

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS GURU
DI MTsN 6 ACEH TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**QURATA NAJWA
NIM. 210206028**

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2025 M / 1446 H**

LEMBAR PENGESAHAN
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS GURU DI MTsN 6 ACEH TIMUR

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

QURATA NAJWA

NIM. 210206028

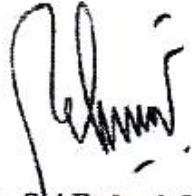
Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui Oleh:

جامعة الرانيري

Pembimbing Skripsi

Diketahui oleh:
Kepala Prodi Manajemen
Pendidikan Islam


Dr. Sri Rahmi, M.A.
NIP. 197704162007102001


Dr. Safrizadi, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 198010052010031001

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS GURU DI MTsN 6 ACEH TIMUR**

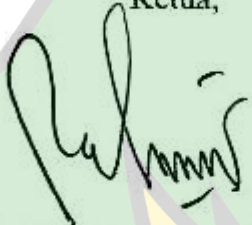
SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/ Tanggal : Kamis, 14 agustus 2025

Munaqasyah Panitia Ujian Skripsi

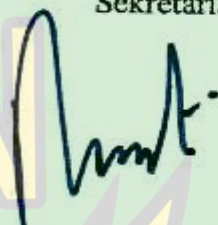
Ketua,



(Dr. Sri Rahmi, M.A.)

NIP.197704162007102001

Sekretaris,



(Nelliraharti, S.Pd.I., M.Pd.)

NIP.198112052023212021

Penguji I,



(Dr. Mumtazul Fikri, MA)

NIP.198205302009011007

Penguji II,



(Dr. Hazrullah, M.Pd.)

NIP.197907012007101002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh



Prof. Safrul Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D

NIP.197501021997031003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

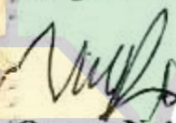
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Qurata Najwa
NIM : 210206028
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul **“Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Guru di MTsN 6 Aceh Timur”** adalah benar karya asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sebagai sumbernya. Apabila terdapat kesalahan an kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya



Banda Aceh, 24 April 2025
Yang membuat Pernyataan


Qurata Najwa
NIM. 1210206028

ABSTRAK

Nama : Qurata Najwa
NIM : 210206028
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul : Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Guru di MTsN 6 Aceh Timur
Tebal Skripsi :
Pembimbing : Dr. Sri Rahmi, M.A.
Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Produktivitas,

Dalam dunia pendidikan, produktivitas guru merupakan acuan yang paling penting untuk diperhatikan demi mendapatkan pendidikan yang optimal. Hal tersebut menjadi titik fokus utama bagi para Kepala disetiap madrasah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kurangnya apresiasi dan motivasi yang diberikan oleh Kepala Madrasah mengakibatkan produktivitas guru di MTsN 6 Aceh Timur belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan, strategi yang digunakan oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan produktivitas guru di MTsN 6 Aceh Timur. Adapun penelitian ini berjenis kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek pada penelitian ini berjumlah tiga orang yang terdiri dari Kepala Madrasah, Wakil Kepala Kurikulum, serta Guru Mata Pelajaran Bahasa Arab. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan teknik miles dan huberman yang terdiri dari reduksi data, display data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Madrasah MTsN 6 Aceh Timur menggunakan 3 jenis gaya kepemimpinan, diantaranya kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan transaksional. Adapun strategi yang digunakan dalam meningkatkan produktivitas guru yaitu dengan cara menerapkan kepemimpinan yang bersifat adaptif, partisipatif, dan kolaboratif. Sedangkan hambatan yang dihadapi oleh Kepala Madrasah dalam peningkatan produktivitas guru yaitu adanya guru yang berusia senja, terdapat perbedaan status antara pegawai dan honorer, rendahnya kehadiran siswa dilekas, kesalahpahaman dan keterbatasan waktu, serta keterbatasan guru dalam penguasaan teknologi.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT sang maha segalanya, atas seluruh curahan rahmat hidayahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Guru di MTsN 6 Aceh Timur”** ini tepat waktunya. Shalawat dan salam tidak lupa kita sanjungkan kepada nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam yang penuh kegelapan ke alam yang penuh ilmu pengetahuan seperti penulis rasakan pada saat ini. Adapun penulis Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar sarjana Pendidikan pada program manajemen Pendidikan islam fakultas tarbiyah dan keguruan uin ar-raniry Banda Aceh.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk ini penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr.Mujiburrahman, M. Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Prof safrul muluk, S. Ag., M.A., M.Ed., ph.D., Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Ibu Dr. Sri Rahmi, M.A. selaku dosen pembimbing yang dengan tulus dan ikhlas dan penuh kesabaran yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berharga dari awal penyusunan proposal hingga tugas akhir skripsi ini kepada penulis.
4. Prof. Dr.Mujiburrahman, M. Ag., selaku dosen wali yang selama lebih 3 tahun ini telah mendidik penulis.
5. Bapak Drs. Ismail Idris. Selaku kepala madrasah MTsN 6 Aceh Timur, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di madrasah tersebut.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namun turut berperan dalam kelancaran penulisa skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik serta saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak guna perbaikan masa yang akan datang. Penulis juga berharap penulisan skripsi ini bermanfaat bagi diri sendiri maupun pihak lain.

