

**PARTISIPASI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN
MOTIVASI KERJA GURU DI MTsN 2 ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

**NANDA FAHIRA
NIM. 150206079**

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



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2020 M/1441 H**

**PARTISIPASI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN
MOTIVASI KERJA GURU DI MTsN 2 ACEH BESAR**

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

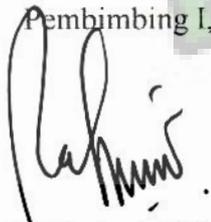
Oleh:

NANDA FAHIRA
NIM. 150206079

Mahasiswi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui oleh:

Pembimbing I,



Dr. Sri Rahmi, MA
NIP: 197704162007102001

Pembimbing II,



Tihalimah, S.Pd.I., MA
NIP: 197512312009122001

**PARTISIPASI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN MOTIVASI
KERJA GURU DI MTsN 2 ACEH BESAR**

SKRIPSI

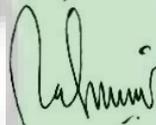
**Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

Pada Hari/Tanggal:

Selasa, 7 Januari 2020 M
12 Jumadil Awal 1441 H

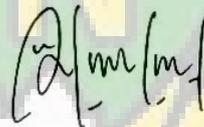
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,



Dr. Sri Rahmi, M.A

Sekretaris,



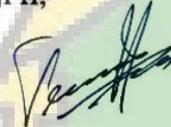
Nurussalami, S.Ag., M.Pd

Penguji I,



Mumtazul Ekri, S.Pd.I., M.A

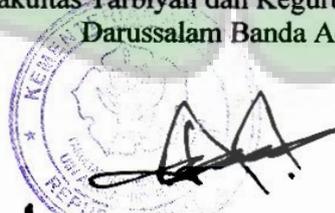
Penguji II,



Tihalimah, S.Pd.I., M.A

Mengetahui,

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



Dr. Muslim Razali, SH., MA
NIP. 195903091989031001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nanda Fahira
NIM : 150206079
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul Skripsi : Partisipasi Kepala Madrasah dalam peningkatan Motivasi Kerja Guru di MTsN 2 Aceh Besar

Dengan ini menyatakan peneliti skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkannya.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak memanipulasi dan memalsukan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 28 November 2019

Yang Menyatakan,



Nanda Fahira

ABSTRAK

Nama : Nanda Fahira
NIM : 150206079
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Partisipasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru di MTsN 2 Aceh Besar
Tanggal Sidang : Selasa, 07 Januari 2020
Tebal Skripsi : 78 Halaman
Pembimbing I : Dr. Sri Rahmi, MA
Pembimbing II : Tihalimah, S.Pd.I, MA
Kata Kunci : Partisipasi Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Guru

Peran kepala madrasah merupakan kekuatan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi kerja guru. Kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah memiliki tugas untuk mengelola dan mengatur madrasah serta memiliki sikap mempengaruhi dan menggerakkan. Peran kepala madrasah sangat diperlukan dalam peningkatan motivasi kerja guru MTsN 2 Aceh Besar, karena MTsN 2 Aceh Besar merupakan salah satu madrasah terpadu yang terletak di jalan Tgk. Glee Iniem Tungkob, Aceh Besar. Guru MTsN 2 Aceh Besar tidak menciptakan atau mempertahankan susasana kelas yang efektif, khususnya mengenai tingkah laku peserta didik dikelas. Hal ini bisa dilihat ketika dalam proses belajar mengajar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru MTsN 2 Aceh Besar, strategi kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru MTsN 2 Aceh Besar, dan hambatan kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru MTsN 2 Aceh Besar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dalam bentuk deskriptif. Subjek penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) peran kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru dilakukan dengan mengawasi setiap kegiatan pembelajaran baik pengawasan RPP dan juga mengawasi guru di saat guru sedang mengajar. 2) strategi kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru dilakukan di saat rapat atau dibuatkan diklat kecil yang diadakan madrasah, serta kepala madrasah mengizinkan guru untuk mengikuti diklat yang diadakan dibalai diklat. 3) Hambatan kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru adalah adanya guru yang terkadang malu mengakui kekurangannya sendiri terutama yang berkaitan dengan kemampuan pengelolaan kelas, serta daya tampung peserta diklat yang diadakan dibalai diklat sangat terbatas sehingga menghambat guru mengikuti kegiatan tersebut, serta dana madrasah yang kurang untuk dibuatkan diklat kecil atau didatangkan tenaga ahli ke madrasah untuk dilakukan pembinaan kepada guru tersebut, bahkan dalam mengadakan kegiatan diklat dimadrasah dana yang digunakan adalah dana sukarela.

KATA PENGANTAR



Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah member rahmat serta karunia-Nya kepada kita semua. Shalawat beriring salam kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan sahabat beliau yang telah menuntun umat manusia kepada kedamaian dan membimbing kita semua menuju agama yang benar disisi Allah yakni Agama islam.

Alhamdulillah berkat rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Partisipasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru di MTsN 2 Aceh Besar**”. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-raniry Darussalam Banda Aceh.

Suatu hal yang tidak bisa dipungkiri, bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik dari pihak akademik maupun non-akademik. Oleh karena itu, melalui kata pengantar ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Muslim Razali, S.H., MA selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan beserta staf dan jajarannya yang telah member kesempatan kepada saya untuk bisa menimbailmu di kampus tercinta ini.
2. Mumtazul Fikri M.A selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, para staf dan jajarannya yang telah membantu peneliti untuk mengadakan penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dr. Sri Rahmi MA selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. Sri Rahmi MA selaku pembimbing I dan Tihalimah S.Pd.I. MA yang telah membantu penulis dan membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Sudirman M, S.Ag selaku kepala MTsN 2 Aceh Besar yang telah membantu peneliti dalam proses pengumpulan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ayahanda Aiyub dan Ibu Jumiati yang telah mendidik peneliti dari kecil sehingga menjadi anak yang senantiasa berusaha memberikan yang terbaik buat semua, semoga ayah dan ibu sehat selalu dan diberikan kemudahan baik dunia maupun akhirat.
7. Kepada seluruh dosen MPI UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan ilmu serta bimbingan terhadap peneliti baik selama mengikuti proses perkuliahan maupun diluar proses perkuliahan.
8. Dan kepada teman-teman semua Miya hayati, Agda Yola Adinda, Sari Mutia, Fitri Mulyani, Nurul Hikmah, Nur Hidayah, Maisura, Muhammad

Khairul dan lain sebagainya yang tidak bisa penulis sebutkan yang telah membantu, memotivasi dan menyemangati peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga atas partisipasi dan motivasi yang telah diberikan menjadi awal kebaikan dan mendapat pahala yang setimpal di sisi Allah SWT. Dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan kemampuan ilmu peneliti. Untuk itu, peneliti sangat mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang.

The watermark logo of UIN Ar-Raniry is a large, semi-transparent green emblem. It features a central white shield with a grey dome and a minaret. Above the shield, the letters 'UIN' are written in a large, yellow, stylized font. Below the shield, there is a yellow banner with Arabic calligraphy and the word 'AR-RANIRY' in a smaller yellow font. The entire logo is set against a background of green leaves.

Banda Aceh, 28 November 2019
Peneliti,

Nanda Fahira

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL	i
LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBARAN PENGESAHAN SIDANG	iii
LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DATA TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Kajian Terdahulu Yang Relevan.....	9
F. Defisi Operasional	11
G. Sistematika Penulisan	13
BAB II :LANDASAN TEORITIS	15
A. PARTISIPASI KEPALA MADRASAH	15
1. Pengertian Kepala Madrasah.....	15
2. Peran Kepala Madrasah.....	16
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Ideal	20
4. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Efektif	24
B. Motivasi Kerja Guru.....	25
1. Pengertian dan Fungsi Motivasi.....	25
2. Model Pendekatan Motivasi dalam Organisasi.....	27
3. Motivasi Kerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja Guru.....	29
4. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi kerja Guru.....	32
BAB III :METODE PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Sabjek Penelitian.....	37
D. Sumber dan TeknikPengumpulanData	38
E. Analisis Data.....	40
F. Uji keabsahan Data	41
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	43

B. Hasil Penelitian	50
C. Pembahasan Hasil Penelitian	69
BAB V: PENUTUP	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



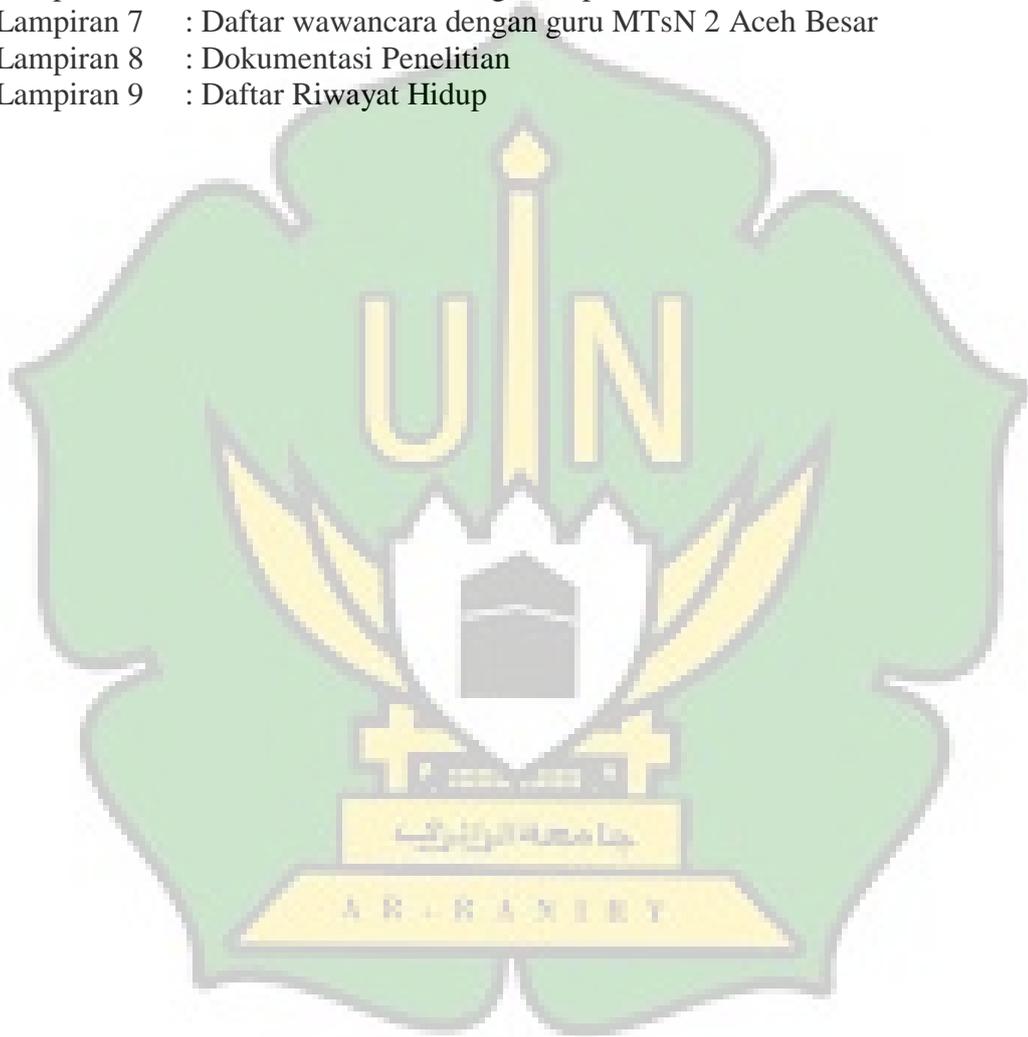
DAFTAR TABEL

Tabel 4.1: SaranaPrasaranaMTsN 2 Aceh Besar	45
Tabel 4.2: Jumlahsiswa/i kelas VII	47
Tabel 4.3: Jumlahsiswa/i kelas VIII.....	48
Tabel 4.4: Jumlahsiswa/i kelas IX	48



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry
- Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian dari Kantor Kementerian Agama Aceh Besar
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 5 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian
- Lampiran 6 : Daftar wawancara dengan Kepala MTsN 2 Aceh Besar
- Lampiran 7 : Daftar wawancara dengan guru MTsN 2 Aceh Besar
- Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 9 : Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah suatu proses dalam rangka mempengaruhi peserta didik agar dapat menyesuaikan diri sebaik mungkin terhadap lingkungan dan dengan demikian akan dapat menimbulkan perubahan dalam dirinya yang memungkinkannya untuk berfungsi secara kuat dalam masyarakat. Sedangkan Pendidikan menurut John Dewey adalah proses pembentukan kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia. Tujuan pendidikan dalam hal ini agar generasi muda sebagai penerus generasi tua dapat menghayati, memahami, mengamalkan nilai-nilai atau norma-norma tersebut dengan cara mewariskan segala pengalaman, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang melatar belakang nilai-nilai dan norma-norma hidup dan kehidupan.¹

Pendidikan juga dapat diartikan suatu kegiatan yang secara sadar dan disengaja, serta penuh tanggung jawab yang dilakukan oleh orang dewasa kepada anak sehingga timbul interaksi dari keduanya agar anak tersebut mencapai kedewasaan yang dicita-citakan dan berlangsung terus- menerus.² Dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pada bab 1 tentang ketentuan umum pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses

¹Mansur Muslish, *Pendidikan Karakter Menjawab Tantangan Krisis Multidimensial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.67.

