

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
KINERJA GURU DI MAN 2 LANGSA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

SYAHRUL ADAMI
NIM: 1012012228

**PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
2023 M / 1445 H**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Ilmu Pendidikan dan Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Langsa Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1) dalam Ilmu Pendidikan dan Keguruan**

Diajukan Oleh:

SYAHRUL ADAMI

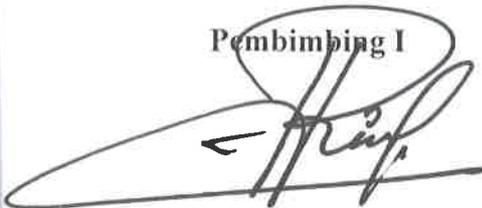
NIM : 1012012228

Program Studi

Pendidikan Agama Islam

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Drs. Razali Mahmud, MM

Pembimbing II



Muhammad Affan, M.Pd.I

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Langsa
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
dalam Pendidikan Agama Islam**

diajukan Oleh:

**SYAHRUL ADAMI
NIM. 1012012228**

**Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa
Program Strata Satu (S-1)
Program Studi Pendidikan Agama Islam**

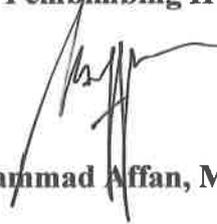
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Drs. Razali Mahmud, MM

Pembimbing II



Muhammad Affan, M.Pd.I

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
KINERJA GURU MAN 2 LANGSA**

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan Institut Agama Negeri Langsa dan Dinyatakan Lulus Serta
Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
dalam Ilmu Pendidikan Dan Keguruan

Pada Hari/Tanggal:
Senin/17 April 2018

PANITIA UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI

Ketua



Drs. Razali Mahmud, MM
NIP. 19571231 198703 1 028

Sekretaris



Muhammad Affan, M.Pd.I
NIP. 19880909 201903 1 007

Anggota I



Dr. Hatta Sabri, M.Pd
NIP. 19851108 201503 1 002

Anggota II



Asrul, M.Pd
NIDN. 2010098801

Mengetahui:

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Langsa



Dr. Amiruddin, MA

NIP. 19750909 200801 1 013

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syahrul Adami
NIM : 1012012228
Tempat/Tgl. Lahir : Alur Baung/05 Oktober 1994
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Alamat : Alur Baung Kec. Karang Baru Kab. Aceh Tamiang

Dengan ini menyatakan skripsi saya yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Langsa” adalah benar hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari ternyata terbukti karya orang lain, maka akan dibatalkan dan saya siap menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Langsa, 25 Oktober 2017
Yang Membuat Pernyataan




Syahrul Adami

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum, Wr, Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Langsa”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya, yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyah ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini merupakan suatu persyaratan akademik sebagai tugas akhir dalam penyelesaian studi pada Program Studi Pendidikan Agama Islam FTIK IAIN Langsa. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan serta saran-saran dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dengan selesainya ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Zulkarnain, MA selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa yang telah memberikan kesempatan menuntut Ilmu di kampus tercinta.

2. Bapak Dr. Ahmad Fauzi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) yang telah memberikan kemudahan izin dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Nuraida, M.Pd selaku Kepala Perpustakaan IAIN Langsa yang telah banyak membantu dalam penyediaan sarana berupa buku-buku penunjang untuk penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Razali Mahmud, MM selaku Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam dan sekaligus pembimbing I yang telah memberikan kemudahan izin dalam penyusunan skripsi ini, membimbing, meluangkan waktunya, mendoakan dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak M. Affan, M.Pd.I selaku pembimbing II yang telah memberikan kemudahan, meluangkan waktunya, membimbing, mendoakan dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Zaenab Mukhtar, S.Pd.I sebagai Kepala Madrasah di MAN 2 Langsa beserta dewan guru yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian sehingga membantu pencapaian keberhasilan dalam penelitian ini.
7. Ayahanda, Ibunda dan seluruh anggota keluarga tercinta yang senantiasa memberikan motivasi, saran, cinta kasih, doa, dukungan moril maupun materil sehingga dapat menyelesaikan studi di IAIN Langsa.
8. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, kepada mereka semua, penulis hanya mendoakan kepada Allah SWT, agar amal baiknya menjadi bekal untuk memperoleh kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum mencapai kesempurnaan. Namun, demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Langsa, 17 April 2017
Penulis

Syahrul Adami

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Definisi Operasional.....	7
G. Penelitian Terdahulu	9
H. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II KAJIAN TEORI	14
A. Hakikat Sekolah	14
B. Hakikat Manajemen	16
C. Pengertian Kepemimpinan	17
D. Gaya Kepemimpinan.....	24
E. Tugas, Fungsi dan Sifat Pemimpin	28
F. Kinerja Guru.....	33
G. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	36

H. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	38
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	40
A. Pendekatan Penelitian	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
C. Subyek Penelitian.....	41
D. Sumber Data Penelitian.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	4258
F. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian	48
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	48
2. Deskripsi Hasil Penelitian	51
B. Pembahasan.....	58
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Perbedaan Manager dengan Leader	16
Tabel 4.1. Identitas MAN 2 Langsa	49
Tabel 4.2. Data Siswa MAN 2 Langsa.....	49
Tabel 4.3. Data Tenaga Kependidikan MAN 2 Langsa	50