Banda Aceh, 24 April 2025
Penulis

Qurata Najwa
1210206028



LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji dan syukur kepada Allah SWT Alhamdulillahilalamin saya ucapkan atas dukungan dan doa dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya untuk selesainya skripsi ini, yang merupakan rangkaian dari tugas akhir yang harus diselesaikan untuk mendapatkan gelar sarjana Pendidikan. Oleh karena itu dengan rasa syukur dan Bahagia saya persembahkan dan terimakasih kepada:

1. Cinta pertama dan panutan bagi penulis, ayahanda tercinta Ismail yang telah rela mengucurkan keringatnya untuk Pendidikan putrinya. Yang tidak pernah Lelah dalam memberikan semangat dan motivasi dan memberikan dukungan penuh kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
2. Bidadari tanpa sayap, ibunda tercinta Ika Rifia Ningrum yang tidak pernah berhenti mendoakan, memberi nasihat, semangat dan kasih sayang yang mendukung penulis baik dari moral maupun material sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Kepada keluarga besar lainnya, kakak dan adik-adik Yuriska Andari Putri, Anastasya Humaira, Filza Alifia, Adinda zafira, Ashraf Zahirul Ubaid yang selalu memberikan semangat kepada penulis dan pertolongan saat penulis kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini dikarenakan untuk print skripsi ini sampai selesai.
4. Diri penulis sendiri, yang telah mampu bertahan dalam kondisi apapun untuk meraih gelar sarjana tersebut.
5. Sahabat seperjuangan Cut Fitriyani Tarmizi, Jahratun Nisa dan Raudhaturrahima yang selalu memberikan dorongan dan dukungan serta melihat betapa stressnya penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga meluangkan waktu untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Sahabatku, Zahara, Aurin Ivena, yang telah menghibur penulis dan memberikan motivasi dan semangat ketika penulis dilanda kemalasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

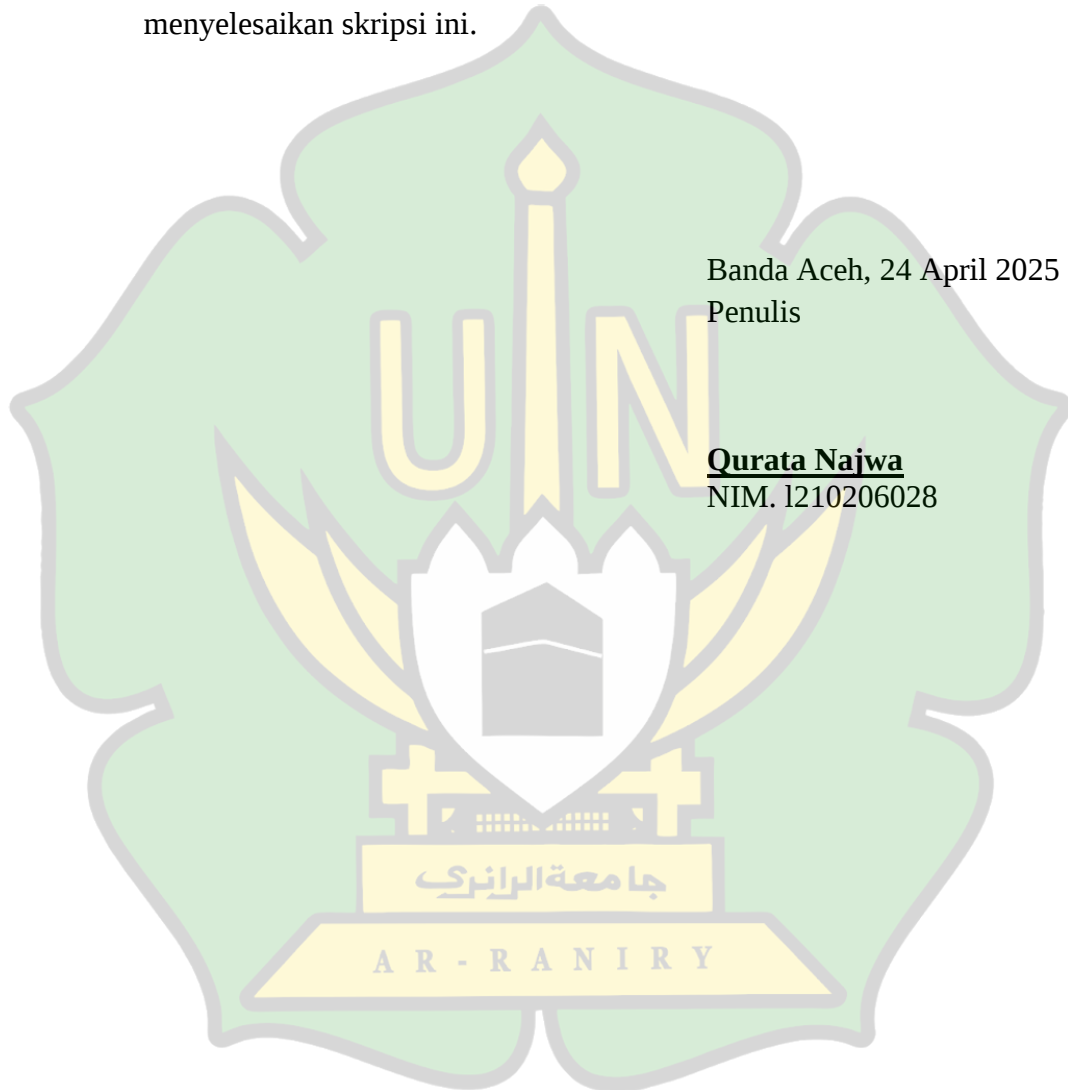
7. Teman – teman program studi Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2021 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu , yang telah setia menjadi teman seperjuangan.
8. Terimakasih juga penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu penulis dan memberikan saran yang membangun untuk menyelesaikan skripsi ini.