²H. Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), h. 68.

pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.³

Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang disediakan untuk mencetak generasi yang lebih baik, berkualitas dan berakhlak mulia. Untuk melahirkan generasi yang berkualitas maka madrasah harus memiliki personil agar aktivitas dalam organisasi madrasah tersebut dapat dikelola dan berjalan dengan baik. Adapun personil yang paling utama dalam organisasi pendidikan adalah kepemimpinan atau kepala madrasah. Jadi setiap kepemimpinan harus menjadi pemimpin yang baik dan berkualitas.

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat, karena kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam membangun madrasah yang efektif. Kepemimpinan pendidikan berkaitan erat dengan masalah kepala madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif terhadap para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh

³Abdul Rachman Shaleh, *Pendidikan Agama dan Pembangunan Watak Bangsa*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2005), h.37.

pertimbangan terhadap para guru, baik secara individu, maupun secara kelompok. Perilaku instrumental kepala madrasah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala madrasah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan madrasah.

Kepala madrasah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyalurkan semua sumber daya yang ada di madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu madrasah.⁴

Kinerja kepemimpinan kepala madrasah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala madrasah dalam mengimplementasikan manajemen madrasah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Oleh karena itu, kepala madrasah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen madrasah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman.⁵

⁴H. Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Budi Utama 2018), h. 50.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja. Dalam hal ini motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Tenaga kependidikan, terutama guru, merupakan jiwa dari madrasah. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kerja, dan hubungan kerja merupakan garapan penting bagi seorang kepala madrasah. Peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan ini harus dilakukan secara terus menerus mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedemikian pesat. Untuk itu kepala madrasah profesional merupakan tuntutan bagi setiap madrasah yang dipimpinnya.

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan produktifitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

⁵E, Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h.17.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Callahan and Clark mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah tujuan tertentu. Jadi motivasi adalah bagian yang terpenting dalam suatu lembaga. Para tenaga kependidikan akan lebih bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para tenaga kependidikan memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaanya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya yaitu motivasi.⁶

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan Siswanto berpendapat motivasi kerja adalah sebagai integral dari jalinan kerja dari proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi.⁷ Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa motivasi kerja guru adalah suatu aktivitas yang dapat menimbulkan dorongan kepada seseorang agar dapat bekerja dengan baik. Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan untuk membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

⁶ A.M. Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h.75.

⁷B. Siswanto, *Manajemen Modern, Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: Sinar Baru, 1994), h. 31.

MTsN 2 Aceh besar adalah Madrasah terpadu yang terletak di jalan Tgk. Glee Ineim Tungkob, Darussalam, Kabupaten Aceh Besar. MTsN 2 Aceh besar adalah kompleks madrasah terpadu yang berdampingan dengan Madrasah Aliyah Negeri dan Madrasah Ibtidayah Negeri. Menurut hasil observasi awal yang peneliti lakukan guru disaat proses mengajar dikelas tidak menciptakan atau mempertahankan suasana kelas yang efektif, khususnya mengenai tingkah laku peserta didik dikelas. Seharusnya, seorang guru harus mampu menciptakan suasana kelas yang efektif dan harus mampu mengembangkan tingkah laku peserta didik yang diinginkan dan mengurangi tingkah laku yang tidak diinginkan. Mungkin ini di karenakan masih ada guru-guru baru dan belum profesional, serta masih kurangnya kesadaran terhadap profesinya.

Guru yang profesional dapat dilihat dari cara kerjanya, bagaimana cara guru itu menyampaikan pelajaran kepada anak didik dan bagaimana cara ia mengelola kelas. Kinerja guru yang baik bukan hanya didapat dari pendidikan guru itu sendiri, akan tetapi bisa dari kepala madrasah berupa bimbingan arahan serta motivasi. Motivasi dari kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap kerja seorang guru, karena dengan adanya motivasi kepala madrasah terhadap guru atau bawahannya dapat mendorong atau mendongkrak cara kerja guru tersebut menjadi lebih baik.

Hasil wawancara awal dengan kepala madrasah

No	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Baik	Cukup	Kurang
1.	Memotivasi semangat kerja		✓	
2.	Pembinaan disiplin		✓	
3.	Memberi penghargaan			✓
4.	Memberi Konsultasi	✓		
5.	Menunjukkan sikap dan perilaku yang baik yang dapat menjadi panutan		✓	
6.	Melakukan kunjungan kelas		✓	
7.	Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran		✓	

(Sumber: Hasil wawancara dengan kepala Madrasah MTsn 2 Aceh Besar)

Dari latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Partisipasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru di MTsN 2 Aceh Besar.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah peneliti rangkum yaitu:

1. Bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTsN 2 Aceh Besar?
2. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasikerja guru di MTsN 2 Aceh Besar?

3. Apa saja hambatan kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTsN 2 Aceh Besar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTsN 2 Aceh Besar.
2. Untuk mengetahui strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTsN 2 Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui hambatan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTsN 2 Aceh Besar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui partisipasi kepala madrasah untuk meningkatkan motifasi kerja guru.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti sendiri, serta memberikan masukan bagi kepala madrasah di MTsN 2 Aceh Besar diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Madrasah

Penelitian ini dapat memberikan referensi bagaimana cara kepala madrasah dalam mencapai tujuan, visi dan misi yang ditetapkan, selain itu dapat memperbaiki prestasi, budaya madrasah melalui komunikasi kepala madrasah dalam membangun budaya kerja guru yang unggul.

b. Bagi Kepala Madrasah

1. Dapat memberikan masukan untuk kepala madrasah mengenai epektifitas kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah.
2. Dapat digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan manajemen atau pengelolaan pendidikan di madrasah oleh kepala madrasah terkait dengan penyelenggaraan pendidikan di madrasah.

E. Definisi Operasional

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi proposal ini, peneliti perlu memberikan beberapa penjelasan yang terdapat dalam judul skripsi ini. Adapun istilah-istilah yang perlu peneliti jelaskan adalah sebagai berikut:

1. Kepala madrasah

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala madrasah

merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat, karena kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam membangun madrasah yang efektif. Kepemimpinan pendidikan berkaitan erat dengan masalah kepala madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif terhadap para guru dalam situasi yang kondusif.

2. Motivasi kerja guru

Motivasi kerja guru adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja di sekolah madrasah. Sedangkan siswanto berpendapat motivasi kerja adalah sebagai integral dari jalinan kerja dari proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi.⁸ Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa motivasi kerja adalah suatu aktivitas yang dapat menimbulkan dorongan kepada seseorang agar dapat bekerja dengan baik. Dalam kaitan ini pemimpin dituntut memiliki kemampuan untuk membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa partisipasi kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru adalah sebuah aktivitas yang melibatkan kepala madrasah untuk memotivasi bawahannya atau guru-guru yang ada di

⁸ B. Siswanto, *Manajemen Modern*,...,h. 31

lembaga pendidikan tersebut agar kinerja bawahannya akan meningkat dan menjadi lebih unggul dari sebelumnya.

F. Kajian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain dengan mendapatkan hasil empiris. Adapun tujuan penelitian terdahulu ini adalah agar peneliti dapat melihat serta membandingkan antara penelitian yang peneliti teliti dengan penelitian lain.

Skripsi ini berjudul peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru bimbingan konseling di SMA 8 Banda Aceh. Skripsi ini diterbitkan pada tahun 2016 yang di tulis oleh salah satu mahasiswa UIN Ar-Raniry fakultas tarbiyah jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang bernama Mardhiah. Adapun yang menjadi pembahasan dalam skripsi ini mengenai kerja guru bimbingan konseling, peran dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru bimbingan konseling.⁹

Herman Effendi tentang supervisi kepada sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di MAN Model Banda Aceh. Karya ini membahas tentang kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di MAN Model Banda Aceh. Karya ini membahas tentang kepala sekolah dalam

⁹ Mardhiyah, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Bimbingan Konseling*, (Banda Aceh: Darussalam Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2016).

meningkatkan kualitas pendidikan. Kemudian pada titik tekannya bagaimana pelaksanaan teknik supervisi individual dalam kelompok oleh sekolah.¹⁰

Peran Kepala sekolah dalam program bimbingan dan konseling di sekolah (suatu studi pada SMKN di Banda Aceh) Merupakan skripsi yang telah diterbitkan pada tahun 2013. Skripsi ini ditulis oleh Rahmadi yang merupakan mahasiswa UIN Ar-Raniry Fakultas Tarbiyah Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Adapun yang menjadi titik tekan dalam penelitian ini adalah mengenai peran kepala sekolah dalam program bimbingan dan konseling di sekolah, dan kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam program bimbingan dan konseling di sekolah.¹¹

Nur Rohman (2017, vol. 14, No. 2) tentang "Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perspektif Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Studi Kasus di SDUT Bumi Kartini Jepara". Adapun yang menjadi pembahasan dalam jurnal ini adalah untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan perspektif konsep manajemen mutu terpadu. Dan hasil dari penelitian ini bahwa kepala SDUT Bumi Kartini Jepara sudah menjalankan aspek-aspek konsep manajemen mutu terpadu.¹²

¹⁰Herman Effendi, *Supervisi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan*, (Banda Aceh: Darussalam Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2017)

9. Rahmadi, *Peran Kepala Sekolah dalam Program Bimbingan dan Konseling*, (Banda Aceh: Darussalam Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2013).

¹²*Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perspektif Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Syudi Kasusdi SDUT Bumi Kartini Jepara*, Vol.14, tahun 2007, Nur Rohman, pada tanggal 10 januari 2019 pukul 10.30.

Asbin Pasaribu (tahun 2017, vol 3, no.1) tentang “Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Pencapaian Tujuan Pendidikan Nasional Di Madrasah”. Adapun yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini yaitu cara mengimplementasikan manajemen berbasis sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional di madrasah.¹³

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah peneliti paparkan diatas, maka belum ada yang meneliti tentang Partisipasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru di MTsN 2 Aceh Besar. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana partisipasi kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 2 Aceh Besar.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembaca dalam menelaah skripsi ini, maka peneliti membuat pembahasan dalam 5 bab, antara bab satu dengan yang lainnya saling berhubungan. Adapun sistematika ini sebagai berikut:

BAB I, merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan, penelitian terdahulu dan definisi operasional.

