

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sesuatu sistem pembelajaran terdiri dari sebagian komponen yang wajib terdapat serta silih berkaitan demi terlaksananya proses pembelajaran, ialah tujuan pembelajaran, partisipan didik, pendidik, tata cara pembelajaran, isi pembelajaran atau modul pembelajaran, area pembelajaran serta perlengkapan serta sarana pembelajaran. Komponen-komponen dari sesuatu sistem pembelajaran mempunyai kedudukan berarti selaku penentu keberhasilan tercapainya pembelajaran, salah satu komponen terutama merupakan pendidik. Pendidik yang mempunyai kompetensi serta kinerja yang baik pasti bisa melaksanakan proses pendidikan yang efisien dan hendak melahirkan partisipan didik yang bermutu baik pula. Kinerja guru sendiri dikatakan baik apabila bisa direalisasikan secara nyata dalam pelaksanaan tugas serta tanggungjawabnya selaku seseorang pendidik, pembimbing, pengarah serta motivator.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru antara lain faktor kompetensi guru, kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi, dan motivasi.¹ Sebagaimana dijelaskan dalam “UU RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab IV Pasal 10 dinyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan”.² Sebagaimana dijelaskan dalam “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 74 tahun 2008 tentang guru Bab II kompetensi dan sertifikasi pada Pasal 2 dinyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi,

¹Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2017), 11.

²Undang-undang Republik Indonesia, “14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen”(30 Desember 2005).

sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.³

Berbicara tentang guru tentu sangat erat kaitannya dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu:

1. Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
3. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata

³Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, “74 Tahun 2008, Tentang Guru”.

pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.⁴

Kompetensi sebagaimana yang sudah dipaparkan di atas. Dengan memenuhi kompetensi-kompetensi tersebut diharapkan guru bisa melakukan tugas selaku guru dengan baik. Penerapan tugas guru yang baik mencerminkan terdapatnya kinerja guru yang baik pula. Kinerja guru ialah keahlian seseorang guru dalam melakukan tugas pendidikan di madrasah serta bertanggungjawab atas partisipasi didik di dasar bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar partisipasi didik.⁵ Kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pendidikan serta evaluasi hasil belajar siswa. Selaku perencana hingga guru wajib sanggup mendesain pendidikan yang cocok dengan keadaan di lapangan, selaku pengelola hingga guru wajib sanggup menghasilkan hawa pendidikan yang kondusif sehingga siswa bisa belajar dengan baik, serta selaku evaluator hingga guru wajib sanggup melaksanakan penilaian hasil pemrosesan serta dari belajar siswa. Dalam melakukan tugasnya, guru dituntut buat memahami bahan ajar yang hendak diajarkan serta kemampuan tentang gimana mengarahkan bahan ajar yang hendak jadi opsi. Pemilihan bahan ajar serta strategi pendidikan yang hendak digunakan dalam pendidikan oleh guru pastinya disesuaikan dengan ciri siswa yang hendak belajar serta kurikulum yang berlaku. Kinerja guru bisa dinyatakan selaku tingkatan keberhasilan seseorang guru secara totalitas dalam sebagian periode waktu tertentu yang bisa diukur bersumber pada 3 penanda ialah: kemampuan bahan ajar, keahlian mengelola pendidikan serta komitmen melaksanakan tugas.⁶

Tedapat sebagian ukuran ataupun standar kinerja yang dievaluasi meliputi jumlah volume pekerjaan, mutu kerja, keahlian membiasakan diri serta keahlian serta keamanan

⁴Elfayetti, "Kompetensi Guru dan Peran Kepala Sekolah untuk Meningkatkan" *Jurnal Geografi* 3, no. 1 (2011): 19.

⁵Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), 46.

⁶Ilyas Ismail, "Kinerja dan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran" *Lentera Pendidikan* 13, no. 1 (2010): 47-49.

buat bekerja sama. Aspek yang dinilai dari kinerja seseorang guru dalam sesuatu organisasi dikelompokkan jadi 3:

1. Keahlian metode ialah keahlian memakai pengetahuan, tata cara, metode serta perlengkapan yang dipergunakan buat melakukan tugas dan pengalaman serta pelatihan yang sudah diperoleh.
2. Keahlian konseptual ialah keahlian buat menguasai kompleksitas organisasi serta penyesuaian bidang gerak dari unit- unit operasional.
3. Keahlian ikatan interpersonal ialah antara lain keahlian buat bekerja sama dengan orang lain, bawa guru melaksanakan perundingan.⁷

Dari penjelasan di atas bisa dimengerti kalau kinerja guru ialah tugas yang wajib dipadati oleh seseorang guru yang berkaitan dengan perencanaan pendidikan, pengelolaan pendidikan serta penilaian proses sekaligus hasil belajar siswa. Buat penuh ketentuan kinerja guru yang baik pasti seseorang guru wajib mempunyai kemampuan modul bahan ajar, pemilihan strategi dan keahlian memperhitungkan sepanjang proses serta hasil belajar siswanya.