ABSTRAK

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 LANGSA

Oleh:

**SYAHRUL ADAMI
1022012228**

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor penentu peningkatan keberhasilan di lembaga pendidikan. Sedangkan kinerja guru adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang guru atau sekelompok guru dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tipe gaya kepemimpinan kepala sekolah di MAN 2 Langsa dan dampaknya terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan fokus pada gaya kepemimpinan dan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah MAN 2 Langsa adalah gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis diidentifikasi melalui partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, kolaborasi tim, dan komunikasi terbuka antara kepala sekolah dan guru. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertukaran ide dan inovasi, memotivasi guru untuk berkontribusi secara aktif, dan meningkatkan kualitas hubungan interpersonal di antara staf. Penelitian juga mengevaluasi kinerja guru dengan mengukur beberapa indikator. Pertama, keberhasilan ujian siswa menjadi tolok ukur kinerja akademis guru. Hasil menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki dampak positif pada hasil ujian siswa, menandakan efektivitas pengajaran mereka. Kedua, kemampuan guru dalam mengenal dan memahami kebutuhan siswa diakui sebagai elemen kunci dalam kinerja guru yang baik. Selanjutnya, penelitian menyoroti pentingnya kemampuan guru dalam memilih strategi mengajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Guru yang mampu mengadaptasi metode pengajaran mereka sesuai dengan gaya belajar siswa dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih efektif dan menarik. Keempat, partisipasi guru dalam kegiatan peningkatan diri, seperti pelatihan dan pengembangan profesional, dianggap sebagai indikator kinerja yang signifikan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Guru, Kepala Madrasah, dan Kinerja.

ABSTRACT

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 LANGSA

Oleh:

**SYAHRUL ADAMI
1022012228**

The leadership of the madrasah head is one of the determining factors for increasing success in educational institutions. Meanwhile, teacher performance is the result of work both in quality and quantity achieved by a teacher or a group of teachers in carrying out work duties following authority and responsibility to achieve educational goals. This study aims to determine the type of leadership style of the principal at MAN 2 Langsa and its impact on teacher performance. The research method used is qualitative with a focus on leadership style and teacher performance. The results showed that the leadership style applied by the principal of MAN 2 Langsa is democratic. Democratic leadership is identified through teachers' participation in decision-making, team collaboration, and open communication between the principal and teachers. This creates a work environment that supports the exchange of ideas and innovation, motivates teachers to contribute actively, and improves the quality of interpersonal relationships among staff. The study also evaluated teacher performance by measuring several indicators. First, student exam success became a measure of teachers' academic performance. Results show that teacher performance has a positive impact on student exam results, signaling the effectiveness of their teaching. Second, teachers' ability to recognize and understand students' needs is recognized as a key element in good teacher performance.

Keywords: Leadership Style, Madrasah Head, Performance, and Teachers.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan modal dasar untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan yang diselenggarakan secara tertib dan efisien dapat mempercepat proses pembudayaan bangsa, sesuai dengan tujuan pendidikan nasional itu sendiri.

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.¹

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam menghasilkan generasi yang berkualitas. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan adalah gaya kepemimpinan dan kinerja guru. Gaya kepemimpinan pemimpin madrasah merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru.²

¹ Pemerintah Pusat, “Undang-Undang (UU) Tentang Sistem Pendidikan Nasional,” 2003.

² Rita Sari, “Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja Dan Manajerial Kepala Sekolah Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru,” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 1, no. 1 (October 18, 2018): 1, <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i1.3>.

Kepala sekolah merupakan tokoh sentral dalam pendidikan yang mempunyai kebijakan dalam menjalankan sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan dari Manajemen Publik Baru adalah untuk meningkatkan pencapaian tujuan, yang berarti bawahan menjadi lebih berkualitas dan lebih mampu memikul tanggung jawab atas kinerjanya sendiri. Kepemimpinan erat kaitannya dengan kinerja pribadi.³

Hal ini dikarenakan keberhasilan seorang pemimpin sekolah dalam memotivasi dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan terutama bergantung pada kewibawaan pemimpin itu sendiri dan kualitas kerja sama yang baik antara setiap bawahan dan seluruh anggota, tergantung apakah hal tersebut dapat dipertahankan.

Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang kepala sekolah ditentukan oleh seberapa efektif kepala sekolah membimbing dan mengelola proses pendidikan di sekolah. Kepemimpinan sendiri merupakan suatu proses yang melibatkan pengaruh dan kolaborasi dalam suatu organisasi.⁴ Oleh karena itu peranan kepemimpinan sangatlah penting dalam jalannya dan perkembangan suatu organisasi. Kepala sekolah yang peranannya sebagai pemimpin pendidikan sangat bergantung pada kemampuan dan kebijaksanaannya dalam mengelola sekolah dan lembaga yang dipimpinnya.

³ Nur Hidayanti, "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 3 Pelahari," in *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB* (UNISKA MAB, 2013), 29, <http://www.nber.org/papers/w16019>.

⁴ Arief Juneirul Pratama, M Giatman, and Ernawati, "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan: Studi Literatur," *Journal of Education Research* 4, no. 2 (2023): 678.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.⁵ Kepala madrasah bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan pendidikan, termasuk penyelenggaraan sekolah, pelatihan tenaga kependidikan, serta penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana.

Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Jadi sekolah sebagai lembaga formal mempunyai peranan penting dalam pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan, yang mendukung kelancaran pembangunan Indonesia secara keseluruhan. Sekolah merupakan suatu sistem yang terstruktur karena mempunyai komponen-komponen yang saling berhubungan. Kehadiran guru dan kepala sekolah yang berkualitas merupakan faktor penting dalam menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas.

Guru merupakan salah satu komponen manusia dalam proses belajar mengajar dan berperan dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berpotensi dalam bidang pembangunan.⁶ Dalam hal ini guru bukan hanya sekadar guru yang menyebarkan ilmu pengetahuan, tetapi juga pendidik yang menanamkan nilai-nilai dan pembimbing yang memberi petunjuk kepada peserta didik dan membimbing pembelajarannya.

Guru berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan, dan mutu pendidikan ditandai dengan mutu lulusan yang mampu bekerja. Kualitas tersebut dapat ditingkatkan dengan meningkatkan profesionalisme guru yang bertanggung

⁵ E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 16.

⁶ Arif. M Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 105.

jawab penuh, mengutamakan pekerjaannya, dan memahami tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Situasi ini dapat terjadi jika guru berkinerja baik.

Kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.⁷

Selama penulis melakukan pengamatan di MAN 2 Langsa terlihat beberapa perilaku atau fenomena berikut yang diduga sebagai masalah yang teridentifikasi pada penelitian ini, yang pertama dalam proses mengajar, guru masih menggunakan metode ceramah, walaupun metode ini tidak salah digunakan dalam pembelajaran, sebab dapat mengefisienkan waktu, masih ada guru yang kurang semangat dalam menyelesaikan tugasnya yaitu membuat perangkat ajar, masih ada pula guru yang belum memiliki program pengajaran yang baik, ada guru yang masih mengutamakan kepentingan pribadinya.

Guru diharapkan dapat memberikan kinerja yang mewujudkan dan mewujudkan harapan dan aspirasi seluruh pemangku kepentingan khususnya masyarakat yang mempercayai sekolah dan guru dalam pengembangan peserta didik. Guna meningkatkan kinerja guru di sekolah, tentunya sangat penting untuk memberikan berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada guru. Lebih lanjut, keberhasilan pendidikan sekolah sangat ditentukan oleh gaya

⁷ Hagi Eka Gusman, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam," *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan 2*, no. 1 (2014): 1, <https://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3764/2998>.

kepemimpinan kepala sekolah yang mengelola tenaga kependidikan sekolah tersebut.

Sementara itu, kepala madrasah juga telah berusaha meningkatkan mutu MAN 2 Langsa sebagai sekolah tujuan dan pilihan lulusan dari SMP/MTs. Kemudian siswa MAN 2 juga memperoleh segudang prestasi yang membanggakan. Jadi merupakan hal yang menarik untuk diteliti oleh penulis tentang kepemimpinan kepala madrasah ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu studi atau penelitian dengan judul “**Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Langsa**”. Hasil penelitian ini semoga berkontribusi bagi usaha peningkatan kinerja guru melalui gaya kepemimpinan yang handal.

B. Batasan Masalah

Agar masalah penelitian ini tidak meluas, maka perlu adanya pembatasan masalah, adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah mengenai gaya kepemimpinan kepala MAN 2 Langsa dan kinerja guru di MAN 2 Langsa.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan kepala madrasah di MAN 2 Langsa?

2. Bagaimana gambaran kinerja guru di MAN 2 Langsa?
3. Bagaimana dampak gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Langsa?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan:

1. Gambaran gaya kepemimpinan kepala madrasah di MAN 2 Langsa;
2. Gambaran kinerja guru di MAN 2 Langsa;
3. Dampak gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Langsa.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang efek gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi kepala madrasah, guru, dan pihak terkait dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MAN 2 Langsa.

a) Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan kepala madrasah dapat menjadi sumbangan penting bagi literatur kepemimpinan pendidikan;
2. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah dapat memengaruhi

kinerja guru. Hal ini dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya dalam memperdalam konsep-konsep terkait kepemimpinan dan kinerja guru.

b) Manfaat Praktis

1. Kepala madrasah dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai panduan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang mendukung peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan di MAN 2 Langsa;
2. Guru-guru di MAN 2 Langsa dapat memanfaatkan hasil penelitian sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja mereka, memahami bagaimana kepemimpinan madrasah dapat memengaruhi lingkungan kerja dan kontribusi mereka dalam proses pendidikan;
3. Hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi pihak-pihak pengambil kebijakan untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan Islam, khususnya terkait kepemimpinan dan kinerja guru.

F. Definisi Operasional

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai “*leadership is ability to influence a group toward the achievement goals*” artinya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.⁸ Kepemimpinan diperlukan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin

⁸ Stephen P, Robbins and Benyamin Molan, *Perilaku Organisasi*, ed. Ratna Saraswati, 16th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 97.

organisasi harus menunjukkan kepemimpinannya. Dalam membangun organisasi yang baik, pemimpin memerlukan gaya kepemimpinan sebagai alat untuk mempengaruhi bawahannya agar mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah perwujudan tingkah laku dari seorang kepala madrasah yakni di MAN 2 Langsa dalam mempengaruhi kinerja bawahannya, yaitu guru-guru.

2. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah atau Kepala Sekolah adalah seseorang diberi amanah, tugas, dan tanggung jawab untuk memimpin kemajuan madrasah/sekolah tersebut sebagai sebuah organisasi yang akan mewakili aspirasi anggota yaitu segenap warga sekolah yang salah satunya guru dalam memperjuangkan kepentingannya.⁹ Pada penelitian ini yang diamati adalah kepala MAN 2 Langsa dalam hal gaya kepemimpinannya.

3. Kinerja guru

Guru memiliki dua tugas penting yang menjadi acuan dalam mengukur kinerja guru. Kedua tugas tersebut adalah yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran dan yang berkaitan dengan penataan dan perencanaan yang berkaitan dengan tugas pembelajaran.¹⁰

Adapun kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran.

⁹ Wahyu Bagja Sulfemi, "Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2020): 161, <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>.

¹⁰ Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan Problema, Solusi Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia*, 11th ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 65.

Kinerja guru yang akan diteliti adalah kinerja yang dihasilkan oleh guru di MAN 2 Langsa.

G. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulfemi dengan judul “Pengaruh Rasa Percaya Diri dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru” menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh positif antara rasa percaya diri dengan kinerja guru dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,64. Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,62. Terdapat pengaruh positif antara rasa percaya diri guru dengan koefisien korelasi antara kedua variabel bebas dengan variabel terkait sebesar 0,65. Semakin baik kemampuan rasa percaya guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh guru.¹¹

Perbedaan penelitian ini dengan riset yang akan penulis laksanakan adalah pada variabel bebas yakni rasa percaya diri dan metode penelitian yang digunakan oleh Sulfemi adalah pendekatan kuantitatif. Sementara penulis tidak mengamati variabel rasa percaya diri serta penelitian menggunakan pendekatan kualitatif.

Penelitian kedua dilakukan oleh Octavia dan Savira dengan judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan”. Hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut “(1) gaya kepemimpinan kepala sekolah disimpulkan dari delapan aspek yang telah

¹¹ Sulfemi, “Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru,” 157.

ditentukan oleh peneliti yaitu: (a) perilaku keseharian kepala sekolah menunjukkan sikap perhatian, terbuka, periang, tegas, bijaksana, disiplin dan komitmen serta memiliki emosi yang stabil; (b) pendelegasian tugas dilakukan dengan adil dan pemberian pengarahan; (c) pengambilan keputusan dilakukan dengan bersama/mufakat; (d) pengawasan yang dilakukan dengan memantau progress secara langsung; (e) pengembangan sekolah meliputi pengembangan sarana dan prasarana sekolah, ekstrakurikuler, pembelajaran dan guru dan tenaga kependidikan; (f) komunikasi yang terbuka dan dua arah dengan menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami; (g) motivasi dengan pemberian dorongan/semangat dan memenuhi kebutuhan seluruh personil sekolah dan (h) penghargaan berupa pujian dan ucapan terimakasih. Dalam memimpin kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan kelompok. Sehingga dapat dipahami dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan kepala sekolah melakukan pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan, pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, pemberian motivasi dan pemberian penghargaan; (2) faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan kelompok adalah: (a) diri pemimpin memiliki kepribadian, pengalaman masa lalu, serta harapan yang tinggi kepada seluruh personil sekolah untuk mengembangkan sekolah; (b) ciri atasan yang mengedepankan proses pelaksanaan tugas; (c) ciri bawahan yang menunjukkan semangat dan kemauan untuk berubah; (d) persyaratan tugas dengan memberi pengarahan mengenai kejelasan tugas; (e)

iklim organisasi dan kebijakan mampu membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah”.¹²

Penelitian yang dilakukan Octavia dan Savira juga menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian adalah guru dan tenaga kependidikan. Sementara subyek penelitian dalam studi yang penulis lakukan hanya guru saja, dan menggunakan pendekatan kualitatif.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Gusman dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam”. Hasil penelitiannya menunjukkan “gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, serta untuk melihat hubungan antara kedua variabel tersebut. Populasi sebanyak 98 guru dan sampel sebanyak 78 guru dengan menggunakan teknik random sampling. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner dalam bentuk skala Likert, skor variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah 0,886 dan skor variabel kinerja guru 1,017 yang berarti instrumen reliabel. Data dianalisis dengan menggunakan korelasi product moment, untuk gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru diperoleh nilai $r \text{ hitung} = 0,25 > = 0,220$, taraf signifikan 95%. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam”.¹³

¹² Lilis Suryani Octavia and Siti Ina Savira, “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan,” *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2017): 7, <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p7-14>.

¹³ Gusman, “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMP N Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam,” 293.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilaksanakan ini adalah terletak pada metode penelitian dan lokasi penelitian. Gusman meneliti dengan pendekatan kuantitatif dan melihat hubungannya, sementara penulis menggunakan pendekatan kualitatif untuk melihat peran dari gaya kepemimpinan. Lokasi penelitian Gusman adalah SMP, sementara penulis melaksanakan di MAN.

H. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut: BAB I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teoritis. Pada kajian teoritis ini penulis mengkaji sejumlah literatur yang berisikan tentang pengertian umum kepemimpinan kepala sekolah, gaya dan tipe kepemimpinan, tugas seorang pemimpin, fungsi dan sifat kepemimpinan, kinerja guru, faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru.

BAB III Metodologi Penelitian. Pada metodologi penelitian, peneliti akan menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, subyek dan obyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data. Melalui metode ini nantinya secara lebih rinci dapat menjelaskan langkah-langkah penelitian seperti dari mana saja data diperoleh, data apa saja yang dikumpulkan, kemudian data yang mana yang akan dianalisa.

BAB IV Hasil dan Pembahasan. Penulis akan mencantumkan hasil yang diperoleh dari proses penelitian dan akan dibahas sesuai hasil data yang telah

diperoleh terhadap gaya kepemimpinan kepala MAN 2 Langsa terhadap kinerja guru MAN 2 Langsa.

BAB V adalah Penutup. Penulis menyampaikan beberapa poin kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN 2 Langsa.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berdasarkan telaah dokumentasi diperoleh menyangkut dengan gambaran umum tentang MAN 2 Langsa, yang terletak di Kecamatan Langsa Barat, Kota Langsa, Propinsi Aceh, adalah sebagai berikut:

(1) Visi.

Visi dari MAN 2 Langsa yaitu: “Terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, religius, mandiri dan berwawasan dalam pemberdayaan syari’at Islam”.

(2) Misi

Misi MAN 2 Langsa adalah:

- (a) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kualitas profesional tenaga kependidikan sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan;
- (b) Mempersiapkan siswa/i agar dapat bersaing untuk mengembangkan potensi diri siswa/i sehingga mampu menghadapi tantangan globalisasi;
- (c) Meningkatkan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga dapat mengembangkan potensi akademik secara optimal yang dilandasi oleh iman dan taqwa.

Berikut ini diberikan identitas MAN 2 Kota Langsa dalam tabel 4.1. di bawah ini:

Tabel 4.1. Identitas MAN 2 Langsa

No	Profil	Keterangan
1	Nama Madrasah	MAN 2 Langsa
2	No. Statistik Madrasah	311110372008
3	Akreditasi Madrasah	B (Baik)
4	Alamat Madrasah	Jl. Islamic Centre No. 7. Desa. Paya Bujok Beuramo Kec. Langsa Barat. Kota Langsa. Propinsi Aceh. Telp. (0641) 424992
5	NPWP Madrasah	00.484.944-105.000
6	Nama Kepala Sekolah	Zainab M. Mukhtar, S.Pd.I
7	No Telp/Hp	(0641) 424992 / 081361356157
8	Kepemilikan Tanah	Pemerintah/Yayasan/Pribadi/Menyewa/Menumpang*) a. Status tanah: Sertifikat b. Luas tanah: 600 M ²

Sumber: Dok. MAN 2 Langsa

Tabel 4.2. Data Siswa MAN 2 Langsa

Tahun Ajaran	Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		Total	
	Jlh. Siswa	Jlh. Rombel						
2011/2012	197	6	210	7	150	5	557	18
2012/2013	212	7	184	7	200	7	596	21
2013/2014	253	7	209	7	178	7	640	21
2014/2015	224	7	226	7	198	7	648	21
2015/2016	190	7	224	7	216	7	630	21

Sumber: Dok. MAN 2 Langsa

Berikutnya adalah data mengenai sarana dan prasarana di MAN 2 Langsa terdiri dari 21 ruang kelas, di mana semuanya dalam kondisi baik. Memiliki satu

perpustakaan dalam kondisi baik. Dengan satu ruang laboratorium IPA dalam kondisi rusak. MAN 2 Langsa juga memiliki satu ruang laboratorium komputer dalam kondisi baik. Ruang lain adalah satu ruang pimpinan, satu ruang guru, satu ruang tata usaha, dan satu ruang unit kesehatan sekolah yang dalam kondisi baik.

Data pendidik di MAN 2 Langsa terdiri dari 2 orang guru Al-Qur'an Hadist, dua orang guru fiqih, tiga orang guru aqidah akhlak, satu guru sejarah kebudayaan Islam, satu guru PPKN, satu guru bahasa dan sastra Indonesia, dua guru sejarah nasional dan umum, tiga guru bahasa Arab, lima guru bahasa Inggris, tiga guru matematika, dua guru fisika, dua guru biologi, empat guru kimia, dua guru ekonomi, satu guru sosiologi, satu guru geografi, satu guru pendidikan seni, satu guru ilmu tafsir/ilmu hadist. Total seluruh guru di MAN 2 Langsa adalah 37 orang.