BAB II, pada bab ini akan mengemukakan kajian teoritis mengenai variable penelitian yang digunakan meliputi: pengertian kepemimpinan kepala

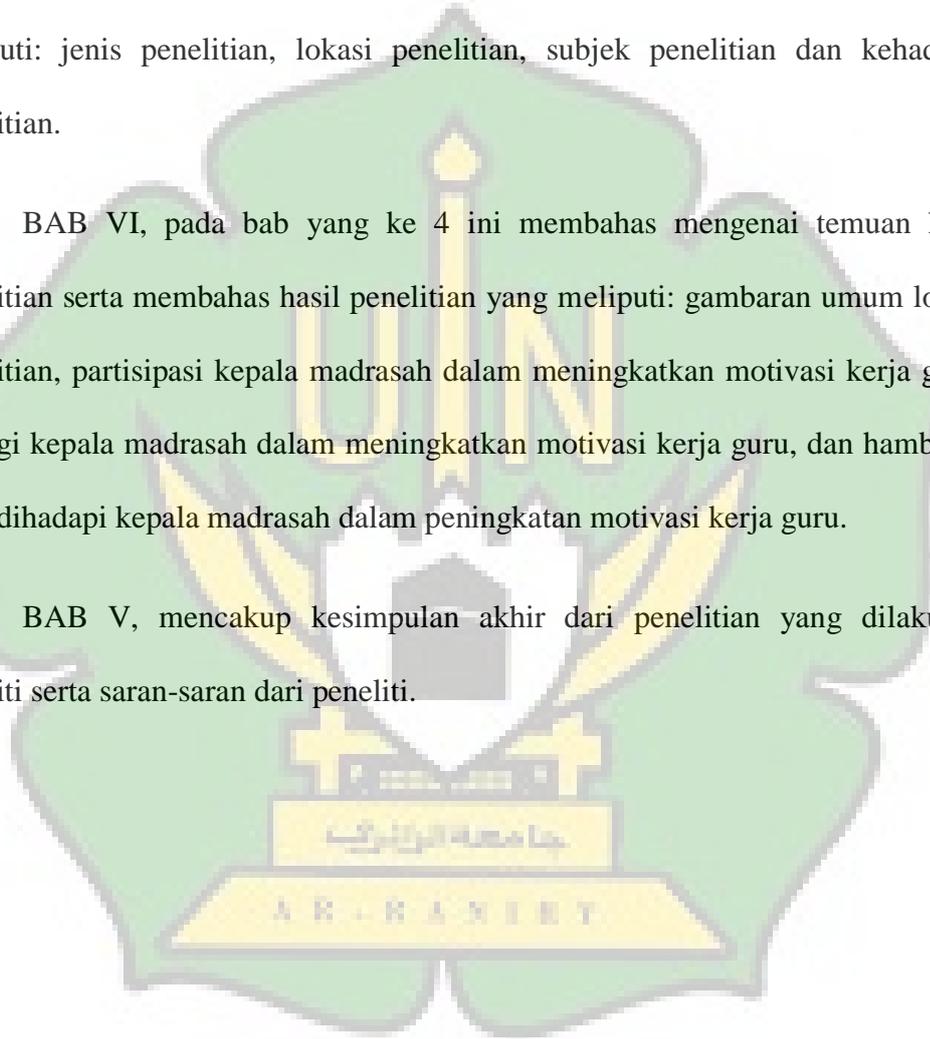
¹³*Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Pencapaian Tujuan Pendidikan Nasional di Madrasah*, Vol.3, No. 1, tahun 2017, Asbin Pasaribu, pada tanggal 10 January 2019 pukul 10.40.

madrasah, pentingnya kepemimpinan kepala madrasah, gaya kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, motivasi kerja guru, dan peran kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru.

BAB III, pada bab ini membahas mengenai metode penelitian yang meliputi: jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian dan kehadiran penelitian.

BAB VI, pada bab yang ke 4 ini membahas mengenai temuan hasil penelitian serta membahas hasil penelitian yang meliputi: gambaran umum lokasi penelitian, partisipasi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, dan hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru.

BAB V, mencakup kesimpulan akhir dari penelitian yang dilakukan peneliti serta saran-saran dari peneliti.



BAB II KAJIAN TEORI

A. Partisipasi Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah dapat disusun dari dua kata, yaitu kepala dan madrasah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga. Adapun madrasah merupakan lembaga tempat bernaungnya peserta didik untuk memperoleh pendidikan. Dengan demikian, secara sederhana, kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin madrasah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat interaksi antara guru yang member pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.¹⁴

Menurut Mulyasa pengertian kepala madrasah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah merupakan guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu madrasah yang diselenggarakan proses belajar-mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Ditingkat operasional kepala madrasah adalah orang yang berposisi digaris depan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran bermutu.

¹⁴ Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional*, (Bandung: Pustaka Setia, 2017), h.36.

Kepala madrasah diangkat menduduki jabatan bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan di tingkat madrasah yang dipimpin. Tentu saja kepala madrasah bukan satu-satunya yang bertanggung jawab penuh terhadap suatu madrasah, karena masih banyak faktor lain yang perlu diperhitungkan. Selain kepala madrasah, ada guru yang di pandang sebagai faktor kunci yang berhadapan langsung dengan para peserta didik dan faktor lain seperti lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran. Namun kepala madrasah mempunyai peran yang berpengaruh terhadap jalannya sistem yang ada di madrasah.¹⁵

Berdasarkan pengertian kepemimpinan di atas dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah sifat-sifat yang dimiliki kepala madrasah dalam bertindak, berfikir dan mengelola suatu lembaga agar kualitas madrasah tersebut dapat meningkat.

2. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

Peran kepala madrasah sangat penting bagi guru dan murid, pada umumnya kepala madrasah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin di bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, administrasi kesiswaan, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, administrasi school plant, dan perlengkapan administrasi sekolah. Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala madrasah merupakan kunci keberhasilan yang menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik madrasah dan apa yang

¹⁵Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan...*, h.36.

dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang madrasah dan cara kerja kepala madrasah dan cara ia memandang peranannya dipengaruhi oleh kepribadiannya, persiapan dan pengalaman yang profesionalnya, serta ketetapan yang dibuat oleh madrasah yang dibuat mengenai peranan kepala madrasah di bidang pengajaran.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas) ada tujuh peran utama kepala madrasah, yaitu sebagai edukator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader (pemimpin), pencipta iklim kerja, dan wirausahawan. Merujuk kepada tujuh peran kepala madrasah sebagaimana disampaikan oleh depdiknas ini, berikut ini diuraikan secara ringkas sebagai berikut:

1) Kepala madrasah sebagai edukator (pendidik)

Kegiatan belajar merupakan intisari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di madrasah, kepala madrasah yang menunjukkan komitmen yang tinggi dan fokus terhadap pengembangan kegiatan belajar mengajar di madrasah tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

2) Kepala madrasah sebagai manajer

Dalam mengelola tenaga pendidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala madrasah adalah melaksanakan tugas pemeliharaan dan

pengembangan profesi guru. Dalam hal ini kepala madrasah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pelatihan pendidikan, baik yang dilakukan madrasah, ataupun melalui kegiatan pendidikan di luar sekolah.

3) Kepala madrasah sebagai administrator

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar madrasah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi para gurunya oleh karena itu kepala madrasah sebaiknya dapat mengalokasikan anggaran agar yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

4) Kepala madrasah sebagai supervisor (pemimpin)

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala madrasah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas.

5) Kepala madrasah sebagai leader (pemimpin)

Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala madrasah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada

manusia, secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.¹⁶

Sedangkan menurut Mulyasa, indikator kepemimpinan madrasah yang efektif sebagai berikut:

1. Menerapkan kepemimpinan partisipatif terutama pengambilan keputusan.
2. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka.
3. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru.
4. Menekankan kepada seluruh warga madrasah untuk mematuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin tinggi.
5. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi.
6. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite madrasah, guru dan warga madrasah.
7. Membimbing guru dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
8. Melakukan kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan kelas.
9. Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin.
10. Memberikan kesempatan yang luas untuk berkonsultasi dan diskusi mengenai permasalahan yang dihadapi sekolah.
11. Membangun kerja aktif dan kreatif secara produktif.¹⁷

¹⁶Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h. 3.

Disamping itu, ada pula tugas dan tanggung jawab kepala madrasah yang berkenaan dengan penciptaan suasana yang menyenangkan sehingga dapat menumbuhkan moral kerja guru-guru maupun staf lainnya. Bentuk operasional dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

1. Berusaha memahami karakteristik setiap guru dan staf lainnya berupa perasaan, keinginan, pola berpikir dan sikap.
2. Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, baik kondisi fisik maupun sosialnya sehingga mereka betah disekolah.
3. Memupuk rasa kerja yang baik antara kepala madrasah dengan guru, guru dengan guru, maupun dengan staf lainnya, sehingga tercipta suatu kelompok kerja yang produktif dan kohesif.¹⁸

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa didalam suatu lembaga pendidikan, keberadaan kepala madrasah sangat penting berfungsi untuk mengelola, mengarahkan madrasah dan tenaga kependidikan di madrasah tersebut.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Ideal

Berbagai perubahan masyarakat, dan krisis multidimensi yang telah lama melanda Indonesia menyebabkan sulitnya menemukan sosok pemimpin yang ideal yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam berbagai bidang kehidupan. Banyak ditemui pemimpin-pemimpin yang sebenarnya kurang layak mengemban amanah kepemimpinannya. Demikian

¹⁷E, Mulyasa, *Manajemen dan kepemimpinan...*h.19.

¹⁸Bafadal Ibrahim, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara 2006), h. 89.

halnya dalam pendidikan, tidak sedikit pemimpin-pemimpin pendidikan karbitan atau amatiran yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas tentang lembaga pendidikan atau madrasah yang dipimpinnya. Kondisi seperti ini telah mengakibatkan buruknya iklim dan budaya madrasah, bahkan telah menimbulkan banyak konflik negatif dan stres para bawahan yang dipimpinnya. Hal ini tentu saja perlu penanganan yang serius, karena kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam membangun sekolah efektif.¹⁹

Didalam suatu lembaga pendidikan, keberadaan kepala madrasah sangat penting berfungsi untuk mengelola, mengarahkan madrasah dan tenaga kependidikan di madrasah tersebut.

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental kepala madrasah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala madrasah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan madrasah.

¹⁹ E, Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan...*, h.19.

Kinerja kepemimpinan kepala madrasah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala madrasah dalam mengimplementasikan manajemen madrasah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Oleh karena itu, kepala madrasah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen madrasah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman, khususnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya dan seni. Pentingnya kepemimpinan kepala madrasah ini perlu lebih ditekankan lagi, terutama dalam kaitannya dengan kebijakan ekonomi daerah dan desentralisasi pendidikan. Dalam desentralisasi pendidikan yang menekankan pada manajemen berbasis madrasah, kepala madrasah memiliki otonomi tinggi dalam memajukan dan mengembangkan madrasah.²⁰

Oleh karena itu, sebagai seorang manajer kepala madrasah harus bisa menjalin kerja sama dengan bawahannya atau tenaga kependidikan, karena dengan bekerja sama akan lebih mudah dalam menjalankan manajemen di madrasah tersebut.

Meskipun demikian, tidak sedikit kepala madrasah yang kebingungan, karena tidak dapat memahami visi dan misinya, apalagi jika pemerintah daerah yang menjadi raja-raja kecil di daerah sering mengintervensi urusan madrasah.

Dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, para pejabat daerah harus paham tentang pentingnya kepemimpinan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan tingkat madrasah yang memiliki peran penting dalam

²⁰E, Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan...*,h. 20.

mewujudkan sekolah efektif, dan pembelajaran yang berkualitas. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif antara lain dapat dianalisis berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Mampu memberdayakan pendidikan dan tenaga kependidikan serta seluruh warga madrasah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar, dan produktif.
2. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan tepat sasaran.
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi madrasah serta tujuan pendidikan.
4. Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah lain.
5. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen madrasah.
6. Dapat mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.²¹

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dapat menggerakkan, meningkatkan motivasi kerja guru serta dapat meningkatkan kualitas madrasah

²¹E, Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan...*,h..22.

4. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Efektif

Menyikapi kebijakan desentralisasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah yang bergulir bersamaan dengan era globalisasi sekarang ini, yang ditandai dengan kompetisi global yang sangat ketat dan tajam, perlu dilakukan perubahan paradigma kepemimpinan pendidikan, terutama dalam pola hubungan atasan-bawahan, yang semula bersifat hirarki-komando menuju kearah kemitraan bersama sering kali menempatkan bawahan sebagai objek. Pemaksaan kehendak dan pragmatis merupakan sikap dan perilaku yang kerap mewarnai kepemimpinan komando-birokratik-hierarkis, yang pada akhirnya akan berakibat fatal terhadap terbelenggunya sikap inovatif dan kreatif dari setiap bawahan. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, mereka cenderung bersikap apriori dan bertindak hanya dasar perintah sang pemimpin semata dengan kondisi demikian, pada akhirnya akan sulit dicapai kinerja yang unggul dan produktif.²²

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sangat diperlukan, karena kinerja bawahan memerlukan arahan, bimbingan serta motivasi dari atasannya agar bawahan dapat bekerja secara optimal.

