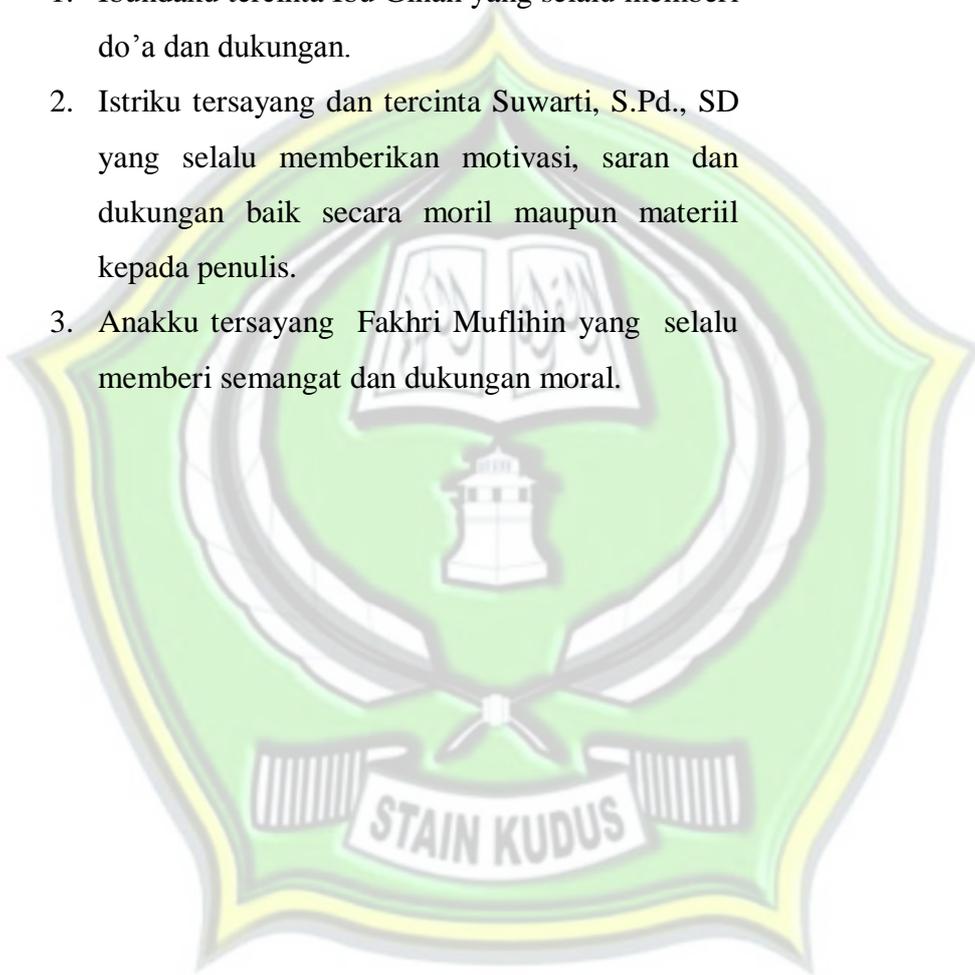


¹ Al Quran Surah Al Zalzalah, Departemen Agama RI, *Mushaf Al Kamil Alquran dan Terjemahnya*, CV Darus Sunnah, Jakarta, hal. 600.

PERSEMBAHAN

Tesis ini aku persembahkan untuk:

1. Ibundaku tercinta Ibu Ginah yang selalu memberi do'a dan dukungan.
2. Istriku tersayang dan tercinta Suwarti, S.Pd., SD yang selalu memberikan motivasi, saran dan dukungan baik secara moril maupun materiil kepada penulis.
3. Anakku tersayang Fakhri Muflihah yang selalu memberi semangat dan dukungan moral.



KATA PENGANTAR

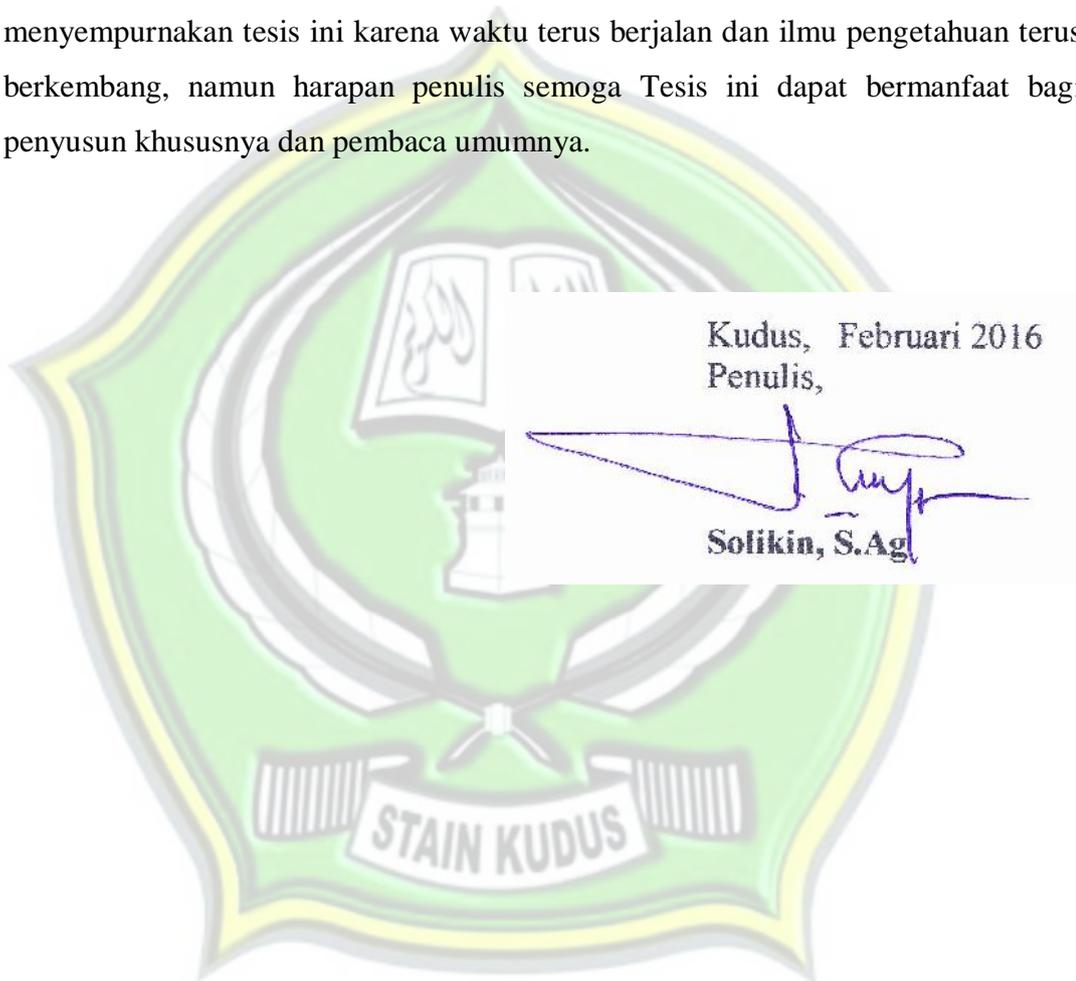
Segala puji bagi Allah Tuhan sekalian alam. Hanya kepada-Nyalah Kita meminta baik urusan dunia maupun agama yang telah menciptakan manusia dalam bentuk paling sempurna. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita sekaligus kekasih kita, Rasulullah Muhammad SAW, keluarganya, para sahabatnya serta para pengikutnya yang selalu menghidupkan sunnahnya sampai di hari kelak. *Amma ba'du*.

Penulisan Tesis ini tidak lepas dari adanya bimbingan, bantuan, dan dukungan moril dan spiritual dari berbagai pihak. Oleh karenanya, dalam kesempatan ini penyusun menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. H. Fathul Mufid, M.SI, selaku Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.
2. Dr. Adri Efferi, M.Ag, selaku Direktur Pascasarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.
3. Dr. M. Nur Ghufron, S.Ag. M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus dan dosen pembimbing I dalam penyusunan tesis ini.
4. Dr. Agus Retnanto, M.Pd selaku pembimbing II dalam penyusunan tesis ini.
5. Bapak dan Ibu Pimpinan / Dosen Pascasarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus beserta staf - stafnya.
6. Hj. Azizah, M.M, selaku kepala Perpustakaan STAIN Kudus.
7. Orang tuaku yang senantiasa bersabar memberikan do'a dan dorongan terhadap penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
8. Istri dan anak - anakku tercinta yang senantiasa bersabar memberikan do'a dan dorongan serta semangat terhadap penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
9. Teman-teman Kelas Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan masukan dalam rangka penulisan tesis ini.

10. Seluruh Civitas Akademika MI Roudlotusysyubban Tawangrejo dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu nama dan perannya yang telah membantu terselesaikannya Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa Tesis yang ditulis ini masih jauh dari kesempurnaan, penulis berharap suatu saat nanti ada teman-teman yang menyempurnakan tesis ini karena waktu terus berjalan dan ilmu pengetahuan terus berkembang, namun harapan penulis semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi penyusun khususnya dan pembaca umumnya.



ABSTRAK

Solikin, NIM 13159, Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja (Studi Kasus di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Pelajaran 2014 / 2015)

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pentingnya peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Kepala madrasah memiliki peran sebagai supervisor dan motivator sehingga tenaga pendidik khususnya guru dapat terpantau dan terawasi dalam memberikan pelayanan pembelajaran yang berlangsung agar lebih baik untuk menghasilkan *output* yang diharapkan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif pada kasus yang terdapat di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka ditemukan beberapa hal: pertama, peran kepala madrasah dalam melakukan supervisi dengan cara merencanakan jadwal supervisi, menyiapkan instrumen supervisi, menginformasikan kepada guru/PTK sasaran supervisi, melaksanakan supervisi, dan menyimpulkan hasil supervisi. Peran kedua sebagai motivator dengan cara pemberian pemenuhan kebutuhan yang bersifat intern dan ekstern. Kedua, motivasi kerja guru dapat didorong dengan adanya fasilitas penunjang kebutuhan guru, guru merupakan panggilan jiwa dan mengamalkan ilmunya. Ketiga, Peran kepala madrasah untuk meningkatkan motivasi kerja guru di MI Roudlotusysyubban dengan cara Menanamkan nilai-nilai spritual dan akhlakul karimah, memberikan keteladanan dan pemberian tugas sesuai dengan fungsinya sebagai PTK, pemberian kompensasi yang sesuai, serta pemberian reward kepada guru.

Dari data yang ditemukan penulis menyarankan terkait dengan peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo yaitu: pertama, Kepala Madrasah adalah sebagai supervisor, Supervisi yang digunakan di MI Roudlotusysyubban menggunakan supervisi klinis. Peran kedua sebagai motivator dengan menggunakan tiga fungsi yaitu fungsi pendorong, fungsi pengarah dan fungsi penggerak. Kedua, untuk meningkatkan motivasi kerja guru dengan memberikan Kebutuhan Fisiologikal, Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Berkelompok, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri. Ketiga, Supervisi dan motivasi dalam meningkatkan motivasi guru dilakukan dengan dua pendekatan yaitu *pertama*, pendekatan humanistic, *kedua* pendekatan Profesional.

Kata Kunci: *Peran Kepala Madrasah dan Peningkatan Motivasi kerja*

ABSTRACT

Solihin, NIM 13 159, The Role of Principals in Improving Work Motivation (MI Roudlotusysyubban Case Study in Pati Winong Tawangrejo Academic Year 2014/2015)

This study is based on the importance of the role of headmaster in improving teachers' work motivation. Headmaster has a role as supervisor and motivator so that educators, especially teachers can be monitored and supervised in providing service learning that takes place in order better to produce the expected output.

This study used descriptive qualitative method in the case contained in MI Roudlotusysyubban Tawangrejo. Based on the results of research and discussion it is found a few things: first, the role of headmaster in supervising the supervision schedule to plan, prepare instruments supervision, informing the teacher / PTK targeted supervision, carry out supervision, and summed up the results of supervision. The second role as a motivator by way of fulfilling the needs that are internal and external. Second, motivation of teachers can be encouraged by their supporting facilities needs teacher, the teacher is a calling and apply their knowledge. Third, the role of the headmaster to increase the motivation of teachers in MI Roudlotusysyubban by way Instilling values of spiritual and akhlakul karimah, provide exemplary and administration duties in accordance with its function as PTK, provision of appropriate compensation, as well as reword the provision to teachers.

From data found suggest the authors linked to the role of headmaster performance increase the motivation in MI Roudlotusysyubban Tawangrejo: first, Principals are supervised, supervision is used in MI Roudlotusysyubban using clinical supervision. The second role as a motivator by using three functions booster function, the function of the steering and drive functions. Second, to increase the motivation of teachers by providing physiological Supplies, Safety Supplies, Supplies Flocking, Choice Needs and Self-Actualization Needs. Third, supervision and motivation in increasing the motivation of teachers is done by two approaches: first, humanistic approach, the second approach Professional.

Keywords: Increasing the Role of Principals and Motivation

الملخص

صالحين, نمره, ١٣١٥٩ إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة المدار الدينية
(دراسة حالة في المدرسة الابتدائية توعرجا وينوع با طي العام
الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٥)

وتستند هذه الدراسة على أهمية دور مدير المدرسة في تحسين دافعية العمل
مدير المدرسة دورا مشرفا وحافزا بحيث المربين، وخاصة المعلمين. المعلمين
ويمكن رصد والإشراف في توفير خدمات التعليم التي تجري في ترتيب أفضل
لإنتاج النتائج المتوقع

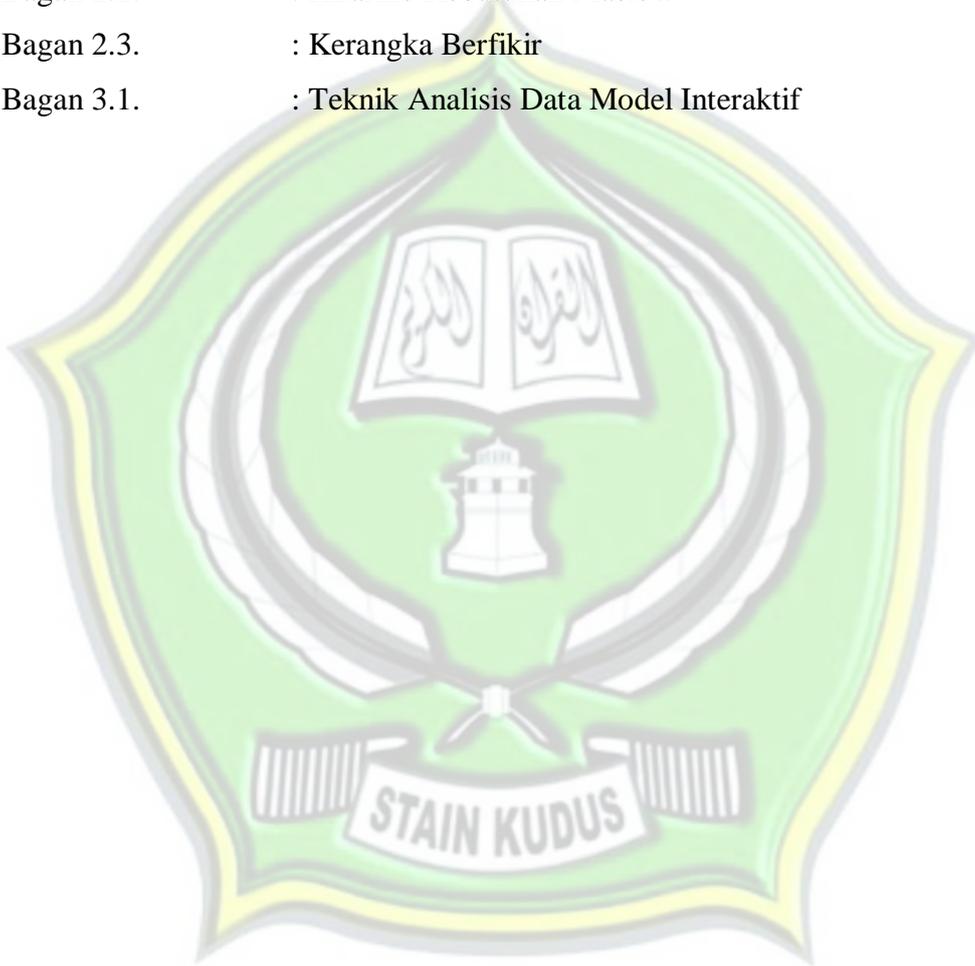
استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي النوعي في حالة الواردة في
وبناء على نتائج البحث والمناقشة وجدت بضعة. المدرسة الابتدائية توعرجا
أشياء: أولاً، دور مدير المدرسة في الإشراف على جدول الإشراف على تخطيط
استهدفت الإشراف وتنفيذ / فنك / وإعداد إشراف الصكوك، وإبلاغ المعلم
الدور الثاني كحافز عن طريق تلبية. والإشراف، ولخص نتائج الإشراف
ثانياً، الدافع للمعلمين يمكن أن تشجع. احتياجات التي هي الداخلية والخارجية
ثالثاً، المرافق المساندة احتياجاتهم المعلم، والمعلم هو الدعوة وتطبيق معارفهم
عن المدرسة الابتدائية توعرجا دور مدير المدرسة لزيادة دافعية المعلمين في
طريق غرس قيم كريمة الروحية و اخلاق، وتقديم الواجبات المثالية والإدارة وفقا
فنك، وتوفير التعويض المناسب، فضلا عن إعادة صياغة للوظيفة باعتبارها
الحكم على المعلمين

من البيانات الموجودة يقترح المؤلفان مرتبطة دور مدير المدرسة في تحسين
أولاً، ويشرف النظار، يتم استخدام: المدرسة الابتدائية توعرجا دافعية العمل في
الدور. باستخدام الإشراف العيادي المدرسة الابتدائية توعرجا الإشراف في
الثاني كحافز باستخدام ثلاث وظائف ووظيفة التعزيز، ووظيفة من وظائف التوجيه
ثانياً، لزيادة الحافز لدى المعلمين من خلال توفير اللوازم الفسيولوجية، والقيادة
مستلزمات السلامة واللوازم يتدققون، اختيار الاحتياجات والإدراك الذاتي
ويتم الثالث، والإشراف والتحفيز في زيادة دافعية المعلمين حسب. الاحتياجات
نهجين: أولاً، النهج الإنساني، والنهج الثاني المهنية

كلمات البحث: دور مدراء المدارس وزيادة الحافز

DAFTAR BAGAN

- Bagan 2.1. : Proses Motivasi
Bagan 2.2. : Hirarkie Kebutuhan Maslow
Bagan 2.3. : Kerangka Berfikir
Bagan 3.1. : Teknik Analisis Data Model Interaktif



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. : Gaji Guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo



LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2 : Instrumen Penelitian Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru
- Lampiran 3 : Lembar Hasil Wawancara
- Lampiran 4 : Foto-foto Dokumentasi Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru
- Lampiran 5 : Profil Umum MI Roudlotusysyubban Tawangrejo
- Lampiran 6 : Sertifikat Matrikulasi Mahasiswa Baru
- Lampiran 7 : Sertifikat One day Lecture on Research Method Program In University Kebangsaan Malaysia
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN ABSTRAK.....	viii
HALAMAN DAFTAR BAGAN	xii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xiii
HALAMAN LAMPIRAN – LAMPIRAN	xiv
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
F. Sistematika Penyusunan Tesis.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah	11
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah	11
2. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor.....	16
3. Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator	29
B. Motivasi Kerja Guru	37
1. Teori Motivasi.....	37
2. Motivasi Kerja Guru.....	49

C. Peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru Madrasah	51
D. Penelitian Terdahulu	53
E. Kerangka Berfikir	55
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Jenis, Pendekatan.....	56
B. Sumber Data	57
C. Metode Pengumpulan Data	57
D. Uji Keabsahan Data	59
E. Metode Analisis Data	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	66
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	65
1. Gambaran Umum MI Roudlotysysubban Tawangrejo Winong Pati	65
2. Keadaan Guru dan Karyawan MI Roudlotysysubban Tawangrejo Winong Pati.....	72
3. Sarana dan Prasarana MI Roudlotysysubban Tawangrejo Winong Pati.....	75
B. Deskripsi Data Penelitian	76
1. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati	76
a. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor	78
b. Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator	81
2. Motivasi Kerja guru Madrasah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.....	83
3. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Motivasi Kerja guru Madrasah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.....	86
C. Analisis dan Pembahasan	89
1. Analisis tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.....	89

2. Analisis tentang Motivasi Kerja guru Madrasah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.....	91
3. Analisis tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Motivasi Kerja guru Madrasah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.....	93
D. Temuan Hasil Penelitian	97
BAB V PENUTUP.....	101
A. Kesimpulan.....	101
B. Rekomendasi	102
C. Kata Penutup.....	102
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap makhluk hidup di dunia ini mempunyai kebutuhan dan keinginan yang beraneka ragam, namun yang paling utama adalah kebutuhan hidup. Sebagai makhluk berakal dan lebih sempurna diantara makhluk yang lainnya, maka untuk memenuhi kebutuhannya manusia melaksanakan suatu aktivitas-aktivitas, salah satu aktivitas tersebut adalah bekerja. Bekerja disini berarti melakukan suatu kegiatan untuk menghasilkan sebuah karya yang berguna atau dapat dinikmati oleh manusia.¹

Dalam kehidupan sehari-hari dengan mudah kita temui orang-orang yang berhasil dalam usahanya disamping juga orang-orang lain yang mengalami kegagalan. Keberhasilan dan kegagalan itu tidak selamanya disebabkan oleh perbedaan kemampuan yang mereka miliki tetapi justru lebih sering disebabkan oleh perbedaan motivasi. Pekerjaan sejenis yang dikerjakan oleh dua orang yang memiliki kemampuan sama akan memberikan hasil yang berbeda jika masing-masing memiliki motivasi yang berbeda.²

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang kondusif agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.³

Pendidikan sebagai upaya utama mencerdaskan bangsa telah menjadi kebutuhan dasar untuk membekali manusia hidup layak dimasa datang yang semakin rumit dan penuh tantangan, sudah barang tentu menuntut pemikiran dan penataan. Hal ini memiliki arti bahwa betapa pentingnya pendidikan

¹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam, Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Teras, Jogjakarta, 2009, hal. 263.

² *Ibid.* hal. 268.

³ UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 1 ayat 1.

dewasa ini dalam membekali anak didik penerus bangsa, pemilik hari esok yang diharapkan lebih baik.⁴

Pemikiran dan penataan sebagaimana disebutkan di atas sangat diperlukan dalam rangka berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dalam menghadapi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Langkah-langkah yang diambil oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan sebagaimana tercantum dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, dimana guru merupakan salah satu penentu dalam pencapaian tujuan kegiatan belajar mengajar.

Untuk meningkatkan motivasi dan mutu pendidikan, kepala sekolah dan guru dituntut keprofesionalannya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan strategis dalam sistem pendidikan karena guru terlibat langsung dalam proses belajar mengajar.⁵

Berbagai usahapun terus dilakukan untuk terus meningkatkan kreatifitas guru dalam kegiatan belajar mengajar (KBM). Kreatifitas guru dalam KBM difahami sebagai kemampuan guru untuk mengolah pikiran dan lingkungannya yang diwujudkan dalam bentuk hasil karya baik berupa gagasan, ide atau cara/teknik/metode dalam menganalisa serta memecahkan suatu masalah sehingga mampu menciptakan lingkungan belajar yang kreatif dan produktif.⁶

Motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau *implus*. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat

⁴ Engkoswara, *Kecenderungan Kehidupan di Indonesia Menjelang Tahun 2000 dan Implikasinya Terhadap System Pendidikan* Intermedia, Gramedia, Jakarta, 1986, hal. 3.

⁵ Fakry Gaffar, *Perencanaan Pendidikan Teori dan Metodologi*, Dirjen Dikti, Jakarta, 1987, hal. 120

⁶ Conny Semiawan, dkk, *Memupuk Bakat dan Kreatifitas Siswa Sekolah Menengah*, Gramedia, Jakarta, 1984 hal 4.

diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.⁷

Motivasi merupakan proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara sikap, kebutuhan, keputusan, dan persepsi seseorang dengan lingkungannya.⁸ Pandangan lain diberikan oleh Morgan, bahwa motivasi diartikan sebagai pendorong atau penggerak yang berasal dari dalam diri individu untuk bertindak kearah sesuatu tujuan tertentu.⁹

Ditengah persaingan global ini, diakui atau tidak, lembaga pendidikan atau persekolahan islam dituntut untuk mengemuka dengan kinerja kelembagaan yang efektif dan produktif. Kepala sekolah sebagai penanggungjawab pendidikan dan pembelajaran di sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya murid, kerjasama sekolah dengan orang tua, serta sosok *out come* sekolah yang prospektif.¹⁰

Faktor yang mempengaruhi hasil kerja adalah seberapa tingginya sumber daya manusia dalam memimpin suatu organisasi pendidikan. Kepemimpinan dipahami sebagai segala daya upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat (*recources*) yang tersedia dalam suatu organisasi. *Recources* tersebut dapat digolongkan menjadi dua bagian besar, yaitu *human resources* dan *non human recouces*. Dalam lembaga pendidikan yang termasuk salah satu unit organisasi, juga terdiri dari bebagai unsur atau sumber dan manusialah yang merupakan unsur terpenting.¹¹

⁷ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, Cet. III., 2009, hal. 250.

⁸ John Whitmore, *Coaching For Performance, Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*, (terj) Dwi Hewlly Purnomo dan Louis Novianto, Gramedia, Jakarta, 1997, hal. 396.

⁹ CT. Morgan, RA. King dan Scholer, *Introduction To Psikology*, Mc Graw Hill Book Company, New York, 1986, hal. 38.

¹⁰ Sulistyorini, *Op. Cit.* hal. 167.

¹¹ Marno, Triyo Supriyatno, *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2008, hal. 29-30.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan Pendidikan untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Sumber daya manusia juga memiliki peran strategis dalam memberikan nilai tambah (*added value*) bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif (*competitive advantage*).¹²

Dikutip Ara Hidayat dari Saunders kepemimpinan pendidikan sebagai "*any act which facilitates the achievement of educational objective*". Definisi tersebut memberi pengertian bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan setiap tindakan yang dilakukan terhadap fasilitas pendidikan untuk meraih prestasi dari sasaran pendidikan yang telah ditentukan. Dalam pengembangan pendidikan kepemimpinan pendidikan mempunyai dua fungsi yaitu; *pertama*, mengusahakan keefektifan organisasi pendidikan, yang meliputi adanya etos kerja yang baik, manajemen terkelola dengan baik, mengusahakan tenaga pendidik yang mempunyai ekspektasi yang tertinggi, mengembangkan tenaga pendidik sebagai model peran yang positif, memberikan perlakuan balikan positif pada anak didik, menyediakan kondisi kerja yang baik bagi tenaga pendidik dan staf tata usaha, memberikan tanggungjawab pada peserta didik, dan saling berbagi aktivitas antara pendidik dan anak didik. *Kedua*, mengusahakan lembaga pendidikan berhasil yang meliputi: melaksanakan fungsi kepemimpinan dengan menempatkan implementasi kurikulum sebagai tujuan utama, menekankan pada kualitas pengajaran dan pembelajaran, memiliki tujuan yang jelas dan ekspektasi yang tinggi pada tenaga pendidik dan peserta didik, mengembangkan iklim organisasi yang baik dan kondusif, melakukan monitoring dan evaluasi sebagai bagian dari budaya organisasi pendidikan dilembaganya, mengelola pengembangan staf, serta melibatkan dukungan *stakeholder* (masyarakat) dalam pengembangannya.¹³

¹² Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Enterpise, Kudus, 2011, hal. 1.

¹³ Ara Hidayat, dkk, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Pustaka Educa, Bandung, 2010, hal. 83-84.

Kepemimpinan pendidikan adalah salah satu proses mempengaruhi, mengkoordinasi, dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan suatu perubahan kearah yang lebih positif dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan.¹⁴ Peran pemimpin mempunyai dampak yang besar terhadap motivasi kerja guru dalam proses pengajaran. Pengajaran adalah alat untuk membentuk pribadi terdidik. Jadi guru lebih banyak memberi berbagai pengalaman belajar melalui berbagai kegiatan belajar yang bervariasi. Dengan cara demikian murid merasakan memperoleh penguatan (*reinforcement*).¹⁵

Supervisi adalah bantuan yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Yang dimaksud supervisi bukan lagi inspeksi dari orang yang merasa serba tahu (*superior*) kepada orang yang dianggap belum tahu sama sekali (*inferior*), tetapi supervisi dalam bentuk pembinaan, sehingga peran supervisor adalah memberi support (*supporting*), membantu (*assisting*), dan mengikut sertakan (*sharing*)¹⁶.

Selanjutnya Suharsimi mengatakan bahwa sesuai dengan konsep pengertiannya supervisi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: (1) supervisi akademik, dan (2) supervisi administrasi.¹⁷

1. *Supervisi akademik* adalah supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar.
2. *Supervisi administrasi* yang menitikberatkan pengamatan pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung terlaksananya pembelajaran.

Kepala madrasah disamping sebagai supervisor juga motivator yang melekat pada dirinya dan secara langsung atau tidak langsung dapat

¹⁴ H. Engkoswara, Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2010, hal. 178.

¹⁵ Piet A Suhertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2008, hal.141.

¹⁶ Kemenag, *Petunjuk Pelaksanaan Supervisi Pendidikan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, Jakarta, 2000, hal. 2.

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi Buku Pegangan Kuliah*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hal. 5.

mempengaruhi kinerja guru. Meneliti guru sebagai salah seorang pelaksana pendidikan di sekolah atau madrasah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru dalam bekerja. Motivasi dapat dipandang sebagai energi dalam diri seseorang yang ditandai oleh munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Sebagai Kepala madrasah yang perannya adalah sebagai supervisor dan motivator haruslah mampu meningkatkan motivasi kerja bawahannya.

Berbagai usaha telah diterapkan pemerintah dalam mengatasi menurunnya motivasi mengajar guru. Yaitu, untuk mendongkrak kualitas guru, seperti program beasiswa studi lanjut, *training* untuk meningkatkan kompetensi maupun program – program sertifikasi dan kualifikasi.¹⁸

Melihat fenomena yang diuraikan diatas, tidak jauh berbeda dengan fenomena yang terjadi di MI Roudlotusyubban Tawangrejo Winong Pati. Secara kualifikasi dan sertifikasi sudah hampir 100% memenuhi syarat mutu guru akan tetapi peran sentral kepala madrasah ini sangat diperlukan untuk mengawal kualitas mutu dalam pembelajaran. Agar guru tetap mempunyai motivasi kerja tinggi maka peran kepala madrasah dalam mensupervisi dan memotivasi harus lebih intensif dan lebih ditingkatkan.

Dengan demikian, peran kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan motivasi kerja guru. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu diteliti: “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Madrasah (Studi Kasus di MI Roudlotusyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Pelajaran 2014 / 2015)”.

¹⁸ Syamsul Ma'arif, *Guru Profesional Harapan dan Kenyataan*, Need's Press, Semarang, hal. 11.

B. Fokus Penelitian

Beranjak dari latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diketahui dengan jelas masalah utama dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkaitan erat dengan peran kepala madrasah dalam memberikan rangsangan atau motivasi guru.

Kepala madrasah merupakan sumber daya yang memiliki tugas dan peran sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator sehingga tenaga pendidik khususnya guru dapat terpantau dan terawasi dalam memberikan pelayanan pembelajaran berlangsung agar lebih baik untuk menghasilkan *output* yang diharapkan.

Kepala madrasah dalam satuan pendidikan merupakan pemimpin. Ia mempunyai dua jabatan dan peran penting dalam melaksanakan proses pendidikan. *Pertama*, sebagai pengelola pendidikan, kepala sekolah bertanggungjawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena sebagai pengelola kepala sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal (terutama guru) kearah profesionalisme yang diharapkan. *Kedua*, sebagai pemimpin formal, kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim dan budaya sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif, efisien dan produktif.¹⁹

Pendidikan bukanlah hanya upaya sederhana, melainkan kegiatan dinamis, penuh tantangan dan selalu berubah mengikuti perkembangan zaman. Acapkali pendidikan menjadi fokus perhatian dan sasaran ketidakpuasan. Hal ini terjadi karena pendidikan menyangkut hajat semua orang sehingga memerlukan perbaikan agar relevan dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat. Dengan demikian madrasah sebagai organisasi yang dirancang untuk berkontribusi terhadap peningkatan mutu perlu meningkatkan profesionalisme guru.

¹⁹ Ara Hidayat, dkk, *Op. Cit.* hal. 114.

Peran kepala madrasah dalam penelitian ini yaitu;1) peran Kepala Madrasah sebagai supervisor, dan 2) peran Kepala Madrasah sebagai motivator. Dari kedua peran itu diharapkan mampu menumbuhkan motivasi kerja guru sehingga mutu dan proses pembelajaran dalam melayani peserta didik dapat meningkat dan akhirnya pada prestasi siswa baik prestasi belajar ataupun prestasi akademik.

Bertolak dari MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati sebagian guru sudah memenuhi nilai standar mutu guru dan nilai profesionalisme guru, Sehingga dipandang perlu untuk mengungkap program-program yang dijalankan kepala madrasah, untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Agar penelitian tidak terlalu meluas, maka yang menjadi fokus penelitian adalah, “Bagaimanakah peran kepala madrasah (supervisor dan motivator) yang dilakukan di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati dalam meningkatkan motivasi kerja guru?”

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari landasan berfikir tersebut maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut, yaitu:

1. Bagaimana Peran kepemimpinan Kepala Madrasah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Pelajaran 2014/2015?
2. Bagaimana Motivasi kerja guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Pelajaran 2014/2015?
3. Bagaimana Peran kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Pelajaran 2014/2015?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini ada tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti kaitannya dengan Peran kepemimpinan Kepala Madrasah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, yaitu:

- a. Untuk mengetahui peran kepemimpinan Kepala Madrasah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati tahun Pelajaran 2014/2015.
- b. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati tahun pelajaran 2014/2015.
- c. Untuk mengetahui Peran kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Pelajaran 2014/2015.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan dalam ilmu Kepemimpinan yang berkaitan dengan Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Motivasi Kerja guru.
- b. Dapat dipakai sebagai bahan acuan dasar pengembangan penelitian berikutnya yang sejenis dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan informasi kepada Lembaga MI Roudlotusysyubban Tawangrejo tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah tahun Pelajaran 2014/ 2015.
- b. Memberikan informasi kepada MI Roudlotusysyubban tentang Motivasi kerja guru tahun pelajaran 2014/ 2015.
- c. Memberikan informasi tentang pentingnya Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Motivasi kerja guru yang ada di MI Roudlotusysyubban tawangrejo tahun Pelajaran 2014/2015.

F. Sistematika Penulisan Tesis

Pada garis besarnya tesis ini terdiri dari tiga bagian muka, isi, dan akhir. Pada bagian muka tesis tercantum: Halaman Judul Tesis, Lembar Pengesahan, Motto, Abstraksi, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Gambar, Daftar Tabel dan Daftar Lampiran.