Kepala sekolah berfungsi selaku agen bermacam komponen yang mempunyai tanggungjawab buat melakukan kebijakan serta haluan negeri dalam mengupayakan pembelajaran sangat baik untuk kanak- kanak di sekolah tertentu. Tidak hanya menjawab komponen tersebut, kepala sekolah pula wajib mencermati komponen lain ialah pendidik. mereka bertanggungjawab tingkatkan profesionalitas kerja di sekolah, menanggulangi praktik- praktik kurang baik serta tidak layak para staf baik di dalam kelas ataupun di area sekolah, megapresiasi karya terbaik para siswa ataupun guru, serta sediakan peluang pengembangan profesi para stafnya.⁸ Tidak hanya itu, kepala sekolah mempunyai kedudukan buat membagikan motivasi, semangat serta mengayomi seluruh pegawai dalam lembaga dibawah naungannya, tercantum salah satunya guru. Kepemimpinan kepala madrasah yang

⁷Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), 70-71.

⁸Robert J. Starratt, *Menghadirkan Pemimpin Visioner: Kiat Menegaskan Peran Sekolah* (Yogyakarta: Penerbit kanisius, 2007), 16.

baik hendak membagikan semangat tertentu untuk guru buat melakukan tugas serta tanggungjawabnya dengan baik.

Dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah Pasal 3 Ayat 1 dan 2 menjelaskan tentang tugas Kepala Madrasah⁹:

“1) Kepala Madrasah sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 melaksanakan tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan, 2) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1 Kepala Madrasah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan untuk memenuhi kebutuhan guru Madrasah.”

Dari Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia di atas telah jelas bahwa tugas kepala sekolah bukan hanya memimpin suatu lembaga pendidikan madrasah namun juga bertugas melakukan kontrol penilaian kepada guru atas kinerja yang telah dilakukan.

Kepemimpinan itu sendiri pada dasarnya ialah sesuatu metode gimana seseorang pemimpin pengaruhi, memusatkan, memotivasi serta mengatur bawahannya dengan cara- cara tertentu, sehingga bawahan bisa menuntaskan tugas pekerjaannya secara efisien serta efektif. Keberhasilan kepala sekolah dalam menggapai tujuan secara dominan didetapkan oleh kehandalannya dalam mengelola manajemen sekolah yang bersangkutan. Salah satu keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola manajemen sekolah didetapkan oleh style kepemimpinan.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai: (1) *educator* (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor; (5) *leader* (pemimpin); (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawan.

Bersumber pada penjelasan di atas, berikut uraian mengenai 7 peran kepala sekolah:

⁹Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia, “58 Tahun 2017, Tentang Kepala Madrasah”.

1. Kepala sekolah selaku manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang wajib dicoba kepala sekolah merupakan melakukan aktivitas pemeliharaan serta pengembangan profesi para guru. Dalam perihal ini, kepala sekolah sepatutnya bisa memfasilitasi serta membagikan peluang yang luas kepada para guru buat bisa melakukan aktivitas pengembangan profesi lewat bermacam aktivitas pembelajaran serta pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, semacam: MGMP/ MGP tingkatan sekolah, in house training, dialog handal serta sebagainya, ataupun lewat aktivitas pembelajaran serta pelatihan di luar sekolah, semacam: peluang melanjutkan pembelajaran ataupun menjajaki bermacam aktivitas pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

2. Kepala sekolah selaku *educator* (pendidik)

Aktivitas belajar mengajar ialah inti dari proses pembelajaran serta guru ialah pelaksana serta pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menampilkan komitmen besar serta fokus terhadap pengembangan kurikulum serta aktivitas belajar mengajar di sekolahnya pasti saja akansangat mencermati tingkatan kompetensi yang dimiliki gurunya, sekalian pula hendak tetap berupaya memfasilitasi serta mendesak supaya para guru bisa secara terus menerus tingkatkan kompetensinya, sehingga aktivitas belajar mengajar bisa berjalan efisien serta efektif.