Menyadari semua itu, perubahan kebijakan kepemimpinan pendidikan yang dapat memberdayakan pihak bawahan menjadi amat penting untuk dilakukan. Dalam hal ini, Larry Lashway menentangahkan *facilitative leadership*, yang pada intinya merupakan kepemimpinan yang menitik beratkan pada

²² E, Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan...*, h. 47.

collaboration dan *empowerment*. Sedangkan David Conley and Paul Goldman mendefinisikan *facilitative leadership* sebagai :”*the behaviours that enhance the collective ability of a school to adapt, solve problems, and improve performance.*” Kata kuncinya terletak pada *collective*. Artinya, keberhasilan pendidikan bukan merupakan hasil dan ditentukan oleh karya perorangan, namun justru merupakan karya dari team work yang cerdas.

Model kepemimpinan demikian diharapkan dapat mendorong seluruh bawahan dan seluruh warga madrasah dapat memberdayakan dirinya, dan membentuk rasa tanggung jawab atas tugas-tugas yang diembannya. Kepatuhan tidak lagi didasarkan pada control eksternal organisasi, namun justru berkembang dari hati sanubari yang disertai dengan pertimbangan rasionalnya. Kepemimpinan fasilitatif merupakan alternatif model kepemimpinan yang dibutuhkan guna menghadapi tantangan masa depan era globalisasi dan teknologi informasi, yang pada intinya model ini merujuk kepada upaya pemberdayaan setiap komponen manusia yang terlibat dan bertanggung jawab pada pendidikan dimadrasah.²³

B. Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian dan Fungsi Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah aspek-aspek psikologis yang dimiliki oleh setiap individu. Motivasi merupakan suatu kekuatan (*power*), tenaga (*forces*), daya (*energy*); atau suatu keadaan yang kompleks (*a complex state*) dan kesediaan (*preparatory*

²³ E, Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan...*, h.48.

set) dalam diri individu (*organisme*) untuk bergerak (*to move, motion, motive*) kearah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang terpengaruh oleh faktor lain, seperti pengalaman masa lalu, taraf intelegensi, kemampuan fisik, situasi lingkungan, cita-cita hidup dan sebagainya. Gibson menyatakan dalam mempertimbangkan motivasi, perlu diperhatikan faktor-faktor fisiologikal, dan lingkungan (*environmental*) sebagai faktor-faktor yang penting pada setiap individu, terdapat kecenderungan yang bersifat spontan. Dorongan ini timbul dengan sendirinya dan tidak ditimbulkan oleh individu dengan sengaja, bersifat alamiah dan bekerja otomatis.²⁴

Sedangkan kerja adalah modifikasi atau mempertanggungkan kelakuan melalui pengetahuan, menurut pengertian ini bekerja merupakan suatu proses, suatu kegiatan dan suatu hasil atau tujuan, bekerja bukan hanya mengingat, akan tetapi lebih luas dari itu yakni pengalaman.

b. Fungsi Motivasi

Oemar Hamalik menyebutkan ada tiga fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan langkah penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan.

²⁴ Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan, Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan* (Jogjakarta:AR-RUZZ MEDIA, 2016), h.331.

2. Menentukan arah perbuatan yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.²⁵

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa motivasi sangat diperlukan disetiap kegiatan atau pekerjaan. Karena dengan adanya motivasi yang tinggi pada diri seseorang maka pekerjaan atau kegiatannya akan lebih terarah.

2. Model pendekatan motivasi dalam organisasi

Berikut ini adalah model-model pendekatan motivasi dalam organisasi:

a. Model tradisional

Model tradisional adalah merupakan bentuk usaha yang ditempuh oleh para pemimpin untuk membuat bagaimana bawahan/karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang lebih efisien.

b. Model hubungan manusiawi

Model pendekatan hubungan manusiawi ini lebih menekankan kepada para pemimpin untuk bisa memotivasi para bawahan/karyawan dengan mengakui

²⁵Pupuh Fathurrohman dan M. Sobry Sutikno *Strategi Belajar Mengajar: Strategi Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Islami* (Bandung: Refika Aditama, 2011), h. 20.

kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna. Dalam hal ini, pemimpin mencoba untuk mengakui kebutuhan sosial yang dipimpin dan mencoba memotivasi mereka dengan meningkatkan motivasi kepuasan kerjanya. Para karyawan diberi lebih banyak waktu kebebasan untuk mengambil kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan model pendekatan ini, para karyawan diharapkan menerima wewenang pemimpin karena telah diperlakukan dengan baik dan penuh tanggung rasa juga penuh perhatian atas kebutuhan mereka.

c. Model sumber daya manusia

Tugas seorang pemimpin dalam hal ini bukanlah menyuap para karyawan dengan upah atau uang saja, melainkan juga untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi dan anggotanya. Setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuannya masing-masing. Dalam model ini, karyawan dianggap sebagai individu yang memiliki motivasi tidak hanya karena uang dan prestise saja, tetapi menganggap bahwa para karyawan juga memiliki dorongan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.²⁶

²⁶Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan, Konsep dan...*, h.351.

3. Pengertian Motivasi Kerja Guru dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

a. Motivasi Kerja Guru

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kinerja guru, agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan. Dalam motivasi terdapat suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi kinerjanya secara positif atau negatif.

Sebagai seorang pendidik, pengajar dan pelatih, guru diharapkan memiliki motivasi, yaitu motivasi untuk mengajar, mendidik dan melatih. Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi madrasah. Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor itu meliputi faktor internal yang bersumber dari individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu itu seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, dan lingkungan kerja. Kepemimpinan kepala madrasah disatuan pendidikan memiliki fungsi yang strategis untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan program yang ditentukan. Kepala madrasah harus mampu bersikap manusiawi untuk mempersatukan kelompok yang ada dipersatuan pendidikan yang dipimpinnya, dan menggerakkan kearah pencapaian

tujuan yang diharapkan. Untuk mampu mendorong motivasi guru melaksanakan tugas dengan baik, sehingga mampu menjalankan visi dan misi madrasah.²⁷

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas guru yang memiliki kinerja adalah guru yang mampu:

1. Menyusun pembelajaran
2. Melaksanakan interaksi pembelajaran
3. Menilai prestasi belajar peserta didik
4. Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
5. Menguasai bahan kajian akademik (mata pelajaran yang diajarkan)
6. Mengembangkan profesi.

Adapun menurut Ngalim Purwanto kinerja guru dapat dilihat dari:

1. Menerapkan kurikulum sesuai dengan karakter anak didik.
2. Mengadakan komunikasi
3. Mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya
4. Melakukan tugas profesinya dengan disiplin
5. Menciptakan dan memelihara hubungan antar guru.²⁸

Dalam upaya peningkatan kinerja guru, terdapat beberapa kegiatan yang perlu dilakukan diantaranya yaitu melalui pembinaan disiplin, pemberian motivasi, penghargaan (*reward*) dan persepsi. Untuk mewujudkan pembinaan

²⁷Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru, Volume 10, No. 1, Maret 2016, Rinto Agustian, pada tanggal 6 januari 2019 pukul 9.27.

²⁸M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*.(Bandung: Remaja Rosdakarya 2009), h. 156.

disiplin, kepala madrasah harus mampu menumbuhkan sikap disiplin guru di madrasah, terkait dengan pemberian motivasi, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru agar meningkatkan produktivitas kerjanya.

Selanjutnya mengenai pemberian penghargaan (*reward*) kepada guru, kepala madrasah harus benar-benar melakukannya dengan tepat, efektif dan efisien, agar hal tersebut tidak menimbulkan dampak negative terhadap pengelolaan madrasah secara menyeluruh. Kemudian yang terakhir yaitu persepsi, dalam hal ini kepala madrasah dituntut untuk dapat memunculkan persepsi yang baik bagi setiap guru terhadap kepemimpinan dan lingkungan madrasah, agar tercipta iklim kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap guru.

b. Faktor yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja

Dalam kegiatan administrasi pendidikan motivasi kerja yang tinggi dari setiap personal yang terlihat didalamnya merupakan faktor yang memuaskan bagi tercapainya tujuan-tujuan pendidikan diantaranya:

1. Minat dan perhatian terhadap pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi seseorang merasa bahwa minat atau perhatiannya sesuai dengan jelas sifat dan pekerjaan yang dilakukan maka akan meningkatkan motivasi kerjanya.
2. Faktor upah atau gaji yang tinggi dipandang sebagai faktor yang dapat mempertinggi motivasi kerja.

3. Faktor status sosial dari pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Pekerjaan yang mendapat status sosial/posisi yang tinggi atau baik.
4. Tujuan yang mulia atau pekerjaan yang mengandung pengabdian merupakan faktor yang dapat mempertinggi motivasi kerja, tujuan serta pengabdian diri dalam suatu pekerjaan mengakibatkan terwujudnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
5. Faktor suasana kerja dan hubungan kemanusiaan yang lebih sehingga setiap orang merasa diterima dan dihargai dalam kelompoknya dapat mempertinggi motivasi kerja.²⁹

Dapat dipahami bahwa, tujuan kepala madrasah adalah membina para guru-guru untuk lebih memahami tujuan pendidikan, oleh karena itu guru-guru juga harus diberikan suasana kerja yang baik, gaji atau upah yang sesuai agar motivasi kerja guru meningkat.

4. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

Kepala madrasah harus meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pelaksana pendidikan. Untuk itu, kepala madrasah harus memiliki pengetahuan yang luas dan keterampilan memimpin yang handal untuk mengendalikan, memengaruhi, dan mendorong guru, staf dan pegawai lainnya agar melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien. Kepala madrasah dapat meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara berikut:

²⁹ Mangkunegara dan Anwar Prabu, *Evaluasi Kerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2007), h. 30.

1. Penerapan manajemen yang terbuka, kepala madrasah menerima saran dan kritik yang muncul dari semua pihak, baik yang berasal dari lingkungan internal sekolah (seperti guru, staf, dan pegawai lainnya, bahkan dari peserta didik), maupun yang berasal dari hubungan eksternal madrasah (orangtua peserta didik, persatuan guru, masukan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), dan sebagainya). Manajemen yang terbuka akan menghasilkan aliran masukan dan ide penting bagi pengembangan sekolah. Dengan manajemen yang terbuka, guru, staf, dan pegawai lainnya akan termotivasi untuk memberikan saran dan kritik terkait pengembangan madrasah.
2. Penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas, kepala madrasah menerapkan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas. Hal ini akan menyebabkan guru, staf, dan pegawai lainnya yang ada di sekolah akan termotivasi untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan peran yang diembannya.
3. Penerapan hubungan vertikal kebawah, kepala madrasah harus menjalin hubungan yang baik dengan guru, staf dan pegawai lainnya. Hal ini dilakukan agar mereka bersedia melaksanakan tugas dan pekerjaanya dengan sebaik-baiknya dan memupuk kesetiaan dan tanggung jawab kepada pimpinan. Kepala madrasah juga melakukan berbagai pendekatan untuk meningkatkan daya kreasi, inisiatif yang tinggi untuk mendorong semangat guru, staf, dan pegawai lainnya yang ada di sekolah.