Banda Aceh, 24 April 2025

Penulis

Qurata Najwa

NIM. 1210206028



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN	ix

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
E. Definisi Operasional.....	5
F. Kajian Terdahulu yang Relevan.....	6
G. Sistematika Penulisan	9

BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah	11
1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	11
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	14
3. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	16
B. Produktivitas Guru	18
1. Pengertian Produktivitas Guru	18
2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Guru.....	20
C. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Guru	22

BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	25
B. Lokasi penelitian	25
C. Subjek Penelitian.....	26
D. Kehadiran peneliti	26
E. Data dan sumber data	27
F. Teknik pengumpulan data	27
G. Teknik Analisis Data.....	28
H. Uji Keabsahan Data.....	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian	32

B. Hasil Penelitian	34
C. Pembahasan.....	81
BAB V PENUTUP.....	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN	92



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran sentral dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Madrasah memiliki tanggung jawab dalam menghasilkan lulusan yang tidak hanya kompeten dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, namun juga harus memiliki karakter religius yang kuat. Dalam hal ini, guru sebagai ujung tombak pendidikan memiliki peran yang sangat krusial dalam mencapai tujuan tersebut.

Produktivitas guru menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur kualitas pendidikan di sebuah madrasah. Dengan adanya produktivitas, maka guru akan dengan mudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi siswa di madrasah. Namun pada hakikatnya produktivitas guru masih menjadi tantangan tersendiri bagi banyak madrasah di Indonesia.

Secara umum terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas guru di madrasah, diantaranya motivasi kerja, kompetensi profesional, lingkungan kerja, serta kepemimpinan kepala madrasah.¹ Untuk meningkatkan produktivitas guru, madrasah membutuhkan kepemimpinan yang efektif dari Kepala Madrasah.

Kepemimpinan Kepala Madrasah memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk meningkatkan

¹ Tri Fatimah and others, 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi dan Menghambat Kinerja Guru (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan)', *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 2.2 (2023)

produktivitasnya. Kepala Madrasah yang efektif mampu menginspirasi, mengarahkan, dan memberdayakan guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan semangat kerja guru dan menghambat peningkatan produktivitas mereka di madrasah.

Berdasarkan kenyataan yang peneliti temukan di lapangan, bahwa kurangnya apresiasi yang diberikan oleh Kepala Madrasah terhadap guru di MTsN 6 Aceh Timur yang disebabkan kurangnya dana dan waktu kepala madrasah dalam memberikan apresiasi dikarenakan kesibukan-kesibukan yang berkaitan dengan madrasah. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya semangat guru dalam meningkatkan produktivitasnya dalam proses belajar mengajar. Hal ini juga mengakibatkan produktivitas guru di madrasah sehingga kualitas pembelajaran di MTsN 6 Aceh Timur belum optimal.²

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan Kepala MTsN 6 Aceh Timur dalam menjalankan perannya secara optimal untuk meningkatkan produktivitas guru. Disamping itu, penelitian ini juga dapat menjadi ilmu tambahan bagi seluruh Kepala Madrasah khususnya di Indonesia dalam menjalankan tugasnya sebagai *Motivator*, *Innovator*, dan *Leader* dengan baik agar mutu pendidikan di madrasah dapat sesuai dengan standar yang diharapkan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan produktivitas guru di MTsN 6 Aceh Timur?

² Hasil Observasi Awal di MTsN 6 Aceh Timur Pada tanggal 10 November 2024

2. Bagaimana strategi yang digunakan Kepala Madrasah dalam meningkatkan produktivitas guru di MTsN 6 Aceh Timur?
3. Apasaja faktor penghambat Kepala Madrasah dalam meningkatkan produktivitas guru di MTsN 6 Aceh Timur?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan gaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan produktivitas guru di MTsN 6 Aceh Timur?
2. Untuk mengetahui strategi yang digunakan Kepala Madrasah dalam meningkatkan produktivitas guru di MTsN 6 Aceh Timur?
3. Untuk mengetahui faktor penghambat Kepala Madrasah dalam meningkatkan produktivitas guru di MTsN 6 Aceh Timur?