3. Kepala sekolah selaku administrator

Spesialnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, kalau buat tercapainya kenaikan kompetensi guru tidak lepas dari aspek bayaran. Seberapa besar sekolah bisa mengalokasikan anggaran kenaikan kompetensi guru pastinya hendak pengaruhi terhadap tingkatan kompetensi para gurunya. Oleh sebab itu kepala sekolah sepatutnya bisa mengalokasikan anggaran yang mencukupi untuk upaya kenaikan kompetensi pendidik.

4. Kepala sekolah selaku supervisor

Buat mengenali sepanjang mana guru sanggup melakukan pendidikan, secara berkala kepala sekolah

butuh melakukan aktivitas supervisi, yang bisa dicoba lewat aktivitas berkunjung di kelas buat observasi proses pendidikan secara langsung, paling utama dalam memelihara dan penggunaan tata cara, media yang dipakai dan keterlibatan murid dalam pemrosesan pendidikan. Dari hasil supervisi nanntis, bisa dikenal kelemahan sekalian kelebihan pendidik dalam melakukan pendidikan, tingkatan kemampuan kompetensi pendidik yang bersangkutan, berikutnya diupayakan pemecahan, pembinaan serta tindak lanjut tertentu sehingga pendidik bisa membetulkan kesalahan yang terdapat sekalian mempertahankan keunggulan dalam melakukan pendidikan.

5. Kepala sekolah selaku *leader* (pemimpin)

Dalam teori kepemimpinan paling tidak kita memahami 2 style kepemimpinan ialah kepemimpinan yang berorientasi pada tugas serta kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka tingkatan kompetensi guru, seseorang kepala sekolah bisa mempraktikkan kedua style kepemimpinan tersebut secara pas serta fleksibel, disesuaikan dengan kondisidan kebutuhan yang terdapat. Kepemimpinan seorang sangat berkaitan dengan karakter serta karakter kepala sekolah selaku pemimpin hendak tercermin dalam sifat- sifat selaku berikut:(1) jujur;(2) yakin diri;(3) tanggung jawab;(4) berani mengambil efek serta keputusan;(5) berjiwa besar;(6) emosi yang normal, serta(7) teladanan.

6. Kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja

Budaya serta hawa kerja yang kondusif hendak membolehkan tiap guru lebih termotivasi buat menampilkan kinerjanya secara unggul, yang diiringi usaha buat tingkatan kompetensinya. Oleh sebab itu, dalam upaya menghasilkan budaya serta hawa kerja yang kondusif, kepala sekolah sebaiknya mencermati prinsip-prinsip selaku berikut:(1) para guru hendak bekerja lebih aktif apabila aktivitas yang dikerjakannya menarik serta mengasyikkan,(2) tujuan aktivitas butuh disusun dengan dengan jelas serta diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengenali tujuan ia bekerja, para

guru pula bisa dilibatkan dalam penataan tujuan tersebut,(3) para guru wajib senantiasa diberitahu tentang dari tiap pekerjaannya,(4) pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, tetapi sewaktu- waktu hukuman pula dibutuhkan,(5) upayakan buat penuhi kebutuhan sosio- psiko- fisik guru, sehingga mendapatkan kepuasan.

7. Kepala sekolah sebagai wirausahawan

Mempraktikkan prinsip- prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan kenaikan kompetensi guru, hingga kepala sekolah sepatutnya bisa menghasilkan update, keunggulan komparatif, dan menggunakan bermacam kesempatan. Kepala sekolah dengan perilaku kewirausahaan yang kokoh hendak berani melaksanakan perubahan- perubahan yang inovatif di sekolahnya, tercantum pergantian dalam hal- hal yang berhubungan dengan proses pendidikan siswa beserta kompetensi gurunya. Sepanjang mana kepala sekolah bisa mewujudkan peran- peran di atas, secara langsung ataupun tidak langsung bisa membagikan donasi terhadap kenaikan kompetensi guru, yang pada gilirannya bisa bawa dampak terhadap kenaikan kualitas pembelajaran di sekolah.¹⁰

Kedudukan kepala sekolah selaku seseorang supervisor terhadap penciptaan profesionalisme guru merupakan selaku berikut:

1. Menciptakan iklim kelembagaan yang kondusif

Kepala sekolah berfungsi menghasilkan hawa kelembagaan yang kondusif serta efektif untuk pencapaian tujuan, yang menampilkan terdapatnya keakraban serta keterbukaan antara guru serta kepala sekolah, terciptanya area belajar yang kondusif, nyaman serta aman, dan memaksimalkan kesejahteraan guru. Kedudukan kepala sekolah di mari selaku jembatan buat melaksanakan proses supervisi yang humanis dalam proses pengelolaan hawa supaya menunjang daya guna tujuan pembelajaran.