Tabel 4.3. Data Tenaga Kependidikan MAN 2 Langsa

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMA/MA	4
2	S-1	5
3	S-1 PNS	8
4	SMA/MA Non-PNS	4
5	S-1 Non-PNS	3

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan wawancara dengan kepala sekolah, staf tata usaha, dan guru yang mengajar di MAN 2 Langsa. Data yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

(1) Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah MAN 2 Langsa

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin tertinggi pada sekolah. Oleh karena itu cara kepemimpinan kepala sekolah juga akan banyak mempengaruhi segala unsur di sekolah, sehingga pelaksanaan pengajaran sekolah akan berjalan dengan lancar dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Terkait hal tersebut, berikut adalah hasil wawancara guru di MAN 2 Langsa tentang kepemimpinan kepala sekolah yang menjadi nilai penting pada suatu sekolah, peneliti menemukan beberapa gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu NH, diperoleh jawaban berikut:⁴⁸

“Kepemimpinannya sudah baik, Ibu kepala orangnya tegas, disiplin. Beliau akan sangat tegas dalam menindak yang salah, apalagi kalau tidak disiplin, tidak pandang bulu. Beliau juga sering menegur jika ada pegawainya yang salah, terutama jika ada yang terlambat, guru tidak masuk ruangan, dan lain-lain, jenis tegurannya juga berbeda-beda, kadang bisa dipanggil ke ruangan kepala sekolah, langsung ditelfon, atau ditegur dalam rapat.”

Dapat dipahami bahwa, kepala MAN 2 Langsa dipandang sebagai sosok yang tegas, disiplin, dan berani. Terutama terhadap perilaku atau tindakan bawahannya yang menyimpang. Beliau tidak menunggu waktu yang lama

⁴⁸ Nur Hajarrah, “Wawancara” (2017).

untuk mengambil sikap dan bertindak. Tentu tujuannya agar perilaku tersebut tidak terulang kembali.

“Namun, saya belum puas, kalau ditanya kepuasan semua orang belum puas, keinginan saya itu, berilah kebebasan kepada WaKa seperti saya ini. Kasih kebebasan sesuai job nya masing-masing, misalnya lagi Humas biar dia yang cari anak-anak yang berprestasi kemudian publikasikan agar bakatnya tersalurkan, kemudian Kesiswaan kasih kebebasan untuk memantau anak-anak, dan bagian sarana dia harus bisa meng-handle sarana dan prasarana yang dibutuhkan disini, harapan saya setiap bagian biar menjalankan bagiannya dengan sesuai”

Meskipun demikian, kepala sekolah juga dinilai membatasi kebijakan di sekolah, dan hal ini mengganggu fokus kerja bidang wakil kepala sekolah. Ada kondisi terkekang, tidak diberi kepercayaan yang penuh dirasakan oleh para wakil kepala sekolah. Seyogyanya kepala sekolah dapat mempercayai mereka selaku orang kedua di sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah secara sepihak mengambil suatu keputusan, akan tetapi kepala sekolah sangat tegas dan sangat disiplin dalam menindak bawahannya yang salah, teguran juga dilakukan secara langsung dan cepat. Hal itu dilakukan agar tidak berlarut-larut dalam kesalahan dan dengan tujuan dapat lebih memperbaiki kinerjanya.

Dalam hal memberikan dukungan, hasil wawancara diperoleh informasi sebagai berikut:

“Cara memotivasinya, kalau ada guru-guru di sini, misalnya seperti pembuatan perangkat dan pembelajaran”

Jadi, salah satu bentuk motivasi yang diberikan adalah saat guru-guru membuat perangkat ajar dan pembelajaran, diberikan keleluasaan waktu pengerjaan, namun harus selesai.

“Ibu kepala sekolah juga sering datang cepat untuk mengawasi pegawainya yang datang terlambat”.

Kepala sekolah sebagai pemimpin lebih sering hadir tepat waktu, sikap ini dapat menjadi contoh terhadap bawahan, agar selalu menjaga kedisiplinan bekerja baik dari segi waktu ataupun tanggung jawab.

Kemudian dilanjutkan dengan wawancara bersama Bapak NI.⁴⁹ Beliau mengatakan:

“Kepemimpinan Ibu kepala itu fleksibel dan tegas. Fleksibel itu maksudnya kepala sekolah bisa melihat situasi dan kondisi bawahannya, adakalanya memang harus keras, tegas dan serius, dan adakalanya harus bercanda”.

Menurut Bapak NI, kepala sekolah merupakan sosok yang tegas namun fleksibel, Beliau dapat menyesuaikan situasi dan kondisi bawahannya. Dalam menghadapi masalah di lapangan, beliau sangat memahami akar masalah, dan bukan sosok yang kaku, sebab sesekali kepala sekolah masih bercanda dengan bawahannya.

“Cara memotivasinya, kalau ada guru-guru yang berprestasi kita beri penghargaan, kalo tidak berupa benda ya berupa pujian, atau ada penilaiannya juga. Kalau ada guru yang kurang berprestasi juga kita beri bimbingan.”

Kepala sekolah juga memberikan dukungan kepada bawahannya terutama pihak-pihak yang berprestasi berikan penghargaan baik secara verbal ataupun nonverbal. Khusus pada guru yang kurang berprestasi, lebih lanjut diberikan bimbingan.

⁴⁹ Nazzarul Islamuddin, “Wawancara” (Langsa, 2017).

“Selain itu kepala sekolah harus bersikap terbuka kepada semua, ibu terbuka juga kalau diberi saran atau masukan, misalnya dari saya selaku kepala TU”

Dari jawaban Bapak NI, diketahui bahwa kepala sekolah dapat menerima berbagai aspirasi dari bawahannya, dan tentunya sikap ini sangat terpuji. Sebab pasti semua dilakukan untuk kemajuan sekolah.