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi para pembaca khususnya bagi Kepala Madrasah MTsN 6 Aceh Timur dalam meningkatkan produktivitas guru di madrasah. untuk didalami dan dicermati lebih lanjut mengenai kepemimpinan Kepala Madrasah agar terus menerus dapat dievaluasi dengan baik, sebagai upaya melakukan perbaikan dalam meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di Madrasah tersebut.

2. Secara Praktis

a. Bagi Kepala MTsN 6 Aceh Timur

Penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai gaya kepemimpinan efektif serta membantu kepala madrasah dalam menerapkan strategi yang lebih baik dalam mengelola dan memotivasi guru. Disamping itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar perancangan program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru, agar dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

b. Bagi Guru MTsN 6 Aceh Timur

Penelitian ini dapat memberikan motivasi tambahan bagi guru dengan menunjukkan kepemimpinan kepala madrasah dapat berdampak positif terhadap produktivitas mereka. Hasil penelitian ini juga dapat membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana guru merasa dihargai dan didukung oleh kepala madrasah dalam menjalankan tugas mereka di madrasah tersebut.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis bagi penulis yang berupa pengembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan pada bidang studi Manajemen kepemimpinan. Selain itu, penulis juga akan mendapat manfaat dari kontribusi penelitian ini terhadap kemajuan pendidikan melalui kepemimpinan efektif yang dilaksanakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas guru di madrasah tersebut.

E. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kekeliruan dalam penelitian ini, peneliti akan menjabarkan beberapa indikator yang akan digunakan sebagai kisi-kisi peneliti dalam membuat instrumen sebagai berikut:

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Disamping itu kepemimpinan meliputi tindakan memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan tertentu.³

b. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala Madrasah merupakan seorang guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu madrasah. sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah bertanggung jawab untuk membimbing, mengelola, dan mengawasi seluruh kegiatan di madrasah.⁴

c. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan kemampuan seseorang, system, atau perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Produktivitas dapat mengukur seberapa baik suatu organisasi dapat mengubah input menjadi output yang diinginkan.⁵

³ Pawana Nur Indah and Sudiyarto, 'Kepemimpinan (Teori Dan Praktis)', 2018, p. 131.

⁴ . Murni, 'Peran Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin Pendidikan', *Inspiratif Pendidikan*, 2022, p. 378

⁵ Tri Hernawati, *Produktivitas Industri dan Sistem Pengukuran*

d. Pengertian Guru

Guru merupakan seorang tenaga pengajar profesional yang memiliki peran penting dalam proses belajar mengajar yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di madrasah.⁶

F. Kajian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan kajian terdahulu yang relevan, penulis menemukan beberapa kajian yang terkait dan telah peneliti rumuskan sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Johan Wahyu dan Fibrian Miftahus Sa'adah mengemukakan bahwa, peran kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru melalui model kepemimpinan *momong*, *among*, dan *ngemong*, sehingga guru di madrasah dan TPA Ali Adam termotivasi untuk mengikuti berbagai kegiatan dan pelatihan baik di dalam maupun di luar madrasah yang dapat menunjang produktivitas kerja guru di madrasah tersebut.⁷

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Sonedi dkk, menjelaskan bahwa kepala madrasah di MTsN 1 Model Palangka Raya memiliki tipe kepemimpinan demokratis dan sangat berperan menjalankan kepemimpinannya sebagai educator, manager, supervisor, leader, dan motivator dalam meningkatkan kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran di kelas, dan selalu memberdayakan sumberdaya manusia dalam pengambilan keputusan. Kinerja

⁶ Buchari Agustini, Peran Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran, *Jurnal Ilmiah Iqra*, 12 , 2018

⁷ Johan; Fibrian, Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru di Madrasah dan TPA Ali Adam Coper Ponorogo, *Journal Education and Government Wijayata*, Vol.2, No.3, 2024

guru di MTsN 1 Model Palangka Raya ini sudah dalam kategori baik sekali. Guru sudah disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kemudian, dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah sudah mengikutsertakan guru setiap adanya pelatihan-pelatihan yang diadakan baik di dalam maupun di luar madrasah.⁸

Penelitian ketiga yang dikemukakan oleh Abdi Setiawan dkk, menjelaskan bahwa kepala madrasah di MIS Asy Syarifiyah Kecamatan Cikampek Kabupaten Karawang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan telah melakukan perannya sebagai pemimpin madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan membuat perencanaan dan pelaksanaan melalui pembinaan dan pengembangan. Sehingga antara gaya kepemimpinan dan perencanaan maupun pelaksanaan kepala madrasah memiliki hubungan sebab akibat yang menjadikan guru sebagai pendidik profesional untuk mewujudkan tujuan madrasah yang lebih baik.⁹