¹⁰Elfayetti, “ Kompetensi Guru dan Peran Kepala Sekolah untuk Meningkatkan,” *Jurnal Geografi* 3, no. 1 (2011): 22-24.

2. Menciptakan peluang serta kesempatan untuk pengoptimalisasi potensi guru

Dalam perihal ini, kepala madrasah wajib mengaitkan pendidik, tanpa tembang pilih, buat ikut serta dalam aktivitas yang hendak mendukung handal guru. Kepala sekolah membagikan kesempatan serta peluang kepada guru buat berkreasi serta berinovasi sehingga guru tersebut bisa mengaktualisasikan dirinya. Perihal tersebut bisa menghasilkan budaya yang kreatif di area sekolah, yang berakibat untuk kesiapan guru dalam melaksanakan pengajaran secara profesional.

3. Optimalisasi kedudukan kepemimpinan

Kepala madrasah wajib sanggup memaksimalkan kepemimpinan yang tersebar di dalam hierarkis organisasi sekolah. Kedudukan kepemimpinan sangat mempengaruhi terhadap kematangan handal pendidik, ialah kepala sekolah selaku konduktor, motivator serta koordinator butuh mempunyai kedudukan kepemimpinan yang jelas. Kepala sekolah bertugas mengetuai guru buat membina kerjasama yang harmonis antarguru sehingga membangkitkan semangat dan motivasi kerja..

4. Pelaksanaan supervisi klinis

Penerapan supervisi klinis ialah salah satu upaya kepala sekolah dalam mematangkan profesionalisme guru. Supervisi klinis bertujuan tingkatan keahlian bawah guru yang berkaitan dengan kompetensi mengajarnya.¹¹

Style kepemimpinan bisa dipengaruhi oleh kedudukan gender, di mana kedudukan gender bisa dikategorikan kedalam jenis maskulin serta feminin. Ada pula ciri kedudukan gender maskulin antara lain merupakan bisa ditafsirkan selaku wujud orang yang kokoh, tegas, berani, semangat, harga diri serta keyakinan diri yang teguh, berani mengambil efek, kasar, leluasa, objektif, tidak emosional, aktif, kompetitif, ambisius, rasional, rasa mau ketahui

¹¹Doni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017), 60-61.

tentang bermacam kejadian, kurang responsif terhadap hal-hal yang berhubungan dengan emosi(perasaan). Sebaliknya ciri kedudukan gender yang feminin antara lain merupakan lebih mencermati perasaan, emosional, lebih sensitif, apik, cermat, sabar, lembut, hangat, hemat, lebih berjaga-jaga, ramah. Hingga abad 21 ini kepemimpinan wanita masih kerap dipermasalahkan. Perihal tersebut sebab terdapatnya penandaan(Stereotip) yang diberikan kepada wanita. Riset Coleman, menampilkan kalau para kepala sekolah serta para manajer senior wanita yang lain di Inggris serta Wales mengindikasikan mereka cenderung berperilaku model kepemimpinan transformatif serta partisipatif.¹²

Kepemimpinan kepala madrasah secara langsung ataupun tidak langsung hendak mempengaruhi terhadap bertambah terdapat ataupun tidaknya kenaikan apalagi menyusutnya kinerja guru. Maksudnya kepemimpinan kepala sekolah membagikan pengaruh terhadap kenaikan kinerja pendidik. Oleh sebab itu, salah satu upaya yang bisa dicoba dalam tingkatkan kinerja guru merupakan melakukan kepemimpinan kepala sekolah yang terbaik, menghasilkan iklim pengorganisasian di sekolah yang nyaman, didukung motivasi dan kompetensi yang terbaik.

