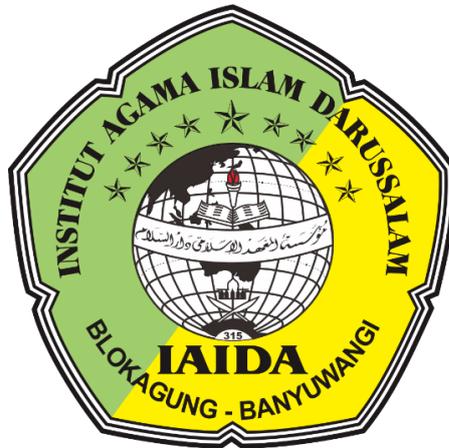


SKRIPSI

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MTS MAMBA'UL HUDA SUMBERURIP BANYUWANGI
TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022**



Oleh:

M. KHOTIBUL UMAM

NIM : 18111110070

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MTS MAMBA'UL HUDA SUMBERURIP BANYUWANGI
TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022**



**Oleh:
M. KHOTIBUL UMAM
NIM : 18111110070**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MTS MAMBA'UL HUDA SUMBERURIP BANYUWANGI
TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari
Banyuwangi untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Oleh :

M. KHOTIBUL UMAM

NIM : 18111110070

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2022**

Skripsi dengan judul:

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MTS MAMBA'UL HUDA SUMBERURIP BANYUWANGI
TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022**

Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang skripsi

Pada tanggal: 17 April 2022

Mengetahui,

Ketua Prodi



NURKAFIDZ NIZAM F, S.Pd., M.H
NIPY. 3151905109301

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized letters, positioned above the name and NIPY of the supervisor.

NUR ANIM JAUHARIYAH, S.Pd., M.Si
NIPY. 3150617028401

PENGESAHAN

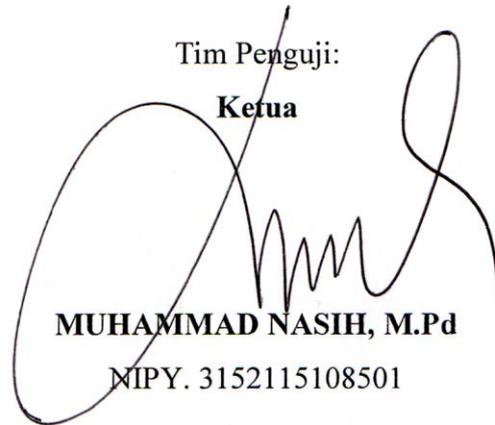
Skripsi Saudara M. Khotibul Umam telah dimunaqosahkan kepada dewan
penguji skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam
Darussalam pada tanggal:

17 April 2022

Dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam.

Tim Penguji:

Ketua



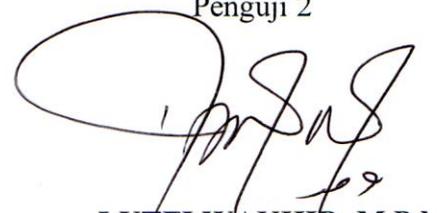
MUHAMMAD NASIH, M.Pd
NIPY. 3152115108501

Penguji 1



M. ALAIKA NASRULLAH, M.Th.I
NIPY. 3150827098301

Penguji 2



LUTFI WAKHID, M,Pd.
NIPY. 3151522109101



Dr. SITI AIMAH, SP.d.I., M.Si
NIPY. 315080105800

MOTTO

مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ

Barangsiapa yang menginginkan dunia maka hendaklah berilmu

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ

Barangsiapa yang menginginkan akhirat maka hendaklah berilmu

وَمَنْ أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ

Barangsiapa yang menginginkan keduanya maka hendaklah berilmu

(IMAM ASY SYAFI'I RAHIMHULLAH)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur Alhamdulillahirobbil ‘Alamin penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis bangga telah mencapai pada titik ini, yang akhirnya skripsi ini bisa selesai diwaktu yang tepat. Skripsi atau Tugas akhir ini saya persembahkan untuk :

- 1) Ayah dan Ibu, A.Muhajir dan Ibu Nurhayati terimakasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasehat serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini.
- 2) Dosen Pembimbing Nur Anim Jauhariyah, S.Pd., M.Si yang sudah membimbing serta memberi masukan dan saran selama ini, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 3) Sahabat mahasiswa Angkatan 2018 (MPI) dan teman-teman lainnya yang sudah memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya:

Nama : M. Khotibul Umam
NIM : 18111110070
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Institusi : IAI Darussalam Blokagong Tegalsari Banyuwangi

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.



Banyuwangi, 21 Juli 2022



Saya yang Menyatakan
M. Khotibul Umam
18111110070

ABSTRAK

M. Khotibul Umam. 2022. implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Darussalam Blogangung Banyuwangi. Pembimbing Nur Anim Jauhariyah, S.Pd., M.Si

Kata kunci: Implementasi, Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan negara untuk menyediakan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam perkembangan bangsa. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki, bersumber nilai-nilai budaya dan agama serta mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan. Salah satu upaya kepala sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan tersebut dilakukan agar guru melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi?. 2) Bagaimana usaha Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru MTs Mamba'ul Huda Sumberurip?. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah dan usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Guru, dan Siswa. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, wawancara, dan observasi. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif yaitu analisa dalam bentuk kata verbal dan uraian deskriptif. Cara pembahasan yang digunakan untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan pola pikir induktif, yaitu berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang bersifat empiris kemudian temuan tersebut dipelajari dan dianalisa sehingga bisa dibuat suatu kesimpulan.

Dari hasil penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi adalah pemimpin yang demokratis. Kepala Sekolah juga memiliki sifat yang baik, serta memiliki karisma (pengaruh) yang besar. Kepala Sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai kepala sekolah sudah berjalan dengan baik.

Usaha Kepala Sekolah MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan 1) Pembinaan disiplin, dengan cara menjadi contoh yang baik, seperti datang tepat waktu serta menaati peraturan-peraturan sekolah. 2) Pemberian motivasi terhadap guru dengan dukungan, pujian ataupun berupa jabatan.

ABSTRACT

M. Khotibul Umam. 2022. Implementation of Principal Leadership in Improving Teacher Performance at MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi. Islamic Education Management Study Program Darussalam Institute of Islamic Religion Blogangung Banyuwangi. Supervisor Nur Anim Jauhariyah, S.Pd., M.Si

Keywords: Implementation, Leadersip, Principal, Teacher Performance

Schools are one of the educational institutions that are trusted by the community and the state to provide the human resources needed in the development of the nation. For that we need a leader who is based on an essential national identity, sourced from cultural and religious values and is able to anticipate changes that occur in the world of education. One of the principal's efforts in advancing schools to perform well is by providing guidance to teachers. The guidance is carried out so that teachers carry out their duties honestly, responsibly, effectively, and efficiently.

The problems in this study are 1) How is the Principal's Leadership at MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi? and 2) How are the principal's efforts in improving the performance of MTs Mamba'ul Huda Sumberurip teachers? Therefore, the purpose of this study was to describe the principal's leadership and the principal's efforts in improving teacher performance at MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi.

This research is a field research with a qualitative approach. The subjects of this study were the Principal, Teachers, and Students. Data collection methods used are documentation, interviews, and observations. While the data analysis method used is descriptive qualitative analysis, namely analysis in the form of verbal words and descriptive descriptions. The discussion method used to analyze the data is to use an inductive mindset, which is to start from empirical facts or events, then the findings are studied and analyzed so that conclusions can be drawn.

From the results of this study, it was concluded that the Principal Leadership at MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi is a democratic leader. The principal also has a good character, and has great charisma (influence). The principal in carrying out his role as principal has gone well, namely as 1) Educator, 2) Manager, 3) Administrator, 4) Supervisor, 5) Leader, 6) Climator, and 7) Entrepreneurship, so that the work can run smoothly.

The efforts of the Principal of MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi in improving teacher performance are by 1) Fostering discipline, by setting a good example, such as arriving on time and obeying school rules. 2) Giving motivation to teachers with support, praise or in the form of positions.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji pada Allah SWT., skripsi ini hanya bisa selesai semata karena rahmat, ridho dan kasih-Nya.

Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang menjadi teladan bagi umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus dan ikhlas kepada:

1. Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I., M.H
2. Dr. H. Abdul Kholiq Syafa'at selaku Ketua Senat IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.
3. Rektor IAIDA Blokagung Banyuwangi Dr. KH. Ahmad Munib Syafa'at, Lc, M.E.I.
4. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIDA Blokagung Banyuwangi, Dr. Siti Aimah, S.Pd.I, M.Si. yang telah memberikan izin penelitian dalam rangka penyusunan skripsi ini.
5. Kaprodi Manajemen Pendidikan Islam Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H yang telah mengizinkan pembahasan skripsi ini.
6. Pembimbing Nur Anim Jauhariyah, S.Pd., M.Si yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk selalu memberikan bimbingan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Kepala Sekolah MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi beserta yang telah bersedia menerima dan membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
8. Segenap dosen, pegawai dan seluruh civitas akademika di lingkungan IAIDA Blokagung Banyuwangi yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.

9. Ibunda tersayang Nurhayati dan Ayahanda tercinta Bapak A. Muhajir, yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, perhatian, kesabaran, dan do'a yang tulus serta memberi semangat dan dukungan moril maupun materil yang luar biasa, sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah serta skripsi dengan lancar.
10. Seluruh keluarga yang ikut memberikan perhatian, semangat dan doa.
11. Sahabat-sahabat MPI 2018 senasib seperjuangan yang selama ini telah bersama dalam menuntut ilmu.
12. Semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis tidak dapat memberikan sesuatu apapun selain ucapan terimakasih dan do'a yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT menerima amal baik mereka, serta membalasnya dengan sebaik baik balasan. Amiin.

Tiada yang sempurna di dunia ini, begitu halnya dengan skripsi yang penulis susun. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan, baik dalam sistematika penulisan, pemilihan diksi, referensi, dan beberapa aspek inti didalamnya. Oleh karena itu, penulis selalu membuka kritik dan saran yang membangun demi kebaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis secara khusus dan umumnya bagi para pembaca semuanya. Amiin,

Banyuwangi, 21 Juli 2022

Penulis

M. Khotibul Umam

DAFTAR ISI

COVER

COVER DALAM	ii
HALAMAN PERSYARATAN GELAR	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	viii
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)	ix
ABSTRACT (BAHASA INGGRIS)	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Focus Masalah	10
C. Masalah Penelitian.....	11
D. Tujuan Masalah	11
E. Kegunaan Penelitian	11
1. Kegunaan Teoritis.....	11
2. Kegunaan Praktis	12

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori	17
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Alur Pikir Penelitian	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	37
C. Kehadiran Penelitian	37
D. Informasi Penelitian	38
E. Data Dan Sumber Data	39
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
G. Keabsahan Data.....	44
H. Analisis Data	46

BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Penelitian	50
B. Verifikasi Data Lapangan.....	58

BAB V PEMBAHASAN

A. Pembahasan Hasil Penelitian	63
B. Faktor Pendorong dan Penghambat MTs Mamba'ul Huda	71

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya:

Nama : M. Khotibul Umam

NIM : 18111110070

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Institusi : IAI Darussalam Blokagong Tegalsari Banyuwangi

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.



Banyuwangi, 21 Juli 2022



Saya yang Menyatakan
M. Khotibul Umam
18111110070

viii

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Data Guru	53
Tabel 4.2 Keadaan Siswa	55

Tabel 4.3 Sarana MTs Mamba'ul Huda Sumberurip.....	56
--	----

DAFTAR GAMBAR

2.1 Alur Pikir Penelitian.....	33
3.1 Model Analisis Data.....	46

4.2 Struktur Guru Dan Pegawai MTs Mambaul Huda	
Sumberurip Banyuwangi.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Pengantar Penelitian	82
2. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian.....	83

3. Pernyataan Keaslian Tulisan	84
4. Plagiat.....	85
6. Kartu Bimbingan.....	90
7. Biodata Penulis	91
8.Dokumentasi	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3 menyebutkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tidak kompetennya seorang guru dalam menyampaikan bahan ajar dalam proses pembelajaran secara tidak langsung berpengaruh terhadap hasil belajar. Proses pembelajaran hanya dapat dicapai dengan kompetensi yang ada dalam pribadi guru. Keterbatasan pengetahuan dalam penyampaian materi baik dalam hal penggunaan metode mengajar maupun buku penunjang pokok pembelajaran lainnya akan berpengaruh terhadap hasil belajar. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG) dan berbagai pelatihan lainnya baik di bidang studi masing-masing maupun hal lain yang dapat meningkatkan profesional guru (Mukhtar,2015).

Kepala sekolah pada hakikatnya adalah Guru yang di beri tugas tambahan. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Mulyasa (2005:

24) menyatakan bahwa: “Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara sekolah yang efektif dan efisien. Kepala sekolah harus mampu menjalin hubungan kerja sama baik sesama warga sekolah maupun dengan masyarakat dan masyarakat guna mewujudkan sekolah sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, dan iklim sekolah Kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, disebutkan bahwa kepala sekolah mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif (Mukhtar, 2015)

Kepala sekolah harus memiliki visi, misi, kreatif serta inovatif dan berorientasi pada mutu. implementasi ini merupakan usaha sistematis kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar lembaga kependidikan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik (Mukhtar,2015).

Sebagai pimpinan sekaligus supervisor di sekolah, peran dan tanggung jawab kepala sekolah sangat implementasi dalam meningkatkan kinerja guru maupun tenaga kependidikan lainnya. Peran dan fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat penting. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2005:187) bahwa: Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik

antara sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang harmonis (Mukhtar,2015).

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa tugas kepala sekolah untuk melakukan komunikasi dengan bawahannya untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja. Melalui jalinan kemitraan yang baik maka fungsi kepala sekolah sebagai inovator dan motivator memiliki peran implementasi yang tepat untuk menjalin komunikasi yang harmonis dengan lingkungannya, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah yang ia pimpin. Sebagai pemimpin, kepala sekolah juga harus memiliki implementasi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Mulyasa, 2017).

Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan yang baik, pengaturan suasana yang kondusif dan komunikatif, disiplin yang sinergis sesama komponen warga sekolah. Beberapa prinsip yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga kependidikan agar mampu meningkatkan kemampuan profesionalnya. Prinsip-prinsip tersebut sebagaimana disebut oleh E. Mulyasa (2005:121-122) adalah sebagai berikut : 1. Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan 2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan ia bekerja. Para tenaga kependidikan juga harus dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut. 3. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap

pekerjaannya Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman namun sewaktu-waktu hukuman juga perlu dilakukan. 4. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai memperoleh kepuasan dalam pekerjaan (Mukhtar, 2015).

Kepala sekolah harus memiliki implementasi yang tepat untuk memotivasi para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. implementasi ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, penghargaan dan hukuman secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara profesional. Berbagai implementasi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa (2005:54) yaitu:1. Para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan. 2.Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan yang ingin dicapai. 3. Para guru harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya Berdasarkan pengamatan di lokasi penelitian, implementasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Mesjid Raya belum berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan, baik dalam hal peningkatan kinerja guru maupun dalam hal proses pembelajaran. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis melakukan suatu penelitian dengan judul :

implementasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi (Ketut, 2017).