Dari jawaban-jawaban partisipan, dapat dijelaskan bahwa, beberapa tanda-tanda yang dilakukan kepala sekolah dan itu sudah menjadi kebiasaan yang dikenal oleh bawahannya, seperti bersikap tegas, penuh tanggung jawab, disiplin waktu dan kerja, menindak perilaku yang menyimpang, terbuka menerima saran, kritik, dan masukan dari bawahan, dan bersikap fleksibel dalam berbagai kondisi yang dihadapi.

Semua hal di atas menggambarkan bahwa kepala sekolah MAN 2 Langsa telah memiliki gaya kepemimpinan demokratis. Kekuatan kepemimpinan demokratis bukan terletak pada respon atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru pada partisipatif dari setiap kelompok.

(2) Gambaran Kinerja Guru di MAN 2 Langsa

Pada instansi pendidikan, selain kepala sekolah, guru juga memiliki peran penting di dalamnya. Jika kepala sekolah lebih berfungsi dalam hal manajerial, maka guru lebih mendominasi pada aspek pembelajaran. Kualitas seorang guru akan sangat menentukan hasil dari pendidikan, karena guru merupakan pihak yang berhubungan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan atau

pembelajaran di sekolah, yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian hasil belajar, dan pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh kepala sekolah MAN 2 Langsa tentang kinerja guru-gurunya, beliau mengatakan:⁵⁰

“Sebagai kepala sekolah, saya merasa sangat puas dengan kinerja para guru di sekolah ini. Mereka telah menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pendidikan dan perkembangan siswa. Kinerja mereka tidak hanya terlihat dari aspek akademis, tetapi juga dalam mendukung pengembangan karakter dan kegiatan ekstrakurikuler. Yang namanya kepuasan itu relatif, misalnya, saya tuh puas karena banyak prestasi yang dibawa guru-guru ini apabila bawa anak-anak keluar untuk tanding. Seperti piala ini, malah yang setinggi itu juga ada di sini, berarti mereka sudah berhasil mengharumkan sekolah ini, ya kepuasan itulah, tetap kita merasa puas dengan prestasi itu”.

Dari jawaban tersebut diketahui bahwa, kepala sekolah merasa sangat puas dengan kinerja guru-guru di MAN 2 Langsa, terutama para guru telah mampu mengukir prestasi melalui siswa-siswa mereka. Berbagai kejuaraan atau lomba tingkat lokal maupun regional telah diraih oleh siswa MAN 2 Langsa. Bukti itu terlihat dari banyaknya trofi atau piala.

“Ada beberapa faktor yang membuat saya merasa puas. Pertama, mereka memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Mereka tidak hanya mengajar sesuai kurikulum, tetapi juga berusaha membantu setiap siswa mencapai potensi maksimalnya. Kedua, kolaborasi di antara guru-guru sangat baik. Mereka saling mendukung dan berbagi ide untuk meningkatkan kualitas pembelajaran”.

⁵⁰ Zaenab M Mukhtar, “Wawancara” (2017).

Faktor-faktor kepuasan kepala sekolah terhadap kinerja guru MAN 2 Langsa adalah (1) guru memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya; (2) guru tidak hanya sekadar mengajar namun juga membimbing siswa sesuai dengan bakat siswa; (3) kerjasama antar guru juga sangat baik.

“Menurut saya, kinerja guru tidak hanya dilihat dari hasil ujian, meskipun itu juga penting. Namun, saya lebih menilai dari seberapa baik mereka dapat mengidentifikasi kebutuhan siswa dan memberikan pendekatan pembelajaran yang sesuai. Selain itu, partisipasi mereka dalam pelatihan dan pengembangan diri juga menjadi tolok ukur keberhasilan”.

Kepala sekolah menilai indikator kinerja guru tidak hanya dari hasil ujian siswa saja, namun seberapa baik guru mengenal dan mengetahui kebutuhan siswa, juga guru mampu memilih strategi mengajar yang tepat untuk siswa. Termasuk kemauan guru untuk terlibat dalam kegiatan peningkatan atau pengembangan diri melalui pelatihan-pelatihan guru.

Keahlian serta pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru akan dapat membuat perencanaan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan dari peserta didik, sehingga perencanaan yang sesuai akan menentukan keberhasilan dari pembelajaran.

(3) Dampak Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Langsa

Pada tahap ini guru mampu membuat bangga pihak sekolah atas keberhasilannya mendidik siswa sehingga mampu meraih juara dan mampu mengalahkan sekolah-sekolah lain.