Bagian ini terdiri dari lima bab, sedangkan dari tiap-tiap bab terdiri dari beberapa sub bab yang selanjutnya dijelaskan sebagai berikut : Bab I Pendahuluan, dalam bab ini akan dibahas; Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan manfaat Penelitian, dan Sistematika Penelitian. Bab II Landasan Teori, dalam bab dibahas tentang; *Pertama*, Peran Kepala Madrasah berisi: peran kepemimpinan kepala madrasah meliputi Supervisor, Motivator, dan *Kedua*, Motivasi Kerja Guru berisi: Teori Motivasi dan Motivasi Kerja guru, *Ketiga*, Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. Bab III Metode Penelitian, dalam bab ini akan dibahas tentang: Jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, uji keabsahan data dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, Bab ini berisi *Pertama*, Gambaran Umum Objek Penelitian yang meliputi: Tinjauan historis dan profil MI Roudlotusysubban Tawangrejo Winong Pati, Letak Geografis, Visi dan Misi dan Tujuan, Keadaan Guru dan Karyawan, Struktur Organisasi, Keadaan Siswa dan Sarana serta Prasarana MI Roudlotusysubban Tawangrejo Winong Pati. *Kedua*, Deskripsi data Penelitian yang meliputi: data tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah, data tentang Motivasi Kerja guru. *Ketiga*, Analisis dan Pembahasan tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah, dan peningkatan Motivasi Kerja guru MI Roudlotusysubban Tawangrejo Winong Pati. Bab V Penutup, Dalam bab ini berisi: Kesimpulan dan Saran-saran. Kemudian bagian akhir penulis lampirkan Daftar Kepustakaan, Lampiran-lampiran dan Daftar Riwayat Hidup

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan mempunyai arti yang sangat beragam, bahkan dikatakan bahwa definisi kepemimpinan sama banyak dengan orang yang berusaha mendefinisikannya. Pengertian kepemimpinan yang dikutip Sri Budi Cantika Yuli menurut beberapa ahli antara lain:¹

Kotter, berpendapat bahwa kepemimpinan adalah seperangkat proses yang terutama ditujukan untuk menciptakan organisasi atau menyesuaikannya terhadap keadaan-keadaan yang jauh berubah. Kepemimpinan menentukan seperti apa seharusnya masa depan itu, mengarahkan kepada visi, dan memberikan inspirasi untuk mewujudkannya.²

Terry & Rue menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang pemimpin, memengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan.³

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu) dengan maksud agar manusia sebagai bagian dari organisasi mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan dirinya sendiri dan organisasi secara efektif dan efisien. Pengertian ini menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan terdapat tiga unsur yaitu pemimpin (*leader*), anggota (*follower*), dan situasi (*situation*). Sehingga

¹ Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, hal. 166- 167.

² Ara Hidayat, dkk, *Pengelolaan Pendidikan Kosep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Pustaka Educa, Bandung, 2010, hal. 81.

³ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta Timur, 2013, hal. 280.

dalam konteks pendidikan maka kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi semua personal yang mendukung pelaksanaan aktivitas pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.⁴

Menurut penulis kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala madrasah untuk memberikan pengaruh kepada orang lain (tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan siswa) melalui interaksi individu dan kelompok sebagai wujud kerjasama dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

a. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, dan kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.⁵

Selanjutnya, gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.⁶

⁴ *Ibid*, hal. 82 – 83.

⁵ Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, hal., 301.

⁶ *Ibid*, hal. 302.

Gaya kepemimpinan dapat disebut pula perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan ini pada gilirannya ternyata merupakan dasar dalam membedakan atau mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Secara makro, gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yakni sebagai berikut (1) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal, (2) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama, (3) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Di sini pemimpin menaruh perhatian yang besar dan memiliki keinginan yang kuat, agar setiap anggota berprestasi sebesar-besarnya.⁷

Jadi gaya kepemimpinan merupakan sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, dan kesanggupan untuk berbuat baik yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Sebagaimana biasa dikaji, tipe kepemimpinan dibagi menjadi empat:

1) Kepemimpinan *otoriter* (semuanya serba bergantung pemimpin).

Dalam tipe kepemimpinan seperti ini, pemimpin lebih bersifat ingin berkuasa, suasana selalu tegang. Pemimpin sama sekali tidak memberi kebebasan kepada anggota kelompok untuk turut ambil bagian dalam memutuskan suatu persoalan. Di sini pemimpin selalu mendikte kepada anggota yang ada di bawah kepemimpinannya tentang apa yang harus dikerjakan oleh mereka dan bagaimana harus dikerjakan. Inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi sehingga tidak diberi kesempatan untuk

⁷ Miftah Thoha, *Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa dan Intervensi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal., 56.

mengeluarkan pendapat mereka. Pimpinan bebas membuat suatu peraturan sendiri dan peraturan tersebut harus ditaati dan diikuti anggota, akhirnya tindakan yang beginilah yang tidak bisa menciptakan kegembiraan kerja dari suatu kelompok, sebab bawahan merasa dipermainkan dan tidak adanya harga diri.⁸

- 2) Kepemimpinan *leizess-faire* (semuanya bergantung bawahan / masa bodo).

Sifat kepemimpinan pada tipe *leizess-faire* seolah – olah tidak tampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya, atau secara tidak langsung segala peraturan, kebijaksanaan (*policy*) suatu institusi berada di tangan anggota. Anggota kelompok bekerja menurut kehendaknya masing – masing tanpa ada pedoman kerja yang baik. Di sini seorang pimpinan mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas – luasnya terhadap bawahan, maka semua usahanya akan cepat berhasil.⁹

- 3) Kepemimpinan *demokratis* (kerja sama pemimpin dan bawahan).

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin ditengah-tengah anggota kelompoknya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahanya selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan dan kemampuan kelompoknya.¹⁰

⁸ Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012, hal. 214.

⁹ *Ibid*, hal. 215.

¹⁰ Muwahid Shulhan, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Teras, Sleman Jogjakarta, 2013, hal. 37-38.

Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin demokratis mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompoknya. Juga kritik-kritik yang membangun dari para anggota sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya. Pemimpin demokratis mempunyai kepercayaan diri sendiri dan menaruh perhatian dan kepercayaan pada anggota bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggungjawab. Pemimpin yang demokratis selalu memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan, selalu membangun semangat anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya.¹¹

- 4) Kepemimpinan *Pseudo-demokratis* (tampaknya demokratis tetapi hakekatnya otoriter atau demi kepentingan kelompok kecil / semu, *manipulatif*).

Tipe kepemimpinan yang kita maksudkan ini adalah demokrasi yang semu, artinya seorang pemimpin yang mempunyai sifat *Pseudo-demokratis* hanya menampakkan sikapnya saja yang demokratis, di balik kata – katanya yang penuh tanggung jawab ada siasat yang sebenarnya merupakan tindakan yang absolute. Pemimpin yang *Pseudo-demokratis* penuh dengan manipulasi sehingga pendapatnya sendiri yang harus disetujui.¹²

Dari pemaparan macam-macam gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahawa gaya kepemimpinan terdiri dari empat macam yaitu; kepemimpinan *otoriter* (semuanya serba bergantung pemimpin), kepemimpinan *leizess-faire* (semuanya bergantung bawahan / masa bodo), kepemimpinan *demokratis* (kerja sama pemimpin dan bawahan), kepemimpinan *Pseudo-demokratis* (tampaknya demokratis tetapi hakekatnya otoriter atau demi kepentingan kelompok kecil / semu, *manipulatif*). Menurut penulis

¹¹ Muwahid Shulhan, *Loc. Cit.* hal. 38.

¹² *Ibid.*, hal. 216.

gaya atau tipe kepemimpinan kepala madrasah yang tepat adalah kepemimpinan demokratis dan sebagian kecil kepemimpinan otoriter walaupun sifatnya lunak.

2. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Supervisi adalah bantuan yang diberikan untuk perbaikan performance mengajar guru. Supervisi juga diartikan sebagai prosedur memberikan pengarahan dan pemberian evaluasi kritis terhadap proses instruksional. Sasaran akhir dari supervisi adalah menyediakan pelayanan pendidikan yang lebih baik kepada siswa yang dapat memberikan umpan balik bagi perbaikan proses mengajar. Supervisi diartikan juga sebagai usaha mendorong, mengkoordinasikan dan membimbing perkembangan guru baik secara perorangan maupun kelompok agar mereka mendapat pengertian yang lebih baik dan secara efektif melaksanakan semua fungsi mengajar sehingga lebih dimungkinkan dapat mendorong dan membimbing perkembangan siswa kearah partisipasi yang kaya.¹³

Supervisi pendidikan dianggap sistem tingkah laku formal yang dipersiapkan oleh lembaga untuk mencapai interaksi dengan sistem perilaku mengajar dengan cara memelihara, mengubah, dan memperbaiki rencana serta aktualisasi kesempatan belajar siswa. Supervisi pendidikan lebih berfokus pada (1) Perilaku Supervisor (2) Dalam membantu guru-guru dan (3) Tujuan akhir untuk mengangkat harapan belajar siswa. Fokus tersebut menghasilkan rumusan supervisi sebagai usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki proses pembelajaran.¹⁴

Untuk memperbaiki mengajar dan belajar, membimbing pertumbuhan kemampuan dan kecakapan profesional guru, Supervisi mendorong guru menjadi lebih berdaya, dan situasi pembelajaran menjadi

¹³ Mancja, W, *Bahan Ajar Model Pembelajaran/Supervisi Pengajaran*, Universitas Negeri Malang, Malang, 2000, hal. 5

¹⁴ Piet A, Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2000, hal. 17.

lebih baik dan efektif, guru menjadi lebih puas dalam melaksanakan tugasnya. Ini berarti kedudukan supervisi merupakan komponen strategis dalam administrasi pendidikan. Bila tidak ada unsur supervisi, sistem pendidikan secara keseluruhan tidak akan berjalan dengan efektif dalam usaha mencapai tujuannya. Dengan demikian sistem pendidikan dapat berfungsi sebagaimana mestinya dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.¹⁵

Pendekatan-pendekatan supervisi pendidikan (kepengawasan) menekankan pada peran supervisor membantu, melayani atau membina guru dan personil lainnya di madrasah dengan maksud untuk meningkatkan kualitas kemampuan mengajar guru. Bimbingan profesional yang dilakukan supervisor sebagai usaha memberikan kesempatan bagi guru untuk berkembang secara profesional, sehingga mereka lebih maju lagi dalam memperbaiki dan meningkatkan kemampuan belajar anak didiknya. Mengingat pentingnya bimbingan profesional ini bagi guru, maka para supervisor juga harus senantiasa meningkatkan dan menyegarkan pengetahuannya beberapa tingkat lebih baik dibandingkan guru. Karena jika para supervisor itu sama atau bahkan di bawah guru, maka tugas bimbingan dan pemberian bantuan bagi guru tidak berarti. Dengan demikian supervisor (Pengawas maupun kepala madrasah) hendaknya mengerti benar bantuan apa yang dibutuhkan guru dalam melaksanakan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.¹⁶

Dengan demikian supervisi merupakan usaha memberi pelayanan agar guru menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas melayani peserta didiknya. Orang yang melakukan supervisi dinamakan supervisor yang pada penelitian ini adalah kepala madrasah.

¹⁵ Dadang Suhardan, *Supervisi Bantuan Profesional*, Mutiara Ilmu, Bandung, 2006, hal. 32.

¹⁶ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2009, hal. 195.

a. Tujuan Supervisi Pembelajaran

1) Tujuan Umum

Sebagaimana yang tercantum dalam pengertiannya, tujuan umum supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru (dan staf sekolah lain) agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran. Selanjutnya apabila kualitas kinerja guru dan staf sudah meningkat, demikian pula mutu pembelajarannya, maka diharapkan prestasi belajar siswa juga akan meningkat. Pemberian bantuan pembinaan dan pembimbingan tersebut dapat bersifat langsung atau tidak langsung kepada guru yang bersangkutan.¹⁷

2) Tujuan Khusus

Tujuan khusus supervisi akademik adalah:¹⁸

- (a) Meningkatkan kinerja siswa dalam peranannya sebagai peserta didik yang belajar dengan semangat tinggi, agar dapat mencapai prestasi belajar secara optimal.
- (b) Meningkatkan kinerja guru sehingga berhasil membantu dan membimbing siswa mencapai prestasi belajar dan pribadi sebagaimana yang diharapkan.
- (c) Meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik di dalam proses pembelajaran di sekolah serta mendukung dimilikinya kemampuan pada diri lulusan sesuai dengan tujuan lembaga.
- (d) Meningkatkan keefektifan dan keefisienan sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan belajar siswa.

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004, hal. 40.

¹⁸ *Ibid.* hal. 41.

- (e) Meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah, khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal, yang selanjutnya siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana diharapkan.
- (f) Meningkatkan kualitas situasi umum sekolah sedemikian rupa sehingga tercipta situasi yang tenang dan tentram serta kondusif bagi kehidupan sekolah pada umumnya, khususnya pada kualitas pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.

Dapat diketahui bahwa supervisi mempunyai tujuan umum yaitu memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru atau staf sekolah yang lain sedangkan tujuan khusus ditujukan pada aspek-aspek supervisi.

b. Prinsip Supervisi Pendidikan

Pengawas dalam melaksanakan pembinaan hendaknya senantiasa menerapkan prinsip-prinsip supervisi sebagai berikut:¹⁹

- 1) Prinsip Ilmiah (*scientific*) dengan unsur-unsur:
 - (a) Sistematis, berarti dilaksanakan secara teratur, berencana dan kontinyu.
 - (b) Objektif, artinya daya yang didapatkan berdasarkan pada observasi nyata, bukan tafsiran pribadi.
 - (c) Menggunakan alat (*instrumen*) yang dapat memberikan informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses belajar mengajar.

¹⁹ Abd. Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru*, Alfabeta, Bandung, 2012, hal. 8-9.

- 2) Demokratis, menjunjung tinggi atas musyawarah.
- 3) Kooperatif/kemitraan, seluruh staf dapat bekerja bersama, mengembangkan usaha dalam ”menciptakan” situasi pembelajaran dan suasana kerja yang lebih baik.
- 4) Konstruktif dan kreatif, membina inisiatif staf/guru serta mendorong untuk aktif menciptakan suasana agar setiap orang merasakan aman dan dapat mengembangkan potensi-potensinya.

Dapat diketahui bahwa prinsip supervisi adalah bagaimana supervisor menjadi mitra yang baik untuk mengembangkan potensi guru sebagai orang yang disupervisi.

c. Jenis Supervisi

Menurut jenisnya kepengawasan pendidikan terdiri dari:

- 1) Supervisi umum dan supervisi pengajaran

Supervisi umum adalah supervisi yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan atau pekerjaan yang secara tidak langsung berhubungan dengan usaha pebaikan pengajaran seperti supervisi terhadap kegiatan pengelolaan bangunan dan perlengkapan sekolah atau kantor-kantor pendidikan, supervisi terhadap kegiatan pengelolaan administrasi kantor, supervisi pengelolaan keuangan sekolah atau kantor pendidikan dan sebagainya. Sedangkan yang dimaksud dengan supervisi pengajaran ialah kegiatan-kegiatan kepengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi baik personal maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi belajar mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan.²⁰

- 2) Supervisi Klinis

Supervisi klinis diartikan pertemuan tatap muka antara supervisor dan guru, membahas tentang hal mengajar di dalam

²⁰ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009, hal. 89.

kelas guna perbaikan pembelajaran dan pengembangan profesi dengan cara kolegal atau kesejawatan antara supervisor dan guru.²¹

Tujuan Supervisi klinis untuk menjamin kualitas pelayanan belajar secara berkelanjutan dan konsisten. Selain itu, supervisi klinis bertujuan untuk memperbaiki performansi guru dalam proses pembelajaran dan membantu siswa mengatasi masalah-masalah pembelajaran secara efektif. Berliner dan Tilmnoff menyatakan supervisi klinis bertujuan untuk mengefektifkan proses pembelajaran guru dikelas dengan upaya: 1) memberikan reaksi secara konstruktif terhadap emosi dan perbuatan, 2) aktif mendengarkan apa yang dikatakan, dibaca dan dilaksanakan siswa, 3) memberikan arahan dan peringatan kepada siswa dengan terus mengawasi, 4) tampil dengan percaya diri dalam menyajikan materi, 5) mengikuti perkembangan siswa secara taratur dan mempertimbangkan langkah-langkah perbaikan, 6) menampilkan ekspresi positif, kebahagiaan, perasaan dan emosi yang positif, 7) mendukung siswa untuk berani bertanggungjawab atas kelas mereka sendiri dan 8) mempersiapkan siswa untuk belajar dengan baik.²²

(a) Pendekatan supervisi klinik

Berkaitan dengan supervisi klinik ada beberapa pendekatan yang perlu diperhatikan, yaitu pendekatan perspektif, pendekatan kolaboratif dan pendekatan keagamaan.²³

(1) Pendekatan perspektif

Dalam pendekatan perspektif ini nampaknya pengawas atau supervisor lebih menonjolkan power atau otoritas formalnya dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

²¹ Abd. Kadim Masaong, *Op. Cit.* hal 51.

²² *Ibid*, hal. 51.

²³ Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, *Pedoman Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Agama*, Jakarta, 2003, hal. 63-64

(2) Pendekatan kolaboratif

Untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam pelaksanaan supervisi klinik, diterapkan pendekatan kolaboratif yang memberi warna kemitraan antara supervisor dan orang yang disupervisi. Dengan menggunakan pendekatan kolaboratif, supervisor klinik tidak menimbulkan suasana tegang, bahkan sebaliknya yaitu keakraban. Hal ini dimungkinkan karena supervisor menerapkan pendekatan kemitraan, tidak mencari kesalahan orang yang disupervisor dan mengambil keputusan secara sepihak.

(3) Pendekatan keagamaan

Sebagaimana diketahui bahwa agama adalah sumber motivasi dan inspirasi tingkah laku seseorang baik sebagai individu maupun sebagai warga sekolah. Subjektivitas pandangan hidup seseorang tidak bisa lepas dari keadaan sekelilingnya. Begitu pula keadaan objektif sosial merupakan ekspresi umum dari situasi subjektif warga sekolah itu sendiri. Pendekatan keagamaan merupakan aspek supervisi klinik menyangkut hal yang non akademis, artinya berkaitan dengan masalah-masalah non teknis yang dihadapi baik oleh kepala sekolah maupun guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

(b) Episode Supervisi Klinis

Ada tiga tahapan atau episode supervisi klinis, yaitu:

(1) Episode pertemuan awal

- a) Supervisor dan guru menciptakan suasana yang akrab untuk menghindari beban psikologis.
- b) Target episode ini adalah terjadi kesepakatan atau kontrak yang berkaitan dengan pembinaan guru.

c) Langkah-langkahnya adalah:

Pertama supervisor menyampaikan rapor kepada guru dalam suasana kolegialitis sehingga guru mau terbuka terhadap masalah yang dihadapi. Kedua, supervisor dan guru sama-sama membahas rencana pembelajaran. Ketiga, supervisor dan guru mengkaji dan mengenali ketrampilan mengajar agar guru memilih yang akan disepakati. Keempat, supervisor dan guru mengembangkan instrumen yang akan dipakai sebagai panduan untuk mengobservasi penampilan guru.

(2) Episode Observasi Kelas

- a) Pengawas bersama guru memasuki ruang kelas dengan penuh keakraban.
- b) Guru memberikan penjelasan kepada siswa maksud kedatangan supervisor.
- c) Supervisor mengobservasi penampilan guru dengan mempergunakan format observasi yang telah disepakati.
- d) Selama pengamatan pengawas hanya memfokuskan pada kontrak dengan guru. Jika ada hal-hal yang penting diluar dari kontrak pengawas dapat membuat catatan untuk pembinaan selanjutnya atau didiskusikan.
- e) Setelah pembelajaran selesai, guru bersama-sama dengan supervisor menuju ruangan khusus untuk tindak lanjut.

(3) Episode pertemuan balikan

- a) Supervisor memberikan penguatan pada guru tentang proses belajar yang baru dilaksanakan.

- b) Supervisor dan guru memperjelas kontrak yang dilakukan mulai tujuan sampai pelaksanaan evaluasi.
- c) Supervisor menunjukkan hasil observasi berdasarkan format yang disepakati.
- d) Supervisor menanyakan pada guru perasaanya dengan hasil observasi tersebut.
- e) Supervisor meminta pendapat guru tentang penilaian dirinya sendiri.
- f) Supervisor dan guru membuat kesimpulan dan penilain bersama.
- g) Supervisor dan guru membuat kontrak pembinaan berikutnya.

3) *Informal Supervision*

Model ini dilakukan dengan cara spontanitas dan tidak terprogram sehingga lebih bersifat informal oleh kepala sekolah. Supervisi ini secara relatif dilakukan sambil lalu oleh kepala sekolah/ supervisor pada saat guru sedang mengajar atau praktikum di laboratorium. Sifatnya sangat singkat dan informal dengan tidak menggunakan instrumen penilaian. Model ini tidak menggunakan perjanjian dan perkunjungan tidak melalui pemberitahuan terlebih dahulu.²⁴

Meskipun supervisi informal dilakukan sepiantas lalu, tetapi dianggap sebagai usaha yang disengaja untuk mengobservasi pembelajaran serta memberikan balikan yang bersistem oleh kepala sekolah/supervisor misalnya mengunjungi laboratorium, pengawas menyempatkan diri untuk memberikan anggukan kepala kepada guru sambil berkata” wah, ini guru yang menarik, anak-anak benar-benar terlibat, sambil melihat di sekeliling kelas, setelah memberikan anggukan model secara formal dengan waktu sekitar 15-20 menit untuk kegiatan observasi kelas. Jelas sekali yang

²⁴ Abd. Kadim Masaong, *Op. Cit.* hal 53.

terakhir ini dipandang berbeda oleh guru yang disupervisi dan meminta respon yang lebih formal dari kepala sekolah/supervisor. Suatu pertemuan yang formal harus dijadwalkan untuk membicarakan kunjungan yang lebih disengaja. Tanpa memperdulikan apakah kunjungan informal itu sambil lalu atau disengaja, kepala sekolah hendaknya membuat catatan dari setiap kunjungan. Mencatat siapa yang dikunjungi, apa yang sedang terjadi, dan tanggapan persoalan yang dihadapinya. Catatan tidak perlu panjang dan dicantumkan tanggal, nama guru, mata pelajaran yang diajarkan dan beberapa catatan tentang keadaan yang sedang terjadi.²⁵

4) *Supportive Supervision*

Supportive Supervision merupakan salah satu sistem dengan cara supervisor dan guru bekerja sama mengukur dan memaksimalkan kinerja guru. Tidak seperti supervisi lainnya yang berpusat pada perilaku guru dalam pembelajaran. *Supportive Supervision* berpusat pada perilaku peserta didik, sikap dan hasil belajar peserta didik dianalisis untuk dikembangkan.²⁶

Jenis Supervisi sangat beragam tetapi penulis lebih condong kepada jenis supervisi klinis. Supervisi ini berusaha menjamin kualitas pelayanan belajar secara berkelanjutan dan konsisten guna memperbaiki performen dan memberikan problem solving baik guru dan siswa.

d. Peranan dan perilaku supervisor

1) Peranan

Pembinaan profesional dilakukan karena satu alasan yaitu memberdayakan akuntabilitas profesional guru yang pada gilirannya meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran.

²⁵ *Ibid.* hal. 53-54.

²⁶ *Ibid.* hal. 55.

Untuk maksud tersebut, para supervisor hendaknya melakukan peranan sebagai berikut:²⁷

- a) Peneliti. Seorang supervisor dituntut untuk mengenal dan memahami masalah-masalah pelajaran. Karena itu ia perlu mengidentifikasi masalah-masalah pengajaran dan mempelajari faktor-faktor atau sebab-sebab yang mempengaruhinya.
- b) Konsultan atau penasihat. Seorang supervisor hendaknya dapat membantu guru untuk melakukan cara-cara yang lebih baik dalam mengelola proses pembelajaran. Oleh sebab itu, pengawas hendaknya selalu mengikuti perkembangan masalah-masalah dan gagasan-gagasan pendidikan dan pengajaran mutakhir.
- c) Fasilitator. Seorang fasilitator harus mengusahakan atas sumber-sumber profesional, baik materi buku atau alat pelajaran, maupun berupa manusia yaitu nara sumber yang ahli mudah diperoleh guru-guru.
- d) Motivator. Seorang supervisor hendaknya membangkitkan dan memelihara kegairahan kerja guru untuk mencapai prestasi kerja yang semakin baik. Guru-guru didorong untuk mempraktikkan tentang gagasan-gagasan baru yang dianggap baik bagi penyempurnaan proses pembelajaran, bekerjasama dengan guru (individu) atau kelompok, untuk mewujudkan perubahan yang dikehendaki, merangsang ide-ide baru, dan menyediakan rangsangan yang memungkinkan usaha-usaha pembaruan dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.
- e) Pelopor pembaharuan. Para supervisor jangan merasa puas dengan cara-cara dan hasil yang sudah dicapai. Pengawas harus memiliki prakarsa untuk melakukan perbaikan, agar guru pun

²⁷ Diding Nurdin, *Kepemimpinan Mutu Pendidikan Konsep dan Aplikasi Menuju Kepemimpinan Sekolah Produktif*, PT Sarana Panca Karya Nusa, Bandung, 2009, hal. 118-119.

melakukan hal serupa. Ia tidak boleh membiarkan guru mengalami kejenuhan dalam pekerjaannya, karena mengajar adalah pekerjaan yang dinamis.

2) Perilaku supervisor

Perilaku supervisor tergantung pada pemahamannya mengenai tujuan pembinaan profesional. Jika dianalisis tingkat kualitas perilaku pembinaan berwujud: 1) memperhatikan, 2) mengerti dan memahami, 3) membantu dan membimbing, 4) memupuk evaluasi diri bagi perbaikan dan perkembangan, 5) memupuk rasa percaya diri dan, 6) memupuk dan mendorong bagi pengembangan inisiatif, kreativitas, dan pertumbuhan diri secara profesional.

Peran dan perilaku supervisi adalah untuk peningkatan mutu dan proses pembelajaran melalui proses pengamatan sampai dorongan supervisor untuk bekerja secara profesional.

e. Teknik-teknik Supervisi Pendidikan

Kepala sekolah sebagai supervisor dapat melakukan supervisi secara efektif antara lain melalui pelaksanaan diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.²⁸

- 1) Diskusi kelompok. Diskusi kelompok merupakan suatu kegiatan yang dilakukan bersama guru-guru dan bisa juga melibatkan tenaga administrasi, untuk memecahkan berbagai masalah di sekolah, dalam mencapai suatu keputusan. Banyak masalah yang dipecahkan dalam diskusi kelompok, seperti peningkatan kemampuan tenaga kependidikan, dan masalah-masalah hasil temuan kepala sekolah pada kegiatan observasi di dalam atau di luar kelas.

²⁸ *Ibid.*, hal. 119-120.

- 2) Kunjungan kelas. Kunjungan kelas dapat digunakan oleh kepala sekolah sebagai salah satu teknik untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung. Jika dilakukan secara berencana maka kunjungan tersebut bertujuan untuk dapat memperoleh gambaran tentang kegiatan belajar mengajar dikelas.
- 3) Pembicaraan individual. Teknik ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan mempertimbangkan aspek kolegial, saling menghormati, dan menghargai yang berlangsung selama proses pembicaraan dengan guru yang sedang dibina profesionalannya. Aspek individual lebih dikedepankan agar masalah yang akan dipecahkan tidak melebar kepada masalah lain.
- 4) Simulasi belajar. Teknik simulasi belajar dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Simulasi belajar memberikan pengalaman baru bagi guru dengan catatan guru harus siap untuk melakukan perubahan dengan pengakuan baru bagi guru dengan catatan guru harus untuk melakukan perubahan dengan pengalaman baru yang diperolehnya.

f. Pelaksanaan Supervisi Pendidikan

Kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan dalam pelaksanaan supervisi pendidikan ialah:²⁹

- 1) Membangkitkan dan merangsang semangat guru-guru dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- 2) Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan termasuk macam-macam media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran jalannya proses pembelajaran yang baik.

²⁹ Piter F. Oliva, *Supervision For Today's Schools*, Logman, New York, 1984. hal. 24 – 25.

- 3) Bersama guru berusaha mengembangkan mencari dan menggunakan metode-metode baru dalam proses pembelajaran yang lebih baik.
- 4) Membina kerjasama yang baik dan harmonis antara guru, murid dan pegawai sekolah lainnya.
- 5) Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru.

3. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Istilah motivasi berasal dari kata “*motif*”, yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam individu, yang menyebabkan individu tersebut dapat bertindak atau berbuat dengan cepat dan tepat. Motif tidak dapat dilihat secara langsung, akan tetapi dapat diamati melalui interpretasi terhadap tingkah laku individu, baik berupa rangsangan, dorongan, atau penyebab munculnya suatu aksi tertentu.³⁰

Kepala sekolah adalah seorang yang harus memiliki kemampuan untuk membangkitkan dan menggerakkan pendidik dan tenaga kependidikan kepada arah tujuan yang ingin diwujudkan sekolah. Kepala sekolah sebagai motivator memberikan kekuatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat, senang mengerjakannya, disiplin, tidak merasa terpaksa, dengan penuh tanggungjawab dalam melaksanakan fungsi dan peranannya di sekolah.³¹

Dikutip oleh E. Mulyasa dikemukakan bahwa supervisi adalah segala usaha pejabat dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya, untuk memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan guru-guru, menyeleksi dan

³⁰ Isbandi Rukminto Adi, *Psikologi, Pekerjaan Sosial dan Ilmu Kesejahteraan Sosial: Dasar-dasar Pemikiran*, Grafindo Persada, Jakarta, 1996, hal. 154.

³¹ Diding Nurdin, *Loc. Cit.* hal. 126.

merefisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode-metode mengajar serta evaluasi pengajaran.³²

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, dan pada umumnya diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Motivasi mempengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu.

Pendapat Wlodkowski yang dikutip oleh Prasetya Irawan dkk, menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menyebabkan atau menimbulkan perilaku tertentu, dan yang memberi arah dan ketahanan (*persistence*) pada tingkah laku tersebut.³³

Terence R. Mitchell dalam bukunya "*Motivation New Directions for Theory*", yang dikutip oleh Winardi mengatakan bahwa motivasi adalah mewakili proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, arahnya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke tujuan tertentu.³⁴

John Campbell dalam bukunya "*Managerial Behaviour Performance and Effectiveness*" yang dikutip oleh Winardi, mendefinisikan motivasi meliputi pengarahan perilaku, berkaitan dengan perilaku dan kinerja, pengarahan ke arah tujuan, faktor-faktor, psikologikal dan lingkungan, sebagai faktor-faktor yang penting.³⁵ Maslow mengatakan, motivasi ini sangat penting bagi seorang pemimpin yang harus memiliki kemampuan untuk memotivasi bawahannya, dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan bawahannya.³⁶

Menurut Gorton motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan, motivasi ini erat hubungannya dengan kerja atau

³² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2003, hal. 155.

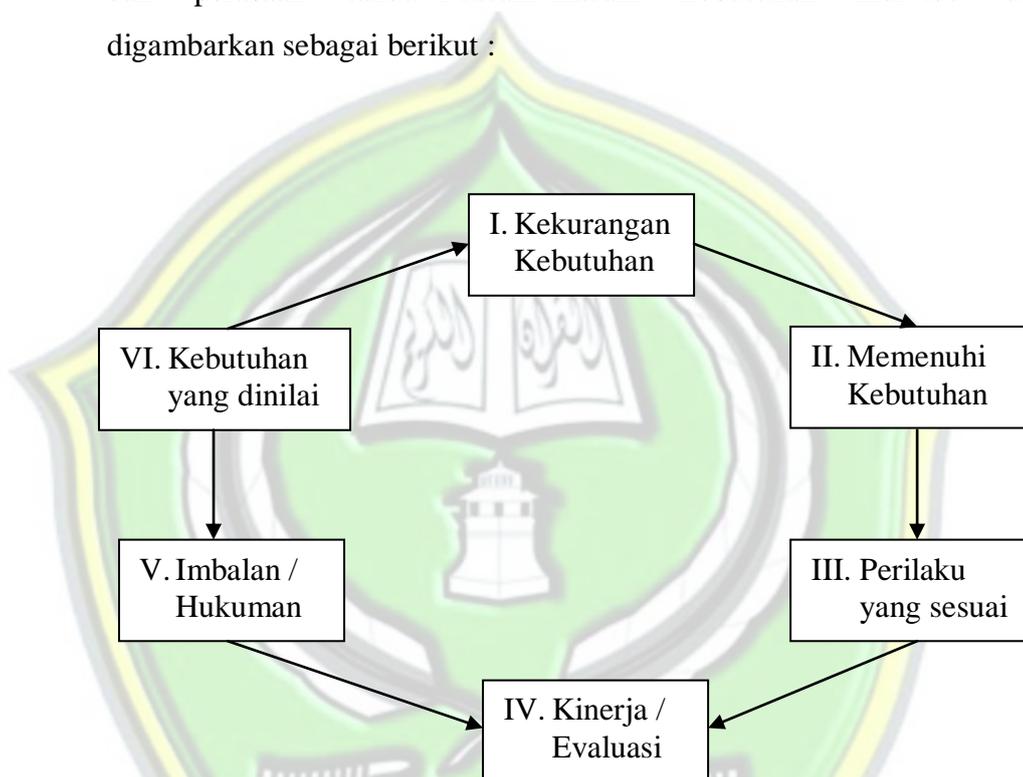
³³ Irawan Prasetya, *Teori Belajar, Motivasi, dan Keterampilan Mengajar*, Depdiknas, 2003, Jakarta, hal. 41.

³⁴ Winardi, *Asas-asas Manajemen*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2000, hal. 11.

³⁵ *Ibid.*, hal. 14.

³⁶ Irawan Prasetyo, *Op. Cit.*, hal. 12.

perilaku dari seorang guru.³⁷ Pendapat Gorton ini sesuai dengan pendapat Owens di atas. Para individu bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong yang ada dalam diri mereka sendiri, yang diwakili oleh istilah-istilah, keinginan-keinginan (*wants*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*) dan perasaan takut.³⁸ Macam-macam kebutuhan individu dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Proses Motivasi

Proses motivasi kerja diawali dengan rasa kekurangan kebutuhan, yang menggerakkan untuk mendapatkan sehingga timbul suatu proses pencarian. Kemudian orang memiliki rangkaian tindakan tertentu. Proses motivasi ini sebuah model inisial dari James C. Gibson dalam bukunya ”*Organizations Behaviour Structure-Process.*”³⁹

Dari uraian di atas maka yang dimaksud motivasi adalah dorongan seseorang dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik yang ditandai dengan beberapa indikator atau karakteristik yang menunjukkan motivasi,

³⁷ *Ibid.*, hal. 42.

³⁸ Winardi, *Op. Cit.*, hal. 7.

³⁹ *Ibid.*, hal. 23.

seperti perilaku, upaya, kerajinan, perhatian, kedisiplinan, ketekunan, dan lain-lain.

Kepala sekolah sebagai motivator memiliki tiga fungsi berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Fungsi tersebut yaitu:⁴⁰

- a. Sebagai pendorong. Kepala sekolah sebagai pendorong untuk menimbulkan perilaku atau suatu perbuatan pendidik dan tenaga kependidikan. Kekuatan kepala sekolah sebagai motivator akan mendorong timbul sesuatu perbuatan dan perilaku, seperti bekerja baik, rajin belajar, rajin menulis, membaca dan sebagainya.
- b. Sebagai pengarah. Kepala sekolah memiliki pengaruh dalam suatu kegiatan agar suatu tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Artinya kepala sekolah dengan kemampuan mengarahkan pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan suatu perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. Sebagai penggerak. Kepala sekolah memiliki kekuatan sebagai penggerak dalam mewujudkan suatu sekolah yang efektif. Kemampuan menggerakkan potensi pendidik dan tenaga kependidikan menjadi motivasi eksternal dalam meraih suatu visi dan misi sekolah yang telah dirumuskan bersama.

1) Prinsip – Prinsip Motivasi

Prinsip-prinsip yang menjadi arah dalam motivasi agar dapat menjadi kekuatan bagi pelaksanaan tugas pendidik dan tenaga kependidikan dapat dipaparkan sebagai berikut:⁴¹

Prinsip Kompetisi. Kompetisi adalah sebuah upaya untuk memberikan kesempatan kepada setiap pendidik dan tenaga kependidikan memperlihatkan seluruh kemampuannya dengan difasilitasi secara sehat dan benar. Prinsip kompetisi adalah persaingan dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki, prinsip lainnya bahwa dalam kompetisi itu

⁴⁰ Diding Nurdin, *Loc. Cit.* hal. 127.

⁴¹ *Ibid.*, hal. 129.

terkandung kejujuran dan keterbukaan. Pada dasarnya kepala sekolah harus mampu memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya bahkan tanpa kesalahan. Prinsip kompetisi yang sehat akan melahirkan suatu pekerjaan yang bermutu.

Prinsip Pemacu. Pemacu merupakan upaya dalam memberikan sebuah dorongan yang berupa tindakan positif sehingga pihak yang diberi motivasi menyegerakan melakukan tindakan tersebut. Prinsip pemacu ini diibaratkan sebagai pecut bagi seseorang yang kekurangan semangat sehingga dengan adanya pemacu ini semangatnya dalam melakukan sesuatu dapat meningkatkan dengan cepat bahkan drastis.