Penelitian keempat yang dikemukakan oleh Yusnidar menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen kerja melalui pemberdayaan guru binaan sesuai bidangnya, evaluasi supervise kelas dan pembinaan rutin internal madrasah, dan memberikan reward kepada guru berprestasi. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja melalui pembinaan profesional kerja, mengevaluasi program belajar guru, kesepakatan kerja melalui kedisiplinan waktu, serta kerjasama internal dengan kepala madrasah dan guru binaan. Adapun hambatan yang dialami kepala

⁸ Sonedi, Tutut Sholihah, Dhasbi, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Anterior Jurnal*, 2018

⁹ Abdi Setiawan, Tajudin Noor, and Sayan Suryana, 'Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, Vol.6, No.1, 2021

madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu adanya keterbatasan waktu dalam melaksanakan supervise kelas, pembinaan profesional guru dan evaluasi PBM guru, serta alokasi dana yang terbatas pada MAN Model Banda Aceh.¹⁰

Penelitian kelima yang dikemukakan oleh Firdiansyah Alhabsyi dkk, menjelaskan bahwa peran kepala sekola dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 12 Palu yaitu sebagai educator, manager, administrator, supervisor, pemimpin, innovator, dan sebagai motivator. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru disekolah tersebut yaitu memotivasi guru, meningkatkan kedisiplinan guru, menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kompetensi guru, serta meningkatkan kompetensi akademik. Disamping itu terdapat beberapa faktor pendukung yaitu, kepala sekolah memahami perannya sebagaimana mestinya, sarana prasarana yang memadai, guru SDN 12 Palu memiliki integritas dan profesionalisme dalam proses pembelajaran dan adanya kerjasama yang harmonis. Adapun faktor penghambatnya yaitu, kurangnya waktu yang tersedia dan adanya hal-hal yang bertabrakan dengan tugas-tugas guru.¹¹

Berdasarkan kelima kajian terdahulu yang relevan diatas, peneliti memutuskan bahwa belum ada yang sama persis dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini. Adapun perbedaan dari kelima penelitian yang disebutkan diatas dengan penelitian ini adalah, belum ada penelitian yang berfokus pada apresiasi yang diberikan kepala madrasah terhadap guru, dan penelitian yang berlokasi di

¹⁰ Yusnidar, Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MAN Model Banda Aceh, *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, Vol. XIV, No.2, 2014

¹¹ Firdiansyah Alhabsyi, Sagaf S. Pettalongi, dan Wandu, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)*, Vol.1, No.1 (2022).

MTs baik negeri maupun swasta masih sangat sedikit, sehingga peneliti menganggap bahwa penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Guru di MTsN 6 Aceh Timur” ini perlu dilanjutkan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca dalam melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka serta pedoman penulisan. Adapun sitem penulisan tersebut sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, pada bab ini berisi latar belakang masalah dari penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian secara teoritis dan praktis, definisi operasional, kajian terdahulu yang relevan, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORI, pada bab ini akan berisi dasar-dasar teori serta indikator yang akan peneliti gunakan sebagai pedoman dalam memecahkan masalah yang terjadi di lapangan.

BAB III METODE PENELITIAN, dalam bab ini penulis memaparkan tentang jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini, penjelasan lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrument pengumpulan data, analisis data, dan uji keabsahan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN, pada bab ini peneliti mengemukakan gambaran dari hasil penelitian serta pembahasannya sesuai dengan data yang peneliti dapatkan di lapangan.

BAB V PENUTUP, pada bab ini akan berisi kesimpulan dan saran-saran yang bermanfaat bagi peneliti, pihak madrasah, maupun pihak pembaca.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepemimpinan

Kata kepemimpinan memiliki arti yang sangat beragam. Secara etimologis “kepemimpinan” berasal dari kata “pimpin” yang berarti mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, menunjukkan, atau memengaruhi.¹² Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata “kepemimpinan” diartikan sebagai perihal pemimpin atau cara seseorang memimpin. Secara istilah “kepemimpinan” merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, menginspirasi, dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan melibatkan komunikasi yang efektif, empati, serta kemampuan untuk membuat suatu keputusan yang bijaksana.¹³

Beberapa para ahli telah mengemukakan pendapat mereka mengenai kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

- a. Northouse dalam Imam Junaris mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seseorang dapat memengaruhi kelompok, untuk mencapai tujuan umum. Kepemimpinan seseorang tidak dikatakan efektif jika dalam setiap proses mempengaruhi kelompok dimaksudkan untuk mencapai tujuan pribadi atau kelompok tertentu.¹⁴

¹² Fajar Puji Lestari, ‘Konsep Umum Tentang Kepemimpinan’, *Cakrawala Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, Vol.6. No.2, 2022

¹³ <https://ppmschool.ac.id/kepemimpinan> Diakses pada tanggal 05 Februari 2025

¹⁴ Imam Junaris, *Kepemimpinan Kepala Madrasah: Sebuah Paradigma*, (Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, 2023), p.7

- b. Menurut George Terry, kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja dengan suka rela untuk mencapai tujuan kelompok.¹⁵
- c. Wahjosumidjo dalam Rohmat mengemukakan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan individu dalam mempengaruhi perilaku orang lain untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka merumuskan dan pencapaian tujuan organisasi dalam situasi tertentu.¹⁶
- d. Ordway Tead mengemukakan bahwa, *“leadership is the activity of influencing people to cooperate toward some goal which come to find desirable”* (Kepemimpinan merupakan aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan).¹⁷

Berdasarkan dari beberapa uraian definisi diatas dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan upaya seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, membina, dan sikap dorongan lainnya terhadap orang lain untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan bersama.

b. Pengertian Kepala Madrasah

Kata “kepala madrasah” merupakan dua kata yang berasal dari “kepala” dan “madrasah” yang memiliki arti sebagai seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan

¹⁵ Lestari, ‘Konsep Umum Tentang Kepemimpinan’...