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi. Penelitian ini berusaha untuk mengkaji dan menganalisis secara komprehensif dan mendalam tentang implementasi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi (Mukhtar, 2015).

Salah satu persoalan pendidikan yang sedang dihadapi bangsa adalah persoalan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagian sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang mencakup menggembirakan, namun sebagian besar lainnya masih memprihatinkan. Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan negara untuk menyiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan bangsa. Sebuah sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi (Hendarman, 2016).

Kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan saat ini yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki, bersumber nilai-nilai budaya dan agama serta mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan yang diraih di luar sistem sekolah. Salah satu tujuan visi untuk memudahkan proses manajemen implementasi. Hanya pada organisasi yang telah menyatu dengan visinya, para pemimpin dan manajer dapat mulai mengembangkan implementasi-implementasi yang diperlukan untuk mewujudkan visi tersebut, dan tidak ada kendala di antara keduanya (Mukhtar, 2015).

Kepala madrasah merupakan pemimpin yang menentukan dalam system pendidikan secara keseluruhan terlebih dalam peningkatan kinerja guru karena hal ini hendak tetap jadi sorotan implementasi kala berdialog permasalahan pendidikan. Kepala madrasah dalam kasus ini memegang peran utama dalam pembangunan budaya pendidikan di lembaganya. Tugas kepala madrasah harus mampu menggerakkan kinerja guru secara produktif sehingga bisa menghasilkan output yang baik. Apapun upaya perbaikan yang dicoba buat tingkatkan mutu pembelajaran tidak hendak membagikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh kepala madrasah yang professional dan berkualitas. Perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari kepala madrasah yang berujung pada peningkatan kinerja guru (Mansur, 2020). Kepala madrasah mempunyai peran yang implementasi dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya di bidang pendidikan, sehingga perlu melakukan terobosan-terobosan dalam bidang manajerialnya untuk menggerakkan kinerja guru. Karena disini kepala madrasah merupakan

titik sentral dari peningkatan kualitas di lembaga pendidikan yang bertumpu pada proses pembelajaran di madrasah (Mansur, 2020).

Kepala sekolah adalah sebagai suatu komponen pendidikan yang paling berfungsi dalam tingkatkan mutu pembelajaran serta kepala sekolah pemimpin pembelajaran yang memiliki peranan berarti dalam meningkatkan lembaga pembelajaran ialah selaku pemegang kendali dilembaga pembelajaran. Kepala sekolah pula ialah aspek penentu dalam mengelola pembelajaran disekolahnya demi tercapainya tujuan pembelajaran oleh sebab itu, kepala sekolah dituntut buat memiliki pengetahuan, keahlian, serta keahlian yang mencukupi serta kepala sekolah dalam melakukan tugasnya mengelola pembelajaran wajib sanggup berfungsi selaku administrator serta supervisor (Mairani, 2019).

Allah SWT berfirman dalam Surat Almaidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ
 إِلَّا تَعْدِلُوا ۗ اِعْدِلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, ketika menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena keadilan itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan (QS. Almaidah, Ayat 8), (Terjemahan Tafsir Imam Syafii, 2008).

Selaku pemimpin pembelajaran kepala madrasah wajib sanggup mendesak stafnya buat menguasai tujuan yang hendak dicapai, dia wajib berikan peluang kepada staf buat silih bertukar komentar serta gagasan saat sebelum menetapkan tujuan, disamping itu kepala sekolah pula wajib sanggup

membangkitkan semangat kerja yang besar dia wajib menghasilkan atmosfer kerja yang mengasyikkan, nyaman, serta penuh semangat.

Begitu pentingnya kepemimpinan ini, mewajibkan setiap organisasi untuk memiliki pimpinan, bahkan organisasi dalam jumlah yang sekalipun. Nabi Muhammad SAW bersabda:

عَنْ نَافِعٍ عَنْ عَجَلَانَ بْنِ مُحَمَّدٍ حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ حَاتِمٍ حَدَّثَنَا بَحْرُ بْنُ عَلِيٍّ حَدَّثَنَا
فَأَنْتَ سَلَمَةَ لِأَبِي فَقُلْنَا نَافِعٌ قَالَ أَحَدَهُمْ فَلْيُؤَمِّرُوا سَفَرٍ فِي ثَلَاثَةٍ كَانَ إِذَا قَالَ أَبِي
وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُولَ أَنْ هُرَيْرَةَ أَبِي عَنْ أَمِيرِنَا سَلَمَةَ

Dari Abu Said dari Abu Hurairah bahwa keduanya berkata, Rosulullah bersabda, “Apabila tiga orang keluar bepergian, hendaklah mereka menjadikan salah satu sebagai pemimpin (HR. Abu Dawud).

Bersumber pada sebagian penafsiran kepemimpinan di atas bisa disimpulkan kalau kepemimpinan merupakan sesuatu aktivitas dalam membimbing sesuatu kelompok, sedemikian rupa sehingga tujuan kelompok bisa tercapai dengan baik. Dalam usaha buat menggapai tujuan bersama itu, pemimpin serta kelompok yang satu tergantung pada kelompok yang lain. Seorang tidak bisa jadi pemimpin bila terlepas dari kelompok. Tiap orang selaku anggota sesuatu kelompok bisa membagikan sumbangannya buat kesuksesan kelompoknya.

Hambatan dalam pembinaan tersebut banyak hambatan yang dialami oleh bermacam sekolah salah satunya merupakan disiplin kerja yang kerap kali terjalin pelanggaran disiplin kerja, pelanggaran tersebut bisa dilihat dari terdapatnya guru yang tidak pas waktu masuk mengajar serta kembali lebih dini, dalam melaksanakan proses belajar mengajar tidak memakai

rencana penerapan pengajaran(RPP), pendekatan kepala sekolah yang belum optimal serta sebagainya (Mairani,2019).

Sebaliknya Tenaga guru merupakan salah satu tenaga kependidikan yang memiliki kedudukan selaku factor penentu keberhasilan tujuan organisasi/ lembaga pembelajaran resmi, sebab guru yang langsung bersinggungan dengan partisipan didik, buat membagikan tutorial yang muaranya hendak menciptakan output yang diharapkan. Buat itu kinerja guru wajib ditingkatkan serta dibesarkan selaku upaya control ketat terhadap manajemen Sumber Energi Manusia(SDM) dalam pembelajaran. Upaya yang dicoba buat tingkatan kinerja guru dicoba dengan metode membagikan motivasi, mengadakan supervise, membagikan insentif, berikan peluang yang baik buat tumbuh dalam berkarier, serta tingkatan keahlian yang baik (Mansur,2020).

Riset menampilkan kalau keberhasilan pembelajaran di suatu madrasah 60% bergantung dari keahlian guru tampak di depan kelas, 25% bergantung kepemimpinan kepala madrasah serta 15% dipengaruhi oleh penyediaan fasilitas serta prsarana. Realitasnya, ini merupakan sesuatu tantangan untuk tiap guru yang mau pekerjaannya betul- betul selaku profesi yang professional.

Menyadari akan pentingnya meningkatkan kinerja guru yang menghasilkan output berkualitas dalam rangka memajukan pendidikan di lembaga maka dibutuhkan serangkaian inovasi. Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan dijalur madrasah, guru memegang posisi paling implementasi

yang berada dibarisan paling depan dalam berinteraksi dengan peserta didik dikelas atau diluar kelas (Mansur, 2020).

Berkaitan dengan penjelasan diatas kepala madrasah dituntut mempunyai kemampuan untuk melakukan pembinaan dengan baik dan memotivasi para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, walau demikian tidak semua guru yang mendapatkan pembinaan dari kepala sekolah atau atasan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini disebabkan oleh faktor lain juga yang mempengaruhinya seperti kurangnya penghayatan terhadap keilmuan yang dimiliki, tidak semangat untuk meningkatkan kinerjanya, kondisi seperti ini bisa terjadi pada semua jenjang pendidikan termasuk di MTs Mamba'aul Huda Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi.

Berdasarkan hasil masalah fenomena diatas tersebut peneliti merasa tertarik mengadakan penelitian dengan judul “implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Mamba'aul Huda Sumberurip Banyuwangi”, peneliti berharap dapat memberikan solusi terhadap problema yang ada untuk perbaikan situasi kedepannya.

B. Fokus Penelitian

Menurut penelitian kualitatif, gejala yang muncul dalam penelitian bersifat holistik (utuh tidak dapat di bagi) sehingga peneliti kualitatif tidak mendasarkan penelitiannya hanya pada variabel penelitian, tetapi pada situasi sosial yang di teliti secara keseluruhan, termasuk sinergi dari segi lokasi, partisipan, dan efek kegiatan (Sugiyono, 2008:285). Sehingga peneliti

akan fokus di implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi?

C. Masalah Penelitian

Berdasarkan fokus masalah diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam peneltian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi?
2. Bagaimana faktor hambatan dalam implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kinerja guru di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi.
2. Untuk mendeskripsikan implementasi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Teoritis

Untuk manajemen implementasi Kepala Sekolah di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi.

2. Praktis

- a. Bagi kepala madrasah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk merumuskan berbagai implementasi yang terkait dengan peningkatan kinerja guru.
- b. Bagi lembaga, sebagai bahan belajar untuk meningkatkan SDM yang efektif.
- c. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan juga sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja.
- d. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembelajaran Serta Referensi.

F. Definisi Istilah

1. implementasi

Kata implementasi berasal dari bahasa Yunani implementasi (stratos = militer dan ag = kepemimpinan), yang berarti seni atau ilmu menjadi seorang jenderal. implementasi dapat didefinisikan sebagai rencana untuk berbagi dan berbagi Menggunakan kekuatan militer dan material di area tertentu untuk mencapai tujuan operasional tertentu (Tjiptono2008).

Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa implementasi merupakan suatu rencana yang ditujukan untuk mencapai tujuan tersebut. Beberapa perusahaan mungkin mempunyai tujuan yang sama, tetapi implementasi yang digunakan berbeda. implementasi dari segi tujuan, dimana tidak hanya membuat suatu rencana dari sesuatu yang

dilaksanakan. Akan tetapi, implementasi lebih menekankan pada aspek penerapan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan atau kekuasaan seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam bekerja dengan tujuan mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan (objektif). Menurut SP Siagin, konsep kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, sebagai pemimpin suatu organisasi, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga mereka benar-benar dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, kontribusi.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat An-Nisa' ayat 59

ا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu (Q.S. An-Nisa': 59) (Tafsir Al-Maraghi)

Berdasarkan tafsir Al-Maraghi diterangkan bahwa ulil amri yaitu para umara, hakim, ulama, panglima perang, dan seluruh pemimpin dan kepala yang menjadi tempat kembali manusia dalam kebutuhan dan masalah umum. Apabila mereka telah menyepakati suatu urusan atau hukum, mereka wajib ditaati. Dengan syarat, mereka harus dapat dipercaya, tidak menyalahi perintah Allah dan sunnah Rasul yang

mutawatir, dan di dalam membahas serta menyepakati perkara mereka tidak ada pihak yang memaksa (Ahmad Mushtafa Al-Maraghi), (Terjemah Tafsir Al-Maraghi, 1986:119).

Kepemimpinan adalah proses tindakan yang mempengaruhi kegiatan kelompok dan pencapaian tujuan mereka. Ini terdiri dari elemen kelompok (dua orang atau lebih). Sebagai bentuk kewajiban anggota yang berbeda, ada tujuan yang berorientasi pada aktivitas dan pembagian tanggung jawab. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok usaha dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, proses kepemimpinan ada dalam fungsi pemimpin, pengikut, anggota, dan situasi. Kepemimpinan adalah hubungan di mana satu orang, pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

Konsep-konsep tersebut mengarah pada kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain atau kelompok bawahan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kepala sekolah atau sekolah adalah pemimpin tertinggi sekolah. Model kepemimpinan dapat berdampak besar, bahkan menentukan, terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, dalam pendidikan modern, kepemimpinan kepala sekolah perlu diperhatikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena dia adalah pemimpin institusinya, dia harus bisa memimpin institusinya ke tujuan yang telah ditetapkan, dia harus bisa melihat perubahan, dan bisa melihat masa depan kehidupan global yang lebih baik.

3. Kinerja

Kinerja berasal dari istilah job performance atau actual performance (kinerja kerja seseorang atau pencapaian yang sebenarnya). Definisi kinerja telah dikembangkan oleh beberapa pakar manajemen, antara lain: Bernardi dan Russel 1993 (dalam bukunya Achmad S. Ruby) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu (Anwar, 2000, h:67).

bisa disimpulkan kalau kinerja merupakan selaku hasil- hasil guna pekerjaan ataupun aktivitas seorang ataupun kelompok dalam sesuatu organisasi yang dipengaruhi oleh bermacam factor buat menggapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tikha, 2008,h:121).

4. Guru

Guru adalah “seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menunjang hubungan sebaik-bainya dengan anak didik, sehingga membangun,dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, dan menjunjung tinggi kebudayaan dan keilmuan (Syafruddin dan Basyiruddin Usman,2003), hlm. 8).

Jadi Kinerja pengajar ataupun guru merupakan sikap ataupun respons yang berikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan kala ia mengalami sesuatu tugas. Kinerja tenaga pengajar ataupun guru menyangkut seluruh aktivitas ataupun tingkah laku yang dirasakan tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, buat berikan hasil ataupun tujuan (Yamin, 2010,h:87).

Menurut penafsiran yang dikemukakan diatas bisa disimpulkan kalau kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam mengelola serta melakukan tugas pembelajaran serta pengajaran cocok dengan dimensi yang berlaku untuk pekerjaannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Implementasi

a. Pengertian Implementasi

Implementasi menurut bahasa adalah pelaksanaan atau penerapan. Implementasi merupakan suatu proses penerapan ide, kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan maupun nilai, dan sikap. Dalam oxford advance learners dictionary dikemukakan bahwa implementasi adalah “put something into effect” penerapan sesuatu yang memberikan dampak atau efek (Mulyasa 2008:93).

Selanjutnya menurut (Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier 1983:139) menjelaskan makna implementasi, “Pelaksanaan keputusan kebijaksanaan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintahperintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstrukturkan atau mengatur proses implementasinya (jhony,2017:89).

Menurut Purwanto implementasi intinya adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (to deliver policy output) yang dilakukan oleh para implementor kepada kelompok sasaran (target group) sebagai upaya untuk mewujudkan kebijakan”.

Guntur Setiawan 2004:39 berpendapat, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana birokrasi yang efektif.

Dari pengertian-pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa implementasi bukan sekadar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan

implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah implementasi bisa dimaksud selaku sesuatu metode ataupun metode yang diterapkan oleh seseorang dalam perihal ini pemimpin buat menggapai tujuan yang di idamkan. implementasi bisa pula dimaksud selaku kiat seorang pemimpin buat menggapai tujuan.

Secara bahasa, implementasi dapat dimaksud selaku siasat, kiat, trik, metode. Sebaliknya secara universal implementasi yakni sesuatu garis besar haluan dalam bertindak untuk menggapai tujuan yang sudah ditetapkan (Fathurrohman, 2011: 3).