Prinsip ganjaran dan hukuman. Kepala sekolah yang menerapkan ganjaran dan hukuman akan memberikan rasa penghargaan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan yang rajin dan malas. *Prinsip kejelasan dan kedekatan tujuan.* Prinsip kejelasan dan kedekatan ini dimaksudkan bahwa apabila suatu pekerjaan sudah jelas dipahami maka akan memberikan dorongan tersendiri bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang mengerjakan tersebut. Sehingga tidak ada lagi yang meragukan pada saat pekerjaan itu berlangsung, karena apabila suatu pekerjaan belum dapat dipahami secara utuh akan mengurangi semangat untuk mengerjakannya. Kedekatan tujuan merupakan prinsip utama dalam sebuah pekerjaan, sebagaimana diketahui bahwa sebuah pekerjaan apapun namanya pasti memiliki tujuan dengan demikian dibutuhkan adanya kedekatan dan kepastian dengan tujuan yang hendak dicapai mulai dari substansi pekerjaan itu sampai pada durasi waktu yang harus ditempuh dengan kata lain prinsip ini harus efektif dan efisien.

Prinsip lingkungan yang kondusif. Lingkungan yang kondusif dapat memberikan motivasi bagi seseorang untuk bekerja. Dengan adanya lingkungan yang kondusif berarti suasana kerja secara umum sudah dapat berlangsung secara efektif dan efisien. *Prinsip keteladanan.* Keteladanan merupakan bentuk motivasi yang datang dari luar secara tidak langsung. Karena prinsip ini merupakan figur dari seseorang seperti dari atasan atau

pemimpin. Figur seorang pemimpin dapat meningkatkan semangat bawahan dalam bekerja karena ada rasa kagum yang timbul secara alami dari ikhlas dari bawahan.

2) Ciri-ciri Motivasi

Menurut Sardiman dalam buku interaksi dan motivasi belajar mengajar bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:⁴²

- 1) Tekun menghadapi tugas (dapat terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
- 4) Lebih senang bekerja sendiri.
- 5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis,berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
- 7) Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini.
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja, memiliki ciri-ciri tersebut di atas. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri tersebut, berarti orang itu memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik, kalau gurunya tekun melaksanakan pekerjaannya, ulet dalam memecahkan masalah dan hambatan secara mandiri. Guru yang produktif tidak akan terjebak pada suatu yang rutinitas. Selain itu, juga harus berani mempertahankan pendapatnya kalau memang yakin dan rasional. Bahkan peka dan *responsive* terhadap berbagai masalah umum dan berfikir bagaimana cara pemecahannya.

⁴² Sardiman AM, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2001, hal. 83.

3) Faktor-faktor Motivasi

Motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang guru untuk melakukan pekerjaannya secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik. Faktor-faktor tersebut antara lain:⁴³

- (1) Faktor intrinsik yaitu faktor-faktor yang timbul dari dirinya sendiri. indikator intrinsik yaitu:
 - (a) Keinginan untuk berprestasi. Prestasi yang ingin dicapai oleh guru yaitu sukses mengembangkan dan memajukan siswa yang akhirnya dapat mencapai keberhasilan dalam bidang akademik siswa.
 - (b) Keinginan untuk maju. Dengan semakin canggihnya teknologi pada saat ini, seorang guru dituntut dapat menguasai teknologi yang ada. Maju dalam hal ini adalah berhubungan dengan guru tersebut untuk naik pangkat dan dapat memberikan ilmu yang *up date* pada siswa melalui berbagai media, misalnya dengan internet.
 - (c) Pemberian tanggung jawab (*responsibility*). Seseorang jika dipercaya dan diberi tanggung jawab oleh atasannya maka akan memunculkan motivasi dari dalam dirinya untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya
- (2) Faktor ekstrinsik, yaitu faktor dari luar, disini seorang guru yang akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja. Indikator ekstrinsik yaitu:
 - (a) Pekerjaan itu sendiri atau pekerjaan guru tersebut Orang yang mencintai dan bangga akan pekerjaan yang dijalannya akan menimbulkan motivasi kerja serta dedikasi yang tinggi untuk senantiasa menjalankan tugasnya dengan ikhlas, tanpa beban dan menyenangkan.

⁴³ Karmidi. *Kontribusi Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMU Negeri di Kota Malang*, Universitas Negeri Malang, Malang, 2003, hal. 46-50.

- (b) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih, rapi dan nyaman akan membuat suasana menjadi menjadi lebih menyenangkan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan tersebut tentunya guru akan lebih bersemangat untuk datang ke sekolah. Lingkungan sekolah yang kondusif juga akan mampu menciptakan daya dorong bagi etos kerja pegawai. Guru akan merasa nyaman apabila situasi dan keadaan di sekolah kondusif. Hal ini akan menimbulkan motivasi dalam mengajar di sekolah tersebut.
- (c) Keamanan. Keamanan pekerjaan yang dimaksud adalah berhubungan dengan keamanan lingkungan sekolah tersebut. Keamanan dimana seseorang itu berada, dapat memunculkan motivasi diri karena keamanan adalah kebutuhan semua orang. Rasa aman ada dua macam yaitu rasa aman fisik dan psikologis. Rasa aman fisik meliputi misalnya adanya petugas sekolah (satpam), jaminan kesehatan (ASKES), jaminan masa depan dan hari tua dan lainlain. Rasa aman psikologis meliputi jaminan kerja jelas, dan aman di lingkungan kerja.
- (d) Gaji atau penghasilan. Gaji atau penghasilan yang layak merupakan faktor yang dominan dalam memotivasi seorang guru, karena besar kecilnya gaji dapat mempengaruhi kesejahteraan guru. Gaji memang banyak menarik perhatian orang karena memberi pengaruh terhadap kepuasan seseorang di luar pekerjaan. Gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang atas jasa yang diberikan baik berupa waktu, tenaga, keahlian dan keterampilan. Gaji dapat membuat seseorang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Alasan mengapa gaji dapat memotivasi seseorang dalam bekerja adalah karena gaji memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan (primer, sekunder, dan tersier).
- (e) Pengakuan dan penghargaan. Dengan adanya pengakuan dan penghargaan dari pemerintah maupun dari dari pihak lain, seorang guru akan merasa dihargai. Pemimpin (kepala sekolah) yang

mengakui bahwabawahan (guru) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan sekolah akan lebih mudah memotivasi kerjanya.

- (f) Kepercayaan melakukan pekerjaan. Seseorang guru yang memiliki kepercayaan diri terhadap pekerjaannya, akan lebih yakin dalam melaksanakan pekerjaan itu, sehingga dengan keyakinan dan kepercayaan diri tersebut akan berdampak pada motivasi kerja guru tersebut.
- (g) Kebijakan pimpinan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menciptakan motivasi kerja bagi para bawahannya, misalnya dalam hal absensi guru dan pelayanan dari pihak sekolah (TU) akan membuat guru lebih mudah untuk memperoleh berbagai kemudahan dalam belajar mengajar. Kebijakan pimpinan juga mencerminkan gaya kepemimpinan apa yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi.

Dapat disimpulkan oleh penulis bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah pertama, faktor intrinsik meliputi keinginan berprestasi, keinginan untuk maju dan pemberian tanggungjaab. Kedua, faktor ekstrinsik meliputi pekerjaan, lingkungan kerja, keamanan, gaji, pengakuan dan penghargaan, kepercayaan melakukan pekerjaan dan kebijakan pemimpin.

B. Motivasi Kerja Guru

1. Macam-Macam Teori Motivasi

Setelah penulis mengkaji masalah motivasi seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka selanjutnya penulis ingin menguraikan hal-hal yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam organisasi. Untuk mengupas lebih lanjut masalah pengaruh motivasi, maka penulis akan mengemukakan beberapa teori motivasi, yaitu sebagai berikut:

a. Teori Abaraham H.Maslow dan Aplikasinya.

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil – hasil pemikirannya

tertuang dalam bukunya yang berjudul “*Motivation and Personality*”. Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan.⁴⁴

Menurut Maslow, hierarki kebutuhan tersusun sebagaimana piramida yang tertata dalam lima tingkatan kebutuhan. Tingkatan piramida paling bawah menunjukkan kebutuhan manusia yang paling mendasar kemudian kemudian berurutan meningkat pada level piramida paling tinggi yang menunjukkan tingkat kebutuhan manusia yang tertinggi. Bila sebuah kebutuhan telah terpenuhi oleh seseorang, kebutuhan yang lebih tinggi segera menjadi kebutuhan baru yang harus dicapai.⁴⁵ Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi. Urutan motivasi yang paling rendah sampai ke motivasi yang paling tinggi.⁴⁶

Apabila semua kebutuhan ini terpenuhi secara substansial, kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan. Individu bergerak naik mengikuti anak – anak tangga hierarki.⁴⁷ Pemenuhan kebutuhan hidup manusia menurut hierarki kebutuhan Maslow dapat disebut dengan pemenuhan kebutuhan primer, kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier.

Hierarki kebutuhan Maslow dapat dilihat dalam skema berikut:

⁴⁴ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Bumi Aksara, Jakarta, 1990, hal. 287.

⁴⁵ Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, hal. 330.

⁴⁶ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 281.

⁴⁷ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2012, hal. 263.



Gambar 2. 2. Hirarkie Kebutuhan Maslow.

(1) Kebutuhan Fisiologikal (*Physiological Needs*).

Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan akan sandang, pangan, papan, istirahat, rekreasi, tidur, dan hubungan seks. Untuk memenuhi kebutuhan ini manusia biasanya berusaha keras untuk mencari rezeki.⁴⁸

Kebutuhan dasar, (*physiological need*) harus terpenuhi terlebih dahulu sebab kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar (*fundamental*) untuk dapat hidup.⁴⁹ Menurut penulis teori ini dapat diaplikasikan kepala madrasah dalam dunia pendidikan, dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Lembaga pendidikan dapat memenuhi kebutuhan guru dan siswa berdasarkan susunan hierarki kebutuhan Maslow, misalnya; sekolah menyediakan kantin yang bersih dan sehat, sekolah menyediakan seragam untuk guru dan siswa secara gratis, sekolah menyediakan ruangan kelas yang enak dan

⁴⁸ Husaini Usman, *Op Cit*, hal. 282.

⁴⁹ Didin Kurniadin & Imam Machli, *Op. Cit*, hal. 339.

nyaman, menyediakan toilet yang bersih dengan kapasitas yang memadai, sekolah menyediakan ruangan dan lahan untuk istirahat bagi guru dan siswa yang cukup, sekolah mengadakan acara rekreasi setiap tahun.

(2) Kebutuhan Keselamatan (*Safety Needs, Security Needs*)

Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman. Contoh kebutuhan ini antara lain menabung, mendapat tunjangan pensiun, memiliki asuransi, memasang pagar, teralis pintu dan jendela.⁵⁰

Beberapa siswa akan mengalami kesulitan mengerjakan tugas dengan gangguan di dekatnya (misalnya, gerakan dan kebisingan). Guru dapat bertemu dengan orang tua untuk menilai apakah kondisi rumah mereka mengganggu aktifitas belajar. Gangguan di rumah dapat mengakibatkan keinginan untuk lebih aman dalam belajar tidak terpenuhi. Guru dapat mendorong orang tua agar menyediakan lingkungan rumah yang menguntungkan untuk belajar, memastikan tidak ada gangguan di kelas dan mengajar siswa keterampilan untuk mengatasi gangguan-gangguan tersebut (misalnya, bagaimana untuk berkonsentrasi dan memperhatikan kegiatan – kegiatan akademik).⁵¹

Menurut penulis teori ini dapat diaplikasikan Kepala madrasah dalam dunia pendidikan dan diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja guru, misalnya; sekolah mengadakan gerakan menabung bagi guru dan siswa, sekolah / pemerintah memberi tunjangan pensiun untuk hari tua, sekolah mengasuransikan semua warga sekolah dan

⁵⁰ Husaini Usman, *Op. Cit*, hal. 282.

⁵¹ Dale. H. Schunk. *Learning Theories : An Educational Perpective. Fifth Edition. Pearson International Edition*. 2009, hal. 2009.

bangunan demi keselamatannya, sekolah membuat pagar keliling untuk melindungi sarana dan prasarana serta warga sekolah, sekolah membuat teralis pintu serta jendela untuk kenyamanan di dalam kelas, dan sikap guru yang menyenangkan serta adil terhadap semua siswa, dan menanamkan tingkah laku yang positif.

(3) Kebutuhan Berkelompok (*Social Needs, love Needs, belonging needs, affection needs*)

Setelah kebutuhan keselamatan atau rasa aman terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta ingin memiliki dan dimiliki. Contoh kebutuhan ini antara lain membina keluarga, bersahabat, bergaul, bercinta, menikah dan mempunyai anak, bekerja sama, menjadi anggota organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan ini, manusia biasanya berdoa dan berusaha untuk memenuhinya.⁵²

Beberapa sekolah tinggi memiliki masalah dengan kekerasan dan tekanan yang berhubungan dengan perilaku geng. Jika siswa takut bahwa mungkin secara fisik mereka dirugikan atau sering harus berurusan dengan tekanan untuk bergabung dengan geng, berkonsentrasi pada tugas akademik, mungkin guru atau administrator mempertimbangkan bekerjasama dengan siswa, orang tua, lembaga masyarakat dan aparat penegak hukum untuk mengembangkan strategi yang efektif untuk menghilangkan masalah keamanan. Isu – isu ini harus diatasi untuk membuat *atmosphere* yang kondusif untuk

⁵² Husaini Usman, *Op. Cit.*, hal. 283.

belajar. Guru harus menyediakan kegiatan yang dapat siswa selesaikan dengan sukses.⁵³

Menurut penulis teori ini bisa diaplikasikan oleh kepala madrasah dalam dunia pendidikan, dan diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja guru, misalnya (a) Hubungan Guru dengan Guru. Sekolah membentuk arisan bersama, sekolah mengadakan jamaah pengajian dan para guru ikut menjadi anggota PGRI (b) Hubungan Guru dengan siswa. Sekolah mengadakan pelajaran ekstra kurikuler yang beragam, sekolah mengadakan kegiatan *study tour* dan guru menampilkan ciri – ciri kepribadian yang empatik misalnya, peduli terhadap siswa, sabar, adil, dan terbuka serta dapat menjadi pendengar yang baik. (c) Hubungan siswa dengan siswa. Sekolah dapat menyelenggarakan *class meeting*, sekolah menyelenggarakan berbagai forum seperti olahraga atau kesenian dan sekolah mengembangkan diskusi kelas dan tutor sebaya.

(4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs, Egoistic Needs*)

Setelah kebutuhan berkelompok terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan penghargaan atau ingin berprestasi. Contoh kebutuhan ini antara lain ingin mendapat ucapan terima kasih, ucapan selamat jika berjumpa, menunjukkan rasa hormat, mendapatkan penghormatan (hadiah), menjadi legislatif, menjadi pejabat (mendapat kekuasaan), menjadi pahlawan, mendapat ijazah, status simbol dan promosi.

Untuk memenuhi kebutuhan ini, manusia biasanya berdoa minta ditinggikan derajatnya melalui shalat tahajud

⁵³ Dale. H. Schunk. *Op.Cit*, hal. 2009.

dan berusaha untuk memenuhi aturan, seperti jika ingin dihargai orang lain, maka kita harus menghargai orang lain.⁵⁴

Menurut penulis teori ini dapat diaplikasikan oleh kepala madrasah dalam dunia pendidikan dan diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja guru. Sekolah menerapkan aturan 3 S (salam, sapa, senyum), sekolah memberi kebebasan kepada para guru untuk menjadi legislatif dan pejabat lain, sekolah memberi ijin para guru untuk melanjutkan sekolah yang lebih tinggi dan sekolah harus mau mempromosikan guru yang berprestasi untuk menduduki jabatanyang lebih tinggi.

(5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self - actualization Needs, Self-Realization Needs, Self - fulfillment Need, Sel f- expression Needs*)

Setelah kebutuhan penghargaan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestis. Contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif , ingin mencari taraf hidup yang serba sempurna atau derajat yang setinggi - tingginya, melakukan pekerjaan yang kreatif (menulis buku dan artikel), ingin pekerjaan yang menantang. Untuk memenuhi kebutuhan ini, manusia biasanya berdoa dan berusaha untuk memenuhinya.⁵⁵

⁵⁴ Husaini Usman, *Op. Cit*, hal. 284.

⁵⁵ Husaini Usman, *Op. Cit*, hal. 284.

Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*) yaitu kebutuhan untuk berkembang dan mencapai prestasi penuh individu. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan puncak.⁵⁶

Menurut penulis teori ini dapat diaplikasikan oleh kepala madrasah dalam dunia pendidikan dan diharapkan dapat menumbuhkan rasa motivasi kerja guru. Seperti sekolah dapat menyediakan fasilitas mobil sekolah, sekolah dapat menyediakan fasilitas untuk mimbar bebas dan aktualisasi diri, sekolah menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap dan serba modern.

b. Teori X dan Y Douglas McGregor dan Aplikasinya

Teori X dan Y dikembangkan oleh McGregor atas dasar karakteristik manusia merupakan anggota organisasi dalam hubungannya dengan penampilan organisasi secara keseluruhan dan penampilan individu dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Teori McGregor berasumsi bahwa kedua teori X dan Y adalah berbeda.⁵⁷

(1) Teori X

Teori X ini yang menyatakan (a) Bila pegawai tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan tindakan agar dapat mencapai tujuan organisasi, (b) Pada dasarnya, para pegawai tidak senang bekerja dan bila mungkin mereka akan mengelak, (c) Pada dasarnya, pegawai akan mengelak dari tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu, (d) Kebanyakan para pegawai akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan di atas kebutuhan yang lain

⁵⁶ Didin Kurniadin & Imam Machali. *Op.Cit*, hal. 330-340.

⁵⁷ Husaini Usman, *Op. Cit*, hal. 287.

dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisinya untuk maju.⁵⁸

(2) Teori Y.

Teori Y menyatakan (a) Para pegawai memandang kegiatan bekerja sebagai suatu kebutuhan, hal yang alamiah, seperti halnya bermain dan beristirahat, (b) Para pegawai berusaha melakukan tugas tanpa diperintah, tanpa diarahkan, dan berusaha mengendalikan diri. (c) Pada umumnya, para pegawai akan menerima tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan, (d) Para pegawai akan menunjukkan kreativitasnya. Oleh karena itu, pencapaian tujuan lembaga adalah tanggung jawab mereka juga, bukan semata-mata tanggung jawab pimpinan.⁵⁹

Implementasi teori ini di lapangan adalah bahwa untuk memotivasi karyawan dengan tipe X, akan lebih berhasil menggunakan motivasi yang bersifat negatif, yaitu dengan memberikan imbalan disertai dengan ancaman. Sedangkan karyawan dengan tipe Y, bentuk pemberian motivasi positif, berupa pujian atau penghargaan akan merupakan senjata yang ampuh untuk meningkatkan kinerjanya.⁶⁰

Menurut penulis, teori X dan Y dapat diaplikasikan oleh kepala madrasah dalam dunia pendidikan, dan diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja guru misalnya; Kepala Sekolah dalam menyikapi karakter guru yang berbeda - beda dan rasa tanggung jawab yang berbeda pula. Maka kepala sekolah harus mengambil tindakan yang tegas kepada guru yang memiliki perilaku seperti teori X, bahwa guru harus terus diawasi, diberi tugas - tugas yang jelas, menetapkan imbalan atau hukuman, dan diberi peringatan

⁵⁸ Didin Kurniadin & Imam Machali, *Op.Cit*, hal. 341.

⁵⁹ Didin Kurniadin & Imam Machali, *Loc.Cit*, hal. 341.

⁶⁰ *Ibid*, hal.342.

serta diarahkan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh lembaga. Berbeda dengan guru yang memiliki perilaku seperti teori Y. Mereka mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, dapat dipercaya, memiliki kemampuan, kreatif, dan mempunyai imajinasi yang tinggi serta pandai. Mereka tidak perlu terlalu diawasi secara ketat layaknya teori X, karena mereka mampu bekerja sesuai visi, misi, dan tujuan pendidikan. Hal ini dapat menumbuhkan motivasi mengajar guru.

c. Teori Murray

Teori kebutuhan Murray berasumsi bahwa manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang memotivasinya untuk berbuat. Kebutuhan-kebutuhan manusia itu menurut Murray antara lain (a) pencapaian hasil kerja, (b) afiliasi, (c) agresi, (d) otonomi, (e) pamer, (f) kata hati, (g) memelihara hubungan baik, (h) memerintah (berkuasa), (i) kekuatan dan (j) pengertian. Kebutuhan yang disampaikan Murray tersebut bersifat kategorisasi saja. Sebenarnya kebutuhan manusia itu sangat banyak, kompleks dan tidak terbatas.⁶¹

d. Teori Ekspektasi dari Lewin dan Vroom

Teori ekspektasi (harapan) dikembangkan oleh Lewin dan diterapkan oleh Vroom secara khusus dalam praktik memotivasi. Teori Ekspektasi ini mempunyai asumsi (a) manusia biasanya meletakkan nilai kepada sesuatu yang diharapkan dari karyanya. Oleh sebab itu, manusia mempunyai urutan kesenangan (*preference*) di antara sejumlah hasil yang ia harapkan, (b) suatu usaha untuk menjelaskan motivasi yang terdapat pada seseorang selain harus mempertimbangkan hasil yang dicapai, ia juga mempertimbangkan

⁶¹ Husaini Usman, *Op. Cit.*, hal. 286.

keyakinan orang tersebut bahwa yang dikerjakan memberikan sumbangan terhadap tercapainya tujuan yang diharapkannya.⁶²

Berdasarkan asumsi-asumsi diatas, Vroom mengembangkan suatu teori motivasi, yaitu intensitas motif seseorang untuk melakukan sesuatu adalah fungsi nilai atau kegunaan dari setiap hasil yang mungkin dapat dicapai denha persepsi kegunaan suatu tindakan dalam upaya mencapai hasil tersebut. Vroom menjelaskan bahwa motivasi adalah hasil dari tiga faktor yaitu valensi, harapan, instrumentasi. Rumusnya sebagai berikut;

$$\text{Motivasi} = \text{valensi} \times \text{harapan} \times \text{instrumentasi}$$

Valensi adalah kekuatan preferensi seseorang untuk memperoleh imbalan. Valensi merupakan ungkapan seseorang untuk mencapai tujuan. Valensi setiap orang tidak sama tergantung pengalaman masing-masing. Valensi imbalan sangat dipengaruhi oleh usia, pendidikan, pengalaman, dan jenis pekerjaan. Valensi ialah kekuatan preferensi seseorang untuk memperoleh imbalan. Valensi merupakan ungkapan seseorang untuk mencapai tujuan. Valensi setiap orang tidak sama tergantung pengalaman masing-masing. Valensi imbalan sangat dipengaruhi oleh usia, pendidikan, pengalaman, dan jenis pekerjaan. Valensi mempunyai jenjang. Apabila seseorang tidak menaruh perhatian kepada valensi maka valensinya 0 (nol). Apabila menghindari valensi nilainya -1 dan apabila sangat menginginkan valensi yang besar nilainya 1.⁶³

Harapan ialah kadar kekuatan keyakinan bahwa usaha kerja akan menghasilkan penyelesaian tugas. Harapan dinyatakan sebagai kemungkinan prestasi kerja seseorang terhadap usaha kerja yang telah dilakukannya. Seperti halnya dengan valensi, harapan pun memiliki jenjang. Jika harapannya kecil atau rendah maka nilainya 0, sebaliknya, jika harapannya tinggi maka nilainya 1. Instrumentasi ialah

⁶² *Ibid.*, hal. 288.

⁶³ *Ibid.*, hal. 289.

keyakinan seseorang bahwa ia akan memperoleh imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikannya. Seperti halnya dengan valensi dan harapan, instrumentasi pun memiliki jenjang. Jika instrumentasinya kecil atau rendah maka nilainya 0. Sebaliknya, jika instrumentasinya tinggi maka nilainya 1.

Jika kita menghubungkan dengan peran kepala madrasah dengan model harapan, berarti untuk memotivasi guru digunakan dua cara; *pertama*, mengetahui dan berusaha memengaruhi persepsi guru tentang valensi imbalan dan kemungkinan memperolehnya, *kedua*, memperkuat nilai aktual imbalan dan kaitannya antara upaya, prestasi dan imbalan.

e. Teori Kebutuhan (*Theory of Needs*) dari David McClelland

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. Teori ini memfokuskan kepada tiga hal yaitu:⁶⁴

- (1) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for Achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- (2) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for Power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
- (3) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

⁶⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*, Jilid II, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010, Cet. 3, hal. 840.

f. Teori ERG (*Existence, Related, Growth*) oleh Alderfer (1972)

Alderfer lebih menekankan kebutuhan yang berkelanjutan dari pada kebutuhan utama dengan tingkat hierarkhis atau dua faktor. Menurut teori ini, latar belakang orang atau lingkungan budaya mungkin menyatakan bahwa kebutuhan akan hubungan lebih diutamakan melebihi kebutuhan hidup yang belum terpenuhi, dan bahwa semakin terpuasnya kebutuhan perkembangan, semakin meningkat juga intensitas kebutuhan tersebut. Teori ERG ini merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan, yaitu:⁶⁵

- (1) *Existence Needs*, yaitu kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan, kondisi kerja yang baik.
- (2) *Related Needs*, yaitu kebutuhan interpersonal (kepuasan) dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- (3) *Growth Needs*, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan keamanan dan kecakapan pegawai.

2. Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan uraian mengenai teori-teori motivasi maka dapat dipahami bahwa untuk mendorong guru dalam melaksanakan KBM dengan baik maka dua faktor motivasi harus diperhatikan, baik itu faktor *higiene* atau penyebab maupun faktor motivator atau pendorong. Dalam mendorong guru untuk bekerja atau melaksanakan KBM tidak cukup hanya faktor motivator saja yang diperhatikan, tetapi faktor penyehat juga sangat penting dalam usaha mendorong guru dalam melaksanakan KBM.

Kedua faktor tersebut tidak dapat dipisahkan, karena ada guru tertentu justru faktor motivator bukan merupakan faktor pendorong. Sebaiknya item-item yang dirancang untuk faktor penyehat bagi guru-guru tertentu bukan merupakan faktor penyehat, melainkan justru sebagai

⁶⁵ Harbani Pasolong, *Op. Cit.*, hal. 145.

faktor pendorong. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Davies bahwa item-item yang dirancang untuk faktor-faktor pendorong (*motivation factors*) bagi orang-orang tertentu belum tentu merupakan faktor pendorong, sebaliknya item-item yang dirancang untuk faktor penyehat (*hygiene factors*) untuk golongan tertentu bukan merupakan faktor penyehat tetapi menjadi faktor pendorong.

Faktor pendorong (*motivation factors*) agar terdapat sifat positif pada para bawahannya ada lima faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru yaitu; *pertama, achievement* keberhasilan pelaksanaan, *kedua, recognition* (pengakuan), *ketiga, the work it self* (pekerjaan itu sendiri), *keempat, responsibilities* (tanggung jawab), *kelima, advancement* (pengembangan).⁶⁶

Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi. Urutan motivasi yang paling rendah sampai ke motivasi yang paling tinggi.⁶⁷ Lima hirarki kebutuhan Maslow yaitu Kebutuhan Fisiologikal (*Physiological Needs*), Kebutuhan Keselamatan (*Safety Needs, Security Needs*), Kebutuhan Berkelompok (*Social Needs, love Needs, belonging needs, affection needs*), Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs, Egoistic Needs*), Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization Needs, Self-Realization Needs, Self-fulfillment Need, Self-expression Needs*).

McClelland mengelompokkan 3 kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja seseorang yaitu: kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi.⁶⁸ Dari definisi-definisi di atas dapat dirumuskan bahwa motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan

⁶⁶ Muwahid Shulhan, *Op. Cit.* hal. 85-86.

⁶⁷ Husaini Usman, *Loc. Cit.*, hal. 281.

⁶⁸ Muwahid Shulhan, *Op. Cit.* hal. 77.

yang ditetapkan dalam tujuan pendidikan. Jika guru mempunyai motivasi kerja tinggi, maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi yang tinggi, sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan pendidikan yang ingin dicapai.

Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah pertama, faktor *instrinsik* meliputi keinginan berprestasi, keinginan untuk maju dan pemberian tanggungjawab. Kedua, faktor *ekstrinsik* meliputi pekerjaan, lingkungan kerja, keamanan, gaji, pengakuan dan penghargaan, kepercayaan melakukan pekerjaan dan kebijakan pemimpin.

C. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Madrasah

Supervise dan motivasi mempunyai hubungan sangat erat dengan motivasi kerja guru disuatu madrasah. Ini disebabkan karena ketiga komponen merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Ini bisa dilihat dari supervise itu sendiri dalam kaitannya dengan motivasi dan akhirnya berdampak pada motivasi kerja guru secara signifikan.⁶⁹

Untuk menimbulkan keterkaitan ketiga komponen maka membutuhkan pendekatan, pendekatan itu dapat berupa:

1. Pendekatan humanistic

Pendekatan ini timbul dari keyakinan bahwa guru tidak diperlakukan sebagai alat semata-mata untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar. Guru bukan masukan mekanistik dalam proses pembinaan, guru mengalami perkembangan secara terus menerus dan program supervise harus dirancang untuk mengikuti pola perkembangan itu.

Kaitannya dengan tugas supervise itu sendiri harus melakukan sebuah pendekatan yaitu berupa motivasi. Sebab motivasi itu akan

⁶⁹ Soetjipto, *Profresi Keguruan*, PT Asdi Mahasatya, Jakarta, 2004, hal. 242-244.

memunculkan semangat untuk melakukan perubahan. Motivasi itu bisa berupa motivasi fisiologis berasal dari dalam diri guru merasa bahwa harus belajar guna meningkatkan kinerja proses mengajarnya.

Tahap-tahap supervise untuk memberikan motivasi terhadap seorang guru yaitu:⁷⁰

a. Pembicaraan awal

Dalam pembicaraan awal supervisor memancing apakah dalam mengajar guru menemui kesulitan. Kalau ada kesulitan maka supervisor harus mampu memberikan masukan untuk guru tersebut. Secara otomatis masukan itu akan diperhatikan dan dipelajari guna memberikan pelayanan pembelajaran kepada siswa itu.

b. Observasi

Dalam observasi supervisor masuk kedalam kelas untuk duduk dibelakang kelas untuk mengabil catatan. Catatan itu berguna untuk memberikan gambaran awal tentang permasalahan yang dihadapi seorang guru sehingga bisa diketemukan problem solving yang tepat untuk mengatasi kelas tersebut.

c. Analisis interpretasi

Maksudnya adalah seorang supervesor menganalisa apa yang menjadi kendala dalam pembelajaran yang dilakukan oleh seorang guru. Seorang supervisor sudah mempunyai solusi atas apa yang menjadi kendala sehingga jika dimintai pendapat atau pemberian solusi atas permasalahan itu bisa menjawab. Jawaban itu bisa menjadikan perubahan kinerja pada seorang guru dalam memberikan pelayanan pembelajaran.

d. Pembicaraan akhir

Ini dimaksudkan untuk membicarakan apa yang sudah dicapai guru dan menjawab pertanyaan yang dibutuhkan seorang guru.

⁷⁰ *Ibid.* hal. 251 – 256.

e. Laporan

Laporan ini disampaikan secara deskriptif dengan tujuan untuk bahan perbaikan kinerja yang lebih baik.

2. Pendekatan Profesionalisme

Pendekatan ini menunjukkan pada fungsi utama guru yang melaksanakan pengajaran secara profesional. Ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru.

Dibawah ini adalah teknik pemberian supervise dan motivasi melalui pendekatan professional:

- a) Penataran yang diberikan kepada guru dan kepala sekolah. Isi penataran meliputi; (1) metode umum tentang pemanfaatan waktu belajar, perbedaan individual siswa, belajar aktif, belajar kelompok, teknik bertanya dan umpan balik, (2) pengalaman lapangan dalam menerapkan metode umum dan metode khusus, (3) pembinaan profesional.
- b) Penggugusan merupakan teknik pembinaan yang merupakan kelanjutan system penataran.
- c) KKG (Kelompok Kerja Guru), KKKS (Kelompok Kerja Kepala Sekolah), KKPS (Kelompok Kerja Pengawas Sekolah) dan PKG (Pusat Kegiatan Guru) dipergunakan sebagai wadah pengorganisasian dan pembinaan guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah untuk melakukan kegiatan peningkatan kualitas pengajaran.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Supadi, *Pengaruh Supervisi dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru MTs. Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Pelajaran 2011/2012*, dengan hasil uji hipotesis pengaruh supervisi dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Roudlotusysyuban Tawangrejo Winong Pati tahun pelajaran 2011/2012 terdapat korelasi. Hal ini terbukti dari hasil yang

diperoleh nilai uji F (simultan) sebesar 5,981, F tabel sebesar 3,32 dengan tingkat probabilitas 0,007. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.005, karena F hitung lebih besar dari F tabel ($5,981 > 3,32$), artinya benar-benar ada pengaruh supervisi dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Roudlotussyuban Tawangrejo Winong Pati tahun pelajaran 2011/2012. Maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,554. Dari hasil perhitungan diperoleh, besarnya koefisien determinasi (R) sebesar 0,256 atau 25,60%. Hal ini berarti pengaruh supervisi dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Roudlotussyuban Tawangrejo Winong Pati tahun pelajaran 2011/2012 sebesar 25,60%, sedang sisanya $100\% - 25,60\% = 74,40\%$ yang merupakan pengaruh variabel lain yang belum diteliti oleh penulis.

Anita Juniarti, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN Malang II Batu*, hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik regresi linier berganda bahwa sumbangan efektif penelitian sebesar ($0.728 \times 100\% = 72,8\%$) yang artinya 72,8 % motivasi kerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah sedangkan sisanya yaitu 27,2% dipengaruhi oleh factor lain diluar pembahasan dari penelitian ini. Dan berdasarkan data yang terkumpul dan analisis didapatkan hasil yang signifikan (44.662 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$) artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka motivasi kerja semakin baik.

Listiana Kusuma Wardani, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal*, Hasil penelitian variabel kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kota Tegal, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Tegal serta kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Tegal melalui kepuasan kerja.

E. Kerangka Berfikir

Bagan 2.3
Kerangka Berfikir



Peran kepemimpinan adalah sebagai supervisor dan motivator. Dalam hal ini yang sebagai pemimpin di sekolah adalah kepala sekolah MI Roudlotusysyubban Winong Pati dengan cara kemitraan dengan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan prosedur atau tata tertib yang sudah disepakati bersama yaitu sesuai visi misi madrasah.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan semua guru. Mulai dari Kebutuhan Fisiologikal (*Physiological Needs*), Kebutuhan Keselamatan (*Safety Needs, Security Needs*), Kebutuhan Berkelompok (*Social Needs, love Needs, belonging needs, affection needs*), Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs, Egoistic Needs*, sampai Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self - actualization Needs, Self-Realization Needs, Self - fulfillment Need, Self- expression Needs*). Kelima kebutuhan itu jika dapat terpenuhi dengan baik maka akan menghasilkan keprofesionalan serta kepuasan kerja bagi para pemangku kepentingan di MI Roudlotusysyubban terutama guru dan siswa .

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian lapangan (*field Research*) yang bersifat analisis yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis tentang keadaan objek sebenarnya.¹ Objek yang diteliti adalah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.

2. Pendekatan Penelitian

Dikutip oleh Lexy J. Moeleong, Bogdan dan Taylor mendefinisikan “Metodologi Kualitatif” sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka, pendekatan ini, diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi, dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari sesuatu keutuhan.²

Data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Hal itu disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti.³ Dalam hal ini penulis menggunakan pendekatan Kualitatif dengan mengambil lapangan MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Pelajaran 2014/2015.

¹ Hadawi Nawawi, dkk, *Penelitian Terapan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1996, hal. 176.

² Lexy J. Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006, hal. 4.

³ *Ibid.* Hal. 11.