- a) Partisipasi dan Keterlibatan Guru. Kepemimpinan demokratis mendorong partisipasi aktif dan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan. Para guru merasa memiliki peran dalam pembentukan kebijakan sekolah, kurikulum, dan strategi pengajaran. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan.
- b) Kreativitas dan Inovasi. Dengan memberikan ruang untuk berpendapat dan berbagi ide, kepemimpinan demokratis membuka pintu bagi kreativitas dan inovasi di antara guru. Mereka merasa dihargai atas ide-ide mereka, yang dapat meningkatkan metode pengajaran dan pendekatan pembelajaran.
- c) Tim Kerja yang Efektif. Kepemimpinan demokratis mempromosikan kerja sama dan kolaborasi di antara guru. Tim kerja yang efektif dapat terbentuk karena setiap anggota tim merasa dihargai dan diberdayakan. Kolaborasi ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan sekolah.
- d) Motivasi dan Kepuasan Kerja. Guru yang merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan memiliki pengaruh pada arah sekolah cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan profesional.
- e) Adaptabilitas Terhadap Perubahan. Kepemimpinan demokratis dapat menciptakan lingkungan yang lebih adaptif terhadap perubahan. Guru lebih mungkin membuka diri terhadap perubahan dalam kurikulum, metode pengajaran, dan teknologi karena mereka merasa terlibat dalam proses perencanaan dan implementasi.

f) Pengelolaan Konflik yang Konstruktif. Kepala sekolah demokratis cenderung memperlakukan konflik sebagai peluang untuk pertumbuhan dan perbaikan. Mereka mendorong diskusi terbuka dan solusi bersama, yang dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik dan memperkuat hubungan antar anggota staf.

Dengan demikian, kepemimpinan demokratis dapat menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung pertumbuhan, kreativitas, dan kinerja tinggi dari para guru.

B. Pembahasan

Sebagai kepala atau pemimpin sekolah pasti memerlukan sikap tegas, hal ini akan mempengaruhi perilaku bawahan. Ketegasan atau kemampuan dalam mengambil keputusan atau memecahkan masalah secara cakap dan tepat juga merupakan hal yang sangat diperlukan oleh seorang pemimpin.

Kepemimpinan dalam pendidikan menjadi kunci dalam pelaksanaan pendidikan yang efektif. pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat oleh kepala sekolah akan mampu membawa sekolah ke arah peningkatan kualitas dan pelayanan pembelajaran.⁵¹

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan menterjemahkan keinginan-keinginan para anggota atau pengikut yang menekankan pada tujuan dan sasaran organisasi melalui kegiatan memberi motivasi, memelihara hubungan

⁵¹ Octavia and Savira, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan," 7.

kerjasama yang baik dengan anggota dan memberi dukungan pada kelompok-kelompok tertentu di luar organisasi dan di dalam organisasi.⁵²

Dengan demikian, kepemimpinan demokratis tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga memotivasi dan memberdayakan para guru untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan sekolah. Dampak ini dapat membawa perubahan positif dalam kualitas pendidikan dan pengembangan siswa.

Kepemimpinan yang diterapkan memainkan peran krusial dalam kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal yang sama berlaku dalam konteks kepemimpinan di sekolah, di mana gaya atau pola kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah memiliki dampak signifikan pada penentuan kebijakan dan arah pendidikan.⁵³

Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan memberdayakan potensi yang ada dalam organisasi, termasuk melibatkan beberapa program, pembelajaran, pengembangan kurikulum, proses, evaluasi, manajemen sumber daya manusia, ekstrakurikuler, fasilitas, pelayanan kepada siswa dan orang tuanya, serta menjalin hubungan dengan masyarakat.

Kinerja guru yang semakin meningkat tersebut dapat dilihat dari proses belajar mengajar yang efektif dan berjalan dengan lancar yang tidak lain merupakan salah satu indikator kinerja guru dalam hal pembuatan RPP sampai tahap hubungan antar pribadi. Kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif

⁵² Harpin Syah and Ade Satria, "Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Guru SMK Negeri 3 Muara Bungo," *Jurnal Politik Dan Pemerintahan Daerah* 2, no. 2 (2021): 83, <https://doi.org/10.36355/jppd.v2i2.20>.

⁵³ Pratama, Giatman, and Ernawati, "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan: Studi Literatur," 628.

apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dengan tegas memberikan sanksi kepada guru yang tidak disiplin dalam mengajar. Apalagi ditambah dengan adanya guru yang sudah tersertifikasi tentu kinerjanya harus dapat dilihat perbedaannya.⁵⁴

Kepemimpinan demokratis memfasilitasi komunikasi dua arah yang memperkuat pemahaman kepala sekolah tentang kebutuhan dan harapan para guru. Ini memungkinkan kepala sekolah untuk menyediakan dukungan yang lebih baik, seperti pelatihan yang sesuai, sumber daya, atau pembinaan, yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru.

⁵⁴ Hidayanti, "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 3 Pelahari," 31.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yang pertama adalah bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah MAN 2 Langsa adalah gaya kepemimpinan demokratis. Kinerja guru juga diukur dengan beberapa indikator, pertama keberhasilan dari ujian siswa, kedua kemampuan guru mengenal dan mengetahui kebutuhan siswa, ketiga guru mampu memilih strategi mengajar yang tepat untuk siswa, dan keempat partisipasi guru dalam kegiatan peningkatan atau pengembangan diri melalui pelatihan-pelatihan guru.

B. Saran

Dari kesimpulan penelitian ini ada beberapa saran penelitian yang diberikan, tentunya untuk memperbaiki kekurangan dari penelitian ini, yaitu:

- 1) Kepala sekolah dapat terus menerapkan pendekatan kepemimpinan demokratis dengan konsisten. Konsistensi dalam memberdayakan guru-guru dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan akan memperkuat budaya partisipatif.
- 2) Dukungan terhadap peningkatan guru perlu dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru.
- 3) Peneliti berikutnya dapat mengidentifikasi variabel lain yang belum diteliti dalam riset ini.