Dalam perihal ini, hingga seseorang pimpinan wajib dituntut mempunyai keahlian dalam memahami suasana dan kondisi yang dipunyai oleh organisasi, sehingga sanggup mempraktikkan sesuatu pengembangan program serta menggerakkan sumber energi organisasi yang dimilikinya. Salah satu aspek yang memastikan efektifitas penerapan program kenaikan kinerja merupakan ketepatan pemakaian implementasi, pemakaian bermacam berbagai implementasi terletak pada seseorang pemimpin buat bisa menguasai sebagian implementasi, hendak bisa memilah serta memastikan implementasi mana yang hendak diutamakan buat menggapai sesuatu tujuan.

Menurut Akdon “implementasi adalah kerangka yang membimbing dan mengendalikan pilihan- pilihan yang menetapkan sifat dan arah suatu organisasi perusahaan (Akdon,2011)

Lebih lanjut Winardi mengemukakan kalau implementasi ialah pola sasaran, tujuan ataupun iktikad serta kebijakan utama dan rencana buat menggapai tujuan tersebut. Konsep tersebut lebih menitik beratkan pada upaya pimpinan dalam menetapkan sasaran yang wajib dicapai organisasi lewat sesuatu perencanaan yang akurat, matang serta sistematis. Perencanaan merupakan kebijakan dan pola tertentu dalam segi menjalankan organisasi menuju tujuan yang telah di sepakati (Winardi,2012, h. 1).

Sejalan dengan pendapat Mac Donald yang dikutip oleh Syafaruddin, dalam Ngalimun, implementasi diartikan sebagai “ The art of craying out a plan skillfully “ implementasi adalah seni

melaksanakan suatu rencana secara terampil Ngalimun, Femeir Liadi dan Aswan, Buku implementasi Dan Model Pembelajaran Berbasis Paikem (Donald, 2013, h. 6).

implementasi adalah penetapan tujuan jangka panjang yang mendasar bagi suatu organisasi, dan tindakan alternatif serta alokasi sumber daya yang dipilih untuk mencapai tujuan tersebut. (Sunarto, 2002, h, 40).

implementasi menekankan tindakan untuk mencapai tujuan, tetapi juga tujuan itu sendiri. Pada saat yang sama, menurut implementasi Hasan Basri, adalah perencanaan kegiatan yang cermat untuk mencapai tujuan tertentu (Basri, 2013, h. 199).

implementasi juga bisa sebagai susunan, kaidah, atau pendekatan untuk mencapai suatu tujuan dengan menggunakan tenaga, waktu, dan kemudahan secara optimal (Ibid, 2013). Selanjutnya Budi Suhardiman implementasi adalah seperangkat tindakan yang koheren sebagai suatu pola tanggap organisasi terhadap lingkungan dalam rencana jangka panjang berkenaan dengan alokasi dan tersedia sumber daya untuk mencapai tujuan yang di inginkan. implementasi dapat diartikan kiat, cara, atau taktik dan untuk mencapai tujuan organisasi (Suhardiman, 2017, h: 150).

Dapat disimpulkan dari beberapa definisi implementasi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, yang kesemuanya pada dasarnya menyatakan bahwa implementasi kepemimpinan adalah serangkaian rencana yang dikembangkan oleh

seorang pemimpin sebagai tujuan, kebijakan atau sasaran berdasarkan kondisi yang ada, sehingga memungkinkan tercapainya / untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan yang terkait dengan implementasi kepemimpinan kepala sekolah adalah untuk meningkatkan kualitas sekolah. Kepala sekolah dan staf harus mampu menyusun implementasi yang tepat untuk secara cepat mencapai visi, misi, dan tujuan pendidikan sekolah. Saat mengembangkan konsep implementasi yang digunakan oleh klien, dimungkinkan untuk menggabungkan antara berbagai implementasi, menyesuaikan dengan tahap implementasi rencana dan situasi klien dalam proses pengambilan keputusan yang sedang berlangsung.

Menurut Udin Syaefudin Sa'ud, macam-macam implementasi yaitu :

a. implementasi Fasilitatif (facilitative implementasies)

Pelaksanaan program perubahan sosial dengan implementasi fasilitasi berarti mengutamakan penyediaan fasilitas untuk mencapai tujuan perubahan sosial yang telah ditetapkan sehingga program perubahan sosial dapat berjalan dengan lancar dan lancar.

b. implementasi Pendidikan (re-education strategy)

Menggunakan implementasi pendidikan berarti perubahan sosial dengan mengkomunikasikan fakta dengan maksud bahwa orang akan menggunakan fakta atau informasi untuk menentukan tindakan yang akan diambil.

c. implementasi persuasi(implementasi bujukan)

Penggunaan implementasi persuasi berarti bahwa tujuan perubahan sosial dicapai melalui persuasi (rayuan) sehingga tujuan perubahan (klien) mengikuti perubahan sosial yang direncanakan. Mengajak tujuan perubahan untuk mengikuti perubahan dengan memberikan alasan, mendorong, atau mengajak untuk mengikuti contoh yang diberikan. implementasi persuasi dapat didasarkan pada penalaran rasional, memberikan fakta yang akurat, tetapi juga dapat didasarkan pada fakta yang sepenuhnya salah.

d. implementasi penegakan (power implementasies)

Menegakkan implementasi kebijakan berarti mencapai tujuan perubahan dengan memaksa pelanggan (perubahan tujuan). Wajib adalah bentuk target hasil yang diharapkan.

Kepala sekolah selaku manajer pembelajaran yang terletak di sekolah mempunyai peranan yang sangat berarti dalam memastikan ataupun bawa sekolah yang dipimpinnya mendapatkan kualitas yang baik. Kondisi tersebut pastinya bisa diwujudkan dengan baik, apabila kepala sekolah sanggup menghasilkan implementasi yang relevan dengan keadaan dalam tingkatkan kinerja guru.

Ciri-ciri implementasi menurut Stoner dan Sirait dikutip oleh Hasan Basri adalah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan waktu, meliputi cakrawala yang jauh kedepan ialah waktu yang dibutuhkan buat melakukan aktivitas tersebut serta waktu yang dibutuhkan buat mengamati akibatnya.

- b. Akibat, meski hasil kesimpulannya menjajaki sesuatu implementasi tertentu namun perihal tersebut tidak langsung nampak buat jangka waktu yang lama. Akibat kesimpulannya sangat berarti.
- c. Pemusatan upaya, suatu implementasi yang efisien umumnya mewajibkan pemusatan aktivitas, upaya, ataupun atensi terhadap rentang sasaran yang kecil.
- d. Pola keputusan, mayoritas implementasi mensyaratkan kalau sederetan keputusan tertentu wajib diambil selama waktu. Keputusan- keputusan tersebut silih mendukung, Maksudnya mereka menjajaki sesuatu pola yang tidak berubah- ubah.
- e. Peresapan, suatu implementasi mencakup spectrum aktivitas yang luas mulai dari proses alokasi sumber energi hingga dengan aktivitas pembedahan harian (Hasan,2013,h:199-200).

Bagi Raihani“ buat merealisasikan kenaikan kinerja guru, kepala sekolah menetapkan implementasi ataupun menyusun program-program yang meliputi: implementasi prakondisional, akademik, non-akademik, pendukung, serta evaluative (Raihani,2010,:184).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi

Keberhasilan implementasi menurut (Merile S. Grindle dalam Winarno 2002:21) dipengaruhi oleh dua variabel besar, yakni isi kebijakan (content of policy) dan lingkungan implementasi (context of implementation). Variabel isi kebijakan ini mencakup:

1. sejauh mana kepentingan kelompok sasaran termuat dalam isi kebijakan.
2. Sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan.
3. Apakah letak sebuah program sudah tepat. Variabel lingkungan, adapun kebijakan mencakup:
 - a. Seberapa besar kekuasaan, kepentingan, dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan.
 - b. Karakteristik institusi dan rejim yang sedang berkuasa.
 - c. Tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran.

Implementasi dalam pandangan Agama Islam, yaitu suatu tindakan atau kerja dengan tujuan merubah suatu kondisi untuk menjadi lebih baik. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Surat Ar Ra'ad ayat 11, yaitu :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ ۚ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا

بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَوَمَا لَهُمْ مِّنْ

دُونِهِ ۗ مِنْ وَّالٍ

Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia (QS. Ar Ra'ad : 11)

Berdasarkan keterangan ayat di atas, maka sudah sepantasnya jika seseorang ingin merubah keadaan atau kondisi maka harus dilakukan oleh dirinya sendiri dimana hal ini juga mengandung pengertian bahwa dalam menuju perubahan yang dimaksud tersebut harus melalui kerja nyata atau suatu usaha sebagai upaya dalam mencapai perubahan tersebut. Implementasi merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk menuju perubahan tersebut, karena dengan adanya implementasi maka secara langsung adanya tindakan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

(Sagala,2009)menyatakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi visinya.

Kartini Kartono (2006: 2) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Dalam kepemimpinan itu terdapat hubungan antara manusia yaitu, hubungan mempengaruhi dari pemimpin dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.

Soerjono Soekanto (2001: 318) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau leader untuk

mempengaruhi orang yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya. Sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Kadangkala dibedakan antara kepemimpinan sebagai kedudukan dan kepemimpinan sebagai suatu proses sosial. Sebagai kedudukan, kepemimpinan merupakan suatu kompleks dari hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang atau suatu badan. Sebagai suatu proses sosial, kepemimpinan meliputi segala tindakan yang dilakukan seseorang atau suatu badan yang menyebabkan gerak dari warga masyarakat.

Ashar Sunyoto Munandar (2001: 166) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan sesuatu yang penting bagi manajer. Para manajer merupakan pemimpin dalam organisasi, sebaliknya pemimpin tidak perlu menjadi manajer.

Sudarwan (2004: 10) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompok lainnya yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan sebelumnya.

Wahyudi (2009: 120) mengungkapkan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pengertian para ahli di atas dapat ditarik suatu kesimpulan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai.

3. Kinerja Guru

Mangkunegara dalam Jasmani (2013:155) juga menyatakan: Kinerja ini merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Senada dengan itu, Malyu Hasibuan (2007:94) menyatakan bahwa prestasi kerja atau potensi adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika ia melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman dan kesungguhan waktu. Ringkasnya, kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya jika guru ingin berprestasi harus didukung kompetensi. Jika seorang guru tidak memiliki kemampuan yang baik, tidak mungkin memiliki kinerja yang baik.

Depdiknas (2004:11) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru untuk menunjukkan berbagai keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Inti dari kinerja guru adalah kemampuan guru untuk menunjukkan keahlian atau kemampuannya di dunia kerja yang sebenarnya. Wagiran dalam Jurnal Evaluasi Pendidikan 17, No. 1 (2013: 155) mendefinisikan kinerja guru sebagai hasil yang dicapai guru dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Output

tercermin dalam kuantitas dan kualitas. Singkatnya, kinerja guru dihasilkan oleh guru dalam proses melaksanakan tugasnya, sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman, kemampuan, dan kemampuan guru.

4. Penelitian Terdahulu

Penulis telah berusaha melakukan penelusuran terhadap beberapa tulisan yang dianggap memiliki kemiripan maupun kesamaan dari penelitian penulis. Temuan tersebut ada yang dianggap memiliki kemiripan dengan tulisan penulis, yaitu:

- 1) Tesis Mahdi Tahun 2013 di MTsS Al-Fauzul Kabir Kota Jantho, Kabupaten Besar, Aceh berjudul “Upaya Kepala Madrasah Meningkatkan Kinerja Guru”. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui perencanaan yang dilaksanakan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen guru dan hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Fauzul Kabir Kabupaten Aceh Besar Kota Jantho. Hasilnya menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam menaikkan komitmen kerja lewat pemberdayaan guru cocok bidangnya tiap- tiap. Melaksanakan penilaian supervisi kelas. Pembinaan teratur intern sekolah serta membagikan reward kepada guru yang berprestasi. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam tingkatan semangat kerja lewat pembinaan

profesional kerja, mengevaluasi program mengajar guru, konvensi dalam perihal ketertiban waktu dan kerja sama intern dengan kepala madrasah serta guru. Hambatan yang dirasakan kepala madrasah dalam tingkatkan kinerja guru merupakan keterbatasan waktu dalam melakukan supervisi kelas, pembinaan professional guru serta penilaian PBM guru dan alokasi dana yang terbatas di madrasah Tsanawiyah Al- Fauzul Kabir Kota Jantho(Mahdi. 2013).

2) Tesis yang di tulis oleh Carwan, dengan judul implementasi Kepala Sekolah dalam Menambah Profesionalitas Guru serta Kualitas Pendidikan Pembelajaran Agama Islam di SMP Negara 2 Cimahi Kabupaten Kuninganpada tahun 2012. Hasil riset merupakan:

a) implementasi yang diterapkan kepala madrasah dalam menambahkan profesionalitas guru dan mutu pembelajaran PAI adalah: memberi kesempatan kepada guru yang untuk melanjutkan studi ke tingkat yang lebih atas, mengikuti seminar, pelatihan-pelatihan profesional, meningkatkan pengetahuan guru, pelatihan administrasi dan menambah waktu mata kuliah pendidikan agama Islam.

b) Faktor penunjang implementasi kepala sekolah adalah kesadaran kepala sekolah akan pentingnya profesionalitas guru, kesadaran guru untuk meningkatkan keilmuan dan profesionalitas dan kebijakan Direktur Pendidikan Agama Islam Kementerian Agama Republik Indonesia, adanya kegiatan ekstra kurikuler keagamaan, kebijakan kepala sekolah untuk menambah waktu

jam belajar pelajaran Pendidikan Agama Islam, pesantren kilat, sarana dan prasarana keagamaan, dukungan dari orang tua siswa dan masyarakat serta adanya pembiasaan-pembiasaan positif. Faktor - faktor penghambat adalah keterbatasan kemampuan guru dalam berbahasa asing, kesibukan rutinitas guru dalam mengajar, belum adanya bangunan khusus yang representatif untuk perpustakaan sekolah, masih terbatasnya buku-buku bacaan dan buku-buku referensi.