B. Sumber Data

Data adalah hasil pencatatan penelitian.⁴ Sumber data yang penulis peroleh dalam penelitian ini adalah:

1. Sumber data primer

Sumber Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁵ Sumber data primer peneliti peroleh dari kegiatan observasi dan wawancara. Observasi peneliti gunakan untuk mengamati Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah yang berada di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati. Sedangkan wawancara peneliti lakukan secara mendalam (*in depth interview*) kepada para informan, yaitu: kepala madrasah, dan tenaga pendidik.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.⁶ Sumber data sekunder peneliti peroleh dari dokumentasi MI Roudlotusysyubban Winong Pati, seperti sejarah berdirinya Madrasah Ibtidaiyyah Roudlotusysyubban Kecamatan Winong Kabupaten Pati, Visi dan misi, jumlah guru, karyawan, dan siswa MI Roudlotusysyubban Winong Pati, struktur organisasi MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari suatu penelitian merupakan bagian yang sangat penting dari penelitian itu sendiri. Dalam penelitian kualitatif ciri utama dari pengumpulan datanya adalah orang sebagai alat yang mengumpulkan data yang diinginkan.⁷ Untuk mengumpulkan data yang

⁴ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2002, hal. 21.

⁵ Lexy J. Moeleong, *Op. Cit.*, hal. 157.

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2006, hal. 309.

⁷ Lexy J Moleong, *Op. Cit.*, hal. 91.

relevan dengan penelitian, penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode Interview atau Wawancara

Metode interview adalah metode pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penyelidikan.⁸

Metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi tentang visi, misi, tata tertib, kode etik, MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati. Dalam pelaksanaannya, penulis terlebih dahulu menyampaikan beberapa pertanyaan yang akan diajukan kepada informan untuk memperoleh informasi yang akan dibutuhkan.

Wawancara adalah metode yang dilakukan melalui dialog secara langsung antara pewawancara (*interviewer*) dengan terwawancara (*interviewee*) untuk memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan. Peneliti sebagai interviewer melakukan wawancara kepada kepala madrasah, dan tenaga pendidik.

2. Observasi

Metode observasi dapat diartikan sebagai pengamatan secara sistematis tentang fenomena yang diselidiki. Sedangkan menurut Koentjoroningrat observasi adalah pengumpulan data mengenai kenyataan yang hendak dipelajari dengan menggunakan pengamatan.⁹

Metode ini dimaksudkan untuk memperoleh data tentang gambaran umum dan Administrasi Madrasah untuk mengamati secara langsung Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Motivasi kerja guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.

3. Dokumentasi

Adalah sekumpulan data verbal yang berbentuk tulisan, artifact, foto, dan sebagainya. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data

⁸ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1984, hal. 193.

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Rineka Cipta, Jakarta, 1992, hal. 20.

tentang sejarah berdirinya MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, Visi dan misi, jumlah guru, karyawan, dan siswa, di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.

D. Uji Keabsahan Data

1. Uji Kredibilitas Data

Trianggulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber yang telah ada.¹⁰ Dengan demikian terdapat trianggulasi sumber, trianggulasi teknik pengumpulan data dan waktu.

a. Trianggulasi Sumber

Trianggulasi Sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh untuk menguji kredibilitas data peran Kepemimpinan kepala Madrasah serta motivasi kerja Guru MI Roudlotusysyubban.

Data dari sumber tersebut tidak bisa dirata-rata seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dianalisis, dikategorikan, mana pandangan yang sama dan yang berbeda dan mana spesifik dari sumber data tersebut.

b. Trianggulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat nara sumber masih segar, belum banyak masalah akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2006, hal. 330.

berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.

c. Trianggulasi Teknik

Trianggulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, questioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, mendapatkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain untuk memastikan data mana yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar karena sudut pandang yang berbeda-beda.

2. **Transferabilitas** yaitu sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain, hal ini diserahkan kepada pemakai. Oleh karena itu, supaya orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya.¹¹ Transferabilitas dari hasil penelitian ini kemungkinan dapat ditrapkannya hasil temuan tentang manajemen tenaga pengajar pada situasi lain dengan mengadakan penyesuaian tanpa mengabaikan asumsi-asumsi yang mendasarinya.
3. **Dependability** disebut realibilitas. Suatu penelitian yang reabel adalah apabila orang lain dapat mengulangi/mereplikasi proses penelitian tersebut. Uji dependability dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.
4. **Konfirmability** disebut dengan uji objektivitas penelitian. Penelitian dikatakan objektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Menguji konfirmability berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses

¹¹ *Ibid.* hal. 376-377.

penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar confirmability.

E. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan. Nasution sebagaimana dikutip Sugiyono menyatakan analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Analisis data menjadi pegangan bagi penelittian selanjutnya samapai jika mungkin teori yang *grounded* namun dalam penelitian kualitatif analisis data lebih difokuskan selam proses dilapangan bersamaan dengan pengumpulan data.¹²

Setelah proses pengumpulan data dilakukan, proses selanjutnya adalah melakukan analisis data. Analisis atau penafsiran data merupakan proses mencari, menyusun dan mengatur secara sistematis catatan temuan penelitian melalui pengamatan dan wawancara dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang fokus yang dikaji dan menjadikan sebagai temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, mereduksi, dan menyajikannya.¹³

Analisis data merupakan proses mencari dan mengatur secara sitematis transkrip wawancara, hasil observasi, dokumentasi dan catatan lapangan serta bahan-bahan lain yang dipahami oleh peneliti. Kegiatan analisis data dilakukan dengan menelaah data, menata data, membagi menjadi satuan-satuan yang dapat dikelola, mensintesis, mencari pola, menemukan apa yang bermakna dan apa yang diteliti dan dilaporkan secara sistematis.

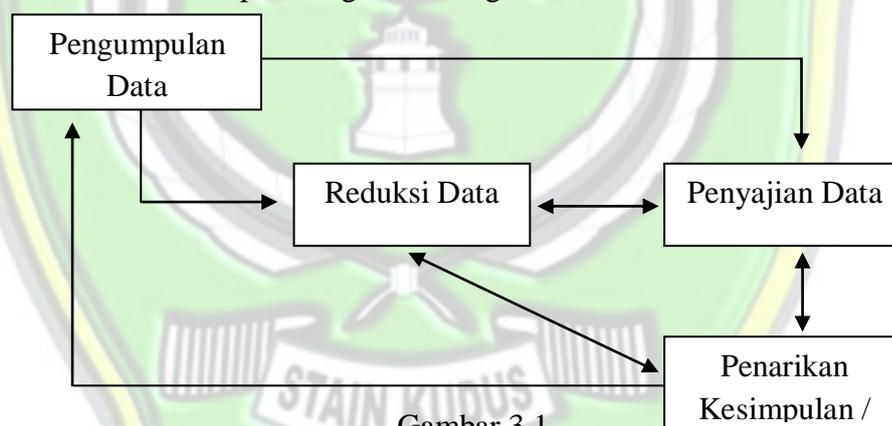
Data itu sendiri terdiri dari deskripsi-deskripsi yang rinci mengenai situasi, peristiwa, orang, interaksi, dan perilaku. Dengan kata lain data merupakan deskripsi dari pernyataan-pernyataan seseorang tentang perspektif

¹² *Ibid*, hal. 336.

¹³ Thohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hal. 141.

pengalaman suatu hal, sikap, keyakinan, dan pikirannya serta petikan-petikan isi dokumen yang berkaitan dengan suatu program.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Dalam Model Miles and Huberman Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing & verifying*.¹⁴ Teknik analisis data model interaktif tersebut dapat dibagangkan sebagai berikut:



Gambar 3.1.

Teknik Analisis Data Model Interaktif

Penelitian menggunakan model analisis interaktif yang mencakup tiga komponen yang saling berkaitan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan konseptualisasi, kategorisasi, dan deskripsi dikembangkan atas dasar kejadian (*incidence*) yang diperoleh ketika di lapangan. Karenanya antara kegiatan pengumpulan data dan analisis data menjadi satu kesatuan yang tidak mungkin dipisahkan, keduanya berlangsung

¹⁴ Sugiyono, *Op.Cit.* Hal. 337.

simultan, dan serempak. Proses analisis data di sini terbagi menjadi tiga komponen, antara lain sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Mereduksi 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 lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila tidak diperlukan.

Dalam mereduksi data setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan pada penelitian kualitatif adalah pada temuan. Oleh karena itu, kalau peneliti dalam melakukan penelitian, menemukan segala sesuatu yang dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki pola, justru itulah yang harus dijadikan perhatian peneliti dalam mereduksi data.¹⁵

2. Penyajian Data

Sebagaimana dijelaskan oleh Miles dan Huberman dalam Lexi J. Moleong bahwa penyajian data dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini juga dimaksudkan untuk menemukan suatu makna dari data-data yang sudah diperoleh, kemudian disusun secara sistematis dari bentuk informasi yang kompleks menjadi sederhana namun selektif.

3. Verifikasi (Menarik Kesimpulan)

Kegiatan analisis data pada tahap terakhir adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Analisis yang dilakukan selama pengumpulan data dan sesudah pengumpulan data digunakan untuk menarik kesimpulan sehingga menemukan pola tentang peristiwa-peristiwa yang terjadi. Sejak pengumpulan data peneliti berusaha mencari makna atau arti dari simbol-simbol, mencari keteraturan pola, penjelasanpenjelasan, dan alur sebab

¹⁵ Sugiyono, *Op. Cit.* hal. 338-339.

akibat yang terjadi. Dari kegiatan ini dibuat kesimpulan kesimpulan yang sifatnya masih terbuka, kemudian menuju ke yang spesifik/rinci. Kesimpulan akhirnya diharapkan dapat diperoleh setelah pengumpulan data selesai.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati

a. Sejarah berdirinya MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati

Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban Tawangrejo berdiri pada tahun 1937, atas dasar inisiatif pemuka-pemuka umat Islam Tawangrejo dengan ketua pengurus Bapak K.H. Hasan Bisri. Kemudian sekitar tahun 1942 (Pada Zaman Pendudukan Jepang) MI Tawangrejo, karena sesuatu hal yang tidak memungkinkan untuk belajar, maka MI terpaksa ditutup sampai 1947 tepatnya tanggal 10 Oktober 1947.¹

Pada tahun 1952 – 1954 ketua pengurus YPIR digantikan oleh Bapak K. Sarlan, kemudian pada tahun 1954 – 2006 ketua pengurus YPIR adalah Bapak H. Syahid, dan pada tahun 2006 - 2009 ketua pengurus YPIR adalah bapak Drs. H. Achmad Chiron, M.Ag. Setelah diadakan pemilihan pada tanggal 10 Mei 2009 ketua pengurus YPIR dijabat oleh dr. Khonzin Hasan, Sp.OT periode 2009 – 2014.

Semula Madrasah Ibtidaiyah masuk sore hari. Karena adanya kemajuan dan perkembangan zaman yang semakin modern, maka pada tahun 1958 jenjang pendidikan di MI Roudlotusysyubban terorganisasi.

Pada Bulan September 1957 dengan anjuran dari LP Ma'arif, Madrasah Ibtidaiyah yang asal mulanya masuk sore diubah menjadi Lembaga Pendidikan yang masuk pagi hari, sampai saat sekarang ini. Saat itu MI disebut Madrasah Wajib Belajar (MWB) dengan jenjang pendidikan selama 6 (enam) tahun, sama dengan jenjang pendidikan sekolah dasar.

¹ Data diperoleh dari Dokumentasi MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, Dikutip Rabu, 18 November 2015.

Seiring dengan perkembangan zaman, dan anjuran dari Departemen Agama (DEPAG), maka Madrasah Wajib Belajar (MWB) diganti namanya menjadi Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MAIS), dengan mata pelajaran khusus pendidikan agama. Pada tahun-tahun berikutnya pelajaran ditambah dengan pendidikan umum dengan perbandingan 70% agama dan 30 % umum.

Tahun 1972 Madrasah Ibtidaiyah Swasta mengikuti himbuan dari pemerintah dengan menggantikan nama dari MAIS menjadi Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang mulai tahun 1971 mengikuti ujian negara yang menginduk di DEPAG.

Status Madrasah Ibtidaiyah mulai tahun 1970 diubah menjadi Yayasan dengan Akte Notaris No. 70, yang sekarang kita kenal dengan “Yayasan Pendidikan Islam Roudlotusysyubban (YPIR)” yang akhir-akhir ini menunjukkan kebolehan.

MI Roudlotusysyubban merupakan lembaga pendidikan dasar berciri khas Agama Islam yang berhaluan *Ahlisunnah Waljama'ah* dibawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif Kabupaten Pati. Sekarang MI. Roudlotusysyubban dipimpin oleh Bapak Supadi, M.Pd.I. Dibawah kepemimpinan beliau MI. Roudlotusysyubban mencapai keberhasilan baik di bidang akademik maupun non akademik.

b. Profil MI Roudlotusysyubban Tawangrejo

Profil yang yang diteliti oleh penulis adalah bernama MI Roudlotusysyubban, Alamat Desa Tawangrejo Kecamatan Winong Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah dengan Luas Tanah 1709 m² dengan Luas Bangunan 898 m², No. Telp. 087831687400. NSM: 1112333180033, NPSN: 60712292. MI Roudlotusysyubban dikepalai oleh Supadi, M. Pd.I, dan Terakreditasi A dengan NPWP : 00.504.710.5-507.000.

c. Letak Geografis MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Kecamatan Winong Kabupaten Pati

MI Roudlotusysyubban pada titik koordinat: Longitude 111.082132, Lotitude -6802402, terletak di Ds. Tawangrejo Kecamatan Winong Kabupaten Pati. Letak geografis MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah timur berbatasan dengan Masjid Jami' Attaqwa.
- b. Sebelah barat berbatasan dengan MTs Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.
- c. Sebelah selatan berbatasan dengan Pondok Pesantren Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati.
- d. Sebelah utara berbatasan dengan jalan raya.²

d. Struktur Organisasi MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati

Sebagai lembaga pendidikan dan untuk memperlancar pelaksanaan manajemen pendidikan, MI Roudlotusysyubban Tawangrejo memiliki struktur organisasi yang dirancang dan dikembangkan oleh kepala madrasah dan pihak organisasi dengan mengacu pada pedoman ADRT YPIR (Yasayan Pendidikan Islam Roudlotusysyubban).

Penempatan personil organisasi dalam struktur merupakan hak *prerogatif* kepala madrasah. Hal ini diungkapkan oleh kepala madrasah dalam hasil wawancara berikut:³

”Orang yang berada distruktur organisasi adalah orang yang saya pilih dan organisasi bukan ditentukan lewat musyawarah. Hal ini memang menjadi kewenangan kepala madrasah (hak saya)”

² Observasi penulis di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, Rabu, 18 November 2015.

³ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

Selanjutnya Kepala madrasah menambahkan bahwa staf yang menempati posisi dalam struktur organisasi merupakan orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk menempati posisi yang diinginkan kepala madrasah. Hal ini seperti yang terungkap dalam hasil wawancara berikut.⁴

”Orang-orang yang duduk dalam posisi struktur organisasi madrasah merupakan pilihan kepala madrasah. Kepala madrasah memilih orang atau guru disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian guru-guru tersebut karena pengalamannya lama memegang posisi tersebut”

Selanjutnya kepala madrasah mengatakan dalam wawancara tentang kedudukan guru, siswa, komite dalam organisasi madrasah sebagai berikut.⁵

”Madrasah kita menggunakan prinsip layanan penuh. Kedudukan guru dalam organisasi madrasah merupakan mitra bagi kepala madrasah. Guru sebagai pelanggan dalam/ *internal customer* yang harus diperhatikan kesejahteraannya, sedangkan kedudukan siswa dan orang tua siswa adalah pengguna layanan (*eksternal customer*), dan komite sebagai pengontrol dan pengendali peningkatan mutu madrasah”.

Selanjutnya kepala madrasah mengatakan dalam wawancara mengenai organisasi dan kelembagaan sebagai berikut.⁶

”Madrasah mempunyai hubungan kelembagaan dengan komite madrasah atau organisasi sejenis, dan madrasah mempunyai bagan atau struktur organisasi yang lengkap serta uraian tugas dan fungsi masing-masing anggota organisasi, bagan atau struktur organisasi madrasah disusun sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan. Adapun untuk meningkatkan layanan madrasah menambahkan struktur berupa WK Sarpras, WK Kesiswaan, WK Kurikulum untuk lebih memudahkan kerja”

⁴ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

⁵ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

⁶ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

Kepala madrasah sudah melakukan kegiatan pengorganisasian dalam penyelenggaraan pendidikan.

e. Visi, Misi dan Tujuan MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati

1) Visi MI Roudlotusysyubban Tawangrejo

Visi MI Roudlotusysyubban adalah : “Terwujudnya Insan Yang Religius, Jujur, Disiplin, Cerdas, Peduli, Berkualitas dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi”

2) Misi MI Roudlotusysyubban Tawangrejo

- a) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki.
- b) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut, juga budaya bangsa sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak.
- c) Mewujudkan pembentukan karakter ilmiah yang mampu mengaktualisasikan diri dalam masyarakat.
- d) Meningkatkan pengetahuan dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan.
- e) Menyelenggarakan tata kelola madrasah yang efektif, efisien, dan transparan.
- f) Menumbuhkan Pengetahuan, Penghayatan, dan Pengamalan terhadap ajaran Al Qur'an dan Hadist agar menjadi manusia yang sholih dan sholihah.
- g) Memberikan keteladanan pada siswa dalam bertindak, berbicara, beribadah yang sesuai dengan Al Qur'an dan Hadist, dan pembiasaan hidup sesuai dengan ajaran Ahlu Sunnah Wal Jamaah.

- h) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan efektif sehingga setiap siswa bisa berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki.
- i) Menumbuhkan semangat Ukhuwah Islamiyah secara intensif kepada seluruh komponen Madrasah.
- j) Mendorong dan membantu para siswa untuk menggali potensi dirinya sehingga dapat berkembang secara optimal.
- k) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga Madrasah, dan menjalin hubungan sektoral dan lintas sektoral.
- l) Membekali dan menyiapkan siswa dalam menjalankan syariat Islam.
- m) Membekali dan menyiapkan siswa memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- n) Mendorong kemandirian siswa untuk dapat menghadapi tantangan global.

f. Tujuan MI Roudlotusysyubban Tawangrejo

MI Roudlotusysyubban Tawangrejo mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1) Menyelenggarakan pendidikan yang bernuansa Islam serta memberikan landasan moral etis dalam pengembangan IPTEK dan pencerahan IMTAQ.
- 2) Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- 3) Meningkatkan kemampuan siswa dalam penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- 4) Meningkatkan minat dan kemampuan siswa sesuai dengan potensi dan karakteristik lingkungan daerah.

- 5) Mencetak pelajar muslim yang berakhlak karimah, cerdas, terampil dan berkualitas.
- 6) Memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk menuntut ilmu dan mengembangkan potensi keilmuannya.
- 7) Memberikan bekal kepada pelajar untuk mencintai tanah air dan memiliki semangat kebangsaan yang tinggi.
- 8) Mempersiapkan siswa untuk ikut serta berperan dalam pembangunan daerah.
- 9) Meningkatkan kemampuan siswa dalam toleransi dan kerukunan hidup beragama.
- 10) Membekali siswa agar mampu hidup berdampingan dengan masyarakat.
- 11) Mempersiapkan siswa agar mampu bersaing secara global dan hidup berdampingan dengan bangsa lain.
- 12) Menumbuhkan sikap mental yang peduli terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar.
- 13) Mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi anggota masyarakat yang bertanggung jawab, demokratis dan fleksibel.
- 14) Mengembangkan potensi akademik, minat dan bakat siswa melalui layanan bimbingan dan konseling serta kegiatan ekstrakurikuler.
- 15) Meningkatkan prestasi akademik siswa melebihi KKM.
- 16) Terwujudnya peserta didik yang berkepribadian Islami baik di lingkungan madrasah maupun di luar madrasah,
- 17) Pada akhir tahun pelajaran peserta didik hafal asmaul husna.
- 18) Pada akhir tahun pelajaran peserta didik kelas 6 hafal juz 30.
- 19) Peserta didik dapat membaca Al Qur'an dengan baik dan benar.
- 20) Seluruh peserta didik sadar untuk menjalankan sholat wajib lima waktu.

Sosialisasi tentang visi dan misi harus disosialisasikan kepada seluruh warga madrasah seperti guru, pegawai dan siswa. Salah satu usaha yang dilakukan kepala madrasah adalah memajang visi dan misi,

tujuan dan sarana program kerja di ruang guru, pegawai serta di setiap kelas. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh kepala madrasah dalam kutipan wawancara berikut ini.⁷

”Berkenaan dengan visi, misi, tujuan dan program kerja madrasah ini, saya pajang di ruang guru, di depan madrasah serta di setiap ruang kelas. Tujuannya adalah agar semua guru, dan masyarakat khususnya orang tua dan komite mengetahui. Sekaligus sebagai sosialisasi tentang program kerja madrasah.”

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala madrasah telah membuat rencana pengembangan madrasah (RPM) untuk lima tahun kedepan. Dengan demikian sarana dan program kerja menjadi lebih terarah untuk mencapai tujuan.

2. Keadaan Guru dan Karyawan MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati

Keberadaan guru dan pegawai merupakan subsistem penting dalam sistem persekolahan begitu juga dengan madrasah. Oleh karena itu jumlah dan mutu guru menjadi salah satu ukuran perkembangan sekolah/madrasah.

Berdasarkan studi dokumentasi, keadaan guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati tahun pelajaran 2014/2015 memiliki tenaga pengajar sebanyak 20 orang. Dari ke 20 orang tersebut 17 Guru Tetap Yayasan dan 3 Guru PNS dipekerjakan (DPK). MI Roudlotusysyubban Tawangrejo memiliki staf tata usaha sebanyak 1 orang, petugas perpustakaan 1 orang dan petugas kebersihan 1 orang.⁸

Data tentang guru MI Roudlotusysyubban menunjukkan bahwa keadaan guru sudah memenuhi kualifikasi pendidikan minimal bahkan kepala madrasah mempunyai kualifikasi akademik S2. Hal ini seperti apa

⁷ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

⁸ Hasil Dokumentasi di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, dikutip hari Rabu, 18 November 2015.

yang diungkapkan oleh kepala madrasah dalam wawancara sebagai berikut.⁹

“Guru yang berada di MI Roudlotusysyubban keseluruhannya memiliki kualifikasi akademik minimal sesuai apa yang di amanatkan UU Guru dan Dosen yaitu minimal S1. Akan tetapi di madrasah ini memiliki guru sekaligus kepala madrasah memiliki kualifikasi S2, dan masih ada 1 tenaga pengajar yang dalam proses penyelesaian S2.”

Dengan kualifikasi sesuai amanat UU Guru dan Dosen maka sesuai dengan penghasilan sebagai penghargaan terhadap guru di MI Roudlotusysyubban, dibawah ini merupakan daftar gaji guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo.

Tabel 4.1.

Daftar Gaji Guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo¹⁰

No	Nama	Pendidikan	Gaji Perbulan	Ket.
1.	Supadi, M.Pd.I	S.2	Rp. 2.982.000,00	PNS/Kepala Sekolah
2	Ali Fathan, S.Ag	S. 1	RP. 264.000,00	Pendidik
3	Imam Syairozi, S.Pd.I	S.1	Rp. 704.000,00	Pendidik
4	Solekan, S.Pd.I	S.1	Rp. 572.000,00	Pendidik
5	Masru'ah, S.Pd.I	S.1	Rp. 88.000,00	Pendidik
6	Muzaro'ah, S.Pd.I	S.1	RP. 528.000,00	Pendidik
7	Jinnatussholikah, S.Pd.I	S.1	Rp. 616.000,00	Pendidik
8	Mu'thiyati, S.Pd.I	S.1	Rp. 550.000,00	Pendidik
9	Dra. Salamah	S.1	Rp. 3.307,000,00	PNS/Pendidik

⁹ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

¹⁰ Hasil Dokumentasi di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, dikutip hari Rabu, 18 November 2015.

10	Fathimah, S.Pd.I	S.1	Rp. 550.000,00	Pendidik
11	Uswatun Khasanah, S.Pd.I	S.1	Rp. 616.000,00	Pendidik
12	Jumhan Habibi, S.Pd.SD	S.1	RP. 638.000,00	Pendidik, Lab Komputer
13	Abdullah Akhid, S.Pd.I	S.1	Rp. 528.000,00	Pendidik
14	Safi'ah, S.Ag	S.1	Rp. 616.000,00	Pendidik
15	Solikin, S.Ag	S.1	Rp. 2.982.000,00	PNS/Pendidik
16	Siti Muslikah, S.Pd.I	S.1	Rp. 594.000,00	Pendidik
17	Nur Qoidah, S.Pd.I	S.1	Rp. 616.000,00	Pendidik
18	Wahyu Adzimah, S.Pd.I	S.1	Rp. 594.000,00	Pendidik
19	Ali Zubaidi, S.Pd.I	S.1	Rp. 616.000,00	Pendidik
20	Duriyatun Nazikah, S.Pd.I	S.1	Rp. 528.000,00	Pendidik
21	Harmisih	Mts	Rp. 396.000,00	P. Kebersihan
22	Ulin Khoiril Musthofa	MA	Rp. 396.000,00	P. Perpustakaan

Dari tabel diatas kompensasi berupa gaji merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga pengajar MI Roudlotusysyubban Tawangrejo dapat dijelaskan oleh kepala madrasah dalam wawancara berikut.¹¹

”Kompensasi yang diberikan kepada tenaga pengajar di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo berupa gaji, dilakukan melalui pendekatan-pendekatan dengan sistem penggajian pegawai yang berlaku dilingkungan madrasah dan diberikan kepada tenaga pengajarnya setiap bulannya, dengan memperhatikan masa kerja tenaga pengajar, jumlah jam mengajar, kehadiran dan tugas lain diluar mengajar serta THR.

¹¹ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

Dari jumlah guru yang ada dan dibandingkan dengan jumlah siswa yang ada sesuai dengan SPM (Standar Pelayanan Minimal), hal ini sesuai dengan yang diungkapkan kepala madrasah sebagai berikut.¹²

“Melihat jumlah guru yang ada di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati ini, memang tergolong banyak dibandingkan dengan tenaga pengajar yang ada disekolah sekitar MI Roudlotusysyubban, keadaan ini tidak berlebihan, karena rasio jumlah guru dengan jumlah siswa sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM) SD/MI yaitu 1 banding 15 (1:15) dan yang paling banyak 1 banding 25 (1:25).”

Siswa MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati pada tahun pelajaran 2014/2015 memiliki jumlah peserta didik 235. Kelas 1 dengan jumlah 43 siswa, kelas 2 dengan jumlah 39 siswa, kelas 3 dengan jumlah siswa 41, kelas 4 dengan jumlah 38 siswa, kelas 5 dengan jumlah 42 siswa dan kelas 6 dengan jumlah 33 siswa.¹³

3. Sarana dan Prasarana MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati

Untuk kegiatan pendidikan menggunakan beberapa fasilitas pendidikan. Dengan ketersediannya fasilitas pendidikan tersebut penyelenggaraan pendidikan di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo diharapkan dapat hasil yang optimal. Data yang didapatkan dari observasi dan studi dokumentasi tentang ketersediannya fasilitas madrasah sebagai berikut: MI Roudlotusysyubban Tawangrejo mempunyai Ruang kelas sebanyak 12 Ruang dalam keadaan baik, ruang kepala madrasah sebanyak 1 Ruang dengan keadaan baik, 1 Ruang guru, 1 Ruang tata usaha, 1 Ruang laboratorium IPA dalam keadaan rusak ringan, 1 Ruang laboratorium komputer, 1 Ruang UKS dalam keadaan tidak memadai, 1 Ruang

¹² Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

¹³ Hasil Dokumentasi di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati dikutip hari Rabu, 18 November 2015.

ketrampilan, 1 Ruang kesenian, 1 Toilet guru, dan 2 Ruang toilet Siswa dalam keadaan baik.¹⁴

Fasilitas dan sarana prasarana penyelenggara pendidikan dan administrasi di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo tergolong secara umum cukup memadai. Namun fasilitas pendukung program pengembangan diri siswa kurang didukung fasilitas yang cukup, seperti ruang kegiatan ekstrakurikuler dan ruang kesenian, belum terpenuhi dalam artian belum tersedia.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati

Kepala madrasah mempunyai peran yang sangat penting dalam memimpin madrasah yang dipimpinnya. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru madrasah, tidak terlepas dari peran serta kepala madrasah dalam mengarahkan mengawasi serta memotivasi secara berkelanjutan dan terprogram. Dengan peran serta kepala madrasah secara aktif dan proaktif diharapkan dapat menimbulkan motivasi kerja guru madrasah yang pada akhirnya prestasi siswa meningkat.

Keberhasilan kepala madrasah dalam memberikan pengawasan layanan, tergantung pada bagaimana langkah-langkah yang ditempuh kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya. Supervisi kepala madrasah harus dilaksanakan secara terencana dan terstruktur. Ini dimaksudkan agar guru benar-benar terbantu ketika mengalami kesulitan-kesulitan dalam proses pembelajaran dan perbaikan dalam proses pembelajaran sehingga kemampuan guru dalam mengajar meningkat. Hal ini seperti yang terangkum dalam wawancara berikut.¹⁵

”Pengawasan yang dilakukan Kepala MI Roudlotusysyubban

¹⁴ Observasi penulis di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, Rabu, 18 November 2015.

¹⁵ Nur Qoidah, Guru Kelas MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Sabtu, 21 November 2015.

Tawangrejo sangat membantu saya ketika mengalami kesulitan – kesulitan dalam pembelajaran bahkan dengan adanya pengawasan kepala madrasah kami terbantu untuk meningkatkan kemampuan mengajar kami.”

Strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam memberikan pengawasan kepada bapak/ibu guru dengan cara pengawasan klinis. Hal ini sesuai apa yang diungkapkan kepala madrasah dalam wawancara sebagai berikut.¹⁶

”Supervisi yang dilakukan di MI Roudlotusysyubban dengan cara Supervisi klinis yang diartikan pertemuan tatap muka antara supervisor (kepala madrasah) dan guru, membahas tentang hal mengajar di dalam kelas guna perbaikan pembelajaran dan pengembangan profesi dengan cara kolegal atau kesejawatan antara supervisor dan guru”

Selanjutnya kepala madrasah menyampaikan bahwa saat supervisi terjalin juga komunikasi yang intens sehingga dalam proses supervisi itu juga terdapat proses motivasi. Hal ini sesuai dengan yang terangkum dalam wawancara berikut.¹⁷

”Ketika melakukan supervisi terkait dengan pendampingan kepada guru baik secara individu maupun kelompok terjadi komunikasi secara intens sehingga terjalin hubungan yang bersahaja antara kepala sekolah dengan guru. Selain itu juga kedekatan itu memudahkan kepala sekolah untuk memotivasi guru karena kedekatan itu.”

Peran kepala juga menambahi bahwa dalam memotivasi selain tidak terlepas dari kedekatan kepala madrasah dengan guru untuk menumbuhkan keinginan dari dalam yaitu keinginan berprestasi, maju dan pemberian tanggungjawab dari kepala madrasah. Selain itu motivasi juga berkaitan dengan kebijakan yang dilakukan oleh pihak madrasah ataupun

¹⁶ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

¹⁷ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

yayasan. Kebijakan yang dilakukan berkenaan dengan kompensasi berupa gaji. Hal ini sesuai dengan yang terangkum dalam wawancara sebagai berikut.¹⁸

”Untuk memotivasi guru yang ada di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo maka perlu pendekatan yang tepat. Menumbuhkan keinginan guru untuk meningkatkan prestasi, maju dan pemberian tanggungjawab kepada mereka harus didasarkan karakteristik dan kemampuan guru itu. Selain faktor diatas untuk menumbuhkan motivasi dari luar (ekstrinsik) maka madrasah dan yayasan berusaha untuk membuat kebijakan yang harus menguntungkan guru sebagai kompensasi dari pekerjaan dan keprofesionalan berupa gaji yang sesuai.”

Jadi peran kepala madrasah dalam mensupervisi dan memotivasi guru di MI Roudlotusysyubban dengan melakukan supervisi klinik dan pemberian kompensasi yang sesuai, hal ini diharapkan agar terjadi peningkatan motivasi kerja guru karena mereka sebagai mitra antara kepala sekolah yang berimbas pada meningkatnya prestasi siswa. Walau secara umum sudah dilakukan cukup baik, tetapi masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan yang harus dibenahi dan diperbaiki oleh kepala madrasah untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Secara terperinci peran kepala madrasah di MI Roudlotusysyubban dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Supervisi guru merupakan kebutuhan bagi guru untuk meningkatkan performant mereka dihadapan murid. Supervisi mendorong guru menjadi lebih berdaya, dan situasi pembelajaran menjadi lebih baik dan efektif, guru menjadi lebih puas dalam melaksanakan tugasnya. Pendekatan-pendekatan supervisi pendidikan (kepengawasan) menekankan pada peran supervisor membantu, melayani atau membina guru dan personil lainnya di madrasah dengan

¹⁸ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

maksud untuk meningkatkan kualitas kemampuan mengajar guru. Diungkap oleh kepala madrasah wawancara sebagai berikut.¹⁹

”Untuk menjadikan guru lebih berdaya dan proses pembelajaran lebih baik dan efektif maka peran serta kepala madrasah sebagai supervisor sangatlah urgen. Oleh karena itu peran dalam membantu, melayani guru dalam bidang akademik harus saya lakukan.”

Kepala madrasah sebagai supervisor harus mampu untuk mengarahkan dan melakukan pengawasan kepada guru dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebagaimana disampaikan kepala madrasah langkah-langkah yang dilakukan untuk mewujudkan perannya sebagai supervisor dibawah ini.²⁰

”Langkah-langkah yang saya tempuh dalam supervisi yaitu, merencanakan jadwal supervisi, menyiapkan instrumen supervisi, menginformasikan kepada guru/PTK sasaran supervisi, melaksanakan supervisi, dan menyimpulkan hasil supervisi”

Selanjutnya kepala madrasah menambahkan langkah-langkah efektif yang dilakukan dalam supervisi dalam wawancara berikut.²¹

”Langkah-langkah efektif dalam supervisi guru dan PTK yaitu, dilakukan satu kali tiap semester pada setiap guru baik PNS maupun belum PNS, supervisi administrasi dilakukan lebih awal sebagai kesiapan guru dalam mengajar kemudian supervisi pembelajaran sesuai dengan jadwal mengajar bapak/ibu guru.”

Senada dengan hal diatas, salah seorang guru (G-1) mengemukakan tentang supervisi yang dilakukan kepala madrasah, hal

¹⁹ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

²⁰ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

²¹ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

ini seperti yang terangkum dalam wawancara berikut.²²

”Bapak kepala madrasah melakukan supervisi secara periodik yaitu setiap satu semester, baik supervisi administrasi serta supervisi pembelajaran. Supervisi dilakukan kepada guru PNS dilanjutkan guru yang sudah sertifikasi dan terakhir guru yang belum sertifikasi.”

Senada dengan hal diatas salah seorang guru (G-2) mengungkapkan pengawasan yang dilakukan bapak kepala madrasah, seperti yang terangkum dalam wawancara berikut.²³

”Selain supervisi secara periodik supervisi dilakukan secara langsung ke guru yang bersangkutan dan tidak langsung melalui teman sejawat. Supervisi kepada satu individu guru dan supervisi secara kelompok guru.”

Secara umum peran supervisor di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo, tidak terlepas dari kerja keras dan disiplinnya kepala madrasah dalam mengemban amanat. Upaya ini supaya diperoleh tenaga pengajar yang betul-betul profesional dengan tujuan terlaksananya proses pembelajaran yang efektif serta output peserta didik yang berkualitas, hal ini sesuai apa yang diungkapkan kepala madrasah dalam wawancara berikut ini.²⁴

”Supervisi bertujuan meningkatkan kinerja guru/PTK dan mempercepat pencapaian tujuan madrasah, mewujudkan guru yang profesional dan menghasilkan out put peserta didik yang berkualitas, serta semua guru /PTK dapat bekerja secara optimal sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.”

Jadi, secara eksplisit bahwa peran supervisi kepala madrasah di

²² Salamah, Guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Sabtu, 28 November 2015.

²³ Muslikah, Guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Sabtu, 28 November 2015.