Bersumber pada hasil observasi dini terhadap 2 dari 11 SLTP Swasta di Kecamatan Buleleng, ditemui kalau rata-rata tingkatan kemangkiran guru di kedua sekolah tersebut menggapai 23, 01% buat guru dibawah kepemimpinan kepala sekolah wanita serta 12, 39% buat guru dalam pengaruh kepemimpinan lakilaki. Bagi Winaya,“ Tingkatan absensi terkategori kurang baik apabila terletak diatas 2-3%”. Jadi, hasil observasi dini tersebut mengindikasikan terdapatnya suatu kasus pada tingkatan kepuasan kerja guru baik yang terletak dalam pengaruh kepemimpinan kepala sekolah pria ataupun wanita. Secara tidak langsung hasil observasi dini tersebut pula menampilkan dengan tegas terdapatnya kesenjangan antara keadaan normatif serta positif, dimana style kepemimpinan wanita yang

¹²Eutrovia Iin Kristiyanti, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus SMKN 7, SMKN 1 Bantul, SMKN 1 Tempel),” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (2015), 38.

diasumsikan lebih cenderung berorientasi pada ikatan dibandingkan pria justru memiliki tingkatan kemangkiran yang lebih besar.¹³

Sedangkan itu, yang terjalin di MI Manbaul Huda Tunjungrejo Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati merupakan terdapatnya pro serta kontra dengan terdapatnya kepala madrasah seseorang wanita yang semula buat peran Kepala Madrasah diisi oleh laki- laki. Walaupun dalam perkembangannya, para guru wanita yang mempunyai kemampuan yang mumpuni mulai menduduki jabatan kepala sekolah. Perihal ini pastinya memunculkan paradigma dalam keorganisasian dengan terdapatnya keraguan hendak mutu kepemimpinan wanita tersebut paling utama dalam upaya tingkatkan mutu pembelajaran di institusi yang dipimpinnya. Keadaan demikian timbul sebab terdapatnya pemikiran kalau wanita merupakan wujud yang lemah dalam pengambilan keputusan. Ketidakpercayaan hendak keahlian yang dimisliki oleh kepala madrasah wanita pengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.¹⁴

Bagi penuturan kepala MI Manbaul Huda Tunjungrejo Margoyoso Pati, Athi' Fauzatun S. Pd. I pada awal mulanya dia ditunjuk langsung oleh kepala madrasah tadinya buat mengambil alih kepemimpinannya nanti, kemudian sehabis dimusyawarahkan dengan pihak yayasan kesimpulannya dia terpilih jadi kepala madrasah bersumber pada pertimbangan kompetensi yang lumayan buat penuh persyaratan jadi kepala madrasah pada dikala itu. Tetapi, tidak bisa dipungkiri banyak pihak yang menentang atas dilantikannya dia jadi kepala madrasah, baginya banyak yang meragukan kemampuannya dalam mengelola madrasah disebabkan umurnya yang dikala itu masih muda dibanding guru- guru yang lain serta menyangka dia tidak lebih baik daripada kepala madrasah tadinya yang seseorang pria, "mereka berasumsi jika kepala madrasah sebelumnya yang seorang

¹³Kadek Agra Dwijaksana, "Studi Komparasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki- Laki Dengan Perempuan Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Guru SLTP Swasta Se-Kecamatan Buleleng," *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Undiksha* 5, no. 1 (2015): 2.

¹⁴Hasil observasi di MI Manbaul Huda Pati, 15 Desember 2019.

laki-laki dan sudah senior saja belum mampu membawa perubahan yang signifikan, apalagi seorang kepala madrasah perempuan dan masih bisa dibilang muda, *mbak*.” Jelasnya.¹⁵

Dari hasil wawancara tersebut bisa disimpulkan problem yang terjalin di MI Manbaul Huda Tunjungrejo Margoyoso Pati merupakan terdapatnya keraguan para guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah wanita serta perihal itu bisa mempengaruhi kinerja guru yang terletak di dasar kepemimpinan madrasah wanita di MI Manbaul Huda Tunjungrejo Margoyoso Pati.

Penulis memilah melaksanakan riset di MI Manbaul Huda Tunjungrejo Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati disebabkan madrasah tersebut ialah salah satu sekolah swasta berbasis agama yang tadinya sangat terbelakang mutu pembelajaran serta fasilitas prasarananya, tetapi dikala ini jadi madrasah yang sanggup bersaing dengan sekolah bawah negara di sekitarnya. Madrasah ini hadapi pertumbuhan yang pesat sejak kepemimpinan kepala madrasah yang baru. Tidak hanya itu, madrasah ini jadi madrasah kesukaan serta partisipan didiknya banyak menciptakan prestasi di bermacam perlombaan baik bertabiat akademik ataupun non akademik. Objek kajian dalam riset ini terpusat pada kepala madrasah serta para guru di MI Manbaul Huda Tunjungrejo Margoyoso Pati. Kegiatan yang jadi sorotan utama dalam riset ini merupakan kepemimpinan kepala madrasah serta kinerja guru.