- c) implementasi yang diterapkan kepala madrasah untuk menambah profesionalitas guru dan mutu pembelajaran PAI berimplikasi pada guru semakin professional, terciptanya kedisiplinan yang kuat, semakin meningkatnya proses pembelajaran, semakin meningkatnya aktivitas ekstra kurikuler keagamaan dan semakin meningkatnya nilai hasil UAS (carvan.2012)

3) Jurnal yang di tulis oleh Mukhtar, dengan Judul implementasi Kepala Sekolah Dalam Tingkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negara di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar pada tahun 2015. Hasil riset ini menampilkan:

- a) implementasi kepala sekolah dalam menambah keterampilan guru lewat pembinaan keahlian guru dalam proses pendidikan.
- b) implementasi kepala sekolah dalam menambah disiplin guru ialah
 1. Menegakkan ketertiban guru,
 2. Tingkatkan stardar prilaku guru,

3. Melakukan seluruh peraturan.
- c) implementasi kepala sekolah dalam menambah motivasi guru ialah menghasilkan suasana yang harmonis, penunjang seluruh peralatan yang dibutuhkan dan membagikan penghargaan serta hukuman.
 - d) implementasi kepala sekolah dalam menambah komitmen guru merupakan: mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor ke sekolah serta membagikan peluang untuk melanjutkan pembelajaran, menempatkan guru cocok dengan bidangnya, serta mengadakan rapat tiap dua semester.
 - e) Hambatan yang dialami kepala sekolah dalam menaikkan kinerja guru ialah:
 1. kurang tegas dalam mempraktikkan kebijakan.
 2. guru kurang motivasi serta domisili guru yang jauh.
 3. sarana sekolah yang belum mencukupi, d) rendahnya partisipasi masyarakat area sekolah(Muhtar. 2015)
- 4) Tesis yang ditulis oleh M. Yamani, dengan judul implementasi Kepala madrasah untuk Pelaksanaan menambah Mutu Berbasis Sekolah di SDN Rantau Kiwa, Kecamatan Tapin Utara, Kabupaten Tapin pada tahun 2010. Dari hasil penelitian diketahui bahwa dalam melaksanakan manajemen menambah mutu berbasis sekolah, melakukan implementasi sebagai berikut;

- a) persiapan dengan mematangkan diri dari segi pendidikan dan pengalaman.
- b) Melaksanakan dan mensosialisasikan program visi dan misi sekolah ke tengah masyarakat.
- c) Meningkatkan kualitas sumber daya tenaga pengajar.
- d) Aktif mengikutsertakan siswa dalam berbagai perlombaan di tingkat kabupaten dan provinsi dan nasional.
- e) melakukan kerja bersama dengan instansi pemerintah daerah atau pusat.
- f) Merencanakan program unggulan sekolah (M.yamani, 2010)

Dari penelitian terkait, tampak bahwa ada perbedaan dengan apa yang peneliti pertimbangkan tentang implementasi kepala sekolah untuk disiplin kinerja guru dengan menggunakan implementasi yang berbeda. Mahdi lebih fokus pada profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar dan Carwan lebih fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran PAI, tulis Mukhtar dalam jurnal lebih fokus mengedepankan pembelajaran yang efektif Pemimpin sekolah pada kinerja guru, kualitas sekolah berbasis M. Yamani implementasi peningkatan berbasis MBS lebih menitikberatkan pada manajemen manajemen, mengenai kesamaan dengan penelitian terkait di atas, baik mempelajari implementasi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah sekaligus menambah jumlah guru.

Sedangkan posisi peneliti adalah melanjutkan penelitian sebelumnya, bukan penelitian orisinal tetapi mengembangkan penelitian

sebelumnya, dengan lebih fokus pada implementasi yang digunakan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, hambatan implementasi implementasi, dan upaya penanggulangannya hambatan ini.

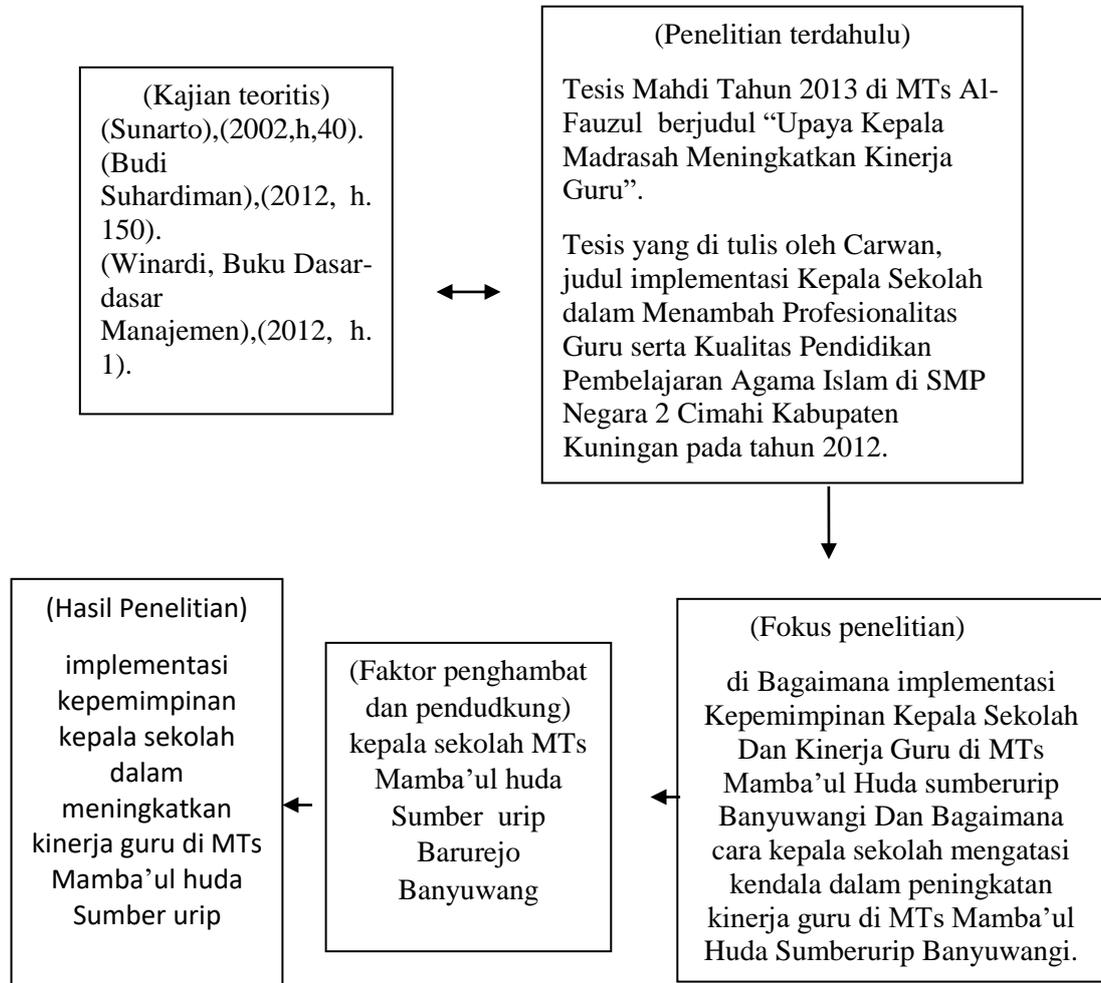
5. Alur Pikir Penelitian

Dalam penelitian ini, efektivitas mengajar merupakan kompetensi yang harus dimiliki guru untuk melakukan berbagai tugas profesional. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengetahuan dan keterampilan guru yang diperoleh selama pelatihan, motivasi awal guru untuk menentukan karir dan faktor motivasi yang diperoleh guru di lingkungan kerja dan tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan. dari kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan kerja guru dalam hal perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan akan sangat mempengaruhi kinerja guru.

Kepala sekolah berusaha untuk mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tersebut. Berhasil atau tidaknya sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya pendidikan, karena kepala sekolahlah yang mengendalikan dan memutuskan arah yang ingin dituju sekolah menuju tujuannya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah akan sangat diterima oleh guru jika gaya kepemimpinan tersebut diterapkan dan diapresiasi dengan baik oleh guru.

Pilihan gaya kepemimpinanlah yang akan meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh

positif terhadap kinerja guru. Semakin akurat pemilihan gaya kepemimpinan kepala sekolah, semakin baik kinerja guru. Secara ringkas, kerangka penelitian ini dapat dilihat dari model berikut:



**Gambar 2.1 Skema alur pikir penelitian
(Sumber: Kajian Pustaka (diolah), 2022)**

Berdasarkan gambar tersebut, penelitian ini akan mendeskripsikan implementasi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Mamba'ul Huda Sumberurip, sedangkan yang terdapat pada tabel organisasi di atas adalah, implementasi, kepemimpinan

Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di MTs Mamba 'ul Huda
Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena apa yang dialami subjek penelitian secara utuh dan melalui deskripsi verbal dan linguistik, dalam konteks alamiah tertentu dan menggunakan metode alamiah yang berbeda (Moleong 2011: 6). Penelitian ini akan mendeskripsikan dan mengkaji secara mendalam permasalahan yang terkait dengan implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang secara sistematis dan akurat memberikan gejala, fakta atau peristiwa, yang berkaitan dengan sifat populasi atau wilayah tertentu (Riyanto 2010:23). Melalui penelitian ini, peneliti mencoba untuk lebih mendalami implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mambaul Huda Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penjelasan faktual mengenai implementasi yang diterapkan lembaga pendidikan untuk membangun kinerja guru yang baik. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini berupa kata-kata yang digambarkan sebagai kenyataan di lapangan, dialami, dirasakan, dan dipikirkan oleh partisipan atau sumber data.

Menurut peneliti ini, peneliti kemudian akan mencari data deskriptif tentang implementasi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di Mambaul Huda Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi, yang memerlukan pendekatan penelitian. dan meminta observasi selama melakukan kegiatan penelitian ini, penulis menggambarkan hasil sebagai data bersama dan keunikan keunikan yang ditemukan di lapangan.

B. Lokasi dan Waktu penelitian

Tempat Penelitian ini dilaksanakan di MTs Mamba'ul Huda yang beralamat di Jl. Kh. Muhahmmad Sumberurip Rt 004 Rw 010 Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi. Alasan yang melatar belakangi dilaksanakannya penelitian di MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi adalah lembaga tersebut merupakan salah satu Lembaga yang bisa menjadi harapan masyarakat dan dapat eksis dalam persaingan pendidikan melalui program yang dimilikinya. MTs Mamba'ul Huda sebagai salah satu lembaga pendidikan yang dirasa sangat layak untuk dijadikan objek penelitian. Penelitian dilaksanakan pada Bulan November 2021 sampai dengan Mei 2022.

C. Kehadiran penelitian

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini sangat penting seperti yang dikatakan Moleong, dalam penelitian kualitatif "Peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat utama pengumpulan data (Moleong 2002).

Untuk mendapatkan data yang akurat dalam penelitian ini, peneliti langsung mendatangi lokasi MTs Mamba'ul Huda. Untuk memperoleh data yang banyak, dalam penelitian kualitatif ini peneliti menggunakan metode penelitian lapangan.

D. Informan penelitian

Penelitian ini, sumber data dikumpulkan dari tanggapan informan dan catatan lapangan, dan dalam hal ini wakil kepala humas sebagai informan kunci. Atas tanggapan hasil dan tindakan informan yang diamati dan diwawancarai dicatat secara tertulis dan difoto untuk memperoleh informasi yang diperlukan. Selain itu, peneliti juga terlibat langsung dalam kegiatan yang diselenggarakan.

Adapun informan pada penelitian ini adalah:

- a. Kepala Sekolah MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Barurejo Silirang Banyuwangi.
- b. Dewan Guru MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Barurjo Siliragung Banyuwangi.
- c. Murid MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi Banyuwangi.

Adapun data-data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, seperti melalui dokumen atau melalui orang lain. Data penelitian ini adalah sejarah MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi., Profil sekolah, visi misi sekolah, kegiatan siswa dan berbagai dokumen terkait yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini.

E. Data Dan Sumber Data

Untuk keperluan pengumpulan data dari MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi. Untuk memperoleh data yang valid dalam penelitian ini, perlu ditentukan teknik pengumpulan data yang tepat. Prosedur yang digunakan adalah:

1. Observasi

Observasi ialah pengamatan yang disengaja dan sistematis terhadap gejala-gejala yang terjadi untuk kemudian direkam. Peneliti menggunakan metode observasi partisipan atau observasi tersirat, yaitu observasi yang dilakukan saat berpartisipasi dalam kehidupan yang diteliti dan melihat realitas kehidupan mereka di lingkungan biasa, sehari-hari dan alam (Dedi Mulyana (201:167)).

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data lapangan dengan menjadi peserta langsung di lokasi penelitian yaitu di MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi, untuk mengetahui bagaimana implementasi yang dapat diterapkan. 'ul Huda Sumberurip untuk meningkatkan kinerja guru yang baik. Dari pengamatan ini diperoleh data sebagai berikut:

- a) Situasi dan kondisi sekolah.
- b) Ketersedian sarana dan prasarana.
- c) Suasana hubungan guru sama guru.
- d) Hubungan kepala sekolah dengan guru.
- e) Hubungan sekolah dengan komite sekolah.
- f) Hubungan antara orang tua dan sekolah dan masyarakat.

2. Interview atau Wawancara

Interview maupun wawancara merupakan menanyakan sebagian persoalan yang berkaitan dengan informasi yang kita butuhkan. Sejalan dengan apa yang dikemukakan Lexi(1999: 186) kalau wawancara merupakan obrolan dengan iktikad tertentu. Setelah itu Sutrisno menarangkan kalau wawancara serta interview merupakan proses mendapatkan penjelasan buat tujuan riset dengan metode tanya jawab sembari bertatap muka antara pewawancara dengan responden ataupun orang yang diwawancarai, dengan ataupun tanpa memakai tata cara(guide) wawancara.

Perlengkapan pengumpul informasinya diucap pedoman wawancara serta sumber informasinya berbentuk responden. Tata cara wawancara yang digunakan merupakan wawancara tidak terstruktur. Pedoman wawancara tidak terstruktur tidak berisi beberapa persoalan serta beberapa jawaban. Hendak namun berbentuk garis besar informasi yang mau diperoleh. Dalam riset ini yang berperan selaku responden pengurus pesantren, penjaga, dan wali murid. Yang mau penulis tanyakan dalam wawancara ialah:

wawancara ini digunakan dengan informan kepada kepala sekolah, data yang didapatkan dari kepala sekolah ialah :

- 1) Starategi apa yang di gunakan kepala sekolah/ madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Mambau'ul Huda Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi?

- 2) Hasil pelaksanaan implementasi yang di gunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di di MTs Mambau'ul Huda Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi?
- 3) Kendala seperti apa yang dihadapi ketika mengaplikasikan implementasi peningkatan kinerja guru di di MTs Mambau'ul Huda Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi?

Wawancara dengan guru-guru adalah mengenai:

- a) Pembinaan yang di lakukan kepala sekolah.
 - b) Hubungan guru dengan kepala sekolah.
 - c) Program peningkatan yang di lakukan sekolah.
 - d) Hubungan guru dengan guru.
 - e) Kehadiran guru kesekolah, ketepatan waktu dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.
3. Dokumentasi

Penggunaan teknik dokumentasi bertujuan untuk melengkapi riset yang di dapat dari teknik observasi dan wawancara mendalam. Dokumen adalah catatan kejadian yang sudah lampau ketika bentuk ucapan, tulisan, dan karya bentuk (Djam'an Satori dan Aan Komariyah 2010, h. 108).

Dari teknik dokumentasi ini data yang diperoleh adalah berupa data:

- 1) Buku pedoman penyelenggaraan MTs Mambau'ul Huda Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi.
- 2) Dokumen pembinaan guru MTs Mambau'ul Huda Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi. , baik secara internal maupun eksternal.

- 3) Dokumen kegiatan guru-guru MTs Mambau'ul Huda Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi.
- 4) Buku laporan bulanan MTs Mambau'ul Huda Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi.
- 5) Buku piket MTs Mambau'ul Huda Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi.
- 6) Buku jurnal kelas.
- 7) Denah lokasi sekolah.

F. Teknik pengumpulan data

Dalam usaha pengumpulan data dari MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi. Agar diperoleh data yang valid dalam penelitian ini perlu ditentukan teknik-teknik pengumpulan data yang sesuai. Prosedur yang digunakan adalah:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan dengan sengaja, sistematis mengenai gejala-gejala yang terjadi untuk kemudian dilakukan pencatatan. Peneliti menggunakan metode observasi berperan serta atau pengamatan terlibat, yaitu pengamatan yang dilakukan sambil sedikit banyak berperan serta dalam kehidupan orang-orang yang diteliti dan memandang realitas kehidupan mereka dalam lingkungan yang biasa, rutin dan alamiah (Dedi Mulyana,2014:167).

