

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Berdasarkan ketetapan diharapkan Kepala Madrasah mampu mewujudkan kepemimpinan dalam keseluruhan proses pendidikan di sekolah. Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh kemampuannya memotivasi, memberikan penghargaan (apresiasi), dan melatih ataupun membimbing individu (guru) yang terlibat dalam tujuan pendidikan yang telah disepakati. Murniati mengemukakan bahwa lemahnya kepemimpinan Kepala Madrasah disebabkan berbagai faktor seperti kemampuan memimpin Kepala Madrasah, sistem pengawasan Kepala Madrasah, dan sistem penyelenggaraan pendidikan secara nasional atau yang dimaksud dengan rencana dalam mewujudkan proses serta suasana belajar agar pelajar lebih aktif dalam mengasah potensi diri. Dalam konteks ini, banyak macam yang berhubungan dengan pengetahuan, *mindset* dan wawasan, nilai dan sikap termasuk kultur, pola, dan pemilihan cara kepemimpinan serta pembinaan dan penghargaan yang diterapkan pemerintah terhadap Kepala Madrasah.<sup>1</sup>

Seperti yang ada pada peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar kepala sekolah menetapkan bahwa kepala sekolah harus memiliki standar kompetensi meliputi: (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervisi dan (5) kompetensi sosial.

---

<sup>1</sup> Ikhsan Muhamat, Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Giriloyo II Imogiri Bantul, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2019) h.1

Kemajuan dan Kemunduran suatu negara tidak terlepas dari dunia Pendidikan. Pendidikan merupakan sarana penopang pembangunan bangsa. Dengan pendidikan diharapkan mampu menciptakan manusia yang berkualitas serta memiliki kemampuan dalam menjalankan dan memajukan pembangunan bangsa.<sup>2</sup> Di masa serba teknologi saat ini perubahan sangat cepat di dalam kehidupan bermasyarakat mengenai perkembangan teknologi. Serta berbagai macam hal tuntutan kebutuhan yang sangat berpengaruh terhadap dunia pendidikan.

Salah satu yang berperan penting dalam pengelolaan sekolah ketika menghadapi berbagai macam hal perubahan adalah kepemimpinan kepala Madrasah, yaitu perilaku kepala madrasah yang mampu berinisiatif memberikan ide baru dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, input, proses, output dari sekolah dengan tuntutan perkembangan.

Efektif tidak nya seorang pemimpin dilihat dari keaktifan seorang pemimpin dalam memotivasi serta melatih dan memberikan penghargaan pada saat membuat sebuah strategi, mengkoordinasikan, melakukan penelitian, dan memimpin pekerjaan untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan bersama-sama. Seorang pemimpin harus berada di tengah pengikutnya, maka dari itu mereka lebih nyaman melakukan

---

<sup>2</sup> Amirudin, "Kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru." *Jurnal Kependidikan Islam* 7.2 no.2 (Desember,2017): 24, <https://doi.org/10.24042/alidarah.v7i2.2261>

pekerjaan, dan selalu berhadir untuk pengikut yang sedang menghadapi suatu masalah.<sup>3</sup>

Menurut Depdikbud (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan) tugas kepala madrasah meliputi dengan fungsinya yaitu: sebagai seorang edikator, manajer, administrator, supervisor atau pengawas, *Leader* yaitu seorang pemimpin serta menjadi inovator sekaligus motivator bagi para guru dan staf serta seluruh yang ada di lingkungan sekolah.

Kepala madrasah dengan jabatannya memiliki kewajiban sebagai seorang yang mengarahkan dan membina guru serta bawahannya, untuk memiliki beberapa hal berikut, diantaranya:

1. Motivasi semangat kerja
2. Memberikan penghargaan
3. Memberi konsultasi, melalui mendengar masalah, membantu pemecahan masalah
4. Mengembangkan pekerjaan guru lewat pengasahan *skil* dengan pelatihan yaitu dengan belajar kelompok, kursus atau meningkatkan mutu kinerja dan pelatihan lainnya.
5. Memberi contoh perilaku seperti yang dipinta dalam pengawasannya, seperti terampil mengajar menguasai Teknik supervisi seperti kunjungan kelas, obeservasi, rapat.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Fitria Setianingsih, “kepemimpinan kepala madrasah dalam meingkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadin, Sidoharjo Jati agung, Lampung selatan” (Intanlampung:Universitas Negeri Raden Intanlampung,2020) h.4