4. Pemetaan program dan kegiatan peningkatan motivasi kerja, kepala madrasah melakukan pemetaan terhadap berbagai program dan kegiatan untuk meningkatkan motivasi kerja, misalnya melalui kegiatan *briefing*, penghargaan bagi guru yang berprestasi, peningkatan kesejahteraan guru, peningkatan SDM, memberikan pelatihan untuk para guru, memberikan perhatian secara personal, *workshop*, *outbond*, dan sebagainya. Melalui program dan kegiatan tersebut, guru, staf dan pegawai lainnya diharapkan mampu mengembangkan proses pekerjaannya dan menghasilkan *output* yang baik sesuai program yang diselenggarakan.
5. Pengawasan yang berkelanjutan yang menyeluruh, pengawasan meliputi seluruh aspek, antara lain personal, pelaksanaan kegiatan, material, dan berbagai hambatan. Pengawasan yang dilakukan kepala madrasah harus berdasarkan pada tujuan madrasah agar pekerjaan atau kegiatan berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan mengetahui hambatan ataupun kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
6. Evaluasi, kepala madrasah melakukan evaluasi, yang meliputi evaluasi terhadap uraian tugas dan evaluasi bukti-bukti dokumen, dengan cara melihat langsung terhadap bukti-bukti tugas yang telah dilaksanakan oleh guru, kemudian memberikan masukan apabila terdapat kesalahan atau kurang sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Kepala sekolah memberikan solusi terhadap hambatan yang dihadapi oleh guru dalam menjalankan tugasnya.

Berbagai kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, yang selanjutnya akan memberi dampak positif terhadap upaya dalam meningkatkan kinerja madrasah. Dengan demikian, kepala madrasah memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan motivasi.³⁰



³⁰ Donni Juni Priansa, *Manajemen Kepala Sekolah dan...*, h. 63.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* daripada generalisasi.³¹ Jadi metode penelitian kualitatif ini lebih menekankan untuk kehadiran peneliti dalam melakukan penelitian, jika peneliti tidak dapat hadir, maka penelitian tidak dapat dilakukan. Dalam penelitian kualitatif ada beberapa jenis penelitian yang sering dipakai yaitu: studi kasus, fenomenology, dan naturalistik.

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang peneliti pakai yaitu studi kasus. penelitian studi kasus yaitu data di analisis setelah penelitian dilakukan, memiliki kekhasan yang tidak dimiliki ditempat lain, serta penelitian mendalam individu. Jenis penelitian studi kasus cocok untuk penelitian yang akan peneliti lakukan, karena peneliti akan melihat bagaimana partisipasi kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 2 Aceh Besar.

³¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2016) , h.15.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi atau tempat dalam penelitian yang dilakukan ini yaitu berada di MTsN 2 Aceh Besar yang mana sekolah ini terletak di jalan Tgk Glee Ineim No.3, Tungkob, Darussalam, Kabupaten Aceh Besar. Alasan peneliti memilih MTsN 2 Aceh Besar sebagai lokasi untuk melakukan penelitian dikarenakan madrasah Tsanawiyah ini adalah sekolah terpadu yang ada di Tungkob Aceh Besar yang sudah memiliki akreditasi A, yang mana madrasah yang bernama MTsN 2 Aceh Besar, diharapkan tenaga pendidik yang ada didalam madrasah Tsanawiah ini juga memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu membawa pendidikan yang berkualitas. Jadi agar terwujudnya semua yang diinginkan, perlu diadakannya supervisi yang baik oleh pemimpin lembaga yaitu kepala madrasah.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber untuk peneliti memperoleh informasi baik dari orang, dokumentasi, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian yaitu kepala madrasah dan satu orang guru. Disini peneliti memilih 1 orang guru yang mengajar di kelas inti, alasan peneliti memilih guru tersebut karena peneliti ingin melihat bagaimana cara guru tersebut mengajar dan menerapkan metode mengajar yang baik di kelas tersebut. Adapun peneliti memilih subjek penelitian tersebut karena subjek penelitian tersebut yang menjadi sasaran untuk meneliti tentang partisipasi kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 2 Aceh Besar.

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif. Dalam metode ini kehadiran peneliti dilapangan adalah hal utama, karena jika peneliti tidak bisa hadir maka penelitian tidak akan bisa dilakukan. Sesuai dengan tema penelitian, maka cara pengumpulan data yang peneliti lakukan dengan dua teknik, yaitu:

1. Observasi, yaitu memperhatikan sesuatu dengan pengamatan langsung meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera yaitu melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.³² Observasi dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah tentang strategi kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 2 Aceh Besar. Observasi akan dilakukan kepada kepala madrasah di MTsN 2 Aceh Besar.
2. Wawancara, yaitu Setyadi menyatakan bahwa “wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik”. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data atau informasi sebanyak mungkin dan sejelas mungkin kepada subjek penelitian.³³ Wawancara dilakukan juga dengan bertujuan untuk memperoleh konstruksi yang terjadi sekarang tentang orang, kejadian, aktivitas, organisasi, dan lain

³²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta), h. 133.

³³ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 160.

sebagainya.³⁴ Lembar wawancara, yaitu pertanyaan-pertanyaan pokok sebagai panduan bertanya yang ditujukan kepada informan untuk mengetahui lebih mendalam tentang partisipasi kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 2 Aceh Besar, sehingga data yang didapatkan lebih akurat dan objektif.

3. Dokumentasi, Metode dokumentasi adalah mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang tersedia. Teknik dokumentasi digunakan untuk mencari data yang berupa benda-benda yang tertulis, seperti buku-buku, majalah-majalah, dokumen dan lain sebagainya. Dengan teknik dokumentasi ini, peneliti memperoleh data yang berhubungan dengan tempat penelitian, seperti profil madrasah, visi misi madrasah, catatan hasil wawancara, catatan hasil observasi serta kegiatan madrasah. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen untuk memperoleh data tentang struktur organisasi, pengelola pojok literasi, data siswa dan data tentang kreativitas guru dan siswa dalam pengelolaan pojok literasi.

³⁴ Syamsuddin AR dan Vismaia S. Damaianti, *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), cet IV, h. 94.

E. Analisis data

Menurut Miles dan Huberman, kegiatan analisis kualitatif terdiri atas tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu:

1. Reduksi data, merupakan bentuk analisis yang digunakan untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, serta mengkoordinasikan data sehingga kesimpulan dapat ditarik secara tepat dan diverifikasi.
2. Penyajian data kualitatif, penyajian data kualitatif dapat dilakukan dalam berbagai jenis matriks, grafik, jaringan, dan bagan sehingga peneliti dapat melihat apa yang sedang terjadi dan dapat menentukan apakah penarikan kesimpulan sudah benar ataukah harus terus melakukan analisis demi mendapatkan kesimpulan yang valid.
3. Penarikan kesimpulan, alur ketiga dalam analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan atau verifikasi. Menarik suatu kesimpulan dilakukan oleh peneliti melalui data-data yang terkumpul. Kemudian kesimpulan tersebut diverifikasi atau diuji kebenaran dan validitasnya.³⁵

³⁵ Yaya Suryana, *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h.274.

F. Uji keabsahan Data

Dalam menganalisis data, peneliti juga harus menguji keabsahan data agar memperoleh data yang valid. Adapun langkah-langkah dalam uji keabsahan data adalah sebagai berikut:

1. Uji Kredibilitas, Untuk mencapai kredibilitas data dalam suatu penelitian maka dapat dilakukan dengan cara melakukan teknik triangulasi dalam pengujian kredibilitas. Pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu, dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu.

Selain triangulasi, upaya yang dapat dilakukan untuk memperoleh data yang kredibel juga dapat dilakukan dengan cara mencatat dan merekam secara rinci berbagai temuan dan informasi yang diperoleh dilapangan. Sedangkan yang dimaksud dengan kredibilitas itu sendiri adalah pengujian data untuk menilai kebenaran dan keabsahan peneliti dengan analisis kualitatif.

2. Uji Transferabilitas, Adalah suatu hasil kualitatif untuk diberlakukan pada keadaan yang sama dan dalam kehidupan yang transferabilitas diartikan sebagai proses menghubungkan temuan yang ada dengan praktik kehidupan dan perilaku nyata dalam konteks yang lebih luas. Transferabilitas berkaitan dengan sejauh mana hasil penelitian dapat ditetapkan atau digunakan dalam situasi lain. Oleh karena itu, agar orang

lain dapat memahami hasil penelitian dan ada kemungkinan menerapkannya maka penelitian ini harus membuat laporan secara rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya.

3. Uji Dependabilitas, sudah menjadi hal yang sangat penting didalam penelitian kualitatif adalah dengan cara menjaga dependabilitas temuan, informasi yang diperoleh merupakan informasi yang saling tergantung sama lain untuk menjalin makna yang lebih akurat, sehingga orang dapat melakukan replikasi uapaya menjaga dependabilitas ini dapat dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.
4. Uji Konfirmabilitas, Maksud dari uji konfirmabilitas adalah menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Jika hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian maka penelitian tersebut telah memenuhi standard konfirmabilitas. Oleh karena itu kedua pengujian ini sering dilakukan bersama-sama.³⁶

³⁶ Sugiono, *Metodologi Penelitian*,...h. 275.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MTsN 2 Aceh Besar pada tanggal 08 Oktober 2019, maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Aceh Besar adalah salah satu Madrasah Tsanawiyah yang ada di Aceh Besar, dari sejumlah 32 (tiga puluh dua) Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri yang ada dalam wilayah Aceh Besar. Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri ini beralamat di Jl. Glee Iniem No.3, Tungkob, Kabupaten Aceh Besar.

1. Sejarah Singkat MTsN 2 Aceh Besar

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar didirikan pada tanggal 02 April 1962 yang diprakarsai oleh sebuah Badan Pembina Pendirian Sekolah Menengah Islam (SMI) tingkat pertama yang terletak di desa Tungkob Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar Propinsi Daerah Istimewa Aceh.

Pada tahun 1968 tepatnya pada tanggal 5 Juli 1968, Sekolah Menengah Islam (SMI) ini dinegerikan sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 147 Tahun 1968 dengan nama " MTsAIN " singkatan dari : "Madrasah Tsanawiyah Agama Islam Negeri", dan karena tempat madrasah ini berada di desa Tungkob, maka lengkapnya sekolah ini diberi nama menjadi

"MTsAIN TUNGKOB" dengan sistim Pendidikan dan Pengajarannya adalah 70 % pelajaran agama Islam dan 30 % pelajaran Umum.

Pada tahun 1980 sesuai Keputusan Menteri Agama RI dirubah lagi namanya menjadi "Madrasah Tsanawiyah Negeri Tungkob" atau disingkat menjadi "MTsN Tungkob" dengan materi sistim Pendidikan dan Pengajarannya menjadi hanya 30 % pelajaran Agama Islam dan 70 % pelajaran umum. Hal ini untuk mengimbangi metode pendidikan dan pengajaran pada sekolah lanjutan tingkat pertama di bawah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, karena pada setiap akhir Tahun Pelajaran baik MTs maupun SMP diwajibkan mengikuti Evaluasi Belajar Tahap Akhir secara Nasional. Pada Tahun Pelajaran 2003/2004 tepatnya tanggal 24 Mei 2003 siswa dan siswi Madrasah Tsanawiyah Negeri Tungkob sudah dapat mengikuti Ujian Akhir Nasional (UAN) pada gedung baru yang berlantai dua, yaitu gedung yang ada pada saat sekarang ini.

Adapun berdirinya gedung ini dibiayai dengan dana Anggaran APBN, sedangkan tanahnya yang luasnya lebih kurang 1.486 meter persegi adalah hasil tukar guling tanah dengan penduduk setempat .yang gedung sekolah lama sudah musnah terbakar. Sementara untuk mencukupi tanah tukar menukar tanah untuk pendirian gedung baru diperoleh dari sumbangan dan partisipasi masyarakat, orang tua/wali murid dan dewan guru dari empat jenjang sekolah, mulai dari TK/RA Takrimah, MIN Tungkob, MTsN Tungkob dan MAN Darussalam serta bantuan Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Besar sebesar Rp. 100.000.000,-

(seratus juta rupiah). Akan tetapi Sertifikat Tukar Menukar (Tukar Guling) Tanah dan Sertifikat jual Beli Tanah sampai sekarang belum dapat diselesaikan, karena harus menunggu izin dari Menteri Keuangan Republik Indonesia.