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data-data dari lapangan dengan jalan menjadi partisipan langsung di lokasi penelitian yaitu di pesantren Mamba'ul Huda Krasak Tegalsari, untuk mengetahui bagai

manakah manajemen humas yang diterapkan di pesantren dalam rangka meningkatkan partisipasi wali murid.

2. Interview atau Wawancara

Interview atau wawancara adalah menanyakan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan data yang kita butuhkan. Sejalan dengan apa yang dikemukakan (Lexi,1999:186) bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Kemudian Sutrisno menjelaskan bahwa wawancara dan interview adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan metode (guide) wawancara.

Alat pengumpul datanya disebut pedoman wawancara dan sumber datanya berupa responden. Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur. Pedoman wawancara tidak terstruktur tidak berisi sejumlah pertanyaan dan sejumlah jawaban. Akan tetapi berupa garis besar data yang ingin diperoleh. Dalam penelitian ini yang bertindak sebagai responden pengurus pesantren, pengasuh, serta wali murid.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah setiap bahan tertulis atau film, yang tidak dipersiapkan karena ada permintaan seorang penyidik. Seperti yang dijelaskan dokumen itu dapat berupa arsip-arsip, atau rekaman yang berhubungan dengan penelitian ini. Suharsimi Arikunto (2002:135) berpendapat bahwa metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-

hal yang variabel. Berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah prasasti, legenda dan sebagainya.

pengambilan dokumen dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkaji dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan manajemen humas dalam membangun partisipasi wali murid di pesantren Mamba'ul Huda Krasak Tegalsari Banyuwangi. Data dokumen yang dikumpulkan mencakup: (1) Dokumen program humas dan (2) dokumen rapat atau berita acara pertemuan antara pihak madrasah dengan orang tua siswa. Data ini dipergunakan untuk menambah data yang ada yang diperoleh melalui wawancara, observasi berperan serta yang kesemuanya itu untuk memperoleh pengertian yang mendalam.

G. Keabsahan Data

Uji keabsahan data meliputi uji kredibilitas data (validitas internal), uji dependabilitas (reliabilitas) data, data transferabilitas (validitas eksternal/generalisasi), dan uji konfirmabilitas (obyektifitas) (Sugiono, 2011:270-27).

Pada penelitian kualitatif ini memakai beberapa teknik, yaitu:

1. Kepercayaan (kredibilitas)

Kredibilitas informasi dimaksudkan untuk meyakinkan data yang sukses dikumpulkan cocok dengan sesungguhnya, terdapat sebagian metode untuk menggapai kredibilitas yakni metode: perpanjangan pengamatan, kenaikan intensitas dalam riset, triangulasi, dialog dengan sahabat sejawat, serta membercheck.

2. Trianggulasi Trianggulasi

metode ini pengecekan keabsahan informasi dengan menggunakan bermacam sumber diluar informasi selaku bahan perbandingan. Setelah itu dicoba cross check supaya hasil riset bisa dipertanggung jawabkan. Dalam riset ini, periset memakai dua triangulasi ialah triangulasi sumber informasi serta triangulasi tata cara.

Perluasan Observasi Perluasan observasi artinya peneliti kembali ke lapangan, melakukan observasi, dan menginterogasi dengan sumber data yang baru dan ditemui. Dengan memperluas pengamatan ini berarti hubungan antara peneliti dan pekerja sumber akan semakin mencakup hubungan (relationship), lebih dekat (more distance), lebih terbuka, saling percaya sehingga tidak ada lagi informasi yang disembunyikan.

Peer assessment Diskusi peer review adalah teknik yang dilakukan dengan menyajikan hasil sementara atau akhir yang diperoleh dalam bentuk analisis wawancara sejawat. Dari informasi yang telah dihimpun, diharapkan adanya perbedaan pendapat yang pada akhirnya memperkuat hasil penelitian di antaranya :

1. Kebergantungan (dependability)

Kriteria ini digunakan untuk menjaga kemungkinan kesalahan dalam pengumpulan dan interpretasi data sehingga data dapat dibuktikan secara ilmiah. Kesalahan sering dilakukan oleh manusia khususnya peneliti karena keterbatasan pengalaman dan waktu.

2. Kepastian (konfermability)

Kriteria ini digunakan untuk mengevaluasi hasil penelitian yang dilakukan dengan memverifikasi data dan informasi serta interpretasi temuan penelitian yang didukung oleh literatur selama proses evaluasi.

H. Analisis data

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data menurut Bogdan dalam Sugiyono yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh (Sugiono 2011:334).

Menurut Miles & Huberman (1992: 16) analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Mengenai ketiga alur tersebut secara lebih lengkapnya adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung. Antisipasi akan adanya reduksi data sudah tampak waktu penelitiannya memutuskan (seringkali tanpa disadari sepenuhnya) kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan

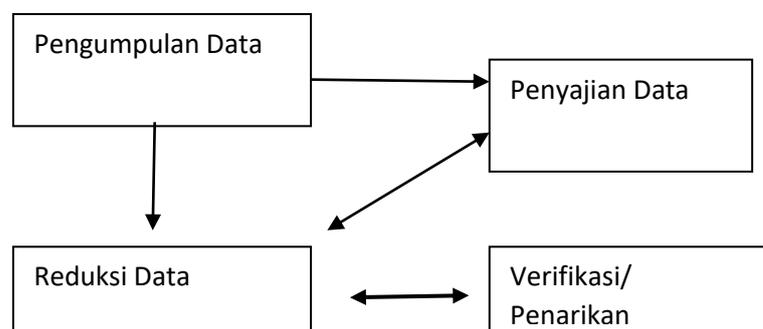
pendekatan pengumpulan data mana yang dipilihnya. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan reduksi data peneliti tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, yakni: melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya. Kadangkala dapat juga mengubah data ke dalam angka angka atau peringkatperingkat, tetapi tindakan ini tidak selalu bijaksana.

2. Penyajian Data

Miles & Huberman membatasi suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Mereka meyakini bahwa penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid, yang meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih. Dengan demikian seorang penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang benar atukah terus melangkah melakukan analisis yang menurut saran yang dikisahkan oleh penyajian sebagai sesuatu yang mungkin berguna.

3. Menarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan menurut Miles & Huberman hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis (peneliti) selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau mungkin menjadi begitu seksama dan menghabiskan tenaga dengan peninjauan kembali serta tukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif atau juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain. Singkatnya, makna-makna yang muncul dari data yang lain harus diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya, yakni yang merupakan validitasnya. Kesimpulan akhir tidak hanya terjadi pada waktu proses pengumpulan data saja, akan tetapi perlu diverifikasi agar benar-benar dapat dipertanggungjawabkan. Secara skematis proses analisis data menggunakan model analisis data interaktif Miles dan Huberman dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 3.1 : Model Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman

Sumber: Buku analisis data kualitatif (Miles dan Huberman 1992:16)

Tujuan dari analisa ini adalah untuk menggambarkan kejadian, yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang terjadi selama penelitian dilakukan di pesantren Mamba'ul Huda Krasak Tegalsari. Sedangkan dalam analisis data ini, peneliti menggunakan teknik analisa deskriptif, artinya peneliti berupaya menggambarkan kembali data-data yang telah terkumpul.

BAB IV

PERAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

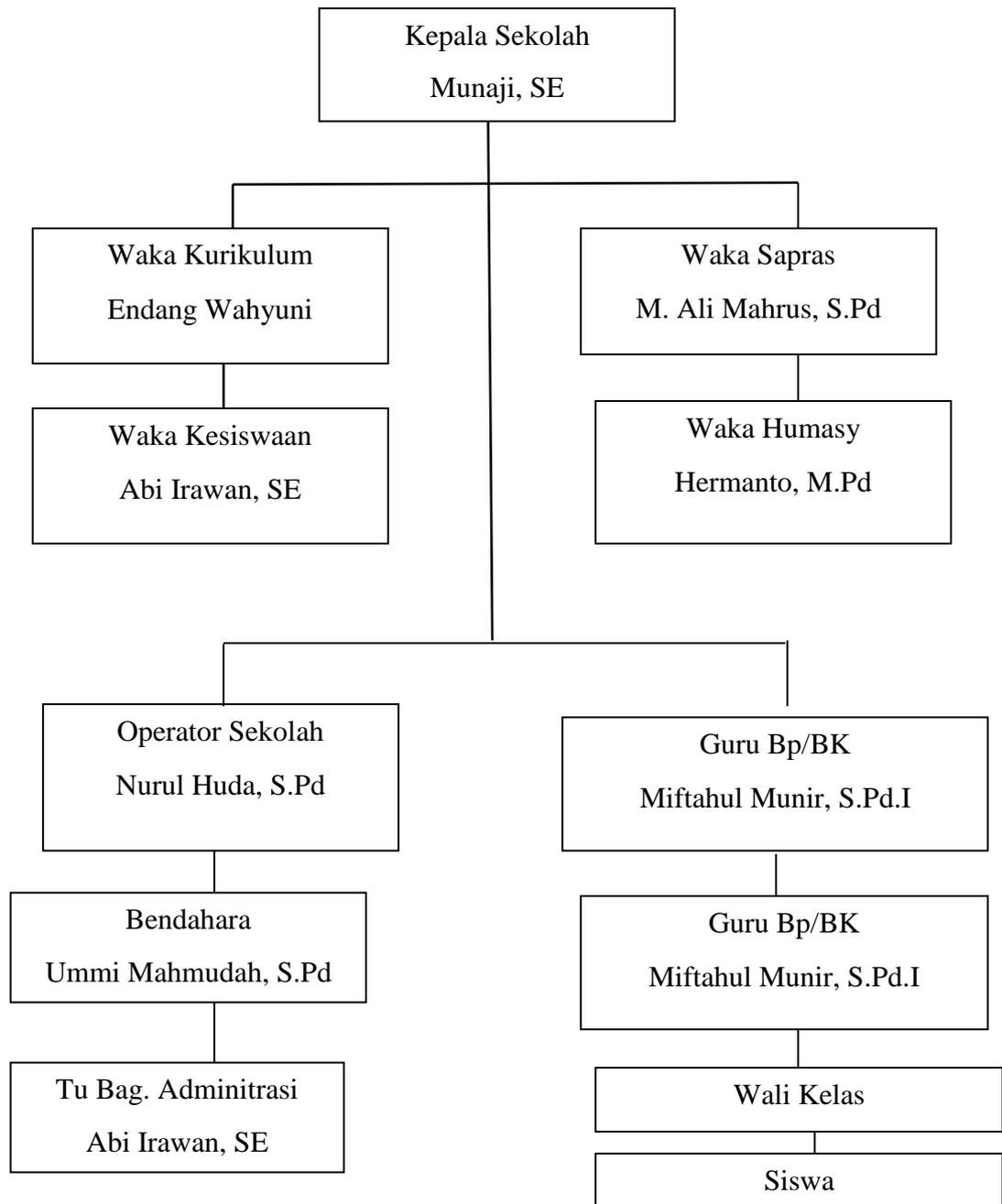
A. Gambaran Umum Penelitian

1. MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi mulai berdiri tanggal 14 September 2017 dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Mambaul Huda Sumberurup dengan lembaga induk Pendidikan Ma'arif, Madrasah Tsanawiyah Swasta. Lembaga Pendidikan Ma'arif Cabang Blambangan. Berdasarkan sidang Pengurus Yayasan Mambaul Huda pada tanggal 20 Juni 1978 yang memperhatikan surat Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Banyuwangi, madrasah yang semula 6 Tahun dirubah menjadi 3 tahun yaitu Madrasah Tsanawiyah Swasta dan sekaligus membuka jurusan B. arab. Status Madrasah Tsanawiyah terdaftar pada tanggal 14 september 2017 sampai tahun 2018 tetap dalam status "DIAKUI", pada tanggal 24 Agustus 2018 Madrasah Tsanawiyah Terakreditasi dengan nilai B (Baik).

Berdirinya Madrasah Tsanawiyah juga dilatar belakangi oleh adanya pemikiran membuka pendidikan yang bercirikan Islami untuk jejang pendidikan tingkat menengah atas didesa Barurejo Kecamatan Siliragung Banyuwangi dengan pertimbangan bahwa Madrasah Tsanawiyah Mambaul Huda berada dalam naungan Yayasan Pondok Pesantren yang sangat identik dengan pendidikan islam.

Struktur organisasi yang ada di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi sebagai berikut:

Stuktur Organisasi MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi



4.2 Struktural Guru dan Pegawai MTs Mambaul Huda Sumberurip

Sumber: MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwang

2. Visi Misi dari MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi ialah :
 - a. Visi: “Mewujudkan Peserta Didik yang memiliki akhlakul karimah, unggul dalam prestasi dan terampil dalam IPTEK”
 - b. Misi:
 - 1) Membekali peserta didik dengan keimanan, ketaqwaan dan akhlakul karimah melalui pembelajaran agama islama.
 - 2) Melaksanakan pengembangan dasar yang kondusif dan inovatif.
 - 3) Membekali siswa dengan ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Sistem pendidikan

Melaksanakan pendidikan terpadu selama 12 jam setiap hari melalui dua pusat :

- a. Pendidikan sekolah

Pendidikan sekolah meliputi dari Madrasah tsanawiyah dan Smk, program pendidikannya terintegrasi sebagai berikut:

- 1) Pendidikan intelektual yang meliputi ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) sesuai ketentuan pemerintah yang terintegrasi dengan nilai nilai pesantren (IMTAQ) dan perkembangan ilmu pengetahuan.
- 2) Pendidikan keterampilan bahasa (Ekstra kurikuler).

- b. Pendidikan lingkungan

Pendidikan keluarga dan sekolah merupakan fondasi dasar terbentuknya kepribadian seorang anak, namun demikian sebaik apapun pendidikan yang di berikan akan menjadi sia sia jika tidak di

dukung oleh lingkungan yang kondusif. Oleh karena itu MTs Mambaul Huda Sumberurip menciptakan pendidikan lingkungan yang islami dengan cara menjadikan masjid sebagai sentral aktivitas. Dengan demikian semua aktivitas di jiwai dan di warnai oleh sholat lima waktu yang menjadi tiang utama agama islam. Selain itu, berbagai bentuk aktivitas juga di berikan kepada siswa dengan harapan akan membentuk pribadi pribadi yang peduli terhadap berbagai masalah social dan lingkungan alam sekitarnya.

a. Jenjang Pendidikan

- 1) TK Khodijah
- 2) MTs Mambaul Huda
- 3) SMK Mambaul Huda

b. Keadaan Guru dan Siswa MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi.