¹⁶ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*, (Purwokerto: STAIN Press, 2010), p.42

¹⁷ Mu’ah, Dkk, *Kepemimpinan*, (Jakarta:Rajawali Press, 2019), p. 16

mutu madrasah. disamping itu, kepala madrasah juga didefinisikan sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan madrasah dari waktu ke waktu. Kepala madrasah merupakan seorang pemimpin pendidikan yang memiliki peran besar dalam mengembangkan mutu pendidikan. Ia juga bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan yang ada di madrasah.¹⁸

c. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut Hanim dan Wazir kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang mendorong untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran suatu madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan kemampuan untuk menggerakkan tenaga kependidikan, sehingga tujuan Pendidikan yang telah di terapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan kepala madrasah juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk mewujudkan visi, misi , tujuan dan sasaran madrasah melalui program - program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Keberhasilan kepala madrasah menunjukkan bahwa kepala madrasah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah. bahkan lebih jauh tersebut menyimpulkan bahwa keberhasilan kepala madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah. Beberapa diantara kepala madrasah dilukiskan sebagai orang yang sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala madrasah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi madrasah mereka.

¹⁸ Nur Maulida dan Beny Sintari Utu, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Mts Miftahul Ulum Cermenan Jombang', *Jurnal Studi Kemahasiswaan*, Vol.1, No.1 (2021)

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Pengertian gaya kepemimpinan Kepala Madrasah

Gaya kepemimpinan kepala madrasah pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang kepala madrasah, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin di madrasah. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan kepala madrasah yang demikian ini sesuai dengan pendapat Davis dan Newstrom yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah adalah pola tindakan kepala madrasah secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau dijadikan acuan oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan kepala madrasah.¹⁹

b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Soerjono Soekanto mengungkap bahwa terdapat tiga gaya kepemimpinan kepala madrasah yang lazim digunakan, yaitu otoriter, demokratis dan situasional.²⁰ Adapun penjelasan jenis gaya kepemimpinan tersebut sebagai berikut:

1. Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan salah satu pendekatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan cara pengambilan keputusan hanya boleh dilakukan oleh pemimpin saja, tanpa memberikan kesempatan bagi bawahan untuk berpendapat. Selain itu kepemimpinan yang otoriter

¹⁹ Daviz, and others, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, (New York: Mc Graw Hill International, 1995), p. 35

²⁰ Soerjono Soekanto, *Sosiologi: Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Cet. ke-37, 2004, hal. 294

sering ditandai dengan keterbatasan partisipasi yang diberikan oleh guru atau staf madrasah dalam pengambilan keputusan.

2. Demokratis

Kepala madrasah yang demokratis mengadakan konsultasi kepada bawahannya tentang tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan yang diusulkan/dikehendaki oleh kepala madrasah, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif melaksanakan semua keputusan dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan itu. Sedangkan gaya kepemimpinan kepala madrasah otoriter dan gaya kepemimpinan kepala madrasah situasional tidak mengenal yang demikian itu.

3. Situasional

Kepala madrasah seperti ini sangat sedikit menggunakan kekuasaannya, bahkan gaya ini memberikan suatu tingkat kebebasan yang tinggi terhadap bawahannya (*laissez faire*) di dalam segala tindakan mereka dan didasarkan pada hubungan antara tiga faktor, yaitu perilaku tugas (*task behavior*), perilaku hubungan (*relationship behavior*) dan kematangan (*maturity*). Gaya kepemimpinan kepala sekolah model ini terbagi ke dalam empat gaya, yaitu: gaya mendikte (*telling*), gaya menjual (*selling*), gaya melibatkan diri (*participating*), dan gaya mendelegasikan (*delegating*).

Adapun ciri-ciri kepala madrasah yang menggunakan gaya ini diantaranya:

- a. Kepala madrasah menjalankan perannya secara pasif
- b. Penentuan tujuan yang akan dicapai sepenuhnya diserahkan kepada kelompok.

- c. Kepala madrasah hanya menyediakan sarana yang diperlukan kelompok.
- d. Kepala madrasah berada ditengah-tengah kelompok, namun tidak lebih dari seorang penonton.

4. Transformasional

Pemimpin transformasional berfokus pada menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan besar dalam tim atau organisasi. Mereka memiliki visi yang jelas dan mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih besar dari sekedar kepentingan pribadi.