Beberapa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja para guru sebagaimana dikemukakan oleh Raihani untuk mewujudkan meningkatnya kinerja guru, kepala madrasah menetapkan strategi atau menyusun program-program yang meliputi strategi prakondisional. Memotivasi untuk pelayanan prima, akademik, non akademik, pendukung, penghargaan dan evaluative pelatihan.<sup>5</sup>

Beberapa hal yang dapat berdampak dalam mempengaruhi kinerja guru serta ini bisa menjadi bagian dari Strategi kepala madrasah, yaitu dengan pengawasan dilakukannya dengan motivasi dan pelatihan, yang diberikan dari kepala madrasah yang akan berpengaruh pada kinerja dalam proses belajar mengajar kurangnya kinerja guru menjadi salah satu akibat dari kurangnya kontribusi kepala madrasah dalam menyusun strategi untuk peningkatan kinerja guru di sekolah melalui kegiatan supervisi, karena kebanyakan waktu supervisor digunakan untuk hal lain seperti halnya digunakan untuk administrator sekolah. Melalui kegiatan supervisi dapat diketahui keberhasilan kewajiban di sekolah, seorang kepala madrasah memiliki kewenangan merencanakan program supervisi akademik untuk meningkatkan profesionalisme guru dan meningkatkan kualitas kegiatan belajar mengajar. Selain pengawasan ada faktor lain yang cukup mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor iklim kerja. Iklim kerja guru juga harus dianggap sebagai salah satu indikator dalam peningkatan mutu pengajaran.

---

<sup>4</sup> Fitria Setianingsih, kepemimpinan kepala madrasah dalam meingkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadin...7.

<sup>5</sup> Raihan, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LKi Yogyakarta, 2010), 184.

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting untuk perbaikan kinerja guru karena sebagai salah satu penggerak setiap guru melaksanakan fungsi profesional sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menjadi tenaga pendidik tanpa motivasi kerja akan cepat merasa bosan serta jenuh karena tidak adanya penggerak, guru yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung memiliki etos kerja yang lebih baik daripada guru yang kurang motivasi kerja<sup>6</sup>

Faktor lainnya yang cukup mempengaruhi kinerja guru ialah status sosial ekonomi guru, salah satu jurnal yang meneliti dan menelaah pengaruh status sosial ekonomi ini di salah satu sekolah, dan hasilnya ialah semakin tinggi status sosial ekonomi maka kinerja guru akan semakin meningkat, maka jika keuangan guru tidak stabil, guru tidak akan bisa bekerja dengan tenang, pikiran yang bercabang mengenai keuangan menjadi sumber masalah, akibatnya kinerja guru disekolah khususnya dalam konteks kegiatan pembelajaran cukup mengganggu dan mempengaruhi kinerja mereka, di dukung oleh penelitian yang saya temukan, status sosial ekonomi seorang guru memiliki dampak yang signifikan pada kinerja guru. Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi maka akan semakin besar kemungkinan kinerja guru menjadi lebih baik dan meningkat.<sup>7</sup> hal ini juga berpengaruh dalam hal kinerja Kepala Madrasah di MTs Al-Ikhwan, jika kepala madrasah tidak bertindak dan tidak segera menyusun strategi dengan hal seperti ini, maka mungkin saja akan berdampak terhadap kinerja guru kedepannya.

---

<sup>6</sup>Pramesti Diana, Muhyadi, "Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA." *Jurnal Pendidikan IPS 5.1* (Maret, 2018), 55, <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v5i1.11854>

<sup>7</sup> Pramesti Diana, Muhyadi, "Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA, ... 55

Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah di MTs Al-Ikhwan Banjarmasin dapat memberikan pengaruh yang positif untuk pengembangan madrasah kedepannya, seperti halnya jika kepala madrasah di MTs Al-Ikhwan memberikan motivasi, penghargaan dan pelatihan maka akan sangat berpengaruh untuk kinerja guru kedepannya. Oleh karena itu kepala madrasah di MTs Al-Ikhwan, harus membuat strategi dengan memberikan, dorongan, bimbingan, dukungan terhadap kompetensi dan kinerja guru, karena apabila kinerja guru semakin baik maka akan memberikan kontribusi pada kualitas pendidikan yang semakin meningkat.

Mengenai kepemimpinan Allah SWT berfirman dalam Qur'an surat An-nisa' ayat 59;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (٥٩)

Ayat diatas menjelaskan apa yang harus diperhatikan oleh semua orang beriman, kita harus taat kepada Allah swt dan Rasul-Nya , termasuk kepada para pemimpin jika pemimpin mengarahkan ke suatu hal yang tidak keluar dari ajaran islam, namun jika melenceng dari ajaran islam, maka diperbolehkan untuk tidak mentaati aturannya.