Tabel 4.1 Daftar Guru MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi

No	Nama	Nip	Jabatan	Mapel yang di ampu	Tahun Sertifi. Pendididikan
1	Munaji,S.E		Kepala Madrasah	B.arab	
2	Eka Setyorini,S.Pd		Wali Kelas	Ipa	
3	Umi Mahmudah,S.Pd		Bendahara	Matematika	
4	Sahrul Azis,S.Pd		Guru	Aqidah Akhlak	
5	Miftakhudin Munir,S.Pd		Guru	Ski	
6	Dwi Jonirufiantoro,S.Pd		Waka Kurikulum	Ips	
7	M. Ali Makrus		Guru	Pkn	

8	Muhajir		Guru	Penjaskes	
9	Endang Wahyuni		Guru	Seni Budaya	
10	Abi Irawan		Guru	Alquran Hadist	
11	Nuning Wijayanti,S.Pd		Wali Kelas	B.inggris	
12	Nuru Huda,S.Pd		Waka Kesiswaan	B.indonesia	
13	Arif Komarudin		Tu		
14	Sevia		Guru	Prakarya	
15	Nurul Azizah,S.Pd		Guru	Fikih	
16	Khoirul Anan,S.Pd		Operator		

Sumber:Profil Dan Data Guru MTs Mambaul Huda Tahun 2017

Syarat suatu lembaga pendidikan yang berkualitas, selain memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, lembaga pendidikan tersebut harus memiliki tenaga pendidik yang profesional. Dapat kita lihat pada tabel di atas.

c. Keadaan Siswa

Siswa Mts Mambaul Huda Sumberurip berasal dari berbagai daerah di indonesia terutama dari berbagai kota jawa, kalimantan bahkan madura, dengan berbagai macam latar belakang ekonomi orang tua, kebanyakan dari mereka adalah petani dan nelayan, dan pegawai negeri sipil sebagai tenaga pengajar (guru), serta sebagian kecil birokrat serta tokoh politik.

Keadaan siswa tahun ajaran 2020-2021 sebagai mana tertera dalam tabel ini :

Tabel 4.2 Tabel Keadaan Siswa

Kelas	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
VII A	9	13	
VII B	12	17	
VIII A	14	16	
VIII B	12	10	
IX A	7	10	
IX B	10	9	139

Sumber: Pofil dan Siswa MTs Mambaul Huda (2020-2021)

Sebagian siswa ada yang tinggal di luar asrama pondok dan juga ada asrama pondok yang telah di siapkan oleh MTs Mambaul Huda Sumberurip Bantuwangi.

b) Sarana dan Prasarana

Tabel 4.3 Sarana dan Prasarana

No	Deskripsi	Jumlah	Keterangan
1	Ruang kelas	6	Baik
2	Ruang guru	1	Baik
3	Ruang koperasi	2	Baik
4	Laboratorium	1	Baik
5	Lap komputer	1	Sangat baik
6	Perpustakaan	1	Sangat baik
7	Ruang kepala sekolah	1	Sangat baik
8	Rung kepala yayasan	1	Sangat baik

9	Ruang osis	1	Sangat baik
10	Papan tulis	9	Baik
11	Komputer	8	Baik
12	Masjid	1	Baik
13	Toilet guru	1	Sangat baik
14	Toilet siswa	3	Baik
15	Asrama putra putri	6	Baik
16	Perumahan guru	2	Baik
17	MCK putra putri	7	Baik
18	Lapangan olahraga	1	Baik
19	Kantin	1	Baik
20	Kendaraan operasional	3	Baik
21	Halaman upacara	1	Baik
22	Gudang	3	Baik

Sumber:Profil MTs Mambaul Huda Sumberurip

c) Proses pembelajaran

Kegiatan kegiatan pendidikan yang telah di laksanakan selama 4-5 tahun

a. Penerimaan siswa baru

Meliputi:

- 1) Pembentukan panitia PSB
- 2) Pendaftaran siswa baru
- 3) Seleksi masuk
- 4) Masa orientasi siswa baru (MOS)

b. Kegiatan belajar mengajar

Kegiatan belajar mengajar dilaksanakan pada pagi hari

- Pukul 07.00 s/d 12.00 wib

Adapun kegiatan yang dilaksanakan selama satu tahun pelajaran 2020 atau 2021 sebagai berikut:

- a. Penyusunan jadwal pelajaran dan pembagian tugas
 - b. Absensi siswa dan kehadiran guru
 - c. Evaluasi hasil belajar mengajar
 - d. Pengisian rapot dan pembagiannya
 - e. Persiapan dan pengayaan ujian nasional
- d) Kerja sama dengan instansi terkait
- a. Kerja sama dengan MTs bangurejo dalam segi IPTEK
 - b. Membatik dengan Kab Banyuwangi
- e) Kurikulum yang di terapkan di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi adalah kurikulum berstandar nasional yang di terapkan oleh departemen pendidikan nasional yang di arahkan ke sekolah berstandar internasional dengan modifikasi dan penambahan mata pelajaran muatan lokal sesuai dengan visi dan misi sekolah MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi.
- f) Evaluasi dan prestasi yang telah di capai
- Stelah selesai atahun ajaran 2019-2020 dan menjelang memasuki pelajaran 2021-2022 di laksanakan evaluasi secara menyeluruh terhadap segala aktivitas dan kegiatan yang telah di laksanakan dengan perolehan sebagai berikut :

- a. Secara umum proses belajar mengajar berjalan dan efektif mencapai >90%.
- b. Target kurikulum yang tercapai >80%
- c. Kehadiran guru >90
- d. Kehadiran siswa >90

Adapun prestasi yang di peroleh oleh siswa untuk 4 mata pelajaran yang di ujikan sebagai berikut :

Prestasi Belajar Siswa

Mata pelajaran	Semester 1		Semester 2	
	Tertinggi	Terendah	Tertinggi	Terendah
Bhs.indo	8.0	7.9	8.5	7.0
Bhs.inggris	8.0	7.9	8.9	7.9
Matematika	7.0	6.8	8.0	7.8
Ipa	8.3	7.0	8.0	7.9

Sumber: Profi MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi

B. Verikasi Data Lapangan

Pada penelitian ini, penulis menggunakan data penelitian bersifat kualitatif, data yang di tampilkan bersifat narasi dan di jabarkan dalam bentuk pertanyaan pertanyaan yang peneliti berikan dalam wawancara yang di adakan dari tanggal 01-27 maret 2022.

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pertanyaan tersebut ditujukan kepada pihak kepala sekolah, dewan guru dan siswa di berikan secara terpisah dan berbeda. Adapun hasil keseluruhan dari wawan cara di lampirkan dalam lampiran skripsi ini. Bentuk pertanyaan dan

jawabannya dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi sebagai berikut :

Wawancara Bersama Kepala Sekolah MTs Mambaul Huda Sumberurip

Nama : Munaji,SE

Jabatan : Kepala sekolah MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi

P: faktor- faktor seperti apa yang bisa mempengaruhi peningkatan tenaga pengajar ?

J: Jelas saya memperhatikan faktor faktor peningkatan kinerja para tenaga pengajar yang ada di sekolah ini, di antaranya: 1) Faktor fisiologis, saya rasa sudah sangat terpenuhi kebutuhan ini,misalnya tersedianya makan dan minuman kapan saja guru inginkan kecuali hari puasa low ya. Semua itu ada yang menyediakan apalagi kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang dapat di bilang tidak bisa di tunda tunda. 2) Selain itu juga saya sebagai pemimpin dalam struktur sekolah seyogyana memberikan kenyamanan terhadap para guru agar tercipta kerja sama dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang ingin di wujudkan. Saya memberikan kebebasan untuk melakukan apa saja kepada mereka agar mereka merasa nyaman, betah, dan tentram berada di lingkungan yayasan dan sekolah ini sehingga mereka juga nyaman dan fokus dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai tenaga pengajar yang baik dengan keahlianya. 3) Saya memberikan apresiasi yang sangat tinggi terhadap guru yang kreatif dan inovatif. Mereka memberikan jiwa dan raganya untuk mengabdikan sebagai pahlawan tanpa jasa dan memberikan kemajuan terhadap duni pendidikan.

Dengan menganalisis jawaban jawaban tersebut, bahwa aspek aspek peningkatan kepala sekolah dan kinerja guru telah dapat di capai dengan memenuhi kelima aspek (fisiologis,aman,kasih sayang,kebutuhan akan rasa di hargai dan aktualisi diri, yakni sebagai mana juga telah di jelaskan tentang teori kebutuhan yang di ajukan oleh abrahamH.meslow yang juga di jelaskan di bab ini.

Nama : Umi Mahmudah dan M. Khoirul Anam

Jabatan :Dewan Guru MTs Mamba'ul Huda Sumberurip
Banyuwangi

P. Seperti apa yang di berikan kepala sekolah dalam menunjang kinerja guru di mts mamba'ul huda sumberurip banyuwangi ?

J. Memberikan Motivasi, memberikan Semangat dan penghargaan.

J. Memberikan kenyamanan pada semua pihak dan tidak membedakan satu sama lain.

J. membeerikan beasiswa atau dana bagi yang berprestasi

Upaya peningkatan knerja dari para guru adalah melakukan pembinaan melalui *mecro teaching* yang di berikan. Tujuan utamanya adalah melihat sejauh mana kinerja para guru. Apabila kinerja menurun pihak kepala sekolah memberikan motivasi, apabila kinerjanya meningkat makan akan di berikan cendra mata bahkan juga bisa beasiswa atau uang.

Nama :Sevia,S.Pd

Jawaban :Guru MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi

P: Selain Memimpin Lembaga ,apakah kepala sekolah mengontrol kegiatan lembaga?

J. Ya, itu juga di lakukan kepala sekolah dan di bantu guru piket setiap harinya untuk mengontrol guru.

J. Kepala sekolah seminggu sekali melihat daftar hadir guru.

J. Sudah tentu, itu di lakukan kepala sekolah.

J. Yang saya tahu kepala sekolah mengecek daftar hadir satu minggu sekali.

Untuk pemeriksaan absensi/ daftar kehadiran para guru di lakukan oleh kepala sekolah satu minggu sekali dan setiap harinya guru piket berordinasi dengan kepala sekolah. Dengan di lakukan pemeriksaan tersebut kepala sekolah dapat mengetahui kondisi dan kedisiplinan para guru, dengan data yang jelas dan absen , kepala sekolah dapat dengan mudah menegur dan mengingatkan guru, maka guru dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik dan penuh kedisiplinan.\

Keterkaitan dengan peningkatan kerja

Nama : Munaji,S.E

Jabatan : Kepala Sekolah

P. Seperti apa kaitannya lembaga sekolah dan yayasan pp mambau'l huda sumberurip banyuwangi?

J. Dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja yayasan secara umum kami selalu mengadakan pertemuan berkala,rpat rapat dan forus forus diskusi juga menjadi cara yang efektif dalam usaha meningkatkan pendidikan di sekolah MTs Mambaul

Huda. Karena kami percaya semakin sering kita berfikir dan membicarakan tentang lembaga dan usahanya untuk lebih menjadi baik semakin besar peluang untuk mau bekerja menjadi lebih baik.

J. Saya dan anggota komite terkait dengan peningkatan kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah, kami berperan sebagai pemberi masukan, pertimbangan, dan rekomendasi atas kebijakan yang dilakukan atau dijalankan oleh kepala sekolah, dan kami juga mengevaluasi dari hasil kebijakan dengan kami mengenai implementasi yang akan dibuat kepala sekolah.

Upaya upaya peningkatan kinerja dilakukan kepada guru pada beberapa konteks, konteks konteks itu berupa kompetisi, tanggung jawab dan kedisiplinan, etos kerja serta pola pikir para guru. Semuanya dilakukan oleh kepala sekolah bersama dengan pihak pihak yayasan yang sebagai upaya peningkatan mutu SDM baik di sekolah maupun di yayasan, sehingga pencapaian pencapaian bisa dirasakan searah dan sesuai dengan tujuan tujuan pendidikan.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pembahasan

Berdasarkan penemuan penelitian upaya menjadi sebuah implementasi yang harus dilakukan oleh semua dari pihak bidang pendidikan, mulai dari kepala sekolah guru atau tenaga pendidik, siswa dan orang-orang yang terlibat langsung di sekolah tersebut. proses pencapaian tujuan pendidikan harus dilakukan atas dasar kesepakatan bersama (Munaji,2022).

Kepala sekolah menjadi orang terpenting atau menjadi contoh utama bagi guru dan murid-murid di sekolah. Apapun yang dilakukan oleh kepala sekolah akan menjadi sorotan utama. Maka dari itu pengawasan dan keterlibatan langsung kepala sekolah akan lebih memaksimalkan dalam pencapaian tujuan proses belajar mengajar di sekolah (Munaji,2022)

Adapun usaha atau upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah di MTs Mambaul Huda Sumberurip adalah memajemen sebaik mungkin, hal ini di tegaskan oleh bapak Munaji,SE selaku kepala sekolah MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi, misalnya seperti:

1. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi di antaranya:
 - a) Perencanaan Kepala Sekolah

Kepala sekolah memajemen setiap hal yang berkenaan dengan sekolah, termasuk dalam hal perencanaan. Bapak. Munaji,SE

melakukan perencanaan mulai dari penempatan dan bagaimana meningkatkan kinerja untuk para pendidik.

Melakukan Rapat Program Kerja di Sekolah di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi melakukan rapat kerja program, tujuannya sebagai tareget atau pedoman dalam target yang akan di capai, misalnya, melakukan rancangan program-program yang harus ada untuk diikuti oleh tenaga pendidik maupun siswa di lingkungan sekolah tersebut.

b) Memberikan Tugas Kepada Guru

Sesuai dengan Kemampuan yang Dimiliki Guru Dalam hal ini bapak Moh.Thamrin selaku kepala sekolah di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi perlu memberikan tugas kepala tenaga pendidik sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan tugas belajar mengajar di lingkungan sekolah. Tidak sesuai dalam memberikan tugas akan menghambat proses belajar mengajar karena hal itu akan menyulitkan tenaga pendidik.

c) Pengawasan dan Pemantauan Kerja Tenaga Pendidik atau Guru

Pengawasan tidak hanya dilakukan saat proses belajar mengajar, bapak Moh. Thamrin melakukan pengawasan mulai dari pembuatan silabus, RPP dan lain sebagainya. Bertujuan agar perencanaan yang telah dibuat oleh para tenaga pendidik memang sesuai dan tidak perlu di perbaiki. Karena tahap selanjutnya akan berjalan dengan baik

selama proses perencanaan sebelum dilakukannya proses belajar mengajar telah baik dan sesuai.

2. Pengorganisasian Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Pengorganisasian merupakan kegiatan yang mencakup seperti, menetapkan tugas yang harus dilakukan, siapa yang akan ditunjuk dengan penempatan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dan pada tahap ini kepala sekolah melakukan pekerjaan-pekerjaan yang telah di rencanakan dan memberikan tugas pada tenaga pendidik.

Adapun pengorganisasian kepala sekolah ialah:

a) Penempatan (Pemberian Tugas) yang sesuai Kepada Guru Maksud dari penempatan (pemberian tugas) yang sesuai dengan guru adalah dimana guru tersebut mendapatkan kepercayaan menjalankan tugas yang telah di berikan oleh kepala sekolah. Namun bapak Munaji,SE menempatkan guru pada satu bidang mata pelajaran berusaha memberikan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang telah di miliki oleh tenaga pendidik tersebut. Hal ini agar mempermudah dalam proses mengajar, karena tenaga pendidik yang menguasai mata pelajaran tersebut akan menjalankan tugasnya dengan lebih maksimal.

b) Melengkapi Sarana dan Prasarana di Sekolah

Sarana pendidikan adalah semua fasilitas atau peralatan yang digunakan untuk mencapai tujuan secara langsung sebagai penunjang kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Karena prasarana secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau proses belajar mengajar, seperti halaman, kebun, ruang kantor,

ruang kelas, tempat parkir, toilet, dan sebagainya. Karena sarana dan pra sarana bukan hanya memberikan kenyamanan tetapi membantu dalam proses belajar mengajar. Sebagai kepala sekolah di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi bapak Munaji, SE berusaha memberikan sarana dan pra sarana yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik juga pelajar di lingkungan sekolah.

3. Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Adapun upaya yang selanjutnya adalah melalui pelaksanaan. Dengan melakukan upaya yang dapat memberikan dampak bagi meningkatkannya kinerja guru. Dengan melakukan beberapa upaya dari kepala sekolah, seperti:

a) Menjalinkan Kerjasama dengan Guru

Menjalinkan kerjasama dengan guru adalah upaya yang perlu dilakukan, dan sebagai kepala sekolah dituntut menjalin kerjasama dengan tenaga pendidik atau orang-orang yang berada di lingkungan sekolah. Karena itu berpengaruh penting terhadap proses belajar mengajar.

Menjalinkan kerjasama yaitu salah satunya adalah menjalin komunikasi baik dengan tenaga pendidik ataupun siswa. Dengan adanya komunikasi baik memberikan gambaran bahwa tenaga pendidik bisa dengan leluasa meminta saran atau program solving jika ada hal yang memang menjadikendala bagi tenaga pendidik.

b) Menjadi Contoh yang Baik

Dalam hal ini, Rasulullah SAW pun memerintahkan bagi para pemimpin dapat menjadi contoh yang baik bagi pengikutnya. Dalam hal ini kepala sekolah berusaha menjadi

contoh yang baik dengan melakukan tugasnya dengan baik dan profesional, memiliki sifat yang berakhlak mulia. Karena setiap pemimpin akan menjadi contoh utama bagi pengikutnya.

- c) Memberikan Motivasi dan Dukungan untuk Tenaga Pendidik Selain memberikan kenyamanan atau kelengkapan dalam sarana dan prasarana, menjalin kerjasama yang baik dengan tenaga pendidik, bapak Munaji,SE juga berusaha memberikan motivasi ataupun dukungan. Berbagai macam motivasi misalnya diberikannya insentif kepada tenaga pendidik atas kinerja baik yang telah dilakukan oleh tenaga pendidik.

- d) Memberikan Pembinaan dan Bimbingan bagi Tenaga

Pendidik atau Guru Bimbingan adalah satu hal yang perlu dilakukan oleh para pemimpin, termasuk oleh bapak Munaji,SE selaku kepala sekolah memberikan bimbingan mulai dari perencanaan, dalam proses pembelajaran yang sedang dilakukan tenaga pendidik, ataupun setelah dilakukannya proses belajar mengajar.

Di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi bapak Munaji,SE melakukan bentuk bimbingan seperti mengikut sertakan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan di kecamatan ataupun kabupaten. Dalam melakukan pembinaan yang menyangkut pembinaan terhadap perencanaan pembelajaran kepala sekolah selalu mengecek perangkat administrasi pembelajaran yang dibuat oleh guru. Selain itu kepala sekolah mengadakan pertemuan untuk

mendiskusikan permasalahan yang terkait perencanaan pembelajaran seperti pembuatan silabus dan RPP.

4. Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pengawasan menjadi proses pengendalian yang dilakukan oleh bapak kepala sekolah. Pengawasan memberikan nilai dari kinerja tenaga pendidik di antaranya:

a) Melakukan Kunjungan Kelas

Bapak Munaji, SE selaku kepala sekolah perlu melakukan kunjungan kelas dengan tujuan memberikan pelayanan terhadap tenaga pendidik juga kepada siswa. Selain ini bapak Munaji, SE melakukan bentuk pengawasan, untuk mengetahui sejauh mana penguasaan kelas dan pengelolaan dalam kelas, dan menjadi bentuk keberhasilan kinerja dari seorang tenaga pengajar dalam menjalankan tugasnya. Menjadi kewajiban bagi kepala sekolah mengawasi juga menilai kinerja tenaga pendidik.

b) Melakukan Observasi kelas

Dalam melakukan observasi kelas sama halnya dengan melakukan kunjungan kelas, namun bagi bapak Munaji, SE dengan dilakukannya observasi kelas dapat memantau kinerja dari tenaga pendidik juga dapat mengetahui kelengkapan sarana dan prasarana di lingkungan sekolah. Dengan begitu proses dari upaya yang dapat meningkatkan kinerja dapat terlihat ketika bapak Munaji, SE melakukan observasi dengan menilai kinerja pendidik.

c) Mengevaluasi Kinerja Guru

Evaluasi menjadi proses penyediaan informasi untuk membuat keputusan atau rancangan perencanaan program kedepannya. Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah di MTs Mambaul Huda Sumberurip merupakan salah satu bentuk pemberdayaan guru dalam proses mengetahui kinerja guru, melihat data dan informasi beberapa bulan setelah terlaksananya proses belajar mengajar disekolah. Karena dalam proses ini, kepala sekolah akan melakukan perencanaan untuk program kerja sekolah dan lain sebagainya.

d) Upaya Guru dalam meningkatkan Kinerjanya

Selain mengetahui upaya apa saja yang telah dilakukan oleh kepala sekolah. peneliti juga perlu mengetahui upaya dari guru dalam meningkatkan kinerjanya. Karena dalam hal ini ada perencanaan yang akan dilakukan oleh seorang tenaga pendidik dalam proses pencapaian belajar mengajar di sekolah. Adapun upaya yang dilakukan oleh para tenaga pendidik adalah sebagai berikut:

1) Melakukan Tahap Sebelum Pengajaran

Tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi melakukan rancangan sebagai tahap awal sebelum melakukan tugas mengajar. Seperti: melakukan perencanaan semester, menyusun Program untuk masa Pembelajaran yang akan datang, merancang pemilihan metode yang akan diberikan kepada murid, dan menyiapkan bahan atau alat yang akan digunakan saat melakukan proses belajar mengajar. Tahap ini menjadi upaya awal yang

dilakukan oleh tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda karena pada tahap perencanaan dianggap sangat penting sebelum melakukan proses belajar mengajar. Karena dalam tahap perencanaan akan berpengaruh jika tidak direncanakan dengan matang dan baik. Selain itu, perencanaan dalam kesiapan mengajar seperti, menguasai mata pelajaran yang akan diberikan juga menjadi upaya awal yang harus dilakukan oleh para tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi. Adapun tahap tahapnya ialah:

1. Tahap Pengajaran

Setelah melakukan berbagai perencanaan, upaya yang selanjutnya harus diperhatikan dalam tahap pengajaran adalah melakukan manajemen yang baik di dalam kelas atau di lingkungan sekolah. dapat mengelola dan mengontrol emosi sebagai bentuk dari upaya pengajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi.

Dalam proses pengajaran, guru dituntut menjadi contoh baik selain kepala sekolah. Maka dari itu tenaga pengajar di MTs Mambaul Huda melakukan kerja dengan sebaik mungkin, memberikan metode yang disukai sehingga minat belajar siswa lebih meningkat, dan menjadikan siswa lebih aktif dalam kelas. Memberikan pengajaran atau metode yang menarik pun dilakukan oleh para tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi bahkan bersedia menjadi teman,

sebagai bentuk pendekatan untuk proses belajar mengajar yang berhasil.

2. Tahap Sesudah Melakukan Pengajaran

Melakukan evaluasi terhadap kinerjanya sendiri dilakukan oleh tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi, agar dapat mengetahui sejauh mana harus dilakukannya peningkatan kinerja pendidik. Tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda Sumberurip melakukan evaluasi kinerja, atau dengan memberikan informasi 3 bulan sekali kepada kepala sekolah. Guna di nilai kinerja kekurangan dan keberhasilan kinerja selama proses belajar mengajar. Menilai siswa dengan Fair juga dilakukan oleh tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di antaranya:

1. Kinerja Guru

kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sebagai berikut:

- a) MTs Mambaul Huda jumlah guru dan karyawan yang berstatus Tetap sedikit dibandingkan dengan guru honorer, dan berpengaruh pada rendahnya penghasilan guru honor. Masing-masing tenaga pendidik mendapatkan tugas mengajar dalam satu mata pelajaran, tetapi mengajar di beberapa kelas. Hal ini mendeskripsikan bahwa di MTs Mambaul Huda masih membutuhkan tenaga pendidik tambahan yang profesional. Tetapi, dengan tenaga pendidik yang sudah ada dan

sudah diberikan tugas pada masing-masing mata pelajaran, bapak Munaji,SE selaku kepala sekolah di MTs Mambaul Huda Sumberurip berusaha keras menutupi faktor yang dapat menghambat kinerja guru itu sendiri, salah satunya tidak membebankan tugas berlebihan pada tenaga pendidik, dan memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik mengajar sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

b) Manajemen waktu para guru

yang belum optimal antara tugastugas disekolah dan tugas di luar sekolah, seperti tugas-tugas dirumah, hal ini menjadi faktor selanjutnya yang berdampak pada mutu prndidikan juga pada kinerja guru itu sendiri. Karena sebagian tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda sudah berkeluarga ini menjadi perhatian penting bukan hanya untuk kepala sekolah tetapi juga pada tenaga pendidik, yang tetapi harus profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya.

c) Kemampuan pembawaan

Kemampuan pembawaan terdiri atas kemampuan potensi pendidikan (Knowledge) dan keterampilan (Skill), dengan kata lain pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal dengan skill yang telah dimiliki. Dalam hal ini akan menjadi faktor utama, dimana jika tidak ada Skill tepat menghambat tugas seorang tenaga pendidik. Di MTs Mambaul Huda seluruhnya adalah tenaga pendidik dari latar belakang jurusan pendidikan.

Karena ini akan menghambat kinerja dan proses dari belajar mengajar di sekolah dalam waktu dini ataupun jangka panjang. Kemampuan bisa menjadi penentu dalam kesiapan mengajjar seorang pendidik, karena di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi sangat di perhatikan betul bukan hanya kemampuan bidang akademik saja, melainkan keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri,

motivasi ataupun komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, dan sebagai tenaga pengajar harus memiliki kemampuan dasar sebelum melaksanakan proses belajar mengajar. Dalam hal ini, kepala sekolah juga tenaga pendidik yang bertugas menyeleksi tenaga pendidik baru, suatu upaya yang dilakukan sebelum dilakukannya proses belajar mengajar berjalan dengan rencana pengembangan kinerja pendidik.

d) Lingkungan Tempat Kerja

Merasa nyaman dalam pekerjaan akan meningkatkan kinerja yang diberikan oleh seseorang termasuk tenaga pendidik. Hal ini menjadi permasalahan besar, jika lingkungan sekolah tidaklah sesuai dan tidak membantu tenaga pendidik dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Sarana dan pra sarana berusaha di lengkapi oleh pihak sekolah. selalu memberikan pelayanan terhadap tenaga pendidik jika di anggap perlu. Dan memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik untuk membuat lingkungannya menjadi lebih nyaman. Seperti membuat meja dan ruangnya di hias untuk lebih berwarna.

C. Faktor Pendukung Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi

Faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di antaranya:

1. Kinerja Guru

a) Tingginya rasa Kebersamaan dan Kekeluargaan yang Terjalin di Lingkungan Sekolah Pada upaya yang dilakukan oleh bapak Munaji, SE selaku kepala sekolah adalah menjalin kerjasama dan komunikasi yang baik dengan pihak-pihak yang berada di lingkungan sekolah, dan ini akan berdampak baik pada kinerja guru itu sendiri. Karena pada dasarnya jika lingkungan nyaman dan hubungan kekeluargaan erat dalam sekolah tersebut, akan mempengaruhi kualitas personal dari guru itu sendiri.

b) Adanya Kemauan Belajar yang Tinggi pada Tenaga Pendidik Pencapaian tujuan akan berhasil jika semua pihak dapat bekerjasama dan melakukan masing-masing tugas dengan seharusnya. Kinerja guru merupakan hasil kemajuan dan prestasi dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, dalam melaksanakan proses pembelajaran maupun pada saat evaluasi hasil pembelajaran. Karena itu, bapak Munaji, SE berupaya memberikan dukungan bagi tenaga pendidik untuk terus mengembangkan potensi dan kemampuan mereka agar lebih kreatif aktif dan inovatif. Karena guru adalah harapan

besar dalam berhasilnya proses belajar mengajar atau dalam mutu pendidikan Nasional.

c) Tingginya Komitmen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah, harus dilakukan untuk mencapai mutu pendidikan Nasional. Dalam hal ini bapak Munaji menggerakkan tenaga pendidik agar bekerjasama untuk mencapai mutu pendidikan sekolah. Tidak hanya itu, kepala sekolah melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja guru, salah satunya memberikan contoh baik yang di harapkan dapat tertular pada tenaga pendidiknya.

d) Kemampuan yang dapat di Kembangkan

Kemampuan yang dapat dikembangkan adalah dalam bidang studi seperti: pemahaman karakteristik dan isi bahan yang akan di ajarkan, menguasai konsepnya, mengetahui metode ilmu yang bersangkutan, dan lain sebagainya. Agar tenaga pendidik mampu mengembangkan kemampuan dalam biang akademik maka tidak hanya mempersiapkan di awal sebelum dilakukannya proses belajar mengajar, tetapi mmebiasakan diri dengan membaca buku.

Dan tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda Sumberurip berusaha bekerjasama dengan seklah lain. Berupaya meningkatkan kemampuan tenaga pendidik. Dan dalam hal ini pula kepala sekolah selalu memberikan infirmasi juga kesempatan bagi tenaga pendidik yang ingin mengikuti pelatihan.

e) Insentif Material dan Non-material

Faktor yang menjadi dapat meningkatkan atau justru menurunkan kinerja tenaga pendidik selanjutnya adalah dalam hal insentif. Karena banyak para guru yang bergantung pada pekerjaannya sebagai guru. Maka di berikannya motivasi oleh pihak sekolah sebagai bentuk apresiasi jika ada tenaga pendidik yang menanggung menjalankan tugas dengan benar, serta bertanggung jawab atas pekerjaannya.

f) Evaluasi

Evaluasi menjadi salah satu informasi bagi penilaian kinerja guru. Hal itu telah dilakukan oleh pihak sekolah. Dengan tujuan meningkatkan kinerja, maka harus mengetahui kekurangan dalam proses belajar mengajar yang telah di tugaskan kepada tenaga pendidik. Dalam hal menilai siswa, saat merancang silabus atau RPP ataupun saat proses belajar belajar dilakukan. Menjadi keharusan bagi sekolah melakukan evaluasi. Tidak hanya merencanakan program yang akan datang melainkan mengetahui kinerja guru dan memperbaiki jika ada yang tidak sesuai. Dan pihak sekolah melakukan evaluasi 3 bulan sekali, tetapi jika ada hal yang harus di evaluasi mengenai kinerja ataupun mengenai proses belajar mengajar yang lainnya, akan di ecaluasi dan di musyawarahkan. Karena pihak sekolah pun ada program solving.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan temuan penelitian yang dilakukan, berjudul “ Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi, maka Kesimpulan peneliti berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat diperoleh simpulan bahwa:

1. implementasi peningkatan kinerja guru yang di laksanakan oleh kepala sekolah MTs Mambaul Huda sumberurip Banyuwangi menunjukkan hasil yang baik dan efektif. Hal ini dapat di lihat dari berbagai upaya atau langkah langkah yang telah di lakukan di antaranya : pembinaan kinerja guru, pembinaan di siplin guru, pengendalian dan pengawasan, motivasi, penghargaan, serta penanaman komitemn.
2. Aspek kinerja guru di awali dengan pembinaan kinerja guru yaitu dengan cara: memberikan pelatihan, pengenalan media/ alat pembelajaran, pendidikan dan pelatihan diklat, serta micro teaching, dengan pembinaan tersebut, maka kualitas kinerja guru meningkat dengan baik.
3. Pengendalian dan pengawasan dilakukan oleh kepala sekolah dengan selalu mengunjungi kelas setiap pagi untuk mengecek kehadiran guru dalam mengajar, pemeriksaan absensi daftar hadir guru . kepala sekolah sekolah juga mengadakan rapat setiap satu bulan untuk membahas permasalahan (evaluasi) yang ada di sekolah MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi.