2. Identitas Madrasah

- 
- a) Nama Madrasah : MTsN 2 Aceh Besar
- b) Status Madrasah : Negeri
- c) Nomor & Tahun Penegerian : 147 Tahun 1968, 15 Juli
1968
- d) Lokasi Madrasah:
- 1) Gampong : Tungkob
 - 2) Kecamatan : Darussalam
 - 3) Kabupaten : Aceh Besar
 - 4) Provinsi : Aceh
 - 5) Alamat Madrasah : Jl. Glee Iniem No.3
Tungkob
 - 6) Nomor Telepon : (0651) 7555634
 - 7) Email : mtsn.tungkob@gmail.com
- e) Nomor Statistik Lama : 2111160602
- f) Nomor Statistik Baru (N S M) : 121111060003
- a. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) : 00.390.891.0-101.000
 - b. Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) : 10114373

- c. Tahun didirikan : 1962
- d. Kode Pos : 23373
- e. Status Akreditasi Tahun 2019 : A
- f. Nomor dan Tanggal Akreditasi : KW.01.4/4/PP.03. 2/164/
2006
- g. Waktu Belajar : Pagi
- h. Status dalam KKM : Madrasah Induk
- i. Jumlah Anggota KKM : 4 Madrasah
- j. Komite Madrasah : Ada
- k. Status Tanah :
- 1. Luas Tanah : 11.233 M2
- 2. Luas Bangunan : 2.095 M2

3. Visi, Misi MTsN 2 Aceh Besar

1) VISI

"Unggul dalam prestasi santun dalam budi pekerti"

2) MISI

1. Meningkatkan prestasi kerja guru, karyawan dan prestasi belajar siswa berlandaskan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT.
2. Meningkatkan motivasi kerja siswa dengan berfikir kritis, berwawasan luas, serta peka terhadap perubahan zaman.

3. membudayakan kesadaran dan kecintaan untuk berperilaku santun baik di lingkungan madrasah, rumah dan masyarakat.
4. meningkatkan kesadaran dan kecintaan hidup bersih, sehat dan indah di lingkungan madrasah, rumah dan masyarakat.

4. Sarana dan Prasarana

MTsN 2 Aceh Besar memiliki luas tanah sebesar 11.233 m² dengan rincian bangunan terbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Sarana Prasarana MTsN 2 Aceh Besar

No.	Nama Ruang	Jumlah
1.	Ruang Kelas	21 Buah
2.	Ruang Kepala Madrasah	1 Buah
3.	Ruang Guru	1 Buah
4.	Ruang Tata Usaha	1 Buah
5.	Laboratorium IPA	1 Buah
6.	Laboratorium Komputer	1 Buah
7.	Laboratorium Bahasa	-
8.	Laboratorium Penjaskes	1 Buah
9.	Perpustakaan	1 Buah
10.	Ruang Ketrampilan	-
11.	Ruang Kesenian	-
12.	Ruang BK/BP	1 Buah

13.	Ruang UKS	1 Buah
14.	Ruang Koperasi	1 Buah
15.	Ruang Mushalla	1 Buah
16.	Ruang Aula	1 Buah
17.	Rumah Dinas	1 Buah
18.	Kantin	1 Buah
19.	Toilet (WC Guru)	2 Buah
20.	Toilet (WC siswa)	8 Buah

5. Data Siswa

Jumlah siswa pada tahun ajaran 2016/2017 MTsN 2 Aceh Besar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 jumlah siswa (i) kelas VII

KELAS	JUMLAH SISWA			NAMA WALI KELAS
	L	P	JUMLAH	
I.1	14	2	36	Drs. Zulfikar
I.2	14	24	38	Raihanah, S.Ag
I.3	14	24	38	Asmawita, S.Ag
I.4	13	24	37	Akmal, S.Ag
I.5	14	22	36	Dra. Salma
I.6	16	20	36	Idawani, S.Ag, M.Pd
I.7	18	19	37	Zuaidar, S.Ag
Jumlah	103	155	258	

Tabel 4.3 jumlah siswa (i) kelas VIII

KELAS	JUMLAH SISWA			NAMA WALI KELAS
	L	P	JUMLAH	
II.1	8	24	32	Mahdiati, S.Pd
II.2	18	18	36	Dewi Kartina, S.Pd
II.3	18	18	36	Dra. Maryam
II.4	18	18	36	Ida Mulyana, S.Ag
II.5	17	18	35	Siti Fahrina, S.Ag
II.6	18	18	36	Nurlaili, S.Pd
II.7	18	18	36	Waki'ah, S.Pd
Jumlah	115	132	247	

Tabel 4.4 jumlah siswa (i) kelas IX

KELAS	JUMLAH SISWA			NAMA WALI KELAS
	L	P	JUMLAH	
III.1	8	24	32	Dra. Juhari
III.2	15	17	32	Azizah, S.Pd
III.3	15	17	32	Siti Rahmah, S.Ag
III.4	15	17	32	Nasriah Cut Adik, S.Pd.I
III.5	16	16	32	Dra. Fakhriah
III.6	16	16	32	Dra. Mardhiah
III.7	16	16	32	Nirwani Jumala, S.Pd, M.Pd
Jumlah	101	123	224	

B. Hasil Penelitian

Setelah mendapatkan surat izin penelitian, peneliti diperkenankan melakukan penelitian sampai batas waktu yang ditentukan. Peneliti mengumpulkan data dengan cara mengamati langsung aktivitas yang berjalan di MTsN 2 Aceh Besar. Untuk memperoleh data peneliti melakukan wawancara kepada Kepala Madrasah, dan 1 orang guru.

1. Peran Kepala Madrasah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru di MTsN 2 Aceh Besar

Peneliti melakukan wawancara kepada berbagai subjek yaitu kepala madrasah, dan satu orang guru. Wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek adalah terkait strategi kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru. Ada beberapa peran kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru yaitu sebagai berikut:

a. Kepala madrasah sebagai edukator

Memperhatikan tingkat kompetensi guru adalah hal yang di perlukan dalam meningkatkan kualitas madrasah. Hal tersebut dapat membangun kinerja guru, serta semangat guru. Maka untuk mengetahui hal tersebut Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala madrasah adalah bagaimana kepala madrasah memperhatikan tingkat kompetensi guru? Jawabannya adalah sebagai berikut:

“memperhatian kompetensi guru adalah hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerjanya jadi yang saya lakukan adalah jika saya ada waktu maka saya akan melakukan tinjauan kelas melihat penguasaan materi dan kemudian melihat RPP guru. Kemudian saya mendorong para guru untuk melakukan

peningkatan kompetensinya melalui ikut pelatihan, diklat-diklat kecil di madrasah”.³⁷

Selanjutnya pertanyaan peneliti ajukan kepada guru dengan pertanyaan yang sama, perhatian seperti apa yang kepala madrasah lakukan untuk meningkatkan kompetensi guru? Jawabannya adalah sebagai berikut:

“beliau melakukan kunjungan kelas kalau ada waktu dan melihat cara guru mengajar untuk melihat penguasaan materi, serta melihat RPP guru. Dan juga beliau tidak hanya memberikan kami untuk ikut diklat diluar sekolah akan tetapi juga mendatangkan tenaga ahli untuk ke madrasah ini. Itu merupakan bentuk perhatian kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru-guru”³⁸

Penjelasan guru di atas diperkuat oleh hasil observasi peneliti, dimana disaat peneliti melakukan observasi di pagi hari peneliti melihat kepala madrasah sedang memantau setiap ruang kelas. Bahkan peneliti juga melihat kepala madrasah masuk ke kelas yang tidak ada guru.³⁹

Dari hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa jika kepala madrasah memiliki waktu luang maka beliau akan mengunjungi kelas untuk melihat penguasaan materi guru serta melihat RPP guru adalah bentuk perhatian yang kepala madrasah lakukan untuk meningkatkan kompetensi guru, serta kepala madrasah juga memberikan izin untuk guru mengikuti diklat dan mendatangkan tenaga ahli untuk membina para guru yang ada di MTsN 2 Aceh Besar.

³⁷Wawancara dengan Kepala madrasah MTsN 2 Aceh Besar, 8 Oktober 2019.

³⁸wawancara dengan guru MTsN 2 Aceh Besar, 9 Oktober 2019

³⁹Hasil observasi, 14 Oktober 2019

b. Kepala madrasah sebagai manajer

Pertanyaan pertama peneliti ajukan kepada kepala madrasah dengan pertanyaan: bagaimana yang bapak lakukan sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru? Jawabannya adalah sebagai berikut:

“di madrasah ini sangat diutamakan kedisiplinan yang utama saya perhatikan dalam kedisiplinan adalah kedisiplinan masuk dan kedisiplinan keluar pulang dengan sistem absen yang finger print jadi kalau telat sedikit di anggap tidak hadir. Jadi saya juga memberikan arahan disaat rapat agar kedisiplinan itu terjaga, serta saya juga datang lebih awal dibandingkan guru, agar guru dapat mencontohi saya”.⁴⁰

Selanjutnya pertanyaan peneliti ajukan kepada guru dengan pertanyaan yang sama, bagaimana yang kepala madrasah lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan guru? Jawabannya adalah sebagai berikut:

“kedisiplinan memang sangat di utamakan di madrasah ini, jadi setiap ada waktu ataupun rapat kepala madrasah selalu meyampaikan perihal kedisiplinan, beliau juga menegur guru-guru yang telat datang ataupun guru yang telat masuk ruang, kepala madrasah akan menegurnya”.⁴¹

Dari hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa kedisiplinan merupakan hal yang utama bagi MTsN 2 Aceh Besar. Setiap ada rapat kepala madrasah selalu menyampaikan perihal kedisiplinan, serta menegur guru-guru yang telat datang dan guru-guru yang telat masuk kelas.

c. Kepala madrasah sebagai administrator.

Pertanyaan pertama peneliti ajukan kepada kepala madrasah dengan pertanyaan bagaimana bapak sebagai kepala madrasah dalam mengelola administrasi? Jawabannya adalah sebagai berikut:

⁴⁰Wawancara dengan kepala madrasah MTsN 2 Aceh Besar, 8 Oktober 2019

⁴¹Wawancara dengan guru MTsN 2 Aceh Besar, 9 Oktober 2019.

“kepala madrasah sebagai administrator, jadi guru-guru disini akan saya bagi tugasnya masing masing sesuai struktur organisasi yang telah dibuat, baik di bidang kurikulum, kesiswaan, bagian tata usaha serta wakil kepala madrasah akan saya bagi tugasnya masing-masing agar kegiatan madrasah berjalan dengan lancar dan saya akan melakukan pengawasan terhadap hal tersebut”.⁴²

Selanjutnya pertanyaan peneliti ajukan kepada guru dengan pertanyaan yang sama, bagaimana kepala madrasah dalam mengelola administrasi madrasah?

Jawabannya adalah sebagai berikut:

“disini kepala madrasah sudah membentuk tugas kepada guru sesuai bidangnya, ada bidang kurikulum, bidang kesiswaan, organisasi, personalia, dan keuangan. Jadi semua ada tugasnya msing-masing dan kepala madrasah juga melakukan pengawasan terhadap kegitan tersebut dan juga memberikan arahan serta motivasi”.⁴³

Dari hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa kepala madrasah MTsN 2 Aceh Besar sudah melakukan perannya sebagai administrator sudah baik, dimana MTsN 2 Aceh Besar mempunyai struktur organisasi dengan tujuan supaya masing-masing anggota dapat menjalankan tugasnya susuai dengan kemampuannya, sehingga bisa bekerja secara optimal. Dalam hal itu tidak luput dari pengawasan kepala madrasah supaya semua kegiatan dapat berjalan dengan baik.

d. Kepala madrasah sebagai supervisor

Pertanyaan pertama peneliti ajukan kepada kepala madrasah dengan pertanyaan supervisi bagaimana yang bapak lakukan untuk meningkatkan kompetensi guru? Jawabannya adalah sebagai berikut:

⁴²Wawancara dengan kepala madrasah MTsN 2 Aceh besar, 8 Oktober 2019.