5. Transaksional

Kepemimpinan transaksional berfokus pada system penghargaan dan hukuman untuk mendorong kinerja. pemimpin yang menerapkan gaya ini menetapkan tujuan yang jelas, mengawasi pencapaian, dan memberikan penghargaan atau hukuman berdasarkan pencapaian tersebut.

3. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Madrasah yang efektif membutuhkan kepemimpinan kepala madrasah untuk mengarahkan dan memotivasi warga madrasah dan semua pihak yang terlibat seperti guru, staf, siswa, orang tua, masyarakat agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan madrasah yang diharapkan. kepemimpinan kepala madrasah yang efektif perlu menerapkan strategi kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan konteks yang di hadapi, terutama karakteristik dan kemampuan pengikutnya. Terdapat 4 strategi kepala madrasah yang masing -masing di pertimbangkan efektif untuk konteks tertentu.

a. Bartering

Yaitu kepala madrasah dan guru sepakat bahwa pemimpin memberikan kepada yang dipimpin apa yang diinginkan sebagai ganti atau tukar atas apa yang diinginkan pemimpin. Pendekatan ini akan menciptakan hubungan berdasarkan “barter” pemenuhan keinginan dan kebutuhan pemimpin dan bawahan. Strategi ini paling tepat digunakan ketika kepala madrasah dan guru tidak berbagi dan kepentingan kepala madrasah dan guru berbeda.

b. Building

Yaitu kepala madrasah menciptakan iklim dan dukungan interpersonal yang baik untuk meningkatkan kesempatan staf memenuhi kebutuhan prestasi, tanggung jawab, kompetensi, dan penghargaan diri.

c. Binding

Yaitu kepala madrasah dan guru bersama-sama mengembangkan nilai tentang hubungan dan ikatan yang sama-sama mereka inginkan sehingga Bersama-sama mereka bisa menjadi komunitas pembelajaran dan pemimpin.

d. Bonding

Yaitu kepala madrasah dan personal bersatu dalam satu hubungan dan komitmen yang menjadikan pengembangan madrasah Lembaga dalam kehidupan sehari-hari madrasah.²¹

²¹ Dwi Esti Andriani, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah*, p. 57

B. Produktivitas Guru

1. Pengertian Produktivitas Guru

a. Pengertian Produktivitas

Secara bahasa produktivitas berasal dari bahasa Inggris, yaitu *productivity*, yang merupakan gabungan dari kata *product* dan *activity*. Yang memiliki arti kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan produk atau jasa. Secara umum produktivitas adalah kemampuan seseorang, system, atau perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Produktivitas sering digunakan untuk menilai tingkat efisiensi antara input dan output.²²

Menurut Kusrianto dalam Sutrisno, mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan peran, serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja ini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.²³

b. Pengertian Guru

Secara bahasa kata “guru” berasal dari bahasa Sanskerta yang berarti “berat”. Hal ini ditandai karena pentingnya dan beratnya tugas seorang guru dalam mendidik dan membimbing peserta didiknya agar menjadi orang yang berguna dan bermanfaat bagi masyarakat.

Dalam UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen BAB I pasal 1 guru didefinisikan sebagai seorang pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan

²² Johan Wahyu Tri, Fibrian Miftahus Sa'adah, 'Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah... (2024)

²³ Edy Sutrisno, Op.Cit, hlm. 102

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kata profesional menandakan bahwa tidak semua orang bisa diangkat menjadi guru, karena guru merupakan suatu profesi yang membutuhkan keahlian khusus dalam melaksanakan tugas dan perannya.²⁴

c. Pengertian Produktivitas Guru

Produktivitas kerja guru adalah daya hasil kerja guru yang berupa kemampuan dan keterampilan di dalam menghasilkan kualitas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan standar yang ditetapkan baik dalam skala sekolah maupun nasional. Produktivitas kerja guru adalah wujud nyata dari pelaksanaan tugas-tugas pokok yang dimiliki oleh guru berhubungan dengan profesinya. Peters dalam Nana Sudjana mengemukakan ada tiga tugas pokok guru, yaitu sebagai berikut:²⁵

- a. Guru sebagai pengajar;
- b. Guru sebagai Pembimbing;
- c. Guru sebagai administrator kelas.

Ketiga tugas guru tersebut merupakan tugas pokok profesi guru. Guru sebagai pengajar lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam tugas ini guru dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, disamping menguasai ilmu atau bahan yang akan diajarkannya. Guru sebagai pembimbing memberi tekanan kepada tugas, memberikan bantuan kepada siswa dalam pemecahan masalah yang

²⁴ Siti Nurzannah, 'Peran Guru Dalam Pembelajaran', *ALACRITY: Journal of Education*, 2.3 (2022)

²⁵ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo Offset, 2011), p.1

dihadapinya. Tugas ini merupakan aspek mendidik, sebab tidak hanya berkenaan dengan penyampaian ilmu pengetahuan tetapi juga menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai para siswa.²⁶