²⁴ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

MI Roudlotusysyubban Tawangrejo berjalan dengan baik berdasarkan pada prosedur atau langkah-langkah supervisi yaitu, merencanakan jadwal supervisi, menyiapkan instrumen supervisi, menginformasikan kepada guru/PTK sasaran supervisi, melaksanakan supervisi, dan menyimpulkan hasil supervisi.

b. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Kepala madrasah juga mempunyai peran sebagai motivator. Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang yang hendak dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang dikehendaknya. Hal ini seperti yang terangkum dalam wawancara dengan kepala madrasah sebagai berikut.²⁵

”Motivasi kepala madrasah adalah dorongan yang ada dari dalam diri seorang kepala madrasah dalam membimbing, membina, dan mengarahkan guru/PTK dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan pendidikan di madrasah”

Selanjutnya kepala madrasah menambahkan pola atau langkah awal yang dilakukan guna memberikan motivasi, sebagaimana yang terangkum dalam wawancara sebagai berikut.²⁶

”Dalam memberikan motivasi kepada guru /PTK dengan melalui forum koordinasi rapat-rapat, melakukan pendekatan personal dalam kaitannya dengan tugas serta memberikan keteladanan dan menanamkan kecintaan pada profesi.”

Ungkapan itu dipertegas oleh salah seorang guru (G-2) mengungkapkan pemberian motivasi yang dilakukan bapak kepala madrasah, seperti yang terangkum dalam wawancara berikut.²⁷

²⁵ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

²⁶ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

²⁷ Muslikah, Guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Sabtu, 28 November 2015.

”Pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala madrasah sering dilakukan setiap rapat koordinasi, komunikasi langsung dengan kepala madrasah, serta komunikasi lewat teman sejawat.”

Selanjutnya kepala madrasah menjelaskan mengenai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru, hal ini seperti yang terungkap dalam wawancara berikut ini.²⁸

”Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah faktor intern dan ekstern. Yang termasuk faktor intern adalah niat dan keihlasan, semangat untuk lebih berprestasi sedangkan faktor ekstern adalah sinergitas antara semua PTK, reword berupa bisyaroh, iklim kerja serta lingkungan kerja.”

Ungkapan itu dipertegas oleh salah seorang guru (G-3) mengungkapkan pemberian motivasi yang dilakukan bapak kepala madrasah, seperti yang terangkum dalam wawancara berikut.²⁹

”Pemberian motivasi intern berupa kebutuhan spiritual dan ketenangan jiwa sudah terpenuhi sedangkan motivasi ekstern berupa pemberian bisyaroh masih belum merata serta iklim kerja yang sudah kondusif yaitu saling membantu, saling menghargai, serta kerja sama dalam kegiatan yang dilakukan oleh segenap warga madrasah.”

Selanjutnya kepala madrasah mengatakan, selain hal-hal yang diungkapkan oleh guru diatas, ada beberapa pelaksanaan dalam memberikan motivasi kepada guru /PTK, hal ini seperti yang terangkum dalam wawancara sebagai berikut.³⁰

”Ada beberapa pelaksanaan yang harus dilakukan oleh kepala madrasah dalam memotivasi kepada guru/PTK sebagai perannya yaitu dengan cara memberikan keteledanan, penghargaan,

²⁸ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

²⁹ Solekan, Guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Sabtu, 28 November 2015.

³⁰ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Kamis, 19 November 2015.

kepercayaan, tanggungjawab serta penanaman nilai-nilai spiritual kepada guru dan PTK yang ada di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo”

Jadi berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, guru, maka didapatkan data bahwa peran kepala madrasah sebagai motivator bagi guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo, telah berjalan dengan cukup baik, dengan tidak terlepas pemenuhan kebutuhan yang bersifat intern adalah niat dan keihlasan, semangat untuk lebih berprestasi sedangkan faktor ekstern adalah sinergitas antara semua PTK, reword berupa bisyaroh, iklim kerja serta lingkungan kerja.

2. Motivasi Kerja Guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo

Setiap manusia mempunyai motivasi dalam hidupnya. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan yang ditetapkan dalam tujuan pendidikan. Tinggi rendahnya motivasi kerja guru dipengaruhi beberapa faktor. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala madrasah sebagai berikut.³¹

“Faktor yang mendukung adalah terpenuhinya kebutuhan guru. Misalnya kebutuhan sandang pangan, kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, mendapat ucapan terima kasih, ucapan selamat jika berjumpa, menunjukkan rasa hormat, mendapatkan penghormatan (hadiah), menjadi pahlawan, mendapat ijazah, status simbol dan promosi.”

Ditambahkan oleh seorang guru (G-4) bahwa masih ada beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang guru. Hal ini seperti yang

³¹ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Jumat, 20 November 2015.

terangkum dalam wawancara berikut.³²

“Kebutuhan lain yang diinginkan oleh guru yaitu memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif, ingin mencari taraf hidup yang serba sempurna atau derajat yang setinggi-tingginya, melakukan pekerjaan yang kreatif.”

Guru merupakan pekerjaan yang mulia yang diharapkan sebagai media mengamalkan ilmu ataupun mentransfer ilmu yang dimiliki kepada para siswa. Sebagai guru berharap untuk mendapat kebahagiaan dunia dan akhirat. Hal ini sesuai yang diungkapkan seorang guru (G-3) dalam wawancara berikut ini.³³

”Menjadi guru suatu pekerjaan mulia, sedikit berbuat untuk masyarakat, mencerdaskan anak-anak bangsa. Selain itu menjadi guru juga akan mendapatkan dua kebahagiaan yaitu kebahagiaan akhirat berupa pahala dari Allah. Sedangkan kebahagiaan dunia berupa perbaikan diri sendiri baik sikap, sifat, tingkah laku serta perbaikan ekonomi.”

Ditambahkan oleh seorang guru (G-5) bahwa guru dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang dapat menimbulkan kewajiban dan hak bagi yang menjalaninya. Hal ini sesuai wawancara berikut ini.³⁴

”Setiap pekerjaan mempunyai konsekuensi apalagi pekerjaan sebagai guru. Konsekuensi menimbulkan hak dan kewajiban. Kewajiban seorang guru adalah mengajar, membimbing serta mendidik peserta didik, menjadi sauri tuladan yang baik, mau mengembangkan keilmuannya. Sedangkan haknya adalah dihormati dan ditaati anak didik, mendapat pahala dari Allah, mendapatkan imbalan jasa, dihargai jasa-jasanya serta mendapatkan kesejahteraan yang layak.”

³² Nur Qoidah, Guru Kelas MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Sabtu, 21 November 2015.

³³ Solekan, Guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Sabtu, 28 November 2015.

³⁴ Imam Syairozi, Guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Jumat, 27 November 2015.

Sebagai kewajibannya guru dituntut untuk meningkatkan keprofesionalan untuk dapat memberikan pelayanan pengajaran terhadap peserta didik. Hal ini sesuai yang diungkapkan seorang guru (G-6) dalam wawancara berikut ini.³⁵

”Kewajiban sebagai guru merupakan jabatan profesi. Dikatakan sebagai profesi karena butuh perhatian dan penanganan khusus serta kemampuan khusus. Maka guru harus bekerja secara serius guna memberikan pelayanan maksimal kepada siswa.”

Pengembangan kerja merupakan kebutuhan yang sangat penting dalam proses pembelajaran di madrasah. Oleh karena itu, MI Roudlotusysyubban Tawangrejo berusaha secara berkesinambungan untuk melakukan pengembangan tenaga pengajar. Salah satu caranya peran serta kepala madrasah dalam memberikan supervisi dan motivasi sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo. Hal ini sesuai yang diungkapkan seorang guru (G-5) dalam wawancara berikut ini.³⁶

”Dalam pengembangan kerja untuk lebih memotivasi kerja guru maka sangat diperlukan peran serta kepala madrasah. Baik melalui peran sebagai supervisor maupun sebagai motivator. Supervisi berjalan pada ketertiban administrasi dan pendampingan guru pada proses belajar mengajar, sedangkan motivator mengawal pemberian semangat etos kerja guru dalam seluruh kegiatan yang dilakukan di madrasah.”

Jadi dari hasil wawancara, Kemauan dalam melaksanakan tugas dapat didorong dengan adanya fasilitas penunjang kebutuhan guru, misalnya sandang pangan, kebutuhan hidup berkelompok, menunjukkan rasa hormat, mendapatkan penghormatan (hadiah), mendapat ijazah, status simbol dan promosi. Selain itu motivasi kerja guru merupakan panggilan jiwa untuk menjadi guru, mengamalkan

³⁵ Jumhan Habibi, Guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Jumat, 27 November 2015.

³⁶ Imam Syairozi, Guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Jumat, 27 November 2015.

ilmunya sebagai tenaga pengajar, menjadikan satu satunya pekerjaan (profesional). Keprofesionalan ini dituntut untuk lebih memberikan layanan pembelajaran terhadap siswa sehingga proses pembelajaran berjalan dengan baik dan menghasilkan siswa yang berkualitas.

3. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo

Peran kepala madrasah sangatlah urgen dalam peningkatan kualitas guru dalam memberikan pelayanan pembelajaran kepada siswa. Peran kepala madrasah yang diberikan kepada tenaga pengajar MI Roudlotusysyubban Tawangrejo dapat dijelaskan oleh kepala madrasah dalam wawancara berikut.³⁷

”Saya harus mampu memberikan efek positif terhadap guru selaku mitra bagi kepala madrasah dalam mencerdaskan anak bangsa. Kepala sekolah dalam memberikan motivasi kerja guru untuk lebih meningkat kerja mereka dengan menggunakan beberapa cara misalnya menanamkan nilai-nilai spiritual dan akhlakul karimah, memberikan keteladanan dan pembiasaan dalam pelaksanaan tugas sesuai tugas dan fungsinya sebagai PTK, pemberian kompensasi yang sesuai, serta pemberian reward.”

Selanjutnya kepala madrasah menambahkan beberapa hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru, hal ini seperti yang terangkum dalam wawancara sebagai berikut.³⁸

”Selain hal tadi, untuk meningkatkan motivasi kerja maka pembagian tugas dilakukan sesuai dengan kompetensi masing-masing PTK, membuka diri untuk menerima masukan maupun ide positif dari PTK, memberikan keterbukaan manajemen berbagai aspek sesuai standar pendidikan serta memberikan reward dan panisment kepada PTK, Pemberian kesempatan PTK untuk mencari pengalaman akademik di bangku kuliah, serta mengikuti KKG atau sejenisnya.”

³⁷ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Jumat, 20 November 2015.

³⁸ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Jumat, 20 November 2015.

Selanjutnya kepala madrasah dalam mengefektifkan perannya dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo menggunakan langkah-langkah strategis. Hal ini terangkum dalam wawancara berikut ini.³⁹

”Adapun langkah-langkah yang saya tempuh untuk meningkatkan motivasi kerja guru yaitu melalui koordinasi rutin/temporer sesuai jadwal dan kebutuhan, pendekatan pribadi dan bedah persoalan, mendengarkan aspirasi dari berbagai pihak, memberikan fasilitas kebutuhan keguruan serta memberikan bimbingan dan arahan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.”

Dalam pelaksanaan pemberian motivasi tetaplah mempunyai kendala yang harus diselesaikan oleh kepala madrasah. Berikut hasil wawancara dengan kepala sekolah dibawah ini.⁴⁰

”Kendala yang muncul dalam pemberian motivasi kerja guru adalah adanya perbedaan karakter setiap PTK yang membutuhkan penanganan yang berbeda pula, perbedaan status sosial dimasyarakat serta perbedaan status antara PNS dan NON PNS juga menjadi kendala besar.

Selanjutnya kepala madrasah menambahkan berkenaan dengan problem solving dari kendala-kendala yang dihadapinya. Hal ini terangkum dalam wawancara berikut ini.⁴¹

”Solusi yang tepat yang untuk menyelesaikan kendala tersebut adalah dengan melakukan pendekatan pribadi (*personality Approach*), pembagian tugas dan tanggungjawab secara proposional dan berbasis kompetensi profesi.”

Dalam diri individu seorang guru harus memiliki kemauan atau motivasi kerja diri untuk lebih meningkat. Hal sesuai dengan hasil

³⁹ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Jumat, 20 November 2015.

⁴⁰ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Jumat, 20 November 2015.

⁴¹ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Jumat, 20 November 2015.

wawancara dengan kepala madrasah sebagai berikut.⁴²

”Konsep peningkatan motivasi kerja guru ada lima yaitu harus bekerja dengan ikhlas, tersusun dengan tepat, terselesaikan dengan cepat, proses berkualitas serta hasilnya tuntas.”

Selain hal diatas peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara pemberian gaji kepada guru atau tenaga pengajar di MI Roudlotusysyubban dengan memberikan tips dan intensifikasi tambahan akan tetapi masih jauh dari UMR. Hal ini seperti yang terangkum dalam wawancara berikut.⁴³

”Dalam hal penerapan kompensasi berupa gaji berdasarkan standar madrasah masih bisa dicukupkan untuk pemberian kompensasi kepada tenaga pengajar, dilihat dari UMR gaji guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo masih jauh dibawah UMR Kabupaten Pati”

Selanjutnya kepala madrasah menambahkan berkenaan dengan peningkatan kesejahteraan guru berupa gaji melalui keikutsertaan guru dalam program pemerintah. Hal ini terangkum dalam wawancara berikut ini.⁴⁴

”Untuk lebih memberikan motivasi kerja guru serta meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan mereka, kami usulkan dan daftarkan dalam program tunjangan fungsional, program sertifikasi guru, serta program inpassing, sehingga mereka mempunyai gaji lebih dari pemerintah, walaupun dengan syarat-syarat tertentu.”

Jadi peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo, berdasarkan wawancara adalah dengan cara menanamkan nilai-nilai spritual dan akhlakul karimah, memberikan keteladanan dan pembiasaan dalam pelaksanaan tugas sesuai

⁴² Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Jumat, 20 November 2015.

⁴³ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Jumat, 20 November 2015.

⁴⁴ Supadi, Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati, *Wawancara*, Jumat, 20 November 2015.

tugas dan fungsinya sebagai PTK, pemberian kompensasi dan reward yang sesuai, serta keikutsertaan program pemerintah berupa tunjangan fungsional, sertifikasi, dan insipating.

C. Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan data dan hasil penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan dan elaborasi terhadap hasil penelitian sesuai dengan kajian teori yang digunakan. Pembahasan tersebut dikemukakan sebagai berikut:

1. Analisis Tentang peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MI Roudlotusyubban Tawangrejo

Secara konseptual kepala madrasah merupakan seorang pemimpin. Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁴⁵

Setiap kepala madrasah mempunyai model kepemimpinan yang berbeda. Terry & Rue menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang pemimpin, memengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan.⁴⁶

Sebagai kepala madrasah mempunyai peran dalam mengawal madrasah yang dipimpinya. Peran yang dimaksud adalah peran kepala madrasah sebagai supervisor dan motivator. Peran supervisor dilaksanakan dalam bentuk supervisi. Supervisi diartikan juga sebagai usaha mendorong, mengkoordinasikan dan membimbing perkembangan guru baik secara perorangan maupun kelompok agar mereka mendapat pengertian yang lebih baik dan secara efektif melaksanakan semua fungsi mengajar sehingga lebih dimungkinkan dapat mendorong dan

⁴⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, hal. 83.

⁴⁶ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta Timur, 2013, hal. 280.

membimbing perkembangan siswa kearah partisipasi yang kaya.⁴⁷

Sedangkan sebagai motivator kepala sekolah mampu memberikan kekuatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat, senang mengerjakannya, disiplin, tidak merasa terpaksa, dengan penuh tanggungjawab dalam melaksanakan fungsi dan peranannya di sekolah.⁴⁸ Dalam kepemimpinan kepala madrasah berusaha untuk memposisikan dirinya serta memberikan peran positif kepada tenaga pengajar yang merupakan mitra dalam menjalankan proses pendidikan yang ada di madrasah.

Peran kepala madrasah yang pertama sebagai supervisor. Kepala madrasah menggunakan peran supervisi klinik. Supervisi klinik diartikan pertemuan tatap muka antara supervisor dan guru, membahas tentang hal mengajar di dalam kelas guna perbaikan pembelajaran dan pengembangan profesi dengan cara kolegal atau kesejawatan antara supervisor dan guru.⁴⁹

Model supervisi klinik yang berjalan di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo dengan langkah pertama, merencanakan jadwal supervisi, kedua, menyiapkan instrumen supervisi, ketiga, menginformasikan kepada guru /PTK sasaran supervisi, keempat, melaksanakan supervisi, kelima menyimpulkan hasil supervisi. Dari langkah-langkah diatas maka ditentukan langkah efektif dalam supervisi yang dilakukan kepala madrasah yaitu supervisi dilakukan satu kali tiap semester pada setiap guru, supervisi administrasi dilakukan lebih awal, serta supervisi pembelajaran disesuaikan dengan jadwal mengajar guru.

Peran kedua kepala madrasah adalah sebagai motivator. Dalam memberikan motivasi kepada guru/PTK kepala sekolah berperan pada tiga

⁴⁷ Mancja, W, *Bahan Ajar Model Pembelajaran/Supervisi Pengajaran*, Universitas Negeri Malang, Malang, 2000, hal. 5

⁴⁸ Diding Nurdin, *Kepemimpinan Mutu Pendidikan Konsep dan Aplikasi Menuju Kepemimpinan Sekolah Produktif*, PT Sarana Panca Karya Nusa, Bandung, 2009, hal. 126.

⁴⁹ Abd. Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru*, Alfabeta, Bandung, 2012, hal. 51.

fungsi yaitu fungsi pendorong, fungsi pengarah dan fungsi penggerak. Ketiga fungsi tersebut dilaksanakan melalui rapat-rapat koordinasi, pendekatan personal dan pendekatan teman sejawat. Selain itu kepala madrasah berusaha mendorong dengan melalui pendekatan keagamaan dengan cara menanamkan sikap spiritual dengan memberikan contoh atau sauri tauladan yang baik kepada guru/PTK yang ada di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo.

2. Analisis Tentang Motivasi Kerja Guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo

Pekerjaan merupakan suatu sumber penting bagi motivasi yang tinggi ataupun yang rendah. Untuk terus hidup dan berhasil baik, suatu organisasi memerlukan karyawan yang cakap dan termotivasi pada waktu yang tepat. Dalam kenyataan praktek kerja sehari-hari, baik disekolah maupun dikantor-kantor, bisa disaksikan adanya sebagian karyawan atau pegawai yang bekerja lebih bersemangat atau bergairah daripada yang lain. Bergairah atau tidaknya seseorang dalam bekerja sangat ditentukan oleh adanya dorongan atau motivasi pada orang tersebut. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan bekerja lebih semangat dari pada orang lain yang mempunyai motivasi kerja rendah. Oleh karena itu motivasi merupakan suatu masalah yang penting dalam menentukan bagaimana seseorang melaksanakan atau tugasnya. Lebih lanjut, motivasi sangat penting dalam menentukan hasil atau keberhasilan kerja.⁵⁰

Motivasi atau dorongan dalam melakukan sesuatu pekerjaan itu sangat besar pengaruhnya terhadap efektifitas kerja. Seseorang bersedia melakukan sesuatu pekerjaan bilamana motivasi yang mendorongnya cukup kuat yang pada dasarnya tidak mendapat saingan atau tantangan dari motif lain yang berlawanan. Demikian pula sebaliknya orang yang tidak didorong oleh motif yang kuat akan meninggalkan atau sekurang-

⁵⁰ Wahjosumidjo, *Op. Cit.* hal. 273.

kurangnya tidak bergairah dalam melakukan sesuatu pekerjaan.⁵¹

Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi. Urutan motivasi yang paling rendah sampai ke motivasi yang paling tinggi.⁵²

Pertama, Kebutuhan Fisiologikal (*Physiological Needs*). Teori ini dapat diaplikasikan madrasah, dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Misalnya; tersedianya kantin yang bersih dan sehat, tersedianya seragam untuk guru, tersedianya ruangan kelas yang enak dan nyaman, tersedianya toilet yang bersih dengan kapasitas yang memadai, dan adanya acara rekreasi setiap tahun.

Kedua, Kebutuhan Keselamatan (*Safety Needs, Security Needs*), Teori ini dapat diaplikasikan madrasah dan diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja guru, misalnya; adanya kegiatan arisan bagi guru serta sikap guru yang menyenangkan serta adil terhadap semua siswa, dan menanamkan tingkah laku yang positif.

Ketiga, Kebutuhan Berkelompok (*Social Needs, love Needs, belonging needs, affection needs*), Teori ini bisa diaplikasikan madrasah, dan diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja guru, misalnya (a) Hubungan Guru dengan Guru. Guru ikut menjadi anggota PGRI atau KKG (b) Hubungan Guru dengan siswa. Adanya pelajaran ekstra kurikuler, adanya kegiatan *study tour*, (c) Hubungan siswa dengan siswa, terselenggaranya *class meeting* antara kelas.

Keempat, Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs, Egoistic Needs*), teori ini dapat diaplikasikan madrasah dan diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja guru. Sekolah menerapkan aturan 3 S (salam, sapa, senyum), adanya pemberian ijin para guru untuk melanjutkan sekolah yang lebih tinggi, pemberian kompensasi yang

⁵¹ *Ibid.*, hal. 274.

⁵² Husaini Usman, *Loc. Cit.* hal. 281.

sesuai.

Kelima, Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self - actualization Needs, Self-Realization Needs, Self - fulfillment Need, Self-expression Needs*), teori ini dapat diaplikasikan madrasah dan diharapkan dapat menumbuhkan rasa motivasi kerja guru. Madrasah menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap dan serba modern.

Selain kelima faktor tersebut motivasi kerja guru dipengaruhi oleh keinginan mengamalkan ilmu serta sebagai sauri tauladan yang baik bagi siswa serta untuk peningkatan ekonomi/kesejahteraan yang layak, menimbulkan nilai keprofesionalan.

3. Analisis Tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MI Roudlotusyubban Tawangrejo

Berdasarkan berbagai temuan penelitian, secara konseptual peran kepala madrasah merupakan hal yang penting dalam peningkatan motivasi kerja guru yaitu dalam nilai profesional dan kepuasan kerja dari setiap guru yang ada di MI Roudlotusyubban Tawangrejo.

Peran kepala madrasah adalah sebagai supervisor. Dikutip oleh E. Mulyasa dikemukakan bahwa supervisi adalah segala usaha pejabat dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya, untuk memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan guru-guru, menyeleksi dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode-metode mengajar serta evaluasi pengajaran.⁵³

Peran Kepala madrasah sebagai motivator memberikan kekuatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat, senang mengerjakannya, disiplin, tidak merasa terpaksa, dengan penuh tanggungjawab dalam melaksanakan

⁵³ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2003, hal. 155.

fungsi dan peranannya di sekolah.⁵⁴

Motivasi kerja guru merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seorang guru.

Berdasarkan teori diatas maka motivasi kerja guru Madrasah tergantung pada peran kepala madrasah. Oleh karena itu program yang harus dilakukan adalah meningkatkan motivasi kerja guru yang ada, dengan cara pendekatan antara lain;

a. Pendekatan humanistic

Pendekatan ini timbul dari keyakinan bahwa guru tidak diperlakukan sebagai alat semata-mata untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar. Guru bukan masukan mekanistik dalam proses pembinaan, guru mengalami perkembangan secara terus menerus dan program supervise harus dirancang untuk mengikuti pola perkembangan itu.

Langkah-langkah supervisi dan motivasi untuk memberikan motivasi kerja guru yaitu:

- 1) Supervisi dilakukan satu kali tiap semester pada setiap guru.
- 2) Supervisi administrasi dilakukan lebih awal.
- 3) Supervisi pembelajaran disesuaikan dengan jadwal mengajar guru.
- 4) Kepala madrasah berusaha mendorong dengan melalui pendekatan keagamaan dengan cara menanamkan sikap spiritual dengan memberikan contoh atau sauri tauladan yang baik kepada guru/PTK yang ada di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo.

Dalam menjalankan langkah-langkah tersebut diatas, ada beberapa tahap-tahapan agar lebih sistematis untuk berjalannya peran kepala madrasah yaitu:

- 1) Pembicaraan awal

Dalam pembicaraan awal supervisor memancing apakah dalam mengajar guru menemui kesulitan. Kalau ada kesulitan maka

⁵⁴ Diding Nurdin, *Loc. Cit.* hal. 126.

supervisor harus mampu memberikan masukan untuk guru tersebut. Secara otomatis masukan itu akan diperhatikan dan dipelajari guna memberikan pelayanan pembelajaran kepada siswa itu.

2) Observasi

Dalam observasi supervisor masuk kedalam kelas untuk duduk dibelakang kelas untuk mengabil catatan. Catatan itu berguna untuk memberikan gambaran awal tentang permasalahan yang dihadapi seorang guru sehingga bisa diketemukan problem solving yang tepat untuk mengatasi kelas tersebut.

3) Analisis interpretasi

Maksudnya adalah seorang supervesor menganalisa apa yang menjadi kendala dalam pembelajaran yang dilakukan oleh seorang guru. Seorang supervisor sudah mempunyai solusi atas apa yang menjadi kendala sehingga jika dimintai pendapat atau pemberian solusi atas permasalahan itu bisa menjawab. Jawaban itu bisa menjadikan perubahan kerja pada seorang guru dalam memberikan pelayanan pembelajaran.

4) Pembicaraan akhir

Ini dimaksudkan untuk membicarakan apa yang sudah dicapai guru dan menjawab pertanyaan yang dibutuhkan seorang guru.

5) Laporan

Laporan ini disampaikan secara deskriptif dengan tujuan untuk bahan perbaikan kinerja yang lebih baik.

b. Pendekatan Profesionalisme

Pendekatan ini menunjukkan pada fungsi utama guru yang melaksanakan pengajaran secara profesional. Ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan motivasi kerja guru.

Konsep peningkatan motivasi kerja guru ada lima yaitu harus bekerja dengan ikhlas, tersusun dengan tepat, terselesaikan dengan cepat, proses berkualitas serta hasilnya tuntas.

Dibawah ini adalah teknik pemberian supervisi dan motivasi guna meningkatkan motivasi kerja guru melalui pendekatan profesional:

- 1) Tersedianya kantin yang bersih dan sehat, tersedianya seragam untuk guru, tersedianya ruangan kelas yang enak dan nyaman, tersedianya toilet yang bersih dengan kapasitas yang memadai, dan adanya acara rekreasi setiap tahun.
- 2) Kegiatan arisan bagi guru serta sikap guru yang menyenangkan serta adil terhadap semua siswa, dan menanamkan tingkah laku yang positif.
- 3) Hubungan Guru dengan Guru. Guru ikut menjadi anggota PGRI atau KKG, Hubungan Guru dengan siswa. Adanya pelajaran ekstra kurikuler, adanya kegiatan *study tour*, Hubungan siswa dengan siswa, terselenggaranya *class meeting* antara kelas.
- 4) Madrasah menerapkan aturan 3 S (salam, sapa, senyum), adanya pemberian ijin para guru untuk melanjutkan sekolah yang lebih tinggi.
- 5) Madrasah menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap dan serba modern.
- 6) Mengamalkan ilmu serta sebagai sauri tauladan yang baik bagi siswa serta.
- 7) Pemberian kompensasi berupa gaji bulanan baik melalui gaji madrasah dan gaji dari program pemerintah berupa pemberian tunjangan fungsional, sertifikasi, dan inpassing.

D. Temuan Hasil Penelitian

No	Teori	Realita di MI Roudlotusysyubban	Hasil Temuan
1.	<p>Peran kepemimpinan kepala madrasah yaitu peran sebagai supervisor dan peran sebagai motivator. Supervisi diartikan juga sebagai usaha mendorong, mengkoordinasikan dan membimbing perkembangan guru baik secara perorangan maupun kelompok agar mereka mendapat pengertian yang lebih baik dan secara efektif melaksanakan semua fungsi mengajar sehingga lebih dimungkinkan dapat mendorong dan membimbing perkembangan siswa kearah partisipasi yang kaya. Sedangkan motivator kepala sekolah</p>	<p><i>Pertama</i>, langkah–langkah supervisi yaitu, merencanakan jadwal supervisi, menyiapkan instrumen supervisi, menginformasikan kepada guru/PTK sasaran supervisi, melaksanakan supervisi, dan menyimpulkan hasil supervisi.</p> <p><i>Kedua</i>, memotivasi dengan pemenuhan kebutuhan yang bersifat intern adalah niat dan keihlasan, semangat untuk lebih berprestasi sedangkan faktor ekstern adalah sinergitas antara semua PTK, reword berupa bisyaroh, iklim kerja serta lingkungan kerja.</p>	<p>Peran pertama kepala Madrasah adalah sebagai supervisor, Supervisi yang digunakan di MI Roudlotusysyubban menggunakan supervisi klinis.</p> <p>Peran kedua kepala madrasah adalah sebagai motivator. Dalam memberikan motivasi kepada guru/PTK kepala sekolah berperan pada tiga fungsi yaitu fungsi pendorong, fungsi pengarah dan fungsi penggerak.</p> <p>Selain itu kepala madrasah berusaha mendorong dengan melalui pendekatan keagamaan dengan cara menanamkan sikap spiritual dengan memberikan contoh atau sauri tauladan yang baik kepada guru/PTK yang ada di MI Roudlotusysyubban</p>

	<p>mampu memberikan kekuatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat, senang mengerjakannya, disiplin, tidak merasa terpaksa, dengan penuh tanggungjawab dalam melaksanakan fungsi dan peranannya di sekolah.</p>		Tawangrejo.
2.	<p>Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan yang ditetapkan dalam tujuan pendidikan. Menurut Maslow terdapat lima</p>	<p>Kemauan dalam melaksanakan tugas dapat didorong dengan adanya fasilitas penunjang kebutuhan guru, misalnya sandang pangan, tunjangan asuransi, kebutuhan hidup berkelompok, menunjukkan rasa hormat, mendapatkan penghormatan (hadiah), mendapat ijazah, status simbol dan promosi.</p>	<p><i>Pertama,</i> Kebutuhan Fisiologikal, tersedianya kantin yang bersih dan sehat, tersedianya seragam untuk guru, tersedianya ruangan kelas yang enak dan nyaman, dan adanya acara rekreasi setiap tahun. <i>Kedua,</i> Kebutuhan Keselamatan, adanya pagar keliling untuk melindungi sarana dan prasarana.</p>

<p>hirarki kebutuhan yaitu Kebutuhan Fisiologikal (<i>Physiological Needs</i>), Kebutuhan Keselamatan (<i>Safety Needs, Security Needs</i>), Kebutuhan Berkelompok (<i>Social Needs, love Needs, belonging needs, affection needs</i>), Kebutuhan Penghargaan (<i>Esteem needs, Egoistic Needs</i>, Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>Self - actualization Needs, Self-Realization Needs, Self - fulfillment Need, Sel f- expression Needs</i>).</p>	<p>Selain itu motivasi kerja guru merupakan panggilan jiwa untuk menjadi guru, mengamalkan ilmunya sebagai tenaga pengajar, sehingga timbul kewajiban dan hak yang menuntut mereka untuk menjadi suatu pekerjaan satu satunya atau dikatakan profesional.</p>	<p><i>Ketiga</i>, Kebutuhan Berkelompok (a) Hubungan Guru dengan Guru. Adanya arisan bersama, dan para guru ikut menjadi anggota PGRI dan KKG (b) Hubungan Guru dengan siswa. Adanya ekstra kurikuler, <i>study tour</i> (c) Hubungan siswa dengan siswa. Terselenggaranya <i>class meeting</i>. <i>Keempat</i>, Kebutuhan Penghargaan, madrasah menerapkan aturan 3 S (salam, sapa, senyum), pemberian ijin para guru untuk melanjutkan sekolah yang lebih tinggi, pemberian kompensasi lewat gaji bulanan, tunjangan fungsional, sertifikasi dan inpassing. <i>Kelima</i>, Kebutuhan Aktualisasi Diri , Sarana dan prasarana yang lengkap dan serba modern.</p>
--	---	---

3.	<p>Peran Kepala Madrasah mempunyai hubungan sangat erat dengan meningkatkan motivasi kerja guru disuatu madrasah. Ini bisa dilihat dari supervise itu sendiri dalam kaitanya dengan motivasi dan akhirnya berdampak pada motivasi kerja guru secara signifikan.</p>	<p>Peran kepala madrasah untuk meningkatkan motivasi kerja guru di MI Roudlotusyubban dengan cara Menanamkan nilai-nilai spritual dan akhlakul karimah, memberikan keteladanan dan pembiasaan dalam pelaksanaan tugas sesuai tugas dan fungsinya sebagai PTK, pemberian kompensasi yang sesuai, serta pemberian reward kepada guru.</p>	<p>Supervisi dan motivasi dalam meningkatkan motivasi guru dilakukan dengan dua pendekatan yaitu <i>pertama</i>, pendekatan humanistic, <i>kedua</i> pendekatan Profesional.</p>
----	---	---	--

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pembahasan mengenai Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Madrasah (Studi Kasus di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati Tahun Pelajaran 2014/2015) baik secara teoritis dan praktis telah dibahas pada bab I, II, III dan IV. Dari pembahasan tersebut, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Peran pertama kepala Madrasah adalah sebagai supervisor, Supervisi yang digunakan di MI Roudlotusysyubban menggunakan supervisi klinis. Peran kedua kepala madrasah adalah sebagai motivator. Dalam memberikan motivasi kepada guru/PTK kepala sekolah berperan pada tiga fungsi yaitu fungsi pendorong, fungsi pengarah dan fungsi penggerak. Selain itu kepala madrasah berusaha mendorong dengan melalui pendekatan keagamaan dengan cara menanamkan sikap spiritual dengan memberikan contoh atau sauri tauladan yang baik kepada guru/PTK yang ada di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo.
2. Motivasi kerja guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo dipengaruhi lima hirarki kebutuhan yaitu Pertama, Kebutuhan Fisiologikal, tersedianya kantin yang bersih dan sehat, tersedianya seragam untuk guru, tersedianya ruangan kelas yang enak dan nyaman, dan adanya acara rekreasi setiap tahun. Kedua, Kebutuhan Keselamatan, adanya pagar keliling untuk melindungi sarana dan prasarana. Ketiga, Kebutuhan Berkelompok (a) Hubungan Guru dengan Guru. Adanya arisan bersama, dan para guru ikut menjadi anggota PGRI dan KKG (b) Hubungan Guru dengan siswa. Adanya ekstra kurikuler, study tour (c) Hubungan siswa dengan siswa. Terselenggaranya *class meeting*. Keempat, Kebutuhan Penghargaan, madrasah menerapkan aturan 3 S (salam, sapa, senyum), pemberian ijin para guru untuk melanjutkan sekolah yang

lebih tinggi, pemberian kompensasi lewat gaji bulanan, tunjangan fungsional, sertifikasi dan inpassing. Kelima, Kebutuhan Aktualisasi Diri, Sarana dan prasarana yang lengkap dan serba modern.

3. Peran kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo dengan menggunakan dua pendekatan yaitu pendekatan humanistik dan pendekatan profesional. Pendekatan humanistik lebih keteknis langsung keguru. Sedangkan secara Profesional lebih ke tehnik pekerjaan.

B. Rekomendasi

Untuk dapat mencapai efektifnya peran kepala madrasah dan dapat meningkatkan motivasi kerja guru madrasah perlu adanya:

1. Kegiatan Supervisi dan Motivasi kepala madrasah perlu adanya inventarisasi menyeluruh sehingga tergambar kegiatan supervisi dan motivasi baik secara kuantitatif dan kualitatif kemampuan guru.
2. Kegiatan Supervisi dan Motivasi kepala madrasah hendaknya dilaksanakan secara terstruktur, terencana dan berjalan secara konsisten.
3. Peningkatan motivasi kerja guru perlu adanya terobosan yang tepat dan cepat beriringnya kebutuhan pendidikan dan guru yang semakin kompleks.
4. Dalam peningkatan motivasi kerja guru seluruh stakeholder harus berperan aktif terutama sumber daya manusia (kepala madrasah, guru dan siswa).

C. Penutup

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kekuatan baik jasmani dan rohani, shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah diutus untuk menyampaikan risalah kebenaran kepada umat manusia.

Dalam penyusunan Tesis, penulis sudah berusaha semaksimal mungkin, bekerja keras mengumpulkan data, mengolah, dan menganalisisnya. Namun, hasilnya masih jauh dari sempurna. *“Tak ada gading yang tak retak”*, begitu juga *“Al-insan mahallu al-khata’ wa an-nisyan”*, jadi, penulis

menyadari sepenuhnya bahwa dalam Tesis ini masih banyak kekurangan, kelemahan, dan perlu adanya perbaikan lagi. Hal ini disebabkan karena keterbatasan yang ada pada penulis, baik itu keterbatasan sumber rujukan maupun karena minimnya ilmu pengetahuan penulis.