B. Saran

1. Untuk para guru, sebaiknya tidak mengharapkan reward dalam melaksanakan tugas mengajar, namun lakukanlah apa yang lebih meningkatkan kualitas mengajar, dengan meningkatkan kualitas kerja segala sesuatu dapat diraih selaras dan sesuai dengan hasil kerja.
2. Untuk sekolah MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi, selain pembinaan yang di lakukan, alangkah baiknya mengadakan studi komparatif ke sekolah sekolah lain yang lebih maju, agar dapat membandingkan, mengetahui, serta melaksanakan apa saja yang belum di adakan di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi, khususnya perihal adminitrasi yang di nilai masih belum maksimal.
3. Untuk kepala sekolah, dalam hal peningkatan kinerja guru dalam adminitrasi, alangkah lebih baiknya pihak sekolah mendatangkan dan dapat melibatkan tenaga ahli.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, Pustaka Setia, 2009.
- Akdon, (2007), *implementasic Management, for Educational Management*
- Akdon, *implementasic Managemen For Education Managemen (Manajemen implementasik Untuk Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Ambarita, Alben, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Graha Ilmu, 2010.
- Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Barnawi dan Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Carwan, *implementasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru dan Pendidikan Agama Islam Di SMP Negeri 2 Cimahi Kabupaten Kuningan, Program Pasca Sarja, Program Studi Pendidikan Agama Islam Konsentrasi Pendidikan Agama Islam, Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Ceribon*, 2012.
- dan Permasalahannya, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Danim, Sudarwan, (2009), *Manajemen danKepemimpinan Transformasional*
- ESQ Leadership Center. 2014. *Emotional Spiritual Quotient: Your Partner in Character Building*, (Online), (<http://www.esqway165.com/about-us/>), diakses 3 Maret 2015
- Hasibuan, Melayu (2000), *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT Bumu Aksara
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2001), Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Republik Indonesia, Jakarta.
- Kekepalasekolahan*, Jakarta: Rineka Cipta
- konsep, teori dan model, Bandung: Citapustaka media perintis
- Mahdi, *Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MTsS Al-Fauzul Kabir Kota Jantho Kabupaten Aceh Besar*, Program

Studi Magister Administrasi, Pendidikan Pascasarjana, Universitas Syiah Kuala, Tesis 2013.

Mukhtar, implementasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MTs Mambaul Huda Sumberurip, Banyuwangi, 2022.

Mulyasa, E, (2012), Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Bumi Aksar Pendidikan Nasional

Shulhan, Muwahid, Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Yogyakarta: Sukses Offset, 2013.

Supardi, Kinerja Guru, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

Undang-Undang Republik Indonesia, No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang Republik Indonesia, No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem

Usman, Nasir, (2012) Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru,

Wahjosumidjo, (2007), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik

Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.

Wahyudi, (2009), Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran, Bandung: Alfabeta.

Lembar Lampiran Lampiran

1. Surat Pengantar Penelitian

 **INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM**
IAIDA
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
TERAKREDITASI
BLOKAGUNG - BANYUWANGI

Alamat : Pkn. Darussalam Blokagung 8207 Karangore Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur - 68291 No. Hp. 08228402332, Website: www.iaida.ac.id / E-mail: iadablokagung@gmail.com

Nomor : 31.5/274.56/FTK.IAIDA/C.3/II/2022
Lamp. : -
Hal : **PENGANTAR PENELITIAN**

Kepada Yang Terhormat:
MTs Mamba'ul Huda
Sumberurip, Banyuwangi

Di - Tempat

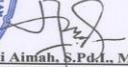
Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Banyuwangi, memohonkan izin penelitian atas mahasiswa kami:

Nama : **M. KHOTIBUL UMAM**
TTL : **Banyuwangi, 22 Maret 1996**
NIM : **18111110070**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan (FTK)**
Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**
Alamat : **Dusun Sumberurip RT 04 RW 10 Desa Barurejo Kec. Siliragung**
HP : **08585201970**
Dosen Pembimbing : **Nur Anim Jauhariyah, S.Pd., M.Si**

Untuk dapat diterima/melaksanakan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program skripsi.
Adapun judul penelitiannya adalah:
"Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2020/2021"
Atas perkenan dan kerja samanya yang baik diucapkan banyak terima kasih.
Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.

Blokagung, 01 Maret 2022



Dr. Siti Aimah, S.Pd., M.Si.
NIPY. 3150801058001

2. Surat Hasil Penelitian

**MTs. MAMBA'UL HUDA**
SUMBERURIP BAKUREJO SILIRAGUNG BANYUWANGI
MOHAMMAD MA'UM, S.H., M.K.E. No. 93, Tgl. 02 Mei 2014
SK. MENKUMHAM RI NO. LAHU/01116/50.10.2014
Jl. Ganggangan/Dromansumberurip Rt. 11 Rw. 04 Banyuwangi/Siliragung/Banyuwangi

Nomor : 04/05/MTs.MH/IV/2022
Lamp. :-
Hal : Keterangan Penelitian

Surat Keterangan Penelitian

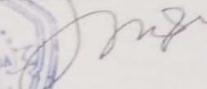
Yang bertanda dibawah ini Kepala Sekolah MTs Mamba'ul Huda Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi, Menerangkan Bahwa :

Nama : M. Khotibul Umam
TTL : Banyuwangi, 22 maret 1996
NIM : 18111110070
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan yang sesungguhnya bahwa nama mahasiswa tersebut di atas **BENAR - BENAR** telah melaksanakan penelitian di MTs Mamba'ul Huda Kecamatan Siliragung selama 30 hari tahun 2022, dengan judul penelitian “ **Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2022/2022**”.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan yang bersangkutan sebagai nestinya.

Siliragung, 05 April 2022

*Kepala Sekolah

Munap, S.E.



3. Pedoman Observasi

A. Pedoman Observasi

1. Identitas observasi :MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi
2. Hari,tanggal :Senin, 10,Maret,2022
3. Waktu :Pukul 08:00 WIB

B. Aspek-aspek yang di amati

1. Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala sekolah.
2. Pelaksaaan program yang di terapkan kepala sekolah untuk guru dan siwa.
3. Sarana Dan Prasaranya di Lembaga MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi.
4. Faktor Pendorong dan penghambat tidak terlaksanya program kinerja guru.

C. Lembar Observasi

PEDOMAN WAWANCARA

Topik :Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Responden :Kepala Sekolah MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi

Hari/Tanggal :Sabtu12 Maret 2022

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana sejarah berdirinya MTs di Sumberurip ?	Awal mula berdirinya sekolah ini pada tahun 2017 sebelum pandemi kalau ga salah, pada waktu itu masih bergabung dengan sekolah lain (MTsN sukorejo),alhamdulillah berjalanya tahun semakin

		banyak siswanya. Bahkan sekarang sudah gabung dari sekolah lain.
2	Menurut bapak kepemimpinan seperti apa yang dibutuhkan di MTs Mambaul Huda Sumberurip ?	Kepemimpinan yang saling bertoleransi antara bawahan dan atasan intinya tidak membedakan satu sama lain
3	Kendala Seperti apa yang di alami MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi ?	Kalau kendala di sekolah ini pastinya banyak soalnya. Terutama Sumber daya manusia (SDM) soalnya sekolah ini berada di kampung, alhamdulillah dengan semangat dan kompak ,sekolah ini tetap kuat
4	Bagaimana bentuk pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru MTs Mambaul Huda Sumberurip ?	Dalam pengawasan di sekolah pertama di lakukan pagi dan waktu siang, dan juga di lakukan pengabsenan dua 2x mulai dari absen manual dan elektronik.

PEDOMAN WAWANCARA

Topik :Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Responden :Guru MTs Mambaul Huda Sumberuri Banyuwangi

Hari/Tanggal :Sabtu,09 Maret 2022

WAWANCARA DENGGA GURU

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah sudah sesuai kepemimpinan kepala sekolah di sini ?	Alhamdulillah, Sudah soalnya di sini sama” belajar dalam meningkatkan kinerja guru, terutama dalam menerapkan program

		kepeminan.
2	Penghambat seperti apa yang di alami sekarang di MTs Mambaul Huda Sumberurip ?	Penghambat dalam sekolah ini, mengenai sarana, bahkan sekolah kemarin awal berdirinya sekolah ini , belajarnya di masjid, alhamdulillah sekaran sudah punya sendiri , walaupun masih kurang.
3	Apakah sudah sesuai prgram dalam kinerja guru ?	Dengan berjalanya waktu alhamdulillah program kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah terlaksana.
4	Apayang ibu lakukan sebelum melaksanakan kegiatan pengajaran?	Sebelum melaksanakan kegiatan pengajaran sebagai guru saya terlebih dahulu melakukan persiapan proses pembelajaran dengan menyiapkan RPP, Silabus, bahan ajar, dan metode yang akan saya laksanakan dalam pengajaran
5	Satu lagi ibu yang saya ingin tanyakan, bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru	Cara kepala sekolah memotivasi kami selaku guru PAI, salah satunya denganmemberikan penghargaan kepada kami yang selalu disiplin, dan berprestasiserta memberikan teguran kepada guru yang tidak melengkapi perangkat

		pembelajaran. Itulah salah satu motivasi yang dilakukan beliau pada kami
--	--	--

PEDOMAN WAWANCARA

Topik :Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi

Responden :TU MTs Mambaul Huda Sumberurip

Hari/Tanggal :Selasa,15 Maret 2022

WAWANCARA DENGAN TU

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Menurut bapak bagaimana peran kepala sekolah selaku administrator?	menurut saya, dalam mengelolah administrasi kegiatan pembelajaran guru, kepala sekolah ini selalu melihat perangkat pembelajaran guru PAI mulai dari silabus, prota, prose, RPP, dan kalender pendidikan. Kata beliau setiap melakukan proses pembelajaran harus melengkapi semua perangkat tersebut agar proses pembelajaran terstruktur dengan baik

2	bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru I?	<p>Cara kepala sekolah memotivasi kami selaku guru PAI, salah satunya dengan memberikan penghargaan kepada kami yang selalu disiplin, dan berprestasi</p> <p>serta memberikan teguran kepada guru yang tidak melengkapi perangkat pembelajaran</p>
3	Menurut bapak guru sendiri seperti apa kepemimpinan yang baik ?	Menurut saya pemimpin yang baik itu yang selalu berkomitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Kartu Bimbingan

INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
IADA
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN
TERAKREDITASI
BLOKAGUNG - BANYUWANGI

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : M. KHOTIBUL UMAM
NIM : 1811110030
PRODI : MPE 7 C C 2018
FAKULTAS : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)

NO	TANGGAL KONSULTASI	TOPIC POROK YANG DIBICARAKAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1	30 November 2021	Menganalisa & Menilai Matriks penelitian	[Signature]
2	02 Desember 2021	Mengevaluasi Hasil matriks penelitian	[Signature]
3	07 Des 2021	Membuat Matriks penelitian	[Signature]
4	19 Des 2021	PROPOSAL SKRIPSI	[Signature]
5	21 Des 2021	perkuat Karjan tooni Bab II	[Signature]
6	15 Maret 2022	Karjan Bab II	[Signature]
7	02 April 2022	Karjan Bab IV	[Signature]
8	03 April 2022	Annex Bab II	[Signature]
9	05 April 2022	BAB V & BAB VI	[Signature]
10	07 April 2022	Lampiran + Daftar pustaka	[Signature]
11	09 April 2022	Cek plagiasi	[Signature]
12	10 April 2022	Acc ulang skripsi	[Signature]

Mula Bimbingan : _____
Batas Akhir Bimbingan : _____

Blokagung, _____ 2021

Mengetahui,
Ketua Prodi

Duta Pembimbing
[Signature]
NIPY 3150610228401

NIPY : _____

Keterangan : Kartu ini valid selama proses dan setiap bimbingan harus ditanda-tangani

5. Cek Plagiasi



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 21%

Date: Senin, April 11, 2022

Statistics: 3062 words Plagiarized / 14676 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

i SKRIPSI **IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEATRJA GURU DI MT MAMBUDA SUMBERURIP BANYUWANGI TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022** Oleh: M. KHOTIBUL UMAM NIM : 18111110070 **PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI 2022** ii SKRIPSI **STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATAN KINERJA GURU SUMBERURIP BANYUWANGI TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022** Diajukan kepada **Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Pendidikan (S.Pd.)** Oleh : M.

KHOTIBUL UMAM NIM : 18111110070 **PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI 2022** iii Skripsi dengan judul: **STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM SUMBERURIP BANYUWANGI TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021** Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang proposal skripsi Mengetahui, Ketua Prodi NURKAFIDZ NIZAM FAHMI, S.Pd., M. H NIPY. 3151905109301 Pembimbing NUR ANIM JAUHARIYAH, S.Pd., M.Si NIPY.

3150617028401 iv **PENGESAHAN** Skripsi Saudara M. Khotibul Umam telah dimunaqosahkan kepada **dewan penguji skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

6. Tempat Penelitian



8. Wawan Cara Bersama Kepala Sekolah MTs Mambaul Huda Sumberurip



Wawan Cara Bersama Guru Dan Staf MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi.



Staf MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi



9. Arsip MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi



RIWAYAT HIDUP



M. Khotibul Umam di lahirkan di Banyuwangi, Jawa Timur tanggal 22 Maret 1996, anak ke tiga dari empat bersaudara, pasangan bapak Muhajir dan Ibu Nurhayati. Alamat: Rt:004 Rw:10 Dusun Sumberurip Des. Barurejo Kec. Siliragung

Kb. Banyuwangi, HP.085855201970, email: Ukhotibul@gmail.com.

Pendidikan dasar telah di tempuh di kampung halamannya mulai Dari TK sampai Perguruan tinggi di antaranya : TK Khodijah Sumberurip, MI Sumberurip tahun 2008/2009, MTs Alamiriyah Darussalam Blokagong tahun 2010/2011, MA Alamiriyah Darussalam Blokagong, IAI Darussalam Blokagong tahun 2014.

Semasa sekolah di pondok pesantren dulu pernah mengikuti sekolah diniyah itupun tidak begitu lama, awal mula masuk sekolah di pesantren perubahan akhlak saya berubah drastis mulai awalnya agak nakal sekarang agak menjadi pendiam, soalnya di pondok tidak hanya mengajarkan ilmu kurikulum tetapi mengajarkan ilmu agama yang lebih mendalam.

Banyuwangi, 21 Juli 2022

M. KHOTIBUL UMAM