Dalam konteks pendidikan, produktivitas guru mencakup kemampuan dalam menghasilkan lulusan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan peserta didik yang sesuai dengan tuntutan kurikulum dan tuntutan perkembangan masyarakat.²⁷ Produktivitas guru tidak hanya diukur dari segi kuantitas dalam menyelesaikan semua tugas yang dibebankan, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas yang meliputi keefektifan dan efisiensi dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Produktivitas guru juga berkaitan dengan kemampuan menghasilkan sesuatu yang lebih baik, menciptakan gagasan-gagasan baru, dan keterampilan dalam menyelesaikan berbagai hal terkait dengan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.²⁸ Hal ini mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.²⁹

2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Guru

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Indra evi, dkk, menjelaskan bahwa, terdapat enam faktor yang dapat menghambat produktivitas guru di

²⁶ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar...*

²⁷ Mulyasa E, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015), p. 135

²⁸ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), p. 102

²⁹ Rusman, *Model-Model Pembelajaran: Berbicara Profesionalisme Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 73.

madrasah, diantaranya:³⁰

a. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja guru. Jika seorang guru memiliki motivasi yang tinggi dalam memberikan pendidikan yang berkualitas teradap peserta didiknya, maka guru cenderung akan bekerja lebih keras dan lebih efektif dalam mencapai tujuan tersebut.

b. Faktor Pengetahuan dan Keterampilan

Tingkat pengetahuan dan keterampilan seorang guru dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Guru yang memiliki pemahaman yang baik mengenai pelajaran yang diajarkannyadan keterampilan mengajar yang efektif , maka guru tersebut lebih mampu menyampaikan materi dengan baik kepada peserta didiknya.

c. Faktor Dukungan Administrasi

Dukungan administrasi dari pihak madrasah atau institusi tempat guru bekerja, juga sangat mempengaruhi produktivitasnya. Guru perlu mendapatkan dukungan dalam hal pengelolaan administrasi, sumber daya pendidikan, perencanaan kurikulum, serta pelatihan profesional. Dukungan tersebut dapat membantu guru agar focus terhadap tugas mengajar dan meningkatkan produktivitas mereka.

³⁰ I Devi and others, 'Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Di Mtss Tigo Nagari, Kabupaten Pasaman', *Innovative: Journal Of ...*, 3 (2023).

d. Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja seorang guru. Faktor suasana yang mendukung, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta fasilitas yang memadai dapat menciptakan kondisi yang lebih baik bagi guru untuk bekerja secara efektif.

e. Waktu yang efisien

Efisiensi waktu adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Guru perlu memiliki keterampilan Manajemen waktu yang baik untuk mengatur jadwal pengajaran, persiapan pelajaran, dan kegiatan lainnya. Dengan mengoptimalkan waktu dengan baik dapat membantu guru dalam meningkatkan produktivitasnya.

f. Faktor Pengembangan Profesional

Guru yang terus menerus melakukan pengembangan terhadap kualitas dirinya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, pengalaman, atau pendidikan lanjut, memiliki peluang yang besar dalam meningkatkan produktivitasnya. Upaya untuk terus belajar dan mengikuti perkembangan dalam bidang pendidikan dapat membantu guru menghadirkan metode mengajar yang inovatif dan relevan.

C. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Guru

Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas guru merupakan serangkaian upaya dan kemampuan yang dimiliki kepala madrasah untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan para guru dalam meningkatkan kinerja mereka guna mencapai tujuan pendidikan yang telah

ditetapkan.³¹ Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah bertanggung jawab dalam mengoptimalkan sumber daya manusia khususnya guru melalui berbagai program pengembangan profesional, seperti supervise akademik, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif.

Dalam konteks peningkatan produktivitas guru, kepemimpinan kepala madrasah mencakup kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan guru-guru agar dapat memberikan kinerja terbaik dalam proses pembelajaran.³² Hal ini meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap berbagai program peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.³³

Kepemimpinan yang efektif dapat mencakup pemberian teladan oleh kepala madrasah dalam sikap dan perilaku sehari-hari. Dengan menunjukkan integritas, disiplin, dan dedikasi tinggi terhadap tugasnya, kepala madrasah dapat menjadi inspirasi bagi guru untuk bekerja lebih produktif. Melalui kepemimpinan yang efektif, kepala madrasah dapat mendorong peningkatan kompetensi guru, kreativitas dalam pembelajaran, serta pencapaian prestasi siswa yang optimal.³⁴

Berdasarkan pembahasan diatas dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya berpengaruh pada peningkatan produktivitas guru saja, melainkan juga berdampak pada mutu pendidikan secara keseluruhan.

³¹ Mulyasa, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), p. 45

³² Ngalm Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), p. 65.

³³ Syaiful Sagala, Pendekatan & Model Kepemimpinan (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), p. 90.

³⁴ Euis Karwati & Donni Juni Priansa, Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu (Bandung: Alfabeta, 2016), p. 127.

Dengan mengintegrasikan berbagai strategi kepemimpinan yang efektif, kepala madrasah mampu mendorong guru untuk mencapai kinerja yang optimal, sehingga akan meningkatkan kualitas pembelajaran siswa di madrasah.