Oleh karena itu penulis minta kritik dan saran yang bersifat konstruktif. Akhirnya semoga Tesis ini dapat memberi manfaat khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya. *Amin ya Robbal Aalamin.....*



DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru*, Alfabeta, Bandung, 2012.
- Ara Hidayat, dkk, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Pustaka Educa, Bandung, 2010.
- Conny Semiawan, dkk, *Memupuk Bakat dan Kreatifitas Siswa Sekolah Menengah*, Gramedia, Jakarta, 1984.
- CT. Morgan, RA. King dan Scholer, *Introduction To Psikology* , Mc Graw Hill Book Company, New York , 1986.
- Dadang Suhardan, *Supervisi Bantuan Profesional*, Mutiara Ilmu, Bandung, 2006.
- Dale. H. Schunk. *Learning Theories : An Educational Perpective. Fifth Edition. Pearson International Edition.* 2009.
- Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, *Pedoman Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Agama*, Jakarta, 2003.
- Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan* , Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Diding Nurdin, *Kepemimpinan Mutu Pendidikan Konsep dan Aplikasi Menuju Kepemimpinan Sekolah Produktif*, PT Sarana Panca Karya Nusa, Bandung, 2009.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2003.
- Engkoswara, *Kecenderungan Kehidupan di Indonesia Menjelang Tahun 2000 dan Implikasinya Terhadap System Pendidikan Intermedia*, Gramedia, Jakarta, 1986.
- Engkoswara, Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2010.
- Fakry Gaffar, *Perencanaan Pendidikan Teori dan Metodologi*, Dirjen Dikti, Jakarta, 1987.
- Hadawi Nawawi, dkk, *Penelitian Terapan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1996.

- Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, Cet. III., 2009.
-, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta Timur, 2013.
- Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012.
- Irawan Prasetya, *Teori Belajar, Motivasi, dan Keterampilan Mengajar*, Depdiknas, Jakarta, 2003.
- Isbandi Rukminto Adi, *Psikologi, Pekerjaan Sosial dan Ilmu Kesejahteraan Sosial: Dasar-dasar Pemikiran*, Grafindo Persada, Jakarta, 1996.
- John Whitmore, *Coaching For Performance, Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*, (terj) Dwi Hewlly Purnomo dan Louis Novianto, Gramedia, Jakarta, 1997.
- Karmidi. *Kontribusi Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMU Negeri di Kota Malang*, Universitas Negeri Malang, Malang, 2003.
- Kemenag, *Petunjuk Pelaksanaan Supervisi Pendidikan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, Jakarta, 2000.
- Lexy J. Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006.
- M. Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.
- Mancja, W, *Bahan Ajar Model Pembelajaran/Supervisi Pengajaran*, Universitas Negeri Malang, Malang, 2000.
- Marno, Triyo Supriyatno, *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2008.
- Miftah Thoha, *Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa dan Intervensi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Muwahid Shulhan, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Teras, Sleman Jogjakarta, 2013.
- Piet A Suhertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2008.

- Piter F. Oliva, *Supervision For Today's Schools*, Logman, New York, 1984.
- Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2012.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2002.
- Sardiman AM, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2001.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam, Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Teras, Jogjakarta, 2009.
- Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi Buku Pegangan Kuliah*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
-, *Dasar-dasar Supervisi*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
-, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Rineka Cipta, Jakarta, 1992.
- Syamsul Ma'arif, *Guru Profesional Harapan dan Kenyataan*, Need's Press, Semarang.
- Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005.
- Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2009.
- Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Bumi Aksara, Jakarta, 1990, hal. 287.
- Soetjipto, *Profresi Keguruan*, PT Asdi Mahasatya, Jakarta, 2004.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1984.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2006.
- Thohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 1 ayat 1.
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*, Jilid II, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010.

Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Enterpise, Kudus, 2011.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, hal. 83.

Winardi, *Asas-asas Manajemen*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2000.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Solikin

NIM : MP-13159

TTL : Pati, 01 Juni 1967

Alamat : Ds. Gempolsari RT. 04 RW. II Kec. Gabus Kab. Pati

No. Hp. : 081 326 321 649

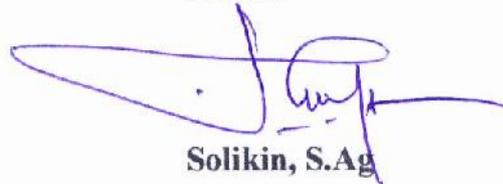
Pendidikan :

1. SDN 1 Gempolsari Lulus Tahun 1981.
2. MTs Roudlotusysubban Tawangrejo Lulus Tahun 1984.
3. MAN 01 Pati Lulus Tahun 1987.
4. STAI Pati Lulus Tahun 1996.

Demikian riwayat hidup penulis dan riwayat pendidikan, telah penulis sampaikan dan penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pati, Februari 2016

Penulis



Solikin, S.Ag

Lembar Wawancara

I. IDENTITAS

Hari / Tanggal :
Waktu :
Teknik Pengumpulan Data : Wawancara
Sumber Informasi : Kepala Madrasah (Supadi, M. Pd.I)
Lokasi Wawancara : Kantor Kepala Madrasah

II. PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR

1. Siapa yang menentukan kedudukan struktural dalam organisasi di madrasah?
2. Pelayanan apa yang digunakan di madrasah yang bapak/ibu pimpin?
3. Apakah arti supervisi bagi bapak / ibu sebagai kepala madrasah?
4. Bagaimana langkah awal bapak/ibu melakukan supervisi kepada tenaga pendidik yang bapak/ibu pimpin?
5. Adakah kesulitan-kesulitan dalam mensupervisi yang bapak/ibu lakukan?
6. Bagaimana langkah-langkah untuk mengatasi kesulitan-kesulitan dalam mensupervisi yang bapak/ibu lakukan?
7. Bagaimana langkah yang efektif dalam mensupervisi yang bapak/ibu lakukan?
8. Apa hasil yang diharapkan dari supervisi yang bapak/ibu lakukan ?
9. Apa tujuan akhir diadakannya supervisi kepala madrasah?
10. Jenis supervisi apa yang tepat dilakukan untuk mensupervisi yang Bapak / ibu lakukan di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati?
11. Teknik – teknik apa saja yang bapak/ibu lakukan dalam mensupervisi guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati?
12. Bagaimana pelaksanaan supervisi yang bapak/ibu guru lakukan di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati?

III. PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR

1. Apakah arti Motivasi bagi bapak / ibu sebagai kepala madrasah?
2. Bagaimana langkah awal bapak/ibu melakukan motivasi kepada tenaga pendidik yang bapak/ibu pimpin?
3. Adakah kesulitan-kesulitan dalam memotivasi yang bapak/ibu lakukan?
4. Bagaimana langkah-langkah untuk mengatasi kesulitan-kesulitan dalam memotivasi yang bapak/ibu lakukan?
5. Bagaimana langkah yang efektif dalam memotivasi yang bapak/ibu lakukan?
6. Apa hasil yang diharapkan dari memotivasi yang bapak/ibu lakukan?

7. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja bagi guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati ?
8. Apa saja yang diberikan kepada guru agar mempunyai motivasi kerja tinggi?
9. Bagaimana cara memberikan stimulus kepada guru agar guru mempunyai motivasi kerja tinggi?
10. Bagaimana pelaksanaan Motivasi yang bapak/ibu guru lakukan di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati?

IV. PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU

1. Bagaiaman cara bapak/ibu melakukan peningkatan motivasi kerja guru di madrasah yang bapak/ibu pimpin?
2. Langkah-langkah apa saja yang bapak/ibu lakukan dalam peningkatan motivasi kerja guru madrasah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati?
3. Adakah kendala yang menjadi penghalang dalam proses peningkatan motivasi kerja guru madrasah yang bapak/ibu pimpin?
4. Bagaimana solusi yang bapak/ibu lakukan untuk mengatasi kendala tersebut?
5. Bagaimana Konsep yang bapak/ibu harapkan dalam meningkatkan motivasi kerja guru madrasah di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati?

Lembar Wawancara

I. IDENTITAS

Hari / Tanggal :
Waktu :
Tehnik Pengumpulan Data : Wawancara
Sumber Informasi : Bapak/ Ibu Guru
Lokasi Wawancara : Kantor Guru

II. MOTIVASI KERJA GURU

1. Mengapa bapak/ibu menjadi guru?
2. Apa yang diharapkan dari bekerja sebagai guru?
3. Apa hak dan kewajiban sebagai guru?
4. Apakah menjadi guru dapat memenuhi kebutuhan hidup ?
5. Bagaimana madrasah memberikan balas jasa atas kerja bapak/ibu sebagai guru?
6. Bagaimana Pengawasan yang dilakukan kepala madrasah sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja bapak/ibu sebagai guru di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati?
7. Bagaimana tanggapan bapak/ibu atas pengawasan yang dilakukan kepala madrasah?
8. Pernahkah bapak/ibu dipromosikan untuk menduduki dalam struktur tugas di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati?
9. Bagaimana Kondisi Kerja yang bapak/ibu harapkan agar tercipta lingkungan yang kondusif sehingga dapat termotivasi untuk lebih giat bekerja?

Lembar Wawancara

I. IDENTITAS

Hari / Tanggal :
Waktu :
Tehnik Pengumpulan Data : Wawancara
Sumber Informasi : Siswa/Siswi
Lokasi Wawancara : Madrasah

II. KERJA GURU

1. Bagaimana bantuan yang diberikan dari bapak/ibu guru dalam proses pembelajaran?
2. Apakah bapak/ibu guru semangat ketika menyampaikan materi pelajaran?
3. Apakah bapak/ibu guru selalu membuat suasana yang menyenangkan ketika mengajar di dalam kelas?
4. Bagaimana penampilan fisik bapak/ibu guru saat mengajar di kelas?
5. Bagaimana kriteria guru yang kamu idolakan?



Lembar Hasil Wawancara

I. Identitas

Hari / Tanggal : Kamis, 19 November 2015
 Waktu : 09.00 – 10.30 WIB
 Tehnik Pengumpulan Data: Wawancara
 Sumber Informasi : Kepala Madrasah (Supadi, M. Pd.I)
 Lokasi Wawancara : Kantor Kepala Madrasah

II. Deskripsi Situasi

Di pagi hari waktu istirahat MI Roudlotusysyubban Tawangrejo ruang kepala madrasah yang tertata dengan rapi dan bersih. Peneliti mempersilahkan untuk duduk berhadapan dengan kepala madrasah. Peneliti tidak langsung memulai wawancara tetapi berbincang berkenaan dengan program magister yang ada di STAIN Kudus. Selanjutnya peneliti menyampaikan maksud dan tujuan penelitian yang akan dilakukan. Kepala madrasah mempersilahkan dan memberi izin peneliti untuk mengambil data atau mencari informasi sehubungan dengan penelitian dari responden yang diinginkan. Berikut hasil wawancara dengan kepala madrasah:

1. "Orang yang berada distruktur organisasi adalah orang yang saya pilih dan organisasi bukan ditentukan lewat musyawarah. Hal ini memang menjadi kewenangan kepala madrasah (hak saya)"
2. "Orang-orang yang duduk dalam posisi struktur organisasi madrasah merupakan pilihan kepala madrasah. Kepala madrasah memilih orang atau guru disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian guru-guru tersebut karena pengalamannya lama memegang posisi tersebut"
3. "Madrasah kita menggunakan prinsip layanan penuh. Kedudukan guru dalam organisasi madrasah merupakan mitra bagi kepala madrasah. Guru sebagai pelanggan dalam/ *internal customer* yang harus diperhatikan kesejahteraanya, sedangkan kedudukan siswa dan orang tua siswa adalah pengguna layanan (*eksternal customer*), dan komite sebagai pengontrol dan pengendali peningkatan mutu madrasah".
4. "Madrasah mempunyai hubungan kelembagaan dengan komite madrasah atau organisasi sejenis, dan madrasah mempunyai bagan atau struktur organisasi yang lengkap serta uraian tugas dan fungsi masing-masing anggota organisasi, bagan atau struktur organisasi madrasah disusun sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan. Adapun untuk meningkatkan layanan madrasah menambahkan struktur berupa WK Sarpras, WK Kesiswaan, WK Kurikulum untuk lebih memudahkan kerja"
5. "Berkenaan dengan visi, misi, tujuan dan program kerja madrasah ini, saya pajang di ruang guru, di depan madrasah serta di setiap ruang kelas.

Tujuannya adalah agar semua guru, dan masyarakat khususnya orang tua dan komite mengetahui. Sekaligus sebagai sosialisasi tentang program kerja madrasah.”

6. ”Kompensasi yang diberikan kepada tenaga pengajar di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo berupa gaji, dilakukan melalui pendekatan-pendekatan dengan sistem penggajian pegawai yang berlaku dilingkungan madrasah dan diberikan kepada tenaga pengajarnya setiap bulannya, dengan memperhatikan masa kerja tenaga pengajar, jumlah jam mengajar, kehadiran dan tugas lain diluar mengajar serta THR.
7. ”Guru yang berada di MI Roudlotusysyubban keseluruhannya memiliki kualifikasi akademik minimal sesuai apa yang di amanatkan UU Guru dan Dosen yaitu minimal S1. Akan tetapi di madrasah ini memiliki guru sekaligus kepala madrasah memiliki kualifikasi S2, dan masih ada 1 tenaga pengajar yang dalam proses penyelesaian S2.”
8. ”Melihat jumlah guru yang ada di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati ini, memang tergolong banyak dibandingkan dengan tenaga pengajar yang ada disekolah sekitar MI Roudlotusysyubban, keadaan ini tidak berlebihan, karena rasio jumlah guru dengan jumlah siswa sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM) SD/MI yaitu 1 banding 15 (1:15) dan yang paling banyak 1 banding 25 (1:25).”
9. ”Supervisi yang dilakukan di MI Roudlotusysyubban dengan cara Supervisi klinis yang diartikan pertemuan tatap muka antara supervisor (kepala madrasah) dan guru, membahas tentang hal mengajar di dalam kelas guna perbaikan pembelajaran dan pengembangan profesi dengan cara kolegal atau kesejawatan antara supervisor dan guru”
10. ”Ketika melakukan supervisi terkait dengan pendampingan kepada guru baik secara individu maupun kelompok terjadi komunikasi secara intens sehingga terjalin hubungan yang bersahaja antara kepala sekolah dengan guru. Selain itu juga kedekatan itu memudahkan kepala sekolah untuk memotivasi guru karena kedekatan itu.”
11. Untuk memotivasi guru yang ada di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo maka perlu pendekatan yang tepat. Menumbuhkan keinginan guru untuk meningkatkan prestasi, maju dan pemberian tanggungjawab kepada mereka harus didasarkan karakteristik dan kemampuan guru itu. Selain faktor diatas untuk menumbuhkan motivasi dari luar (ekstrinsik) maka madrasah dan yayasan berusaha untuk membuat kebijakan yang harus menguntungkan guru sebagai kompensasi dari pekerjaan dan keprofesionalan berupa gaji yang sesuai.”
12. ”Langkah-langkah yang saya tempuh dalam supervisi yaitu, merencanakan jadwal supervisi, menyiapkan instrumen supervisi, menginformasikan kepada guru/PTK sasaran supervisi, melaksanakan supervisi, dan menyimpulkan hasil supervisi”
13. ”Langkah-langkah efektif dalam supervisi guru dan PTK yaitu, dilakukan satu kali tiap semester pada setiap guru baik PNS maupun belum PNS, supervisi administrasi dilakukan lebih awal sebagai kesiapan guru dalam mengajar kemudian supervisi pembelajaran sesuai dengan jadwal

- mengajar bapak/ibu guru.”
14. ”Supervisi bertujuan meningkatkan kinerja guru/PTK dan mempercepat pencapaian tujuan madrasah, mewujudkan guru yang profesional dan menghasilkan out put peserta didik yang berkualitas, serta semua guru /PTK dapat bekerja secara optimal sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.”
 15. ”Motivasi kepala madrasah adalah dorongan yang ada dari dalam diri seorang kepala madrasah dalam membimbing, membina, dan mengarahkan guru/PTK dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan pendidikan di madrasah”
 16. ”Dalam memberikan motivasi kepada guru /PTK dengan melalui forum koordinasi rapat-rapat, melakukan pendekatan personal dalam kaitannya dengan tugas serta memberikan keteladanan dan menanamkan kecintaan pada profesi.”
 17. ”Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah faktor intern dan ekstern. Yang termasuk faktor intern adalah niat dan keihlasan, semangat untuk lebih berprestasi sedangkan faktor ekstern adalah sinergitas antara semua PTK, reward berupa bisyaroh, iklim kerja serta lingkungan kerja.”
 18. ”Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah faktor intern dan ekstern. Yang termasuk faktor intern adalah niat dan keihlasan, semangat untuk lebih berprestasi sedangkan faktor ekstern adalah sinergitas antara semua PTK, reward berupa bisyaroh, iklim kerja serta lingkungan kerja.”
 19. ”Ada beberapa pelaksanaan yang harus dilakukan oleh kepala madrasah dalam memotivasi kepada guru/PTK sebagai perannya yaitu dengan cara memberikan keteladanan, penghargaan, kepercayaan, tanggungjawab serta penanaman nilai-nilai spiritual kepada guru dan PTK yang ada di MI Roudlotusyubban Tawangrejo”

Lembar Hasil Wawancara

I. Identitas

Hari / Tanggal : Jumat, 20 November 2015
 Waktu : 09.00 – 10.30 WIB
 Tehnik Pengumpulan Data: Wawancara
 Sumber Informasi : Kepala Madrasah (Supadi, M. Pd.I)
 Lokasi Wawancara : Kantor Kepala Madrasah

II. Berikut hasil wawancara dengan kepala madrasah:

20. "Kepala madrasah harus mampu memberikan efek positif terhadap guru selaku mitra bagi kepala madrasah dalam mencerdaskan anak bangsa. Kepala sekolah dalam memberikan motivasi kerja guru untuk lebih meningkat kerja mereka dengan menggunakan beberapa cara misalnya menanamkan nilai-nilai spiritual dan akhlakul karimah, memberikan keteladanan dan pembiasaan dalam pelaksanaan tugas sesuai tugas dan fungsinya sebagai PTK, pemberian kompensasi yang sesuai, serta pemberian reward."
21. "Selain hal tadi, untuk meningkatkan motivasi kerja maka pembagian tugas dilakukan sesuai dengan kompetensi masing-masing PTK, membuka diri untuk menerima masukan maupun ide positif dari PTK, memberikan keterbukaan manajemen berbagai aspek sesuai standar pendidikan serta memberikan reward dan panishment kepada PTK, Pemberian kesempatan PTK untuk mencari pengalaman akademik di bangku kuliah, serta mengikuti KKG atau sejenisnya."
22. "Adapun langkah-langkah yang saya tempuh untuk meningkatkan motivasi kerja guru yaitu melalui koordinasi rutin/temporer sesuai jadwal dan kebutuhan, pendekatan pribadi dan bedah persoalan, mendengarkan aspirasi dari berbagai pihak, memberikan fasilitas kebutuhan keguruan serta memberikan bimbingan dan arahan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya."
23. "Kendala yang muncul dalam pemberian motivasi kerja guru adalah adanya perbedaan karakter setiap PTK yang membutuhkan penanganan yang berbeda pula, perbedaan status sosial dimasyarakat serta perbedaan status antara PNS dan NON PNS juga menjadi kendala besar."
24. "Solusi yang tepat yang untuk menyelesaikan kendala tersebut adalah dengan melakukan pendekatan pribadi (*personality Approach*), pembagian tugas dan tanggungjawab secara proposional dan berbasis kompetensi profesi."
25. "Dalam hal penerapan kompensasi berupa gaji berdasarkan standar madrasah masih bisa dicukupkan untuk pemberian kompensasi kepada tenaga pengajar, dilihat dari UMR gaji guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo masih jauh dibawah UMR Kabupaten Pati"
26. "Untuk lebih memberikan motivasi kerja guru serta meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan mereka, kami usulkan dan daftarkan dalam

program tunjangan fungsional, program sertifikasi guru, serta program inpassing, sehingga mereka mempunyai gaji lebih dari pemerintah, walaupun dengan syarat-syarat tertentu.”

27. ”Konsep peningkatan motivasi kerja guru ada lima yaitu harus bekerja dengan ikhlas, tersusun dengan tepat, terselesaikan dengan cepat, proses berkualitas serta hasilnya tuntas.”



Reduksi hasil Trianggulasi Data dari guru (G1: Dra. Salamah)

1. "Bapak kepala madrasah melakukan supervisi secara periodik yaitu setiap satu semester, baik supervisi administrasi serta supervisi pembelajaran. Supervisi dilakukan kepada guru PNS dilanjutkan guru yang sudah sertifikasi dan terakhir guru yang belum sertifikasi."

Reduksi hasil Trianggulasi Data dari Guru (G2: Muslikah, S.PdI)

1. "Selain supervisi secara periodik supervisi dilakukan secara langsung ke guru yang bersangkutan dan tidak langsung melalui teman sejawat. Supervisi kepada satu individu guru dan supervisi secara kelompok guru."
2. "Pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala madrasah sering dilakukan setiap rapat koordinasi, komunikasi langsung dengan kepala madrasah, serta komunikasi lewat teman sejawat."

Reduksi hasil Trianggulasi Data dari Guru (G3: Solekan, S.Pd.I)

1. "Pemberian motivasi intern berupa kebutuhan spiritual dan ketenangan jiwa sudah terpenuhi sedangkan motivasi ekstern berupa pemberian bimbingan masih belum merata serta iklim kerja yang sudah kondusif yaitu saling membantu, saling menghargai, serta kerja sama dalam kegiatan yang dilakukan oleh segenap warga madrasah."
2. "Menjadi guru suatu pekerjaan mulia, sedikit berbuat untuk masyarakat, mencerdaskan anak-anak bangsa. Selain itu menjadi guru juga akan mendapatkan dua kebahagiaan yaitu kebahagiaan akhirat berupa pahala dari Allah. Sedangkan kebahagiaan dunia berupa perbaikan diri sendiri baik sikap, sifat, tingkah laku serta perbaikan ekonomi."

Reduksi hasil Trianggulasi Data dari Guru (G4: Nur Qoidah, S.PdI., MI)

1. "Kebutuhan lain yang diinginkan oleh guru yaitu memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif, ingin mencari taraf hidup yang serba sempurna atau derajat yang setinggi-tingginya, melakukan pekerjaan yang kreatif."

Reduksi hasil Trianggulasi Data dari Guru (G5: Imam Syairozi, S.Pd.I)

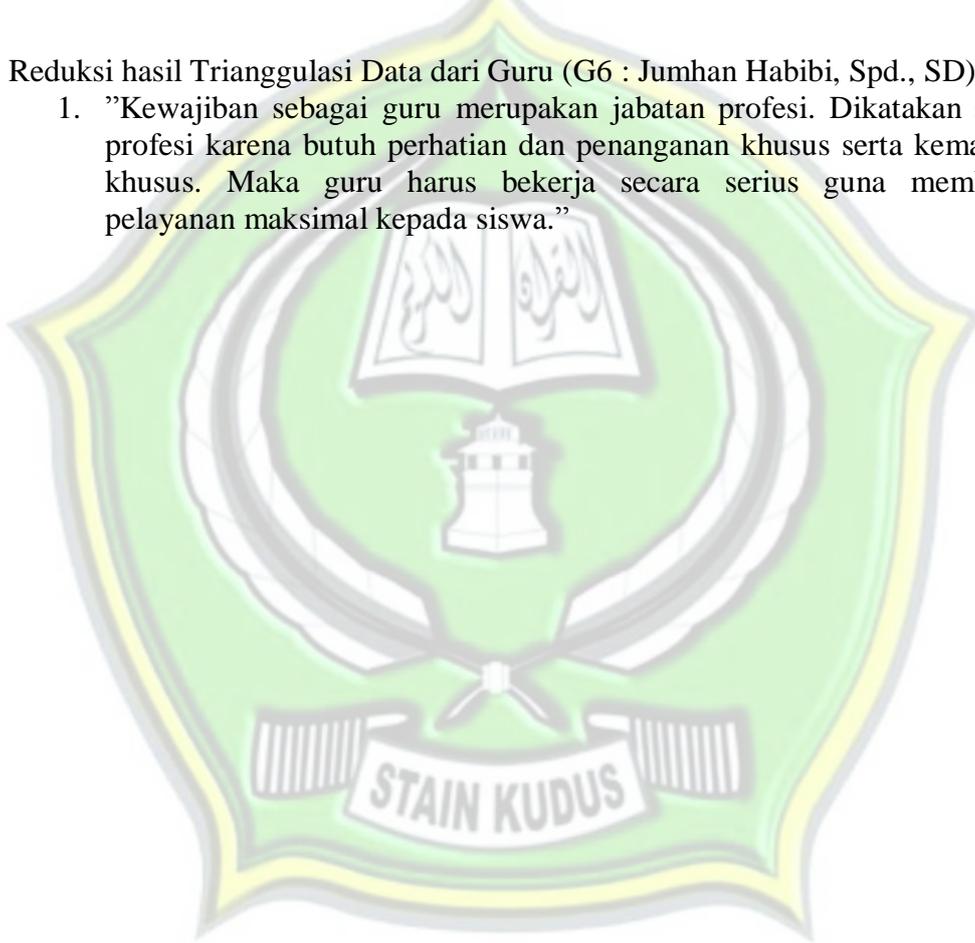
1. "Setiap pekerjaan mempunyai konsekuensi apalagi pekerjaan sebagai guru. Konsekuensi menimbulkan hak dan kewajiban. Kewajiban seorang guru adalah mengajar, membimbing serta mendidik peserta didik, menjadi sauri tuladan yang baik, mau mengembangkan keilmuannya. Sedangkan haknya adalah dihormati dan ditaati anak didik, mendapat pahala dari

Allah, mendapatkan imbalan jasa, dihargai jasa-jasanya serta mendapatkan kesejahteraan yang layak.”

2. ”Dalam pengembangan kerja untuk lebih memotivasi kerja guru maka sangat diperlukan peran serta kepala madrasah. Baik melalui peran sebagai supervisor maupun sebagai motivator. Supervisi berjalan pada ketertiban administrasi dan pendampingan guru pada proses belajar mengajar, sedangkan motivator mengawal pemberian semangat etos kerja guru dalam seluruh kegiatan yang dilakukan di madrasah.”

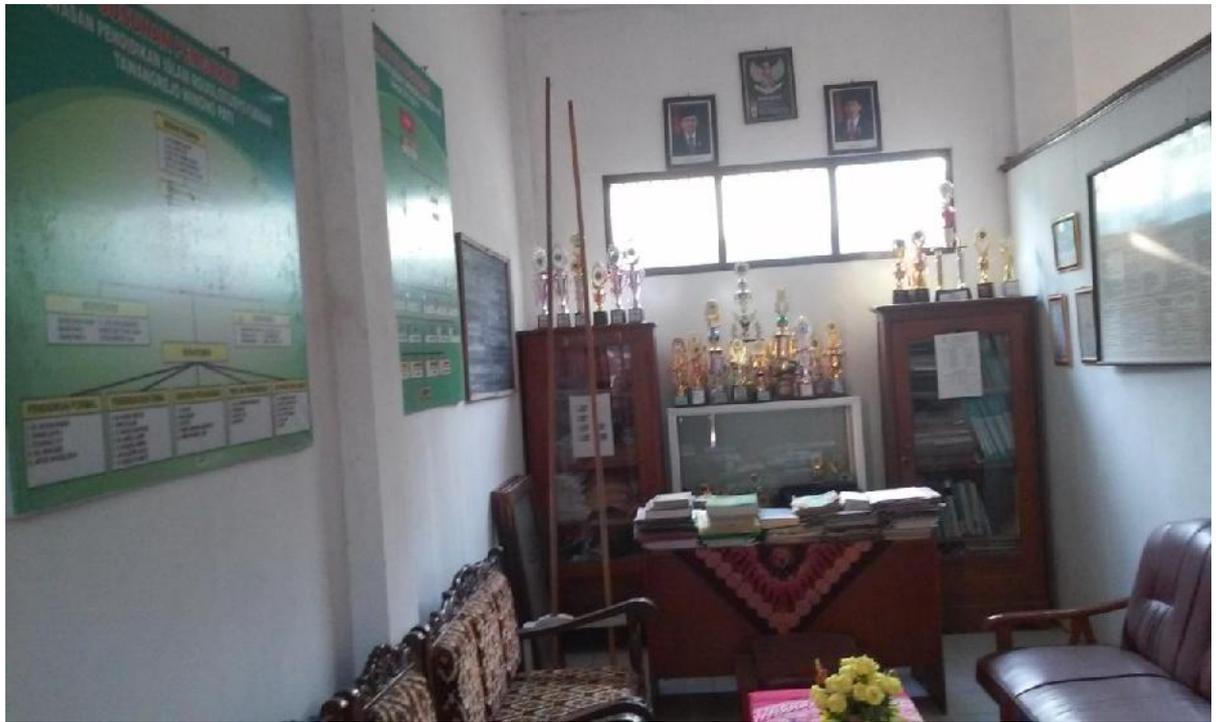
Reduksi hasil Trianggulasi Data dari Guru (G6 : Jumhan Habibi, Spd., SD)

1. ”Kewajiban sebagai guru merupakan jabatan profesi. Dikatakan sebagai profesi karena butuh perhatian dan penanganan khusus serta kemampuan khusus. Maka guru harus bekerja secara serius guna memberikan pelayanan maksimal kepada siswa.”





**Gedung MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Kec. Winong Kab. Pati
Jalan Tawangrejo Winong**



**Ruang Kepala MI Roudlotusysyubban Tawangrejo
Terdapat Pajangan Struktur Organisasi dan Data Program Madrasah**



**Ruang Guru MI Roudlotusysyubban Tawangrejo
Bapak Ibu Guru dan Kepala Sekolah Sedang Berdiskusi/ Motivasi Guru**



**Visi, Misi dan Tujuan MI Roudlotusysyubban Tawangrejo
Terpajang di Depan Madrasah**



**Ruang Tu dan Petugas TU MI Roudlotusysyubban Tawangrejo
Sedang Mengerjakan Tugas Administrasi Madrasah**



**Lab. Komputer MI Roudlotusysyubban Tawangrejo
Siswa-Siswi sedang Praktik TIK**



**Ruang Perpustakaan MI Roudlotusysyubban Tawangrejo
Siswa-siswi Sedang Membaca Buku-Buku Pelajaran, Cerita dsb.**



**Kantin MI Roudlotusysyubban Tawangrejo
Sisiwa–Siswi Membeli Jajan Saat Istirahat**



**Foto Drumband MI Roudlotusysyubban Tawangrejo
Parade Drumband**



**Foto Kegiatan Sabtu Sehat MI Roudlotusysyubban Tawangrejo
Sedang Melakukan Gerakan Peregangan**



Bunga Tertata Ditaman depan MI Roudlotusysyubban Tawangrejo



Kegiatan Shalat Berjamaah MI Roudlotusysyubban Tawangrejo



Kegiatan Pramuka MI Roudlotusysyubban Tawangrejo



**Peneliti Melakukan Wawancara
Dengan Kepala Madrasah (SUPADI, M. Pd.I)**



**Peneliti Melakukan Wawancara
Dengan Ibu Dra. Salamah**



**Peneliti Melakukan Wawancara
Dengan Wakasis MI Roudlotusysyubban (Jumhan Habibi, Sp.d. SD)**



**Peneliti Melakukan Wawancara
Dengan Wakakur MI Roudlotusysyubban (Imam Syairozi, S. Pd.I)**



Foto Workshop di MIN Malang Jawa Timur



Foto Workshop di KKMI Kec. Winong Kab. Pati



Foto KKG Mapel Se Kec. Winong Kab. Pati



Proses Belajar Mengajar MI Roudlotusysyubban Tawangrejo



PROFILE

MADRASAH IBTIDAIYAH
ROUDLOTUSYSYUBBAN TAHUN 2014



Alamat :

Ds. Tawangrejo Kec. Winong Kab. Pati Jawa Tengah
E-Mail : miroudlotusysyubbantawangrejo@gmail.com
Kode Pos : 59181 HP : 087831687400

ISI :

1. GAMBAR UMUM
2. VISI DAN MISI MI ROUDLOTUSYSYUBBAN
3. DISKRIPSI MI ROUDLOTUSYSYUBBAN
 - a. Sejarah berdirinya Madrasah
 - b. Organisasi Madrasah
 - c. Tata Tertib Madrasah
 - d. Kepegawaian
 - e. Kurikulum
 - f. Kesiswaan
 - g. Keuangan
 - h. Sarana dan Prasarana
 - i. Humas

A. GAMBARAN UMUM

PROFIL

MADRASAH IBTIDAIYAH ROUDLOTUSYSYUBBAN

1. Nama Madrasah	:	MI Roudlotusysyubban
2. Alamat	:	Desa Tawangrejo Kec. Winong Kab. Pati Propinsi Jawa Tengah
3. NSM	:	111233180033
4. Tahun berdiri	:	1937
5. Status Madrasah	:	Swasta
6. No. SK Ijin Operasional	:	Lk/3.4/3855/Pcm/Mj/78
7. Status Akreditasi	:	A (BAP-SM Nomor : 101/BAP-SM/XI/2013)
8. Penyelenggara Madrasah	:	Yayasan
9. Kepala Madrasah	:	SUPADI, M.Pd.I
10. Luas Tanah seluruhnya	:	1.705 m ²
11. Jumlah Guru	:	20 orang
12. Jumlah Siswa	:	230 siswa
13. Keadaan Sarana dan Prasarana	:	a. Ruang Kelas : 12 ruang b. Ruang Guru : 1 ruang c. Ruang Kepala : 1 ruang d. Ruang Komputer : 1 ruang e. Komputer : 10 unit f. LCD Kelas : 8 unit g. LCD Mobile : 1 unit h. Ruang Perpustakaan : 1 ruang i. Ruang UKS : 1 ruang j. WC/ Kamar Mandi : 3 ruang k. Gudang : 1 ruang

B. VISI, MISI DAN TUJUAN MI ROUDLOTUSYSYUBBAN

1. VISI MADRASAH

Visi Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban adalah :

**“TERWUJUDNYA INSAN YANG RELIGIUS, JUJUR, DISIPLIN, CERDAS, PEDULI,
BERKUALITAS DALAM ILMU PENGETAHUAN DAN TEKNOLOGI”**

Indikator Visi :

a. Religius dengan indikator:

- 1) Terwujudnya peserta didik yang tertib menjalankan ibadah wajib dan sunnah
- 2) Terwujudnya kehidupan sekolah yang agamis, dan berbudaya Islami
- 3) Terwujudnya peserta didik yang hafal dan fasih bacaan salat, gerakan salat, dan keserasian gerakan dan bacaan serta do'a-do'a harian.
- 4) Terwujudnya peserta didik yang terbiasa berdo'a setiap memulai dan mengakhiri pekerjaan
- 5) Terwujudnya peserta didik yang terbiasa memberikan infaq dan shadaqah
- 6) Terwujudnya peserta didik yang terbiasa mengikuti acara hari besar Islam
- 7) Terwujudnya peserta didik yang terbiasa mengucapkan kalimat thoyibah dan salam
- 8) Terwujudnya peserta didik yang terbiasa membaca al-Qur'an setelah salat
- 9) Terwujudnya peserta didik yang santun dalam bertutur dan berperilaku
- 10) Terwujudnya peserta didik yang melaksanakan 5 S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan dan Santun)
- 11) Terwujudnya peserta didik yang menghormati orang tua, guru dan karyawan madrasah serta masyarakat
- 12) Terwujudnya peserta didik yang terbiasa bertindak sportif, bertanggungjawab, percaya diri, suka menolong dan menyayangi sesama
- 13) Terwujudnya peserta didik yang terbiasa hidup bersih dan sehat

b. Jujur dengan indikator :

- 1) Terbentuknya peserta didik yang tidak suka menyontek dalam mengerjakan ulangan / ujian
- 2) Terwujudnya peserta didik yang berkata dengan sebenarnya serta menyampaikan amanat kepada yang berhak
- 3) Terbentuknya peserta didik yang mau menyerahkan barang temuan kepada pemiliknya / pihak madrasah serta mengembalikan barang yang dipinjamnya

c. Disiplin dengan Indikator :

- 1) Terwujudnya peserta didik yang taat melaksanakan tata tertib madrasah
- 2) Terwujudnya peserta didik masuk madrasah tepat waktu
- 3) Terwujudnya peserta didik pulang dari madrasah tepat waktu
- 4) Terwujudnya peserta didik memakai pakaian sesuai aturan madrasah
- 5) Terwujudnya peserta didik menggunakan peralatan madrasah dengan baik

d. Cerdas dengan indikator :

- 1) Terwujudnya peserta didik yang unggul dalam prestasi akademik
- 2) Terwujudnya peserta didik yang unggul dalam perolehan UN

- 3) Terwujudnya peserta didik yang unggul dalam kesenian
- 4) Terwujudnya peserta didik yang unggul dalam olahraga
- 5) Terwujudnya peserta didik yang dalam kreatifitas

e. Peduli dengan indikator :

1) Peduli Lingkungan

- a) Terwujudnya peserta didik yang terbiasa membuang sampah ditempatnya
- b) Terwujudnya peserta didik yang terbiasa menjaga kebersihan lingkungan
- c) Terwujudnya peserta didik yang terbiasa memungut sampah di lingkungan madrasah
- d) Terwujudnya peserta didik yang terbiasa memelihara tanaman dan tidak merusak tanaman
- e) Terwujudnya peserta didik yang terbiasa tidak melakukan corat-coret

2) Peduli Sosial

- a) Terwujudnya peserta didik yang terbiasa memberikan sebagian uang jajan untuk Senin beramal
- b) Terwujudnya peserta didik yang terbiasa menjenguk orang sakit
- c) Terwujudnya peserta didik yang terbiasa berta'ziah kepada keluarga dan tetangga madrasah yang meninggal
- d) Terwujudnya peserta didik yang mau memberikan pinjaman alat tulis kepada teman yang membutuhkan
- e) Terwujudnya peserta didik yang terbiasa memberikan santunan yatim dan sumbangan PMI

f. Berkualitas dalam IPTEK dengan indikator :

- 1) Terwujudnya peserta didik yang unggul dalam pencapaian nilai UN dan UAM di atas standar minimal
- 2) Terwujudnya peserta didik yang unggul dalam berbagai kegiatan akademik maupun non akademik
- 3) Terwujudnya peserta didik yang unggul dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi

2. MISI MI ROUDLOTUSYSYUBBAN TAWANGREJO

- a. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki
- b. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut, juga budaya bangsa sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak

- c. Mewujudkan pembentukan karakter ilmiah yang mampu mengaktualisasikan diri dalam masyarakat
- d. Meningkatkan pengetahuan dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan
- e. Menyelenggarakan tata kelola madrasah yang efektif, efisien, dan transparan
- f. Menumbuhkan Pengetahuan, Penghayatan, dan Pengamalan terhadap ajaran Al Qur'an dan Hadist agar menjadi manusia yang sholih dan sholihah.
- g. Memberikan keteladanan pada siswa dalam bertindak, berbicara, beribadah yang sesuai dengan Al Qur'an dan Hadist, dan pembiasaan hidup sesuai dengan ajaran Ahlu Sunnah Wal Jamaah.
- h. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan efektif sehingga setiap siswa bisa berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki.
- i. Menumbuhkan semangat Ukhuwah Islamiyah secara intensif kepada seluruh komponen Madrasah.
- j. Mendorong dan membantu para siswa untuk menggali potensi dirinya sehingga dapat berkembang secara optimal.
- k. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga Madrasah, dan menjalin hubungan sektoral dan lintas sektoral.
- l. Membekali dan menyiapkan siswa dalam menjalankan syariat Islam.
- m. Membekali dan menyiapkan siswa memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- n. Mendorong kemandirian siswa untuk dapat menghadapi tantangan global.
- o. Visi misi telah disosialisasikan kepada seluruh warga Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban Tawangrejo.