Baik buruknya sebuah lembaga atau madrasah tidak lepas dari kemampuan seorang pemimpin dalam mengelolanya. Kepala madrasah setidaknya memerlukan pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola program madrasah penetapan

prosedur dan mekanisme kerja monitoring, evaluasi, dan meningkatkan disiplin guru.<sup>8</sup>

Guru di MTs Al-Ikhwan juga diharapkan tidak hanya menjalankan tugasnya semata, akan tetapi guru diharapkan juga harus memiliki rasa keterpanggilan untuk menjalankan pekerjaannya dengan meningkatkan perbaikan kualitas pelayanan kepada anak didik baik dari segi teknologi di era modern, yang semakin berkembang seperti saat ini, intelektual serta kompetensi lainnya yang akan mendukung perbaikan dalam proses belajar mengajar serta mampu mencapai prestasi belajar yang lebih baik.<sup>9</sup>

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah, dalam islam telah menggambarkan kepemimpinan dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 30 berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خٰلِفَةًۭۙ قَالُوۡۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا  
مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙ قَالَ اِنِّيْ  
اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوۡنَ (۳۰)

Dari penjelasan ayat tersebut dapat diberikan kesimpulan bahwa sebenarnya kita sebagai manusia telah dijadikan seorang pemimpin oleh Allah SWT, sebenarnya seorang pemimpin harus bisa menjalankan tugas sebagai pemimpin yang bijaksana

---

<sup>8</sup> Setianingsih Fitria, “kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatul Mubtadin, Sidoharjo Jati agung, Lampung selatan...7.

<sup>9</sup> Harahap HS, Hidayah Nurul, Muhyadi, “Mutu dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs alwashliyah tanjung morawa.” *Jurnal penelitian dan pengabdian masyarakat UISU 11.1* (jan-jun:2022) ,58.

dalam mengambil segala keputusan. Bukan seorang pemimpin yang hanya bisa membuat kerusakan dan bertumpah darah.

M. Quraish Shihab dan imam Ghazali menjelaskan pengertian “khilafah yang dimaksud asal” yang ganti” atau “yang datang sebelumnya”. Atas dasar itu, ada yang mengartikan kata khilafah di sini dalam arti menggantikannya Allah dalam arti menggantikan Allah dalam menegakkan kehendak-Nya dan melaksanakan ketetapan-Nya, bukan karena tuhan tidak mampu atau menjadikan manusia kedudukan yang mulia, dengan janji Allah bermaksud untuk menguji manusia dan beri dia penghormatan. Orang lain memahaminya dalam arti menggantikan makhluk dalam menghuni bumi ini.<sup>10</sup>

Dari penjelasan diatas, penulis terdorong untuk meneliti serta ingin mengetahui fakta dilapangan seperti apa dan bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Ikhwan Banjarmasin, dan mencurahkan nya ke dalam skripsi yang berjudul “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Ikhwna Banjarmasin”

## **B. Definisi Operasional**

Untuk menghindari kesalahan dalam mengetahui judul skripsi “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di

---

<sup>10</sup> Nikmatul Musayadah, Devy Habibi M, Ari Susandi, “*Konsep Khalifatullah terhadap pengembangan Kepemimpinan Pendidikan Islam Perspektif M. Quraish Shihab dan Al-Gazali*” *Jurnal Pendidikan*, Vol. 5, No.2, 2021. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i2.2134>

MTs Al-Ikhwna Banjarmasin”, maka sekiranya penulis memberikan istilah penegasan sebagai berikut :

### **1. Strategi Kepemimpinan**

Strategi merupakan peran penting dalam sebuah lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuan serta visi misi organisasi dan lembaga. Berdasarkan hal itu sebagaimana yang dikemukakan oleh J. Salusu dalam Tjahya (1999:97) strategi adalah suatu seni memakai keahlian dan sumber daya dalam organisasi untuk tujuan melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang menguntungkan.<sup>11</sup> Sedangkan kepemimpinan menurut Kartono (1994:33) pemimpin atau/leader terdapat arti seorang yang memiliki keahlian khusus.<sup>12</sup> Dari dua hal ini dapat diartikan bahwa strategi kepemimpinan merupakan keterampilan dari seorang pemimpin dalam mencapai tujuan serta visi, misi yang ingin dicapai bersama.