⁴³Wawancara dengan guru MTsN 2 Aceh Besar, 9 Oktober 2019

“yang pertama saya akan supervisi perangkat pembelajaran melihat RPP, dimana ada kekurangan akan diperbaiki kemudian nanti ada pengamatan dikelas segala sistem mengajar guru jadi saya akan masuk ke kelas untuk melihat guru mengajar apakah guru dikelas hanya duduk-duduk saja atau bagaimana ”.⁴⁴

Selanjutnya pertanyaan peneliti ajukan kepada guru dengan pertanyaan yang sama, supervisi bagaimana yang kepala madrasah lakukan untuk meningkatkan kompetensi guru? Jawabannya adalah sebagai berikut:

“kepala madrasah selalu melakukan pengawasan setiap kegiatan madrasah baik bagian pembelajaran beliau melihat RPP guru, mengamati guru dikelas ketika guru mengajar, dan dimana ada kesalahan guru beliau selalu memberikan arahan atau pembinaan baik di saat rapat ataupun dipanggil ke ruangan kepala madrasah untuk diberikan arahan atau motivasi”.⁴⁵

Dari hasil diatas wawancara diatas dapat pahami bahwa melakukan pengawasan kepada guru seperti mengawasi guru ketika sedang mengajar, mengawasi RPP guru akan membuat guru semakin termotivasi dalam mengembangkan dan memberikan idenya. Dalam hal ini kepala madrasah MTsN 2 Aceh Besar sudah melihat serta mengawasi guru-guru dalam proses pembelajaran.

e. Kepala madrasah sebagai leader

Pertanyaan pertama peneliti ajukan kepada kepala madrasah dengan pertanyaan kepemimpinan yang bagaimana yang bapak lakukan sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru? Jawabannya adalah sebagai berikut:

⁴⁴Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsN 2 Aceh Besar 8 Oktober 2019

⁴⁵Wawancara dengan Guru MTsN 2 Aceh Besar, 9 Oktober 2019.

“kompetensi guru bukan hanya penguasaan materi akan tetapi mencakup cara berkomunikasi yang baik, seperti berkomunikasi dengan siswa, sesama guru ataupun masyarakat luas. Jadi kepemimpinan yang saya lakukan disini saya sesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.kita akan berjalan sesuai dengan aturan, aturannya sudah ada tinggal kita menggerakkan bagaimana guru itu bisa berperan aktif dalam mendidik anak didiknya, serta berkomunikasi yang baik dengan guru disaat rapat maupun personal, tujuannya untuk meningkatkan kompetensinya. Guru itu kita lakukan bukan hanya sebagai pengajar akan tetapi juga sebagai pendidik”.⁴⁶

Selanjutnya pertanyaan peneliti ajukan kepada guru dengan pertanyaan yang sama, kepemimpinan yang bagaimana yang kepala madrasah lakukan untuk meningkatkan kompetensi guru? Jawabannya adalah sebagai berikut:

“kepala madrasah mengkondisikan sesuai kebutuhan yang ada, bapak selalu memberikan motivasi kepada guru, memberikan waktu untuk berkonsultasi, serta memberikan arahan dan pembinaan dan menegur guru jika ada salah”.⁴⁷

Dari hasil wawancara diatasdapat dipahami bahwa dengan berkomunikasi dan memberikan arahan yang baik terhadap guru merupakan bentuk dorongan kepada guru supaya kompetensinya meningkat.Kepala MTsN 2 Aceh besar selalu memberikan waktu kepada guru yang ingin menjumpainya untuk melakukan pembinaan, motivasi, serta arahan suapaya guru-guru kompetensinya semakin meningkat.

f. Kepala madrasah sebagai motivator.

Pertanyaan pertama peneliti ajukan kepada kepala madrasah dengan pertanyaan: bagaimana bapak sebagai kepala madrasah dalam mendorong semangat guru? Jawabannya adalah sebagai berikut:

⁴⁶Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsN 2 Aceh Besar, 8 Oktober 2019.

⁴⁷Wawancara dengan guru MTsN 2 Aceh Besar, 9 Oktober 2019.

“kita akan menyediakan apa yang dibutuhkan oleh guru, misalnya menyediakan alat-alat yang dibutuhkan oleh guru, seperti media belajar, infokus dan kita arahkan supaya guru menggunakan media saat belajar supaya anak murid tidak bosan, dimadrasah ini media belajar juga masih kurang. Dan juga mengucapkan terima kasih kepada guru yang aktif dan berprestasi agar motivasinya bertambah. Dan saya juga memberikan dorongan kepada guru-guru agar lebih semangat dan lebih aktif dalam proses belajar-mengajar.”⁴⁸

Selanjutnya pertanyaan peneliti diajukan kepada guru dengan pertanyaan yang sama, bagaimana kepala madrasah lakukan dalam mendorong semangat guru? Jawabannya adalah sebagai berikut:

“Seperti pembinaan penguasaan materi terhadap guru, penguasaan media, peningkatan mutu, penyediaan buku, tetapi memberikan reward atau berupa uang kepada guru yang berprestasi belum ada mungkin karena keterbatasan dana beliau hanya mengucapkan terima kasih kepada guru yang berprestasi dan aktif di saat rapat.”⁴⁹

Dari hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa pembinaan penguasaan materi, penguasaan media, peningkatan mutu guru, serta penyediaan media merupakan bentuk dorongan motivasi yang dilakukan kepala madrasah MTsN 2 Aceh Besar kepada guru-gurunya. Bentuk dorongan motivasi lainnya yang dilakukan kepala madrasah MTsN 2 Aceh besar adalah mengucapkan terima kasih kepada guru yang berprestasi. Dengan adanya hal tersebut guru-guru akan semakin termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

⁴⁸Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsN 2 Aceh Besar, 8 oktober 2019.

⁴⁹Wawancara dengan Guru MTsN 2 Aceh Besar, 9 Oktober 2019

2. Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru di MTsN 2 Aceh Besar

Peneliti melakukan wawancara kepada berbagai subjek diantaranya adalah kepala sekolah, dan satu orang guru. Wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek adalah terkait strategi kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru, ada beberapa strategi kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru yaitu sebagai berikut:

a. Penerapan manajemen terbuka

Melibatkan guru dalam mengelola dan merancang pendidikan yang berkualitas sangatlah diperlukan, karena hal tersebut dapat membangun semangat kerja bagi guru, untuk mengetahui hal tersebut maka pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala madrasah adalah bagaimana bapak dalam melibatkan guru dalam merancang dan merencanakan pendidikan yang berkualitas? Jawaban kepala madrasah sebagai berikut:

“Sebenarnya kalau dalam pendidikan kita harus semua terlibat, artinya kita memberdayakan guru, kemudian juga kita melakukan apa saja yang terbaik untuk peningkatan-peningkatan mutu, jadi guru ini sebagai partner kita dalam mengembangkan, kita berkolaborasi, membentuk tim, katakanlah kita ingin melakukan sesuatu untuk peningkatan mutu, kita ada tim mutu, jadi keterlibatan sebenarnya bukan guru saja, dari siswa juga kita libatkan, kemudian komite juga kita libatkan, pengawas, jadi semua elemen ini akan berpengaruh dan selalu bekerja sama.”⁵⁰

Selanjutnya pertanyaan peneliti ajukan kepada guru dengan pertanyaan yang sama, bagaimana kepala madrasah dalam melibatkan guru dalam merancang dan merencanakan pendidikan yang berkualitas? Jawaban guru sebagai berikut:

⁵⁰Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsN 2 Aceh Besar, 8 Oktober 2019

“Kalau untuk peningkatan mutunya kepala madrasah memang melibatkan guru dan juga semua elemen yang ada dimadrasah, pertama dimadrasah ini ada beberapa wakil, masing-masing itu ada yang menangani kesiswaan, kurikulum, bahkan ada wakil untuk peningkatan mutu, jadi masing-masing wakil itu mengkaver semua yang berhubungan dengan bidangnya, jadi kepala madrasah selalu mengajak guru-guru untuk berkreaitif, inovatif dengan tujuan untuk peningkatan mutu pendidikan. Jadi guru dituntut seperti itu, dalam pembelajaran khususnya, kepala madrasah selalu menuntut guru-guru itu kreatif dan inovatif. Bahkan beliau pernah menganjurkan agar gurunya itu untuk membuat RPP yang inovatif.⁵¹

Dari hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa dengan melibatkan guru dan juga staf dalam memberikan ide untuk kemajuan madrasah akan membuat guru lebih termotivasi dalam mengembangkan dan memberikan idenya. Dalam hal ini Kepala Madrasah MTsN 2 Aceh Besar sudah melibatkan guru dan staf lainnya terkait dengan merencanakan dan mengembangkan pendidikan yang berkualitas. Kepemimpinan Madrasah MTsN 2 Aceh Besar sudah menerapkan manajemen terbuka, hal ini dapat dilihat dari kepemimpinan kepala madrasah yang mengajak dan melibatkan guru dan juga staf lainnya dalam merancang dan merencanakan pendidikan yang berkualitas.

b. Penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas

Pertanyaan pertama peneliti ajukan kepada kepala madrasah dengan pertanyaan, bagaimana bapak dalam menjelaskan tugas dan fungsi guru?jawaban kepala madrasah sebagai berikut:

“Tugas, fungsi atau tupoksi guru sebenarnya sudah dipahami oleh guru, namun tetap akan kita sosialisasi kita berikan pemahaman dan penguatan-penguatan baik yang berupa pelatihan-pelatihan nanti ada diklat-diklat kecil yang kita adakan dimadrasah.”⁵²

⁵¹Wawancara dengan Guru MTsN 2 Aceh Besar, 9 Oktober 2019

⁵²Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsN 2 Aceh Besar, 8 Oktober 2019

Selanjutnya pertanyaan peneliti ajukan kepada guru dengan pertanyaan yang sama, bagaimana kepala madrasah dalam menjelaskan tugas dan fungsi guru? jawaban guru sebagai berikut:

“Kepala madrasah langsung mempresentasikan atau menyampaikan sesuai dengan tupoksi masing-masing, beliau memberikan tugas sesuai tupoksi masing-masing misalkan tupoksi kesiswaan itu apa saja, kurikulum apa saja, sarana apa saja terus humas itu apa saja, jadi sesuai tupoksi tidak mungkin kita mencampur adukkan tugas yang tidak sesuai dengan tupoksi yang diberikan kepada masing-masing bidang.”⁵³

Dari hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa penerapan dan penjelasan tugas dan fungsi yang jelas terhadap guru dan staf lainnya akan menyebabkan guru lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Dengan adanya penjelasan yang jelas maka guru akan lebih bertanggung jawab untuk melaksanakan semua tugas yang sudah ditetapkan kepadanya sebagai seorang guru. Kepemimpinan kepala madrasah MTsN 2 Aceh Besar sudah menjelaskan tugas dan fungsi guru dengan semaksimal mungkin, hal ini dilihat dari kepala madrasah yang selalu menyampaikan, mengarahkan, serta menjelaskan semua tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh guru, kepala madrasah juga mengadakan pelatihan-pelatihan, serta diklat untuk guru yang diadakan dimadrasah. Dengan adanya hal tersebut guru-guru akan lebih memahami dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

⁵³Wawancara dengan guru MTsN 2 Aceh Besar, 9 Oktober 2019

c. Penerapan hubungan vertikal kebawah

Hubungan yang baik sangatlah diperlukan dari pemimpin kepada bawahannya, agar dapat terjalin kerjasama yang baik. Pertanyaan pertama peneliti menanyakan kepada kepala madrasah, dengan pertanyaan, bagaimana bapak dalam menjalin hubungan yang baik dengan guru dan juga staf yang lainnya?