3. TUJUAN MI ROUDLOTUSYSYUBBAN TAWANGREJO

Secara umum tujuan Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban Tawangrejo adalah mempersiapkan dan membekali peserta didik dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta ketrampilan hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Bertolak dari tujuan umum pendidikan dasar tersebut, Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban Tawangrejo mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1) Menyelenggarakan pendidikan yang bernuansa Islam serta memberikan landasan moral etis dalam pengembangan IPTEK dan pencerahan IMTAQ;
- 2) Meningkatkan minat dan kemampuan siswa sesuai dengan potensi dan karakteristik lingkungan daerah;
- 3) Memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada siswa untuk menuntut ilmu dan mengembangkan potensi keilmuannya;

- 4) Memberikan bekal kepada pelajar untuk mencintai tanah air dan memiliki semangat kebangsaan yang tinggi, serta berperan dalam pembangunan daerah;
- 5) Meningkatkan kemampuan siswa dalam toleransi dan kerukunan hidup beragama;
- 6) Mempersiapkan siswa agar mampu bersaing secara global dan hidup berdampingan dengan bangsa lain.
- 7) Menumbuhkan sikap mental yang peduli terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar serta mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi anggota masyarakat yang bertanggung jawab, demokratis dan fleksibel.
- 8) Mengembangkan potensi akademik, minat dan bakat siswa melalui layanan bimbingan dan konseling serta kegiatan ekstrakurikuler.
- 9) Meningkatkan prestasi akademik siswa melebihi KKM
- 10) Pada akhir tahun pelajaran peserta didik hafal asmaul husna dan juz 30
- 11) Seluruh peserta didik sadar untuk menjalankan sholat wajib lima waktu
- 12) Terwujudnya peserta didik yang memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam kehidupannya
- 13) Terwujudnya peserta didik yang siap bersaing melanjutkan pendidikan pada tingkat berikutnya sesuai dengan satuan pendidikan yang dipilihnya
- 14) Terwujudnya peserta didik yang memiliki rasa peduli terhadap kebersihan lingkungan dan kelestarian alam
- 15) Terwujudnya proses pembelajaran dengan menggunakan pendekatan Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Menyenangkan, dan Islami (PAIKEMIS).
- 16) Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik peserta didik lewat kejuaraan dan kompetisi.
- 17) Peserta didik lulus UM dan US/M 100 % dengan peningkatan nilai rata-rata peserta didik dari 7,0 menjadi 7,5.
- 18) Kreatifitas seni peserta didik dapat ditampilkan dalam acara HUT RI, HAB Kemenag tingkat kabupaten, dan perpisahan siswa kelas 6
- 19) Memiliki tim yang handal dalam bidang kepramukaan
- 20) Peserta didik terbiasa menghargai dan menghormati kepada sesama warga madrasah

C. DESKRIPSI MI ROUDLOTUSYSYUBBAN

a. Sejarah berdirinya Madrasah

Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban Tawangrejo berdiri pada tahun 1937, atas dasar inisiatif pemuka – pemuka umat islam Tawangrejo dengan ketua pengurus Bapak K.H. Hasan Bisri. Kemudian sekitar tahun 1942 (Pada Zaman Pendudukan Jepang) Madrasah Ibtidaiyah Tawangrejo, karena sesuatu hal yang tidak memungkinkan untuk belajar, maka MI terpaksa ditutup sampai 1947 tepatnya tanggal 10 Oktober 1947.

Pada tahun 1952 – 1954 ketua pengurus YPIR digantikan oleh Bapak K. Sarlan, kemudian pada tahun 1954 – 2006 ketua pengurus YPIR adalah Bapak H. Syahid, dan pada tahun 2006 - 2009 ketua pengurus YPIR adalah bapak Drs. H. Achmad Choiron, M.Ag. Setelah diadakan pemilihan pada tanggal 10 Mei 2009 ketua pengurus YPIR dijabat oleh dr. Khonzin Hasan, Sp.OT periode 2009 – 2014.

Semula Madrasah Ibtidaiyah masuk sore hari. Karena adanya kemajuan dan perkembangan zaman yang semakin modern, maka pada tahun 1958 jenjang pendidikan di MI Roudlotusysyubban terorganisasi.

Pada bulan September 1957 dengan anjuran dari LP MA'ARIF, Madrasah Ibtidaiyah yang asal mulanya masuk sore diubah menjadi Lembaga Pendidikan yang masuk pagi hari, sampai saat sekarang ini. Saat itu MI disebut Madrasah Wajib Belajar (MWB) dengan jenjang pendidikan selama 6 (enam) tahun, sama dengan jenjang pendidikan sekolah dasar.

Seiring dengan perkembangan zaman, dan anjuran dari menteri Departemen Agama (DEPAG), maka Madrasah Wajib Belajar (MWB) diganti namanya menjadi Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MAIS), dengan mata pelajaran khusus pendidikan agama. Padatahun – tahun berikutnya pelajaran ditambah dengan pendidikan umum dengan perbandingan 70% agama dan 30 % umum.

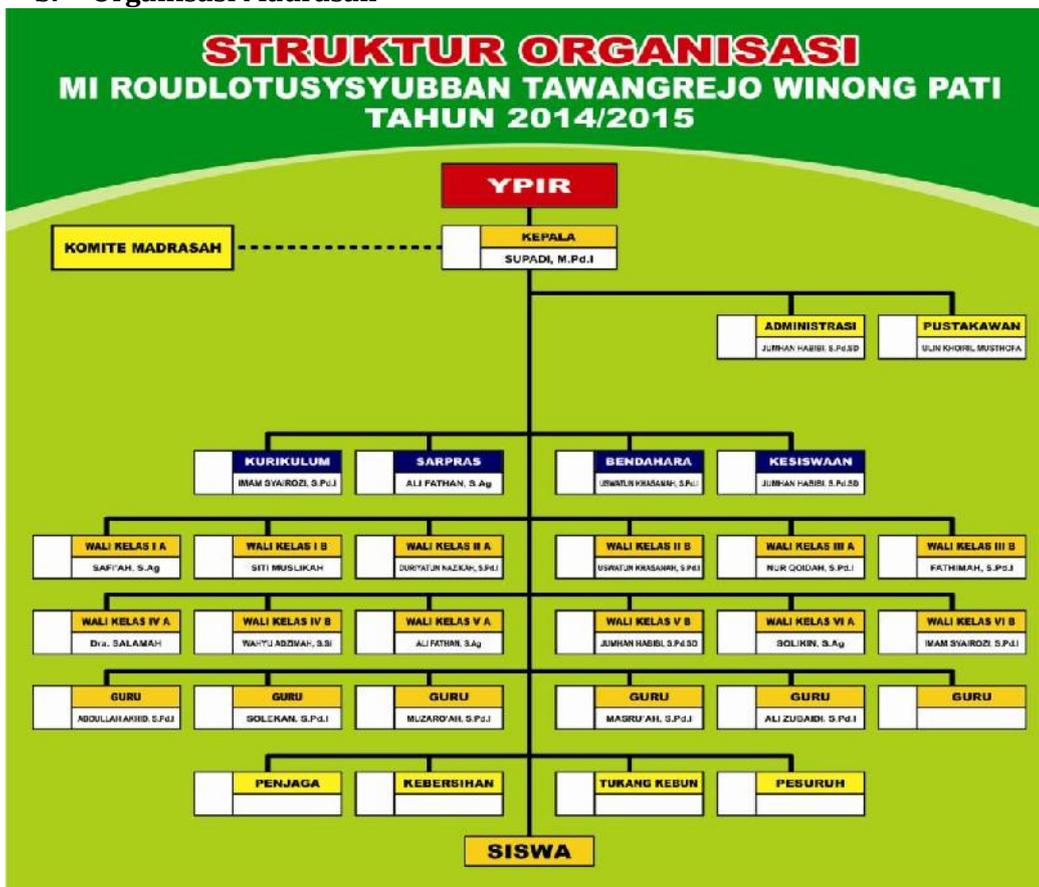
Tahun 1972 Madrasah Ibtidaiyah Swasta mengikuti himbauan dari pemerintah dengan menggantikan nama dari MAIS menjadi Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang mulai tahun 1971 mengikuti ujian negara yang menginduk di DEPAG.

Status Madrasah Ibtidaiyah mulai tahun 1970 diubah menjadi Yayasan dengan Akte Notaris No. 70, yang sekarang kita kenal dengan “ YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM ROUDLOTUSYSYUBBAN (YPIR)” yang akhir – akhir ini menunjukkan kebolehanannya.

MI Roudlotusysyubban merupakan lembaga pendidikan dasar berciri khas agama islam yang berhaluan Ahlisunnah Waljama'ah dibawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif kabupaten Pati. Sekarang MI. Roudlotusysyubban dipimpin oleh

Bapak Supadi, M.Pd.I. Dibawah kepemimpinan beliau MI. Roudlotusysyubban mencapai keberhasilan baik di bidang akademik maupun non akademik.

b. Organisasi Madrasah



c. Tata Tertib Madrasah

a. TATA TERTIB GURU DAN KARYAWAN MI ROUDLOTUSYSYUBBAN

1. Guru Hadir 10 (Sepuluh) Menit Sebelum Jam Pelajaran Dimulai.
2. Guru Wajib Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Surat Tugas Dari Kepala Sekolah.
3. Apabila Guru Berhalangan Hadir, Harus Membuat Surat Ijin Dan Meninggalkan Tugas Sesuai Dengan Jam Pelajarannya.
4. Guru Yang Mempunyai Jam Pertama Pada Hari Senin Wajib Mengikuti Upacara Bendera.
5. Guru Yang Mempunyai Jam Terakhir Wajib Mengikuti Jama'ah Sholat Dzuhur.
6. Guru Wajib Menjunjung Tinggi Almamater Sekolah.
7. Guru Wajib Memiliki Akhlakul Karimah.
8. Guru Dalam Melaksanakan Tugas Bertanggung Jawab Kepada Kepala Sekolah.

9. Guru Wajib Mengikuti Kegiatan – Kegiatan Dan Rapat – Rapat Yang Diselenggarakan Oleh Madrasah.

b. TATA TERTIB SISWA MADRASAH IBTIDAIYAH ROUDLOTUSYSYUBBAN

1. Siswa hadir 10 (sepuluh) menit sebelum jam pelajaran dimulai.
2. Siswa yang piket wajib hadir di sekolah lebih awal.
3. Siswa harus memakai seragam Merah Putih pada hari Senin dan Selasa, Batik pada hari Rabu dan Kamis, Pramuka pada hari Sabtu dan Ahad.
4. Siswa wajib mengikuti upacara bendera hari Senin.
5. Apabila berhalangan hadir, siswa harus membuat surat ijin dan di tanda tangani oleh orang tua siswa.
6. Siswa yang datang terlambat, boleh masuk kelas setelah mendapat surat keterangan dari kepala sekolah.
7. Siswa wajib mengikuti jama'ah sholat Dzuhur pada jam terakhir.
8. Siswa wajib menjunjung tinggi almamater sekolah.
9. Siswa wajib menaati peraturan sekolah.
10. Siswa wajib mengikuti kegiatan – kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah.

a. Kepegawaian

Untuk struktur organisasi sekolah di MI Roudlotusysyubban dapat dilihat pada sub bab II tentang organisasi sekolah.

2. Job Discription Guru (Uraian Tugas) dan Staf TU

a. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah berfungsi dan bertugas sebagai edukator , manajer administrator dan supervisor , pemimpin/ leader inovator, motivator.

➤ Kepala Madrasah Selaku Edukator

Kepala Madrasah selaku Edukator bertugas melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.

➤ Kepala Madrasah Selaku Manajer Mempunyai Tugas :

- Menyusun perencanaan
- Mengorganisasikan kegiatan
- Mengarahkan kegiatan
- Mengkoordinasikan kegiatan
- Melaksanakan kegiatan
- Melaksanakan evaluasi terhadap kegiatan
- Menentukan kebijaksanaan
- Mengadakan rapat

- Mengambil keputusan
- Mengatur proses belajar mengajar
- Mengatur administrasi, ketatausahaan, siswa, ketenagaan, sarana dan prasarana, keuangan/ RAPBM
- Mengatur Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS)
- Mengatur hubungan Madrasah dengan masyarakat dan instansi terkait.
- Kepala Madrasah Selaku Administrator
 - Bertugas menyelenggarakan Administrasi : Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengkoordinasian, Pengawasan, Kurikulum, Kesiswaan, Ketatausahaan, Ketenagaan, Kantor, Keuangan, Perpustakaan, Laboratorium, Ruang ketrampilan/ kesenian, Bimbingan konseling, UKS, OSIS, Serbaguna, Media, Gudang , 7 K.
- Kepala Madrasah Selaku Supervisor Bertugas Menyelenggarakan Supervisi mengenai :
 - Proses belajar mengajar
 - Kegiatan bimbingan dan konseling
 - Kegiatan Ekstrakurikuler
 - Kegiatan ketatausahaan
 - Kegiatan kerjasama dengan masyarakat dan instansi terkait
 - Sarana dan prasarana
 - Kegiatan OSIS
 - Kegiatan 7 K
- Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin/ Leader
 - Dapat dipercaya, jujur dan bertanggung jawab
 - Memahami komndisi guru, karyawan dan siswa
 - Memiliki visi dan memahami misi madrasah
 - Mengambil keputusan urusan intern dan ekstern madrasah
 - Membuat, mencari dan memilih gagasan baru
- Kepala Madrasah Sebagai Inovator
 - Melakukan pembaharuan dibidang :
 - a. KBM
 - b. BK
 - c. Ekstrakurukuler
 - d. Pengadaan Barang
 - Melaksanakan pembinaan guru dan karyawan
 - Melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya di Komite Madrasah dan Masyarakat
 - Kepala Madrasah Sebagai Motivator

- Mengatur ruang kantor yang konduktif untuk bekerja
- Mengatur ruang kantor yang konduktif untuk KBM/ BK
- Mengatur ruang Laboratorium yang konduktif untuk praktikum
- Mengatur ruang perpustakaan yang konduktif untuk belajar
- Mengatur halaman/ lingkungan madrasah yang sejuk dan teratur
- Menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru dan karyawan
- Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar madrasah dan lingkungan
- Menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman dalam melaksanakan tugasnya, kepala Madrasah dapat mendelegasikan kepada Wakil Kepala Madrasah

b. Wakil Kepala Madrasah

Wakil Kepala Madrasah membantu kepala Madrasah dalam kegiatan – kegiatan sebagai berikut :

- 1). Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan pelaksanaan program
- 2). Pengorganisasian
- 3). pengarahan
- 4). Ketenagaan
- 5). Pengkoordinasian
- 6). Pengawasan
- 7). Penilaian
- 8). Identifikasi dan pengumpulan data
- 9). Penyusunan laporan

Wakil Kepala Madrasah, bertugas membantu Kepala Madrasah dalam urusan-urusan sebagai berikut :

➤ **Kurikulum**

- Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan
- Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran
- Mengatur penyusunan program pengajaran (program semester), program satuan pelajaran, dan persiapan mengajar, penjabaran dan penyesuaian kurikulum
- Mengatur pelaksanaan kegiatan kurikuler dan ekstra kurikuler
- Mengatur pelaksanaan program penilaian kriteria kenaikan kelas, kriteria kelulusan, dan laporan kemajuan belajar siswa, serta pembagian rapor dan STTB
- Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengajaran

- Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar
- Mengatur pengembangan MGMPP dan koordinator mata pelajaran
- Mengatur nutasi siswa
- Melakukan supervisi administrasi dan akademis
- Menyusun laporan

➤ **Kesiswaan**

- Mengatur program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling
- Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 7 K (Keamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, Kesehatan, dan Kerindangan)
- Mengatur dan membina program kegiatan OSIS meliputi kepramukaan Palang Merah Remaja (PMR), Kelompok Ilmiah Remaja (KIR), Usaha Kesehatan Madrasah (UKM), Patroli Keamanan Madrasah (PKM), Paskibra
- Mengatur program pesantren kilat
- Menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan Madrasah
- Menyelenggarakan cerdas cermat, olah raga prestasi
- Menyeleksi calon untuk diusulkan mendapat bea siswa

➤ **Sarana prasarana**

- Merencanakan kebutuhan sarana prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar
- Merencanakan program pengadaannya
- Mengatur pemanfaatan sarana dan prasarana
- Mengelola perawatan, perbaikan dan pengisian
- Mengatur pembakuannya
- Menyusun laporan

➤ **Hubungan dengan masyarakat**

- Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan Komite Madrasah dan peran Komite Madrasah
- Menyelenggarakan bakti sosial, karya wisata
- Menyelenggarakan pameran hasil pendidikan di madrasah (Gebyar pendidikan)

➤ **Guru**

Guru bertanggung kepada Kepala Madrasah dan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.

Tugas dan tanggung jawab guru meliputi :

- Membuat perangkat program pengajaran :

- a). AMP
- b). Program Tahunan/ Semester
- c). Program Satuan Pelajaran
- d). Program Rencana Pengajaran
- e). Program mingguan guru
- f). LKS
- Melaksanakan kegiatan pembelajaran
- Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum, ujian akhir
- Melaksanakan analisis hasil ulangan harian
- Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- Mengisi daftar nilai siswa
- Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses kegiatan belajar mengajar
- Membuat pelajaran / alat peraga
- Menumbuh kembangkan sikap mengharagai karya seni
- Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
- Melaksanakan tugas tertentu di madrasah
- Mengadakan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya
- Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa
- Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pengajaran
- Mengatur kebersihan ruang kelas dan ruang praktikum
- Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya

➤ **Wali Kelas**

Wali Kelas membantu kepala madrasah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- Pengelolaan kelas
- Penyelenggaraan administrasi kelas meliputi :
 - a). Penyusunan pembuatan statistik bulanan siswa
 - b). Pengisian daftar kumpulan nilai siswa (Legger)
 - c). Pembuatan catatan khusus tentang siswa
 - d). Pencatatan mutasi siswa
 - e). Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar
 - f). Pembagian buku laporan penilaian hasil belajar

➤ **Guru Bimbingan Konseling**

Bimbingan dan Konseling membantu kepala madrasah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- Penyusunan program dan melaksanakan bimbingan dan konseling
- Koordinasi dengan wali kelas dalam rangka mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh siswa tentang kesulitan belajar
- Memeberikan layanan dan bimbingan kepada siswa agar lebih berprestasi dalam kegiatan belajar
- Memberikan saran dan pertimbangan kepada siswa dalam, memperoleh gambaran tentang lanjutan pendidikan dan lapangan pekerjaan yang sesuai.
- Mengadakan penilaian pelaksanaan bimbingan dan konseling
- Menyusun statistik hasil bimbingan dan konseling
- Melaksanakan kegiatan analisis hasila evaluasi belajar
- Menyusun dan melaksanakan program tindak lanjut bimbingan dan konseling
- Menyusun laporan pelaksanaan bimbingan dan konseling

➤ **Pustakawan Madrasah**

Pustakawan Madrasah membantu kepala madrasah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- Perencanaan pengadaan buku-buku / bahan pustaka / media elektronika
- Pengurusan pelayanan perpustakaan
- Perencanaan pengembangan perpustakaan
- Pemeliharaan dan perbaikan buku-buku / bahan pustaka / media elektronika
- Inventarisasi, dan pengadministrasian buku-buku/ bahan pustaka/ media elektronika
- Melakukan layanan bagi siswa, guru, dan tenaga kependidikan lainnya, serta masyarakat
- Penyimpanan buku-buku perpustakaan/ media elektronika
- Menyusun tata tertib perpustakaan
- Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan secara berkala

➤ **Laboran (Tenaga Laborat)**

Pengelola laboratorium membantu kepala madrasah dalam kegiatan kegiatan sebagai berikut :

- Perencanaan pengadaan alat dan bahan laboratorium

- Menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan laboratorium
- Mengatur penyimpanan dan daftar alat-alat laboratorium
- Memelihara dan perbaikan alat-alat laboratorium
- Inventarisasi dan pengadministrasian peminjam alat-alat laboratorium
- Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan laboratorium

➤ **Kepala Tata Usaha**

Kepala Tata Usaha madrasah mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan madrasah, dan bertanggung jawab kepada kepala madrasah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- Penyusunan program kerja tata usaha madrasah
- Pengelolaan keuangan madrasah
- Pengurusan administrasi ketenagaan dan siswa
- Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha madrasah
- Penyusunan administrasi perlengkapan madrasah
- Penyusunan dan penyajian data/ statistik madrasah
- Mengkoordinasi dan melaksanakan 7 K
- Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan ketatausahaan secara berkala

➤ **Teknisi Media**

Teknisi media membantu kepala madrasah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- Merencanakan pengadaan alat-alat media
- Menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan media
- Menyusun program kegiatan teknisi media
- Mengatur penyimpanan, pemeliharaan dan perbaikan alat-alat media
- Inventarisasi dan pengadministrasian alat-alat media
- Menyusun laporan pemanfaatan alat-alat media

➤ **Layanan Teknis Di Bidang Keamanan (Penjaga Madrasah / Satpam)**

- Mengisi buku catatan kejadian
- Mengantar/ memberi petunjuk tamu madrasah
- Mengamankan pelaksanaan upacara, PBM, EBTA/ EBTANAS, Rapat
- Menjaga kebersihan pos jaga
- Menjaga ketenangan dan keamanan kampus madrasah siang dan malam
- Merawat peralatan jaga malam
- Melaporkan kejadian secepatnya, bila ada

➤ **Layanan Teknis Di Bidang Pertamanan/ Kebun (Tukang Kebun)**

- Mengusulkan keperluan alat perkebunan
- Merencanakan distribusi, jenis dan pemilahan tanaman
- Memotong rumput
- Menyiangi rumput liar
- Memelihara dan memangkas tanaman
- Memupuk tanaman
- Memberantas hama dan penyakit tanaman
- Menjaga kebersihan dan keindahan tanaman serta kerindangan
- Merawat tanaman dan infrastrukturnya (pagar, saluran air)
- Merawat dan memperbaiki peralatan kebun
- Membuang sampah kebun dilingkungan madrasah ketempat sampah.

3. Guru Dan Staf TU

No	Nama Lengkap	Tempat Lahir	Tanggal Lahir (dd/mm/yyyy)	Pend	Status			Tugas
						TMT SK Awal Pengangkatan	TMT SK Terakhir	
1	Supadi, M.Pd.I	Pati	18/01/1967	S2	PNS	16/06/2006	28/03/2014	Kepala
2	Ali Fathan, S.Ag	Pati	17/06/1962	S1	GTY	01/07/1984	14/07/2014	Guru
3	Imam Syaerozi, S.Pd.I	Pati	30/01/1979	S1	GTY	01/07/1999	14/07/2014	Guru
4	Solekan, S.Pd.I	Pati	14/08/1983	S1	GTY	01/07/2001	14/07/2014	Guru
5	Masru'ah, S.Pd.I	Pati	11/04/1958	S1	GTT	01/07/1979	14/07/2014	Guru
6	Muzaro'ah, S.Pd.I	Pati	16/08/1962	S1	GTY	05/07/1982	14/07/2014	Guru
7	Jinnatussholikah, S.Pd.I	Pati	04/07/1974	S1	GTY	23/07/1993	14/07/2014	Guru
8	Mu'thiyati, S.Pd.I	Pati	09/03/1967	S1	GTY	01/07/2005	14/07/2014	Guru
9	Dra. Salamah	Pati	05/03/1962	S1	PNS	01/03/1998	01/04/2011	Guru
10	Fathimah, S.Pd.I	Pati	04/06/1966	S1	GTY	16/07/1984	14/07/2014	Guru
11	Uswatun Khasanah, S.Pd.I	Pati	12/10/1974	S1	GTY	07/07/1999	14/07/2014	Guru
12	Jumhan Habibi, S.Pd.SD	Pati	03/11/1983	S1	GTY	01/07/2004	14/07/2014	Guru
13	Abdullah Akhid, S.Pd.I	Pati	07/10/1985	S1	GTY	01/07/2007	14/07/2014	Guru
14	Safi'ah, S.Ag	Pati	25/12/1978	S1	GTY	01/07/2007	14/07/2014	Guru
15	Solikin, S.Ag	Pati	10/06/1967	S1	PNS	01/01/2005	01/10/2013	Guru
16	Siti Muslikah, S.Pd.I	Pati	14/06/1976	S1	GTY	01/07/2006	14/07/2014	Guru
17	Nur Qoidah, S.Pd.I	Pati	10/07/1967	S1	GTY	03/09/1991	14/07/2014	Guru
18	Wahyu Adzimah, S.Pd.I	Pati	08/04/1985	S1	GTY	01/07/2008	14/07/2014	Guru
19	Ali Zubaidi, S.Pd.I	Pati	10/03/1987	S1	GTY	01/07/2008	14/07/2014	Guru
20	Duriyatun Nazikah, S.Pd.I	Pati	01/01/1985	S1	GTY	01/07/2011	14/07/2014	Guru
21	Harmisih	Pati	08/08/1975	MTs	KTY	18/07/2012	14/07/2014	Kebersihan
22	Ulin Khoiril Musthofa	Pati	18/11/1994	MA	KTY	16/07/2013	14/07/2014	Pustakawan

Dari data guru dan staf TU menunjukkan bahwa kehadiran guru dan staf TU MI Roudlotusysyubban prosentasenya sampai 98 % hadir, dan hanya 2% yang tidak hadir.

➤ **Tata Tertib Guru Dan Karyawan**

1. Guru hadir 10 (sepuluh) menit sebelum jam pelajaran dimulai.
2. Guru wajib melaksanakan tugas sesuai dengan surat tugas dari kepala sekolah.

3. Apabila guru berhalangan hadir, harus membuat surat ijin dan meninggalkan tugas sesuai dengan jam pelajarannya.
4. Guru yang mempunyai jam pertama pada hari Senin wajib mengikuti upacara.
5. Guru yang mempunyai jam terakhir wajib mengikuti jama'ah sholat Dzuhur.
6. Guru wajib menjunjung tinggi almamater sekolah.
7. Guru wajib memiliki akhlakul karimah.
8. Guru dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada kepala sekolah.
9. Guru wajib mengikuti kegiatan - kegiatan dan rapat - rapat yang diselenggarakan oleh madrasah.

b. Kurikulum

Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban merupakan lembaga pendidikan dasar formal dibawah pembinaan dari Departemen Agama, dalam pelaksanaan pembelajarannya untuk kelas I sampai dengan kelas VI menggunakan kurikulum 2004 Berbasis Kompetensi yang disempurnakan dengan PERMENDIKNAS Nomor 22, 23, dan 24 tentang Standar Isi, Standar Kelulusan, dan Pelaksanaan. Adapun struktur Program Kurikulum untuk Madrasah Ibtidaiyah dapat dilihat sebagai berikut :

Dalam rangka mencapai target kurikulum yang dimaksud maka MI Roudlotusysyubban melaksanakan program - program sebagai berikut :

1. Peningkatan profesionalisme melalui KKG dan penataran - penataran.
2. Penambahan buku - buku pegangan guru maupun siswa.
3. Pelaksanaan Ulangan Harian maupun Ulangan Semester.
4. Menyelenggarakan program Ekstra Kurikuler yang menunjang.
5. Pelaksanaan ujian akhir sekolah.

Dengan program - program tersebut diatas, telah menghantarkan MI Roudlotusysyubban berhasil meraih beberapa prestasi yang patut untuk dibanggakan, diantaranya yaitu :

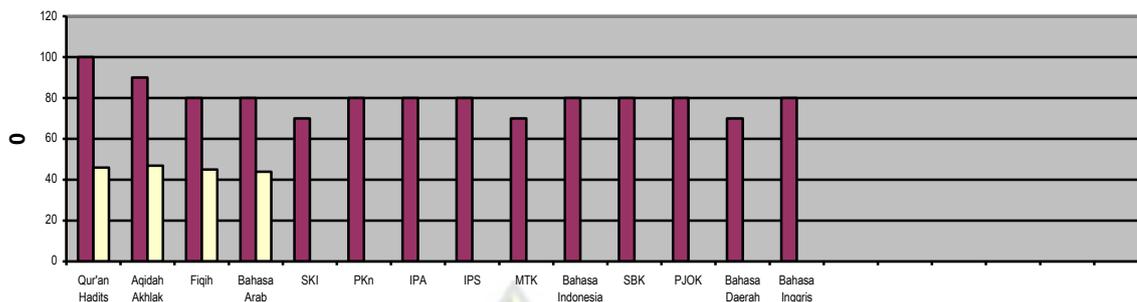
NO	NAMA SISWA	JENIS PRESTASI	TAHUN	JUARA KE	TINGKAT
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1	MI Roudlotusysyubban	Kemah	1990	Tergiat II Pi	Kec. Winong
2	MI Roudlotusysyubban	Kemah	1991	Tergiat Umum	Kec. Winong
3	MI Roudlotusysyubban	Kemah	1992	Tergiat I	Kec. Winong
4	MI Roudlotusysyubban	Kaligrafi	1993	Juara III Pi	MI Kab. Pati
5	MI Roudlotusysyubban	Puisi	1993	Juara III Pi	MI Kab. Pati

6	MI Roudlotusysyubban	Puitisasi Al Qur'an	1993	Juara III Pa	MI Kab. Pati
7	MI Roudlotusysyubban	Kemah	1994	Tergiat I Pa	Kec. Winong
8	MI Roudlotusysyubban	Kemah	1995	Tergiat II Pi	Kec. Winong
9	MI Roudlotusysyubban	Tilawah	1996	Juara III Pa	Kab. Pati
10	MI Roudlotusysyubban	Tilawah	1996	Juara II Pa	Karesidenan Pati
11	MI Roudlotusysyubban	Kemah	1996	Tergiat I Pa	Kec. Winong
12	MI Roudlotusysyubban	Administrasi Sekolah	1997	Juara I	Kabupaten Pati
13	MI Roudlotusysyubban	Administrasi Sekolah	1997	Juara I	Karesidenan Pati
14	MI Roudlotusysyubban	Administrasi Sekolah	1997	Juara II	Propinsi Jateng
15	MI Roudlotusysyubban	Kemah	1997	Tergiat II Pi	Kec. Winong
16	MI Roudlotusysyubban	Kemah	1998	Tergiat II Pa	Kec. Winong
17	MI Roudlotusysyubban	Kemah	1999	Tergiat I Pi	Kec. Winong
18	MI Roudlotusysyubban	Kemah	2000	Tergiat III Pa	Kec. Winong
19	MI Roudlotusysyubban	Kemah	2001	Tergiat II Pi	Kec. Winong
20	MI Roudlotusysyubban	Mata Pelajaran	2002	Juara III	Propinsi Jateng
21	MI Roudlotusysyubban	Kemah	2004	Juara III Pa	Kec. Winong
22	MI Roudlotusysyubban	Lomba Mapel	2004	Juara III	Diknas Winong
23	MI Roudlotusysyubban	Tilawah	2004	Juara I	Kec. Winong
24	MI Roudlotusysyubban	Lomba Matematika	2004	Juara II	Diknas Winong
25	MI Roudlotusysyubban	Tilawah	2005	Juara II	KUA Winong
26	MI Roudlotusysyubban	Jamran 2005	2005	Tergiat III	Kec. Winong
27	Moh. Irfan Zulfikar	LCC Dokter Kecil	2006	Juara II	Kec. Winong
28	Moh. Slamet Nugroho	LCC Dokter Kecil	2006	Juara II	Kec. Winong
29	Yuli Kurniasari	LCC Dokter Kecil	2006	Juara II	Kec. Winong
30	MI ROUDLOTUSYSYUBBAN	Jamran 2006	2006	Tergiat I	Kec. Winong
31	Dewi Nur Nawang Wulan	Bidang Seni Kaligrafi	2006	Juara I	Kab. Pati
32	MI ROUDLOTUSYSYUBBAN	Jamran 2007	2007	Tergiat II	Kec. Winong
33	Lailatuz Zulia Ifianti	Mapel Matematika	2008	Juara III	KKMI Kec. Winong
34	Asma Al Hadiroti Qudsiyah	Mapel IPU	2008	Juara II	KKMI Kec. Winong
35	Nur Haniza Khoiriyanti	Mapel PAI	2008	Juara II	KKMI Kec. Winong
36	Ernest Wury Indri Peny	Mapel Bahasa Indonesia	2008	Juara III	KKMI Kec. Winong
37	MI ROUDLOTUSYSYUBBAN	Jamran 2008	2008	Tergiat II	Kec. Winong
38	Moh. Afriz Al Malna	Keteladanan Siswa Putra	2009	Juara III	DIKNASCAM
39	MI ROUDLOTUSYSYUBBAN	Jamran 2009	2009	Tergiat I	Kec. Winong
40	Rizky Ahya Mutafid	Tartil	2009	Juara I	Kec. Winong
41	Sabrina Aulia Nurul Hidayah	Tartil	2009	Juara I	Kec. Winong
42	Ahmad Ifham Rosyid	Tilawah	2009	Juara I	Kec. Winong
43	Laila Hidayatur Rohmah	Tilawah	2009	Juara I	Kec. Winong
44	MI ROUDLOTUSYSYUBBAN	Seni Rebana	2009	Juara I	Kec. Winong
45	Rizky Ahya Mutafid	Seni Kaligrafi Pa	2009	Juara I	Kec. Winong
46	Rodliyah Nur Zulaikhah	Seni Kaligrafi Pi	2009	Juara I	Kec. Winong
47	Moh. Afriz Al Malna	Pidato Bahasa Jawa Pa	2009	Juara I	Kec. Winong
48	Naila Izzatul Mukhoyyaroh	Pidato Bahasa Jawa Pi	2009	Juara I	Kec. Winong
49	Titik Ariyanti	Lari 800 m	2009	Juara I	Kec. Winong
50	Manunal Ahna Adhani	Tenis Meja Ganda Pi	2009	Juara I	Kec. Winong