### **2. Kepala Madrasah**

Kepala madrasah adalah seorang pendidik yang selanjutnya mengarahkan madrasah dalam menjalankan proses belajar-mengajar antara peserta didik dan tenaga pendidik. Tugas utama kepala madrasah adalah mengelola mengatur situasi,

---

<sup>11</sup> Hakim, *Strategi Kepemimpinan dan Motivasi kerja*, (Guepedia:Jakarta,Agustus 2020), 17

<sup>12</sup> Hakim, *Strategi Kepemimpinan dan Motivasi kerja...20*.

mengelola kegiatan kelompok dan lembaga. Serta menjadi juru bicara dalam kelompok. Kepala madrasah dituntut untuk berperan ganda.<sup>13</sup>

Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional. Yaitu guru yang diberikan tugas, bertujuan untuk memimpin suatu madrasah tempat di selenggarakan proses belajar-mengajar.<sup>14</sup>

Kepala madrasah juga memiliki tugas atau kewajiban untuk memberikan motivasi, penghargaan bahkan pelatihan untuk guru di dalam lingkup sekolah untuk menunjang kinerja guru dan proses pembelajaran.

Dari definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa ada dua kata dari kepala madrasah yaitu kepala merupakan istilah yang ditujukan untuk seorang pemimpin. Sedangkan madrasah ialah suatu organisasi atau lembaga pendidikan formal yang dipimpin oleh seseorang yang ditunjukkan sebagai kepala madrasah.

### **3. Kinerja Guru**

Kata kinerja adalah sesuatu yang dicapai, keahlian, serta prestasi yang diperlihatkan.<sup>15</sup> sedangkan guru ialah seorang pendidik profesional tugasnya adalah mengajar, mendidik, mengarahkan, melatih, memberikan penilaian serta evaluasi kepada peserta didik dalam pendidikan dari anak usia dini, pendidikan formal,

---

<sup>13</sup> Khairunisa Fatia, kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja Di MTs Pelita gedong tataan,2021, hal. 19( Univ Negeri Raden Intan Lampung: Lampung)

<sup>14</sup> M.said anbiya, dkk, "*Manajemen kepala Madrasah*", (K-media:2021), H.39.

<sup>15</sup> Suharso dan Retnoningsih, "*kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*", cet-1, (Semarang: Widya Karya: 2010), hlm.201

pendidikan dasar, serta pendidikan menengah.<sup>16</sup> Maka kesimpulannya adalah kinerja guru merupakan pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang guru atau tenaga pendidik di dalam lembaga pendidikan sesuai dengan tugasnya serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

### **C. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penulis mengklasifikasikan fokus penelitian yang diangkat dalam penelitian ini, sehingga yang dibahas lebih sistematis dan terarah. Adapun fokus penelitian ini adalah Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Ikhwan Banjarmasin, dengan sub fokus sebagai berikut:

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Ikhwan Banjarmasin dengan pemberian pelatihan, motivasi dan penghargaan.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

---

<sup>16</sup> Undang-undang guru dan dosen,(Jakarta:2012), hlm. 3.

1. Mengetahui Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Al-Ikhwan Banjarmasin dengan pemberian pelatihan, motivasi dan penghargaan.

## **E. Signifikansi Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan untuk sekarang maupun digunakan untuk kedepannya, ada dua bagaian kegunaan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### **1. Secara Teoritis**

- a. Penelitian ini sebagai bagian dari usaha untuk menambah wawasan dan khazanah ilmu pengetahuan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan terutama pada program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).
- b. Memberikan bahan refrensi atau rujukan dan tambahan pustaka penelitian-penelitian lain yang akan melakukan penelitian serupa masa yang akan datang.

### **2. Secara Praktis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu sebagai bahan acuan untuk menjalankan Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Ikhwan Banjarmasin.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukkan berupa data-data mengenai kepemimpinan khususnya kepemimpinan di MTs Al-Ikhwan Banjarmasin.