Dari beberapa pemaparan di atas penulis merasa topik mengenai peran kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru sangat penting untuk diteliti lebih lanjut. Sehingga judul yang relevan dengan penelitian ini adalah “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Terhadap Kinerja Guru di MI Manbaul Huda Tunjungrejo Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, penulis menarik merumuskan beberapa masalah ke dalam beberapa poin sebagai berikut:

¹⁵Hasil observasi di MI Manbaul Huda Pati, 15 Desember 2019.

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan di MI Manbaul Huda Tunjungrejo Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati?
2. Bagaimana Kinerja Guru di MI Manbaul Huda Tunjungrejo Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati?
3. Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Terhadap Kinerja Guru di MI Manbaul Huda Tunjungrejo Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian, seperti dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan di MI Manbaul Huda Tunjungrejo Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati.
2. Untuk mengetahui Kinerja Guru di MI Manbaul Huda Tunjungrejo Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati.
3. Untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Terhadap Kinerja Guru di MI Manbaul Huda Tunjungrejo Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati.

D. Manfaat Penelitian

Sehabis mengenali permasalahan serta arah(sasaran serta tujuan) riset di atas, berikutnya riset ini diharapkan supaya dapat membagikan nilai guna(khasiat) untuk khazanah keilmuan, antara lain khasiat dari hasil riset ini merupakan selaku berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis khasiat dari riset ini merupakan selaku sumbangsih untuk khazanah keilmuan paling utama keilmuan Manajemen Pembelajaran. Di samping itu pula dapat dijadikan selaku bahan pertimbangan lebih lanjut dalam riset lanjutan yang berkaitan dengan kedudukan kepemimpinan kepala madrasah wanita terhadap kinerja guru.
- b. Menaikkan kontribusi pengetahuan serta modul dalam bidang Kepemimpinan Pembelajaran.
- c. Untuk periset, bisa jadi masukan ataupun selaku rujukan untuk periset berikutnya buat mempelajari perihal yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Sekolah

Untuk sekolah bisa jadi masukan tentang berartinya kedudukan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru selaku bahan pertimbangan dalam tingkatkan mutu kepemimpinan kepala madrasah, paling utama kepala madrasah wanita..

b. Untuk Guru

Untuk guru bisa jadi motivasi supaya lebih tingkatkan kinerjanya selaku guru yang handal.

c. Untuk Peneliti

Riset ini diharapkan sanggup menaikkan pengetahuan, keahlian, dan keahlian periset sehingga nanti dapat jadi guru yang handal serta bisa mengajar dengan baik sehingga tercapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

E. Sistematika Penulisan

Buat memudahkan dalam ulasan serta menguasai riset ini, hingga periset menyusun sistematika penyusunan selaku berikut:

Bab I, ialah bab pendahuluan yang terdiri dari latar balik Permasalahan yang berisi tentang argumentasi serta problem permasalahan, rumusan permasalahan yang muat rumusan persoalan yang berkaitan dengan judul, tujuan riset, serta sistematika penyusunan pada riset yang bertajuk “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan terhadap Kinerja Guru di MI Manbaul Huda Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati”.

Bab II, ialah bab kajian pustaka yang berisi tentang teori- teori yang terpaut dengan judul, dalam riset ini hendak mangulas tentang teori kepemimpinan kepala madrasah, konsep gender serta kinerja guru. Dalam bab ini pula menyajikan sebagian riset terdahulu yang berkaitan dengan judul. Yang terakhir dalam bab ini berisi tentang kerangka berpikir.

Bab III, dalam bab ini muat tata cara riset yang mangulas tentang tipe serta pendekatan riset, setting riset, subyek riset, sumber informasi, metode pengumpulan

informasi, pengujian keabsahan informasi serta metode analisis informasi..

Bab IV, dalam bab ini muat cerminan universal MI Manbaul Huda Tunjungrejo Margoyoso Pati, kepemimpinan Kepala Madrasah Wanita di MI Manbaul Huda Tunjungrejo Margoyoso Pati, Kinerja Guru di MI Manbaul Huda Tunjungrejo Margoyoso Pati, Kedudukan kepemimpinan Kepala Madrasah Wanita Terhadap Kinerja Guru di MI Manbaul Huda Tunjungrejo Margoyoso Pati beserta analisisnya..

Bab V, ialah bab terakhir, dalam bab ini memuat simpulan serta anjuran riset.