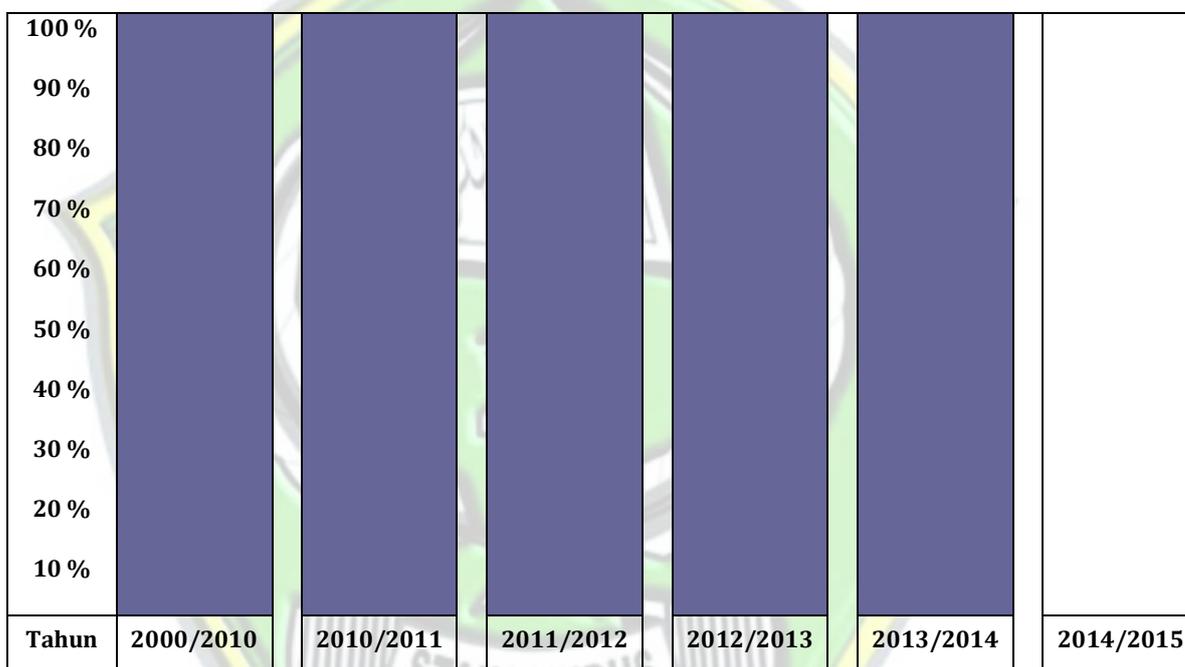
51	Dwi Kamaratih	Tenis Meja Ganda Pi	2009	Juara I	Kec. Winong
52	Nurul Uyun	Tilawah Pi	2009	Juara I	Kec. Winong
53	Rizky Ahya Mutafid	Seni Kaligrafi Pa	2009	Juara III	Kab. Pati
54	Rodliyah Nur Zulaikhah	Seni Kaligrafi Pi	2009	Juara III	Kab. Pati
55	Manunal Ahna Adhani	Tenis Meja Ganda Pi	2009	Juara III	Kab. Pati
56	Dwi Kamaratih	Tenis Meja Ganda Pi	2009	Juara III	Kab. Pati
57	Kaifa Nunsyizuha	Mapel Bahasa Indonesia	2011	Juara I	Kec. Winong
58	Kaifa Nunsyizuha	Mapel Bahasa Indonesia	2011	Juara II	Kab. Pati
59	Nurul Layla Mayasari	Mapel PAI	2011	Juara I	Kec. Winong
60	Nurul Layla Mayasari	Mapel PAI	2011	Juara II	Kab. Pati
61	Nurfara Izza Sofia Ahba	Lomba MIPA	2011	Juara II	Kec. Winong
62	Ahmad Salman Zuhdi	Lomba TIK	2011	Juara II	Kec. Winong
63	Fadhilah Nurul Aini	Pidato Bahasa Arab	2011	Juara III	Kec. Winong
64	Ahmad Zainuddin Akbar	Pidato Bahasa Inggris	2011	Juara II	Kec. Winong
65	Muhammad Syafruddin	Kaligrafi Pa	2011	Juara I	Kec. Winong
66	Intan Yuniza	Kaligrafi Pi	2011	Juara I	Kec. Winong
67	Ahmad Haikal Azwan	Tilawah Pa	2011	Juara II	Kec. Winong
68	Sayyidatun Najah	Tilawah Pi	2011	Juara III	Kec. Winong
69	Mar'atus Salisatul Udhma	Lomba TKD	2011	Juara III	Kec. Winong
70	Afif Fathur Roghib	Mapel Bahasa Indonesia	2012	Juara II	Kec. Winong
71	Itsna Ayu Nuriyana	Mapel Matematika	2012	Juara II	Kec. Winong
72	Aprilia Dwi Lestari	Mapel IPA	2012	Juara II	Kec. Winong
73	Nur Salma Ariyanti	Lomba TIK	2012	Juara I	Kec. Winong
74	Rahayu Fitrianingtyas	Lomba TKD	2012	Juara III	Kec. Winong
75	Fadhilah Nurul Aini	Pidato Bahasa Indonesia	2012	Juara II	Kec. Winong
76	Ahmad Zainuddin Akbar	Pidato Bahasa Inggris	2012	Juara I	Kec. Winong
77	Ahmad Niam Salim	Pidato Bahasa Jawa	2012	Juara III	Kec. Winong
78	Luqya Zakia Almas	Lomba Pidato	2013	Juara I	Kab. Pati
79	Ahmad Haikal Azwan	Tilawah	2013	Juara III	Kab. Pati
80	Fadhilah Nurul Aini	Lomba Dokter Kecil	2013	Juara III	Kec. Winong
81	Luqya Zakia Almas	Lomba Pidato Bahasa Indonesia	2013	Juara II	Propinsi Jateng
82	Aulia Rahma Nur	TKD (Lomba Kompetensi)	2014	Juara I	Kec. Winong
83	Anastasya Izzura	Lomba Deklamasi	2014	Juara I	Kab. Pati
84	Anastasya Izzura	Lomba Deklamasi	2014	Juara I	Propinsi Jateng
84	Anastasya Izzura	Lomba Pidato Bahasa Indonesia	2014	Juara I	Kab. Pati
85	Nurfa Rahmana	Lomba Puisi Islami	2014	Juara I	Kab. Pati
86	Sabrina Nur Laela	Lomba Kaligrafi	2014	Juara I	Kab. Pati

GRAFIK MI ROUDLOTUSYSYUBBAN TAWANGREJO

1. HASIL BELAJAR



2. HASIL UN



c. Kesiswaan

Pertumbuhan dan perkembangan suatu Madrasah dapat dilihat dari kualitas siswa yang ada di suatu Madrasah. Dari Tahun Ajaran 2000/ 2001 sampai dengan Tahun Ajaran 2006/ 2007 data jumlah siswa di MI Roudlotusysyubban menunjukkan adanya peningkatan meskipun hanya sekitar 2 %. Segudang tropi dan penghargaan juga disandang termasuk status Terakreditasi A.

Kegiatan belajar mengajar yang dimulai dari pukul 07.00 WIB sampai dengan 12.00 WIB ditambah dengan kegiatan ekstrakurikuler yakni Pramuka, Qori', Kaligrafi, Rebana, dan Ketrampilan Komputer. Disamping itu siswa - siswi MI Roudlotusysyubban pada sore hari belajar di TPQ, hal ini turut membantu membentuk kepribadian siswa sehingga dari data BP menunjukkan bahwa sekitar

235 siswa yang ada di MI Roudlotusysyubban ternyata tidak ada pelanggaran berat yang pernah dilakukan oleh siswa terhadap peraturan sekolah.

Untuk lebih jelasnya berikut kami sertakan jumlah siswa tahun ajaran 2014/2015 dan tata tertib siswa :

a. Data Jumlah Siswa Tahun Pelajaran 2014/2015

KELAS	ROMBEL	L	P	JUMLAH	JUMLAH
1	A	12	10	22	43
	B	14	07	21	
2	A	07	12	19	39
	B	10	10	20	
3	A	12	08	20	41
	B	09	12	21	
4	A	09	11	21	37
	B	07	10	17	
5	A	12	09	21	42
	B	11	10	21	
6	A	06	10	16	33
	B	07	10	17	
JUMLAH		116	119	235	235

b. Tata Tertib Siswa

1. Siswa hadir 15 (lima belas) menit sebelum jam pelajaran dimulai.
2. Siswa yang piket wajib hadir di sekolah lebih awal.
 - a. Pada jam-jam istirahat atau jam-jam olahraga berlangsung di lapangan, semua siswa wajib diluar kelas.
 - b. Pada waktu jam bebas atau jam-jam tidak dapat berlangsung suatu pelajaran semua siswa wajib tetap dalam kelas/tetap dalam lingkungan sekolah untuk memanfaatkan kelompok belajar.
3. Siswa harus memakai seragam Merah Putih pada hari Senin dan Selasa, Batik pada hari Rabu dan Kamis, seragam Olahraga pada hari Jum'at dan seragam Pramuka Sabtu.
4. Siswa wajib mengikuti upacara bendera hari Senin.
5. Apabila berhalangan hadir, siswa harus membuat surat izin dan ditanda tangani oleh orang tua siswa.
6. Siswa yang datang terlambat, boleh masuk kelas setelah mendapat surat keterangan dari kepala sekolah.

7. Siswa wajib mengikuti jama'ah sholat Dzuhur pada jam terakhir.
8. Siswa wajib mengikuti jama'ah sholat Dhuha pada jam istirahat.
9. Siswa wajib menjunjung tinggi almamater sekolah.
10. Siswa wajib mengikuti kegiatan - kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah.
11. Siswa wajib menaati peraturan sekolah.

A. TUGAS DAN KEWAJIBAN SISWA :

1. Waktu Pelajaran Berlangsung

- 1.1 Para siswa wajib datang di sekolah 10 menit sebelum pelajaran dimulai.
- 1.2 Sebelum dan sesudah pelajaran siswa wajib berdo'a sesuai dengan tuntunan
- 1.3 Siswa yang datang terlambat wajib melaporkan diri kepada Guru Piket/Guru jam pertama
- 1.4 Pada waktu pelajaran berlangsung semua siswa harus menjaga ketenangan kegiatan Belajar Mengajar
- 1.5 Siswa yang tidak masuk sekolah harus IZIN

2. Waktu Tidak Ada Pelajaran

- 2.1 Pada jam-jam istirahat atau jam-jam olahraga berlangsung di lapangan, semua siswa wajib diluar kelas.
- 2.2 Pada waktu jam bebas atau jam-jam tidak dapat berlangsung suatu pelajaran semua siswa wajib tetap dalam kelas/tetap dalam lingkungan sekolah untuk memanfaatkan kelompok belajar.

3. Meninggalkan Sekolah

Siswa yang terpaksa meninggalkan sekolah sebelum pelajaran berakhir harus mendapat Izin dari Guru yang ada di Kelas.

4. Kebersihan dan Kelengkapan Sekolah

- 4.1 Semua siswa wajib bertanggungjawab terhadap sekolah dan lingkungannya.
- 4.2 Semua siswa wajib menjaga dan memelihara alat-alat dan sarana Pendidikan yang ada

5. Adap Siswa

Semua siswa wajib bersifat hormat dan sopan terhadap siapapun, menjaga dan memelihara ketertiban sekolah dan umum, serta menjunjung tinggi nama baik sekolah.

Oleh sebab itu :

- 5.1 Siswa dilarang membawa rokok atau merokok, membawa senjata tajam, dan melakukan hal-hal yang dilarang oleh Agama Islam.
- 5.2 Siswa dilarang berpakaian, bersolek/berhias atau mengenakan perhiasan secara berlebihan
- 5.3 Siswa dilarang membawa atau membaca buku/majalah yang bertentangan dengan norma ajaran Islam

6. Pakaian

Semua siswa wajib berpakaian secara rapi (baju dimasukkan) sopan menurut ketentuan sebagai berikut :

- 6.1 Pada hari Senin dan Selasa berpakaian Merah Putih.
Pada hari Rabu dan Kamis berpakaian Batik/ Kotak.
Pada hari Sabtu berpakaian olahraga.
Pada hari Ahad berpakaian Pramuka.
Masing-masing dengan kelengkapan ikat pinggang hitam, sepatu hitam
kaos kaki berwarna putih

7. Siswa harus mengatur rambutnya dengan rapi

- 7.1 Rambut siswa putra tidak boleh melebihi / menutupi telinga
- 7.2 Rambut siswa putri yang panjangnya melebihi pundak harus diikat atau dijalin

B. SANGSI

Penyimpangan terhadap tata tertib ini akan dikenakan sangsi dengan pelaksanaan berupa :

1. Peringatan secara langsung kepada siswa.
2. Kasus terhadap penyimpangan pakaian, siswa diharuskan pulang untuk mengganti / melengkapi pakaiannya.
3. Peringatan secara tertulis kepada siswa dengan tembusan kepada orang tua.
4. Tidak boleh mengikuti pelajaran untuk sementara.
5. Disekors dalam waktu yang ditentukan.
6. Dikeluarkan dari sekolah / dikembalikan kepada orang tua.

C. TAMBAHAN

1. Hal-hal yang belum diatur dalam tata tertib ini akan ditentukan oleh Kepala Madrasah bila dipandang perlu.
2. Tata tertib ini juga berlaku bagi siswa yang mengikuti kegiatan sekolah pada sore hari / Ekstra Kurikuler.

BOBOT POIN PELANGGARAN

Siswa yang melanggar Tata Tertib Sekolah akan dikenakan sanksi dalam bentuk Poin sesuai dengan jenis pelanggarannya. Apabila seseorang siswa telah mencapai 100 poin, maka siswa tersebut akan dikembalikan kepada orang tua (dikeluarkan dari Sekolah). Bobot 100 poin tersebut berlaku selama siswa belajar di Sekolah. Dan bobot Poin Pelanggaran ini juga menjadi salah satu kriteria atau prasyarat untuk menentukan naik tidaknya, atau lulus tidaknya siswa. Adapun klasifikasi bobot Poin Pelanggaran yang dimaksud adalah sebagai berikut :

KEPRIBADIAN**KETERTIBAN**

Membuat keributan/ kegaduhan dalam kelas pada saat berlangsungnya pelajaran	5	poin
Masuk lingkungan Sekolah dengan loncat pagar	5	poin
Keluar dari lingkungan Sekolah dengan loncat pagar	5	poin
Megotori (mencorat-coret) benda milik Sekolah, guru, karyawan atau teman	10	poin
Merusak/menghilangkan barang milik sekolah, guru, karyawan, teman	10	poin
Mengambil (mencuri) barang milik Sekolah, guru, karyawan, teman	25	poin
Makan dan minum di dalam kelas saat berlangsungnya pelajaran	5	poin
Membuang sampah tidak pada tempatnya	5	poin
Membawa benda yang tidak ada kaitannya dengan proses belajar mengajar	5	poin
Bertengkar / pertentangan dengan teman di lingkungan sekolah	5	poin

ROKOK

Membawa rokok	30	poin
Merokok / menghisap rokok di Sekolah	50	poin

BUKU, MAJALAH ATAU KASET TERLARANG

Membawa buku, majalah atau kaset terlarang	50	poin
Memperjual belikan buku, majalah atau kaset terlarang	100	poin

SENJATA

Membawa senjata tajam tanpa ijin	75	poin
Memperjual belikan senjata tajam di Sekolah	100	poin
Menggunakan senjata tajam untuk mengancam	100	poin
Menggunakan senjata tajam untuk melukai	100	poin

OBAT / MINUMAN TERLARANG

Membawa obat / minuman terlarang	100	poin
Menggunakan obat / minuman terlarang di dalam lingkungan Sekolah	100	poin
Memperjual belikan obat / minuman terlarang di dalam / luar Sekolah	100	poin

PERKELAHIAN

Disebabkan oleh Siswa dalam Sekolah (Intern)	50	poin
Disebabkan oleh Sekolah lain	45	poin
Antara Siswa	40	poin

PELANGGARAN TERHADAP KEPALA SEKOLAH, GURU DAN KARYAWAN

Disertai ancaman	100	poin
Disertai pemukulan	100	poin

KERAJINAN**KETERLAMBATAN**

Terlambat masuk Sekolah lebih dari 10 menit		
Satu kali	5	poin
Dua kali	10	poin

Tiga kali dan selebihnya	15	poin
Terlambat masuk karena izin	2	poin
Terlambat masuk karena diberi tugas guru	1	poin
Terlambat masuk karena alasan yang dibuat-buat	5	poin
Izin keluar saat proses Belajar berlangsung dan tidak kembali	15	poin
Pulang tanpa izin	20	poin

KEHADIRAN

Siswa tidak masuk karena		
Sakit tanpa keterangan (surat)	1	poin
Izin tanpa keterangan (surat)	2	poin
Alpa	3	poin
Tidak mengikuti kegiatan belajar (membolos)	3	poin
Siswa tidak masuk dengan membuat keterangan (surat) palsu	5	poin
Siswa keluar kelas saat proses belajar mengajar berlangsung tanpa izin	3	poin

KERAPIAN

PAKAIAN

Memakai seragam tidak rapi / tidak dimasukkan	3	poin
Siswa putri memakai seragam ketat	5	poin
Tidak memakai perlengkapan upacara bendera	2	poin
Salah memakai baju, rok, celana	2	poin
Salah atau tidak memakai ikat pinggang	2	poin
Salah memakai sepatu (tidak sesuai ketentuan)	2	poin
Tidak memakai kaos kaki	2	poin
Salah / tidak memakai kaos dalam	2	poin
Memakai topi yang bukan topi Sekolah di lingkungan Sekolah	2	poin
Siswa Putri memakai perhiasan berlebihan	2	poin
Siswa Putra memakai perhiasan atau asesories (kalung, gelang, dll)	3	poin

RAMBUT

Panjang melampaui batas (telinga, alis dan krah baju) untuk siswa putra	5	poin
Pendek./dicukur tidak rapi untuk siswa putra	3	poin
Dicat / diwarna-warni (putra-putri)	10	poin

APABILA ADA PELANGGARAN YANG SANKSINYA (Bobot Poinnya) BELUM TERCANTUM DALAM TATA TERTIB INI, MAKA SANKSI AKAN DITENTUKAN OLEH RAPAT GURU

d. Keuangan

- Dana merupakan salah satu faktor utama yang dibutuhkan dalam pengelolaan sekolah, untuk kelangsungan hidup suatu lembaga pendidikan atau lembaga yang lain. Sumber dana yang utama di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo, Winong, Pati adalah dari BOS, Gabah, Syukuran kelas VI dan Syukuran Raport. Selain itu juga ada sumber dana tambahan di luar uang BOS seperti Dana Komite, Bantuan dari Pengurus, Infaq, dan sebagainya.
- Mekanisme pencairan pengelolaan dana BOS rutin :
 - Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Madrasah (RAPBM) Madrasah kami perlu berisi kegiatan program madrasah baik jangka pendek maupun jangka menengah
 - Bendahara bos madrasah kami perlu menguasai pengelolaan administrasi keuangan dan logistik barang.

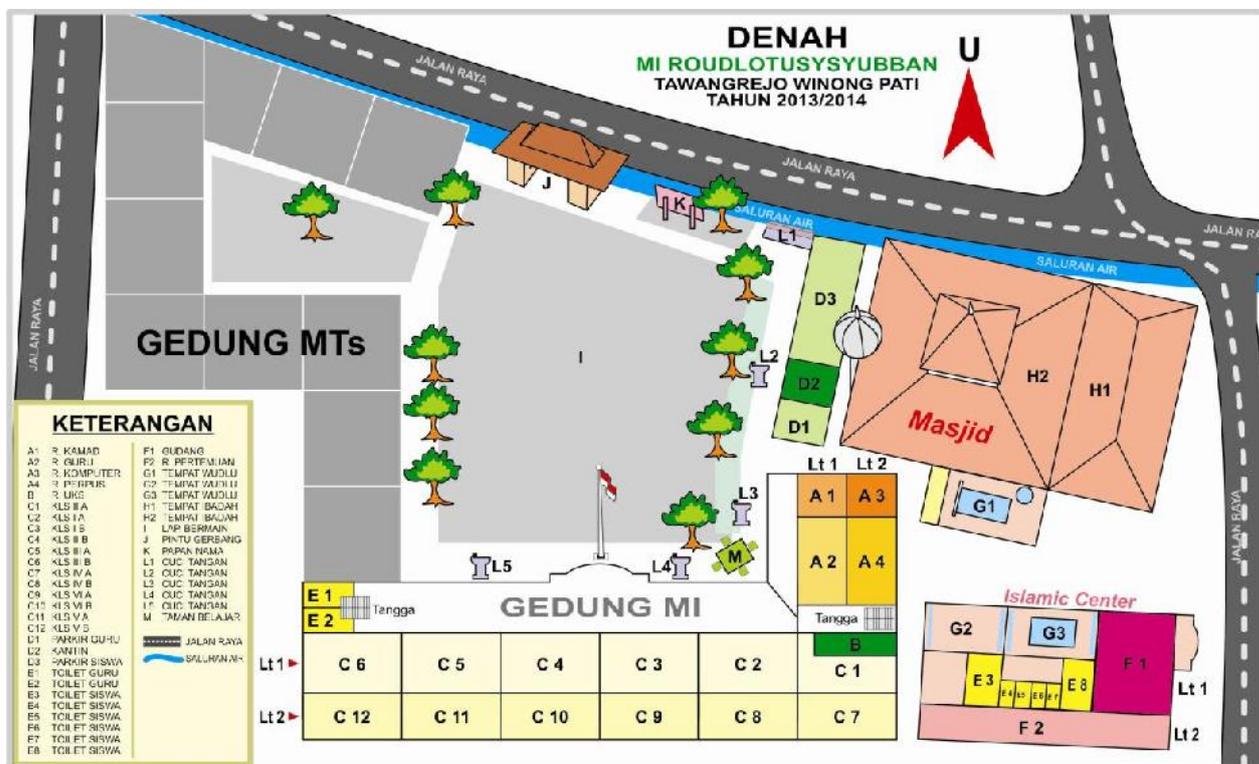
- Madrasah kami telah melaksanakan pembukuan keuangan madrasah sesuai peraturan yang berlaku.
- Madrasah kami memiliki Buku kas yang ditutup dan diperiksa setiap ahir bulan oleh Kepala Madrasah.
- Madrasah kami telah melakukan transaksi keuangan (penerimaan dan pengeluaran) disertai dengan bukti yang sah.
- Madrasah kami telah melaporkan pengelolaan keuangan madrasah setiap tiga bulan kepada manager BOS di Kemenag Kabupaten Pati, komite dan yayasan.
- Madrasah kami belum menyusun, menyelenggarakan pengembangan kewirausahaan, mengidentifikasi sumber dana dan donatur serta menyusun proposal penggalan dana
- Madrasah kami belum memiliki hubungan dengan dunia usaha dan kelompok masyarakat di lingkungan sekitar untuk membantu pembiayaan madrasah.
- Madrasah kami sudah memiliki data alumni, tetapi belum dimanfaatkan alumni tersebut untuk membantu kegiatan madrasah.
- Madrasah kami menerima peserta didik usia sekolah dari semua tingkatan sosial ekonomi, tetapi belum belum mengupayakan bantuan beasiswa untuk anak yang prestasi dan melayani siswa yang bekebutuhan khusus.
- Madrasah kami sudah Madrasah kami mengidentifikasi tingkat ekonomi orang tua siswa, dan membebaskan biaya pendidikan bagi siswa miskin

e. Sarana dan Prasarana

Sejalan dengan intensifnya pembelajaran di luar dan di dalam kelas sarana dan prasarana sangat penting artinya ketersediaan sarana dan prasarana, sangat mendukung sekali untuk pencapaian tujuan pendidikan.

Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban pada tahun 1937 (sejak berdiri) sampai sekarang dalam kegiatan proses belajar mengajar yang ditunjang sarana dan prasarana yang cukup memadai sehingga madrasah ini selangkah lebih maju dari madrasah – madrasah lain di kecamatan Winong.

1. Denah Gedung Madrasah Ibtidaiyah Roudlotussyubban :



2. Daftar Inventarisasi :

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	KEADAAN
A.	<u>INVENTARIS RUANG KANTOR</u>		
1.	Almari	7	Baik
2.	Meja Kepala Sekolah	1	Baik
3.	Kursi Kepala Sekolah	1	Baik
4.	Meja Guru	10	Baik
5.	Kursi Guru	20	Baik
6.	Mebeler Tamu	1 set	Baik
7.	Data Statistik	7	Baik
9.	Tempat Air Minum	1	Baik
10.	Jam Dinding Kantor	2	Baik
11.	Kipas Angin	3 unit	Baik
B.	<u>INVENTARIS RUANG TU</u>		
1.	Meja TU	1	Baik
2.	Kursi TU	2	Baik
3.	Komputer	2	Baik
4.	Laptop	1 unit	Baik
5.	Mesin Ketik	1	Baik
6.	Alat Tulis	1 Perangkat	Baik
7.	Tempat Sampah	2	Baik
C.	<u>INVENTARIS RUANG KELAS</u>		
1.	Meja Guru	12	Baik
2.	Kursi Guru	12	Baik

3.	Meja Siswa	115	Baik
4.	Kursi Siswa	230	Baik
5.	Papan Tulis	12	Baik
6.	Bank Data Kelas	60	Baik
7.	Gambar Dinding dan Alat Tulis	60	Baik
8.	Jam Dinding Kelas	12	Baik
9.	Kipas Angin	12	Baik
D.	<u>INVENTARIS RUANG LABORAT</u>		
1.	Almari Laborat	2	Baik
2.	Peta Dunia	1	Baik
3.	Peta Asia	1	Baik
4.	Peta Asean	1	Baik
5.	Peta Indonesia	1	Baik
6.	Peta Jawa	1	Baik
7.	Peta Jawa Tengah	2	Baik
8.	Peta Kabupaten Pati	2	Baik
9.	Rangka Manusia	1	Baik
10.	Anatomi Tubuh Manusia	1	Baik
11.	KIT IPA	1 Set	Baik
12.	Peraga Matematika	1 Set	Baik
13.	Listrik Dasar	1 Set	Baik
14.	Mikroskop	1 Set	Baik
E.	<u>INVENTARIS RUANG KOMPUTER</u>		
1.	Meja Komputer	10	Baik
2.	Kursi	20	Baik
3.	Komputer	10 set	Baik
4.	Jaringan Internet	1 unit	Baik
5.	Wi-fi	1 unit	Baik
6.	Kipas Angin	1 unit	Baik
F.	<u>INVENTARIS RUANG PERPUSTAKAAN</u>		
1.	Almari Buku	6	Baik
2.	Meja/ Kursi Petugas	1 set	Baik
3.	Laptop	1 unit	Baik
4.	Meja baca	4	Baik
5.	Koleksi buku Fiksi	1000 eksemplar	Baik
6.	Koleksi buku Non Fiksi	1600 eksemplar	Baik
7.	VCD Pembelajaran	50 keping	Baik
8.	Media Pembelajaran (TV 30")	1 unit	Baik
9.	LCD Proyektor	1 unit	Baik
10.	Jaringan Parabola	1 unit	Baik
11.	Kipas angin	1 unit	Baik

f. Humas

MI Roudlotusysyubban tumbuh berkembang dan berakar dari masyarakat muslim desa Tawangrejo sejak tahun 1937 sampai sekarang. Dengan demikian hubungan antara madrasah dengan masyarakat teramat sangat erat sekali. Hal ini dibuktikan dengan tingginya peran serta masyarakat dalam pembangunan sarana dan prasarana belajar melalui sumbangan – sumbangan seperti jariah, hibah dan wakaf.

Hubungan antara sekolah dengan masyarakat tercipta dalam berbagai bentuk misalnya :

1. Adanya komite Madrasah yang mencakup wakil dari berbagai lapisan masyarakat.
2. Animo masyarakat dalam memasukkan putra putrinya di Madrasah cukup tinggi.

3. Dukungan moral dari masyarakat dalam pengembangan kualitas dan kuantitas Madrasah cukup tinggi.

Dalam menyelenggarakan Peringatan Hari – hari Besar Islam dan Hari – Hari Besar Nasional penyelenggaraanya senantiasa mendapat dukungan dan peran serta masyarakat yang dilakukan dalam bentuk :

a. STUDY BANDING

Dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran di MI Roudlotusysyubban, dibutuhkan pengalaman pembelajaran pada Madrasah yang berkualitas dan berstandar Nasional. Pada tahun 2013 MI Roudlotusysyubban Studi Banding di MIN 1 Malang dan SD Lab Universitas Negeri Malang.

b. Pertemuan Wali Murid

Pertemuan wali murid ini diselenggarakan sedikitnya dua kali dalam satu tahun. Ini terbukti pada waktu penerimaan raport dan rapat penting yang diselenggarakan madrasah.

c. Kunjungan Rumah (Home visit)

Kunjungan rumah dilaksanakan oleh pihak sekolah pada waktu terjadi kasus pada siswa. Kunjungan tersebut dimaksudkan agar terjadi koordinasi dan kerja sama antara pihak madrasah dengan orang tua siswa dalam membina, membimbing dan mendidik siswa.

d. Study Lapangan

Study lapangan merupakan kegiatan ekstra sekolah yang bertujuan untuk melatih siswa bermasyarakat. Sebagai perwujudan kegiatan tersebut pihak sekolah telah mencanangkan suatu kegiatan pada bulan Romadlon berupa “ Kegiatan Romadlon ”. Dalam kegiatan ini siswa diberi tugas untuk bersilaturrahi kepada pengasuh – pengasuh musholla yang ada di desa Tawangrejo, dari silaturrahi tersebut siswa diharapkan mengetahui hal – hal tentang musholla – musholla tersebut termasuk misalnya :

- Sejarah berdirinya musholla
- Kegiatan yang dilaksanakan tiap harinya dalam musholla.

e. Kegiatan Ta'ziah

Kegiatan ta'ziah merupakan bentuk timbal balik kepada masyarakat yang telah memberi kepercayaan kepada penuh kepada Madrasah. Kegiatan ini dilakukan setiap kali ada anggota masyarakat yang meninggal dunia. Dengan kegiatan ta'ziah ini semakin mempererat hubungan madrasah dengan masyarakat.

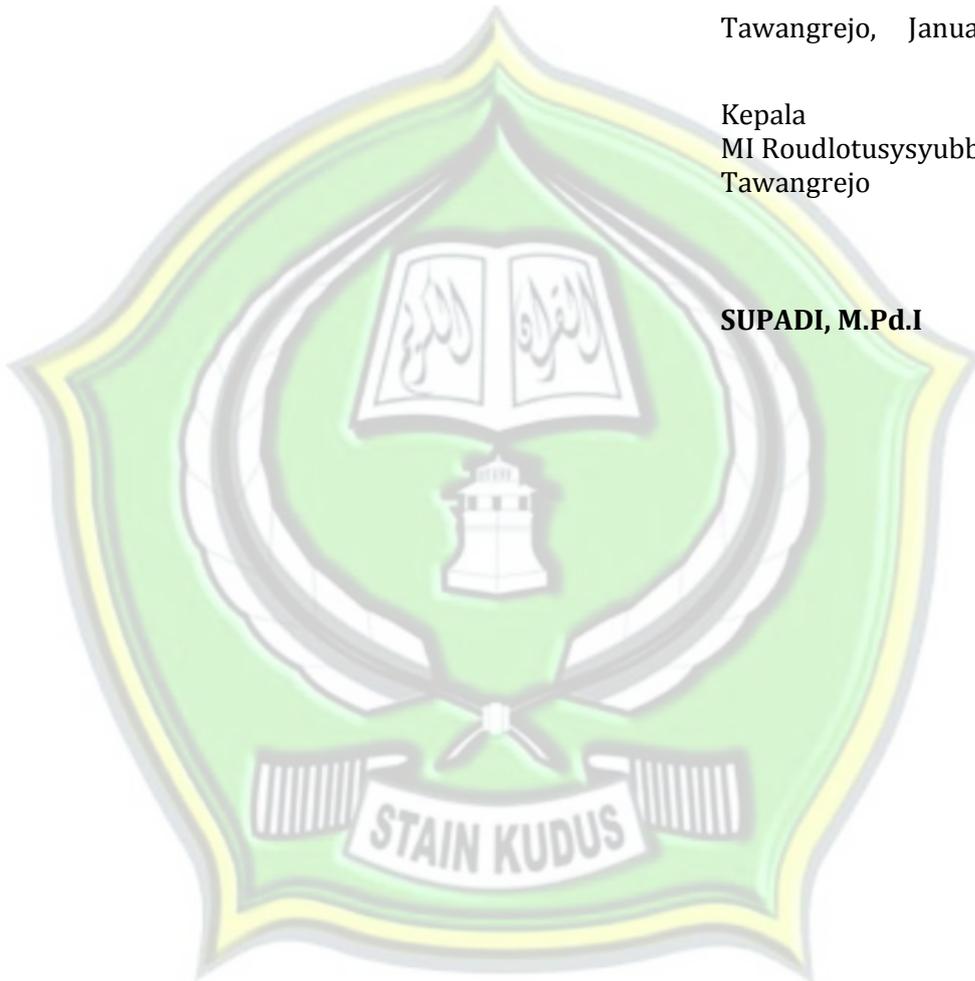
D. PENUTUP

Demikian profil dari Madrasah Ibtidaiyah Roudlotusysyubban Tawangrejo, terimakasih kami ucapkan kepada semua pihak yang telah ikut menyusun profil madrasah kami, kritik dan saran yang konstruktif sangat kami harapkan demi pengembangan lembaga pendidikan kami. Mohon maaf atas segala kekurangan dalam penyusunan profil ini.

Tawangrejo, Januari 2015

Kepala
MI Roudlotusysyubban
Tawangrejo

SUPADI, M.Pd.I





مؤسسة التربية الاسلامية روضة الشبان
YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM ROUDLOTUSYSYUBBAN
 SK KEMENKUMHAM RI NOMOR: AHU-0000912.AH.01.04. TAHUN 2015
MADRASAH IBTIDAIYAH
TERAKREDITASI A

Alamat : Desa Tawangrejo – Winong – Pati – Jawa Tengah ☎ 087831687400 ✉ 59181

SURAT KETERANGAN

Nomor : 34 / YPI / MI / RS / 1 / 2016

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **SUPADI, M.Pd.I**
 NIP : 196701182006041001
 Jabatan : Kepala Madrasah
 Nama Madrasah : MI Roudlotusysyubban
 Alamat Madrasah : Desa Tawangrejo, Kec. Winong Kab. Pati, Jawa Tengah

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : **Solikin, S.Ag**
 Status : Mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus
 NIM : MP-13159
 Alamat : Ds. Gempolsari Rt. 04 Rw. 02 Kec. Winong Kab. Pati

Telah melaksanakan penelitian di MI Roudlotusysyubban Tawangrejo Kec. Winong Kab.Pati dengan judul PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU MADRASAH (STUDI KASUS DI MI ROUDLOTUSYSYUBBAN KABUPATEN PATI, mulai tanggal 25 November 2015 sampai dengan tanggal 20 Desember 2015

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pati, 11 Januari 2016.
 Kepala
 MI Roudlotusysyubban

SUPADI, M.Pd.I
 NIP.19670118 200604 1001