## F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu disini bertujuan agar tidak terjadinya plagiasi dan terulangnya penulisan terdahulu, maka penulisan terdahulu sangat relevan untuk dipaparkan. Tentunya penulisan terdahulu yang penulis cantumkan ada hubungan dan kaitannya dengan tema yang hamper sama tetapi objek dan tempat penelitian yang berbeda, sehingga hasil yang didapatkan pun juga berbeda. Maka peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut:

1. Skripsi oleh Fitri Setianingsih (2020), yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Hidayatul Mubtadin, Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan.” Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah sebagai seorang pemimpin sudah menjalankan tugas nya dengan baik, dalam hal memotivasi, memberikan solusi serta memberikan pelatihan kepada *staf* dan dewan guru. Serta kemampuan kepala madrasah dalam mengelola dan membina kerja sama dalam memajukan dan melaksanakan program-program supervisi, bahkan melaksanakan kegiatan memotivasi kepada dewan guru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru.<sup>17</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya, penelitian ini tidak menunjukkan apa saja yang dicapai oleh guru di sekolah tersebut dalam bentuk peningkatan suatu kinerja seorang guru. Sedangkan dalam skripsi saya, saya mencantumkan apa saja yang guru tingkatkan dalam

---

<sup>17</sup> Fitri Setianingsih, *kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Hidayatul Mubtadin, Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan*, (Skripsi. Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden IntanLampung, 2020).

kinerja dan apa saja yang guru capai dalam proses pembelajarannya bagaimana cara guru mengatasi suatu masalah yang tentunya meminta solusi kepada kepala madrasah, serta bagaimana cara guru untuk mengatasi masalah dan hambatannya. Serta bagaimana saja strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut.

2. Penelitian Firmawati, Yusrizal, mengkaji "pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru" penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 38,8%; 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 99,3%. Artinya motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengkualifikasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal; 3) ditemukan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap

guru sebesar 96,8%.<sup>18</sup> Ditekankan lagi mengenai materi dan teori, di penelitian ini, hanya ada hasil yang dikumpulkan dengan angket dan kuesioner yaitu dengan teknik pengumpulan data yang ditanyakan langsung ke beberapa orang untuk keperluan peneliti, sedangkan penelitian saya menggunakan teori yang sudah ada dan merangkumnya menjadi sebuah kalimat yang baru yang dapat dimengerti, serta adanya pelatihan dan pemberian penghargaan yang akan saya jelaskan di dalam penelitian saya itu juga menjadi pembeda yang cukup signifikan. Secara singkatnya penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan metode penelitian saya menggunakan metode kualitatif.

3. Skripsi Miliani, yang berjudul, “Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di MTsN 1 Balangan.”<sup>19</sup> Permasalahan yang diambil dari skripsi ini tentu berkaitan dengan kinerja guru dan bagaimana cara meningkatkannya di era serba daring, dimasa covid-19 banyak kendala seperti permasalahan jaringan pada guru-guru dan juga murid disekolah tersebut, hasilnya peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang pertama melakukan pembinaan, misalnya dengan workshop, MGMP serta KKG dan lain sebagainya, selanjutnya pemberian motivasi, tenaga pendidik

---

<sup>18</sup> Firmawati, Yusrizal, dan Nasir Usman, “Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru” Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana UIN Syariah kuala Volume 8, No. 3, (Agustus 2017)

<sup>19</sup>Miliani, “Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di MTsN 1 Balangan”, Banjarmasin, idr-uin-antasari, 2022.

diberikan motivasi agar terus mengembangkan kinerja dan meningkatkan kinerjanya. Lalu melakukan pengawasan, Dan yang terakhir penerapan disiplin kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Beberapa hal tersebut yang menjadi strategi kepala madrasah di MTsN 1 Balangan untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam hal perbedaan penelitian ini dengan skripsi saya, mempunyai perbedaan yang cukup signifikan, skripsi ini memberikan gambaran mengenai pelatihan, motivasi serta penghargaan untuk dewan guru, sedangkan dalam skripsi saudari Miliani hanya terkandung mengenai motivasi, lalu di dalam skripsi ini saya hanya menunjukkan tiga fokus masalah kepada dewan guru, yaitu meningkatkan kinerja dewan guru dengan memotivasi, penghargaan serta pelatihan, sedangkan dalam skripsi saudari Miliani terdapat subjek lain seperti tenaga kependidikan di dalamnya.

### **G. Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini berdasarkan buku panduan penelitian Skripsi UIN Antasari Banjarmasin, yang terdiri dari:

1. Bab I Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, definisi operasional, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan dan sistematika penelitian.
2. Bab II Landasan Teori Penelitian yang berisi tentang kepemimpinan kepala madrasah, dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Bab III Metode Penelitian, yang berisi jenis dan pendekatan penelitian lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data serta validitas dan keabsahan data.
4. Bab IV Hasil Penelitian yang terdiri dari sejarah singkat lokasi penelitian penyajian dan analisis data.
5. BAB V PENUTUP yang berisi simpulan data dan saran.