Jawaban kepala madrasah adalah sebagai berikut:

“Karena kita partner, jadi guru adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari madrasah ini, jadi hubungan ini dalam artian bagaimana kita saling bekerja sama, kita mendengar dan memberikan arahan kepada guru, juga kita selalu menganggap guru ini lah yang paling berperan, kita juga ingin mendengar keluhan-keluhan, juga menerima segala masukan-masukan dari guru akhirnya nanti kita juga lakukan sesuatu menindaklanjuti, akhirnya program yang kita harapkan, guru ini betul-betul terpahami, jadi kerjasama ataupun hubungan dengan guru itu selalu kita wujudkan dengan indah dan harmonis.”⁵⁴

Selanjutnya pertanyaan peneliti ajukan kepada guru dengan pertanyaan yang sama, bagaimana kepala madrasah dalam menjalin hubungan yang baik dengan guru dan staf yang lainnya? Jawaban guru sebagai berikut:

“Kepala madrasah disini Alhamdulillah orang nya supel, lues, bijaksana juga terus kekeluargaan orang nya, orangnya juga terbuka, ramah suka menegur, kalau ada waktu kapan saja bisa jumpa. Setiap hari beliau berinteraksi dengan guru. beliau tidak melihat jabatan beliau sebagai kepala madrasah, bahkan beliau suka mengajak orang-orang tertentu untuk duduk bareng, ajak ngobrol, tidak melihat jabatan beliau sebagai kepala madrasah, jadi beliau akrab dengan semua elemen yang ada dimadrasah.”⁵⁵

Dari hasil wawancara diatas dapat dipahami menjalin hubungan yang baik sangatlah diperlukan dari pimpinan terhadap bawahan. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan akan menumbuhkan suasana yang harmonis dalam lingkungan madrasah, dengan adanya komunikasi yang baik bawahan juga

⁵⁴Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsN 2 Aceh Besar, 8 Oktober 2019

⁵⁵Wawancara dengan Guru MTsN 2 Aceh Besar, 9 Oktober 2019

akan merasa diperdulikan, dan dapat menumbuhkan semangat kerja bawahan. Dari hasil tersebut dapat kita lihat bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 2 Aceh Besar sudah menerapkan komunikasi yang baik antara guru-guru dan staf yang lainnya. Hal ini dapat dilihat dari kepala madrasah yang selalu mendengar keluhan-keluhan guru, hambatan yang dialami oleh guru dan lain sebagainya, sehingga kepala madrasah akan memberikan arahan dan bimbingan agar semua permasalahan yang dihadapi oleh guru dapat teratasi.

d. Pemetaan program dan kegiatan peningkatan motivasi

Pertanyaan pertama peneliti menanyakan kepada kepala madrasah, bagaimana bapak melakukan peningkatan motivasi kepada guru ? Jawaban kepala madrasah sebagai berikut:

“Motivasi bisa saja guru ini kita hargai, bisa jadi reward, reward ini tidak mesti dengan uang, tapi kita berikan penghargaan, jadi kita ingin kompetensi guru ini naik, guru itu kita berikan kebebasan untuk mengembangkan kreatifitas, kita ciptakan inovasinya sehingga dia betul-betul menikmati pendidikan dan pembelajaran.”⁵⁶

Selanjutnya pertanyaan peneliti ajukan kepada guru dengan pertanyaan yang sama, bagaimana kepala madrasah dalam memberikan motivasi kepada guru? Jawaban guru sebagai berikut:

“Peningkatan motivasi, kapan saja kalau jumpa guru, saat rapat rutin, hari senin saat upacara bendera.kapan saja beliau sempat ngobrol dengan guru selalu beliau memberikan memotivasi, dimana saja jumpa kalau guru mau sharing dengan kepala madrasah beliau akan melayaninya, beliau orangnya sangat care dengan semua orang. Beliau tidak memilih tempat dan waktu untuk memberikan motivasi kepada guru, beliau paling suka memotivasi guru dan juga siswa.”⁵⁷

⁵⁶Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsN 2 Aceh Besar, 8 Oktober 2019

⁵⁷ Wawanacara dengan Guru MTsN 2 Aceh Besar, 9 Oktober 2019

Dari hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa kepala madrasah dituntut untuk dapat meningkatkan motivasi kerja guru dengan berbagai cara. Motivasi dilakukan untuk dapat menumbuhkan semangat guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya agar dapat berjalan dengan efektif. Kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 2 Aceh Besar sudah memberikan peningkatan motivasi yang baik kepada guru dan staf yang lain, dengan cara memberikan reward atau penghargaan kepada guru yang menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Kepala madrasah MTsN 2 Aceh Besar juga melakukan motivasi dengan bermacam-macam cara, diantaranya memberikan penghargaan minimal ucapan terimakasih kepada guru yang sudah bekerja dengan baik.

e. Pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh

Pengawasan sangatlah diperlukan dalam setiap kegiatan. Begitu juga didalam lembaga pendidikan pengawasan dilakukan agar kegiatan dapat berlangsung sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Pertanyaan pertama peneliti menanyakan kepada kepala madrasah, bagaimana bapak dalam melakukan pengawasan kepada guru? Jawaban kepala madrasah sebagai berikut:

“Kalau pengawasan itulah kita ada tim, jadikan ada wakil, ada staf dan sebagainya, ada pengawas, pengawasan ini akan terus kita lakukan dan kita monitoring dan kita evaluasi, jadi semua ini akan kita lakukan pembinaan.”⁵⁸

Selanjutnya pertanyaan peneliti ajukan kepada guru dengan pertanyaan yang sama, bagaimana kepala madrasah dalam melakukan pengawasan kepada guru? Jawaban guru sebagai berikut:

⁵⁸Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsN 2 Aceh Besar, 8 Oktober 2019

“Kalau pengawasan kapan beliau sempat beliau selalu mengawasi, beliau kalau pagi ada waktu suka keliling, kalau lihat guru tidak ada kadang-kadang beliau langsung masuk ke kelas yang tidak ada guru.”⁵⁹

Penjelasan guru di atas diperkuat oleh hasil observasi peneliti, dimana disaat peneliti melakukan observasi di pagi hari peneliti melihat kepala madrasah sedang memantau setiap ruang kelas. Bahkan peneliti juga melihat kepala madrasah masuk ke kelas yang tidak ada guru.⁶⁰

Dari hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwa supervisi atau pengawasan sangatlah diperlukan dari pimpinan terhadap bawahan dengan tujuan untuk mengetahui hambatan dan kendala yang dialami oleh guru dan staf yang lain. Begitu juga dengan evaluasi yang dilakukan untuk dapat memberikan masukan dan pembinaan terhadap guru-guru yang mempunyai masalah atau kendala dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kepemimpinan kepala madrasah MTsN 2 Aceh Besar sejauh ini sudah melakukan supervisi dan evaluasi yang baik, hal ini dapat dilihat dari kepala madrasah yang selalu memantau kinerja guru baik itu saat proses belajar mengajar berlangsung ataupun dalam hal lainnya. Kepala madrasah juga melakukan observasi dan juga kunjungan kelas atau supervisi ke kelas. Ketika kepala madrasah menemukan guru yang mempunyai kendala atau masalah dalam melaksanakan tugasnya maka kepala madrasah akan memanggil guru kemudian kepala madrasah akan memberikan pengarahan, pembinaan, dan juga penguatan-penguatan lainnya yang bersifat memperbaiki kinerja guru.

⁵⁹Wawancara dengan Guru MTsN 2 Aceh Besar, 9 Oktober 2019

⁶⁰Hasil observasi, 14 Oktober 2019

f. Evaluasi

Pertanyaan pertama peneliti menanyakan kepada kepala madrasah, bagaimana bapak melakukan evaluasi terhadap tenaga pendidik? Jawaban kepala madrasah sebagai berikut:

“Seperti yang saya katakan tadi yang bahwa setiap ada pengawasan itu akan dimonitoring dan evaluasi, evaluasi bisa dalam bentuk pengarahan dan pembinaan terhadap masalah dan kendala yang dihadapi oleh guru. Apabila ada guru yang mengalami kendala dalam melaksanakan tugasnya itu akan kita panggil, dan akan kita kasih pembinaan”⁶¹

Selanjutnya pertanyaan peneliti ajukan kepada guru dengan pertanyaan yang sama, bagaimana kepala madrasah dalam melakukan evaluasi kepada guru? Jawaban guru sebagai berikut:

“Beliau akan melakukan evaluasi dengan memanggil guru yang bermasalah atau yang mempunyai kendala kemudian akan dibimbing dan dibina serta diberikan solusi.”⁶²

Penjelasan kepala madrasah dan guru diperkuat oleh hasil peneliti dimana disaat peneliti melakukan observasi bahwa kepala madrasah menunjukkan format evaluasi baik format evaluasi guru BK maupun format evaluasi tenaga pendidik lainnya.⁶³

Dari hasil diatas diatas dapat dipahami bahwa, evaluasi sangatlah diperlukan dalam setiap kegiatan, agar dapat diketahui kendala ataupun hambatan. Kepala madrasah MTsN 2 Aceh Besar melakukan evaluasi dengan cara memanggil guru yang bermasalah kemudian dilakukan pengarahan dan pembinaan.

⁶¹Wawancara dengan kepala madrasah MTsN 2 Aceh Besar, 8 Oktober 2019

⁶²Wawancara dengan guru MTsN 2 Aceh Besar, 9 Oktober 2019

⁶³Hasil observasi, 9 Oktober 2019

3. Hambatan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Gurudi MTsN 2 Aceh Besar

Peneliti melakukan wawancara kepada berbagai subjek diantaranya adalah kepala madrasah, dan satu orang guru. Wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek adalah terkait hambatan kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru, ada beberapa hambatan kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru, yaitu sebagai berikut:

a) Dana

Pertanyaan pertama peneliti menanyakan kepada kepala madrasah, apakah madrasah memiliki dana atau biaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru?

Jawaban kepala madrasah adalah sebagai berikut:

“dananya ada tapi agak terbatas, kalau dalam anggaran madrasah mungkin setahun sekali bisa kita buat diklat di madrasah, bahkan ada yang kita lakukan lebih satu kali karena kita gunakan dana sukarela. Dan dana madrasah itu berasal dari pemerintah atau dana bos, dananya kita gunakan untuk keperluan belajar mengajar seperti penyediaan buku, jika ada buku atau media guru akan semakin aktif dalam mengajarnya.”⁶⁴

Selanjutnya pertanyaan peneliti ajukan kepada guru dengan pertanyaan yang sama, apakah madrasah memiliki dana atau biaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru? Jawaban guru adalah sebagai berikut:

“kalau dana dari pemerintah untuk penyediaan buku atau media lainnya itu dari dana bos, karena dengan adanya buku atau media lainnya juga merupakan bentuk motivasi, akan tetapi penyediaan infokus di madrasah ini bisa dikatakan kurang penyediaanya hanya sekitar 3 infokus yang disediakan. Karena dengan adanya infokus guru semakin aktif dalam mengajar anak-anak pun aktif, tidak hanya kita gunakan media buku ”.⁶⁵

⁶⁴ Wawancara dengan kepala madrasah MTsN 2 Aceh Besar, 8 Oktober 2019

⁶⁵ Wawancara dengan guru MTsN 2 Aceh Besar, 9 Oktober 2019

Dari hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa penyediaan media belajar seperti buku, atau media belajar lainnya seperti infokus merupakan bentuk motivasi guru dalam proses belajar mengajar. Dalam hal ini MTsN 2 Aceh Besar penyediaan media masih belum tercukupi , dimana masih ada beberapa media belajar yang belum tercukupi seperti infokus. Dengan adanya keterbatasan tersebut motivasi guru dalam mengajar akan berkurang.

b) SDM

Pertanyaan pertama peneliti tanyakan kepada kepala madrasah, bagaimana cara bapak dalam meningkatkan SDM terhadap tenaga pendidik? Jawaban kepala madrasah adalah sebagai berikut:

“untuk meningkatkan sumber daya guru dimana ada work shop, seminar, pelatihan, dan diklat, jika ada peluang untuk ikut dan tidak mengganggu kegiatan madrasah kita rekomendasi untuk ikut kegiatan itu walaupun kadang ada jam mengajar kita minta guru pengganti untuk mengajar sementara, kendalanya kalau kita dari kementerian agama ada pelatihan-pelatihan guru melalui balai diklat keagamaan aceh namun itulah sangat terbatas mungkin pemanggilan guru dalam setahun 2-3 orang artinya tidak keseluruhan guru bisa ikut kegiatan tersebut. Dan juga yang menjadi kendala bagi saya disini ada guru terkadang yang malu mengakui kekurangannya sendiri, terutama yang berkaitan dengan kemampuan penguasaan kelas, dan penggunaan media belajar”⁶⁶

Selanjutnya pertanyaan peneliti ajukan kepada guru dengan pertanyaan yang sama, bagaimana cara kepala madrasah dalam meningkatkan SDM terhadap guru?

“ disaat ada rapat bapak juga sering melakukan pembinaan terhadap peningkatan SDM para guru, dan juga disaat ada pelatihan seminar, diklat kepala madrasah juga memberikan peluang kepada guru disini untuk ikut kegiatan tersebut, walaupun tidak semua guru bisa ikut karena kuota yang terbatas”⁶⁷

⁶⁶ Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsN 2 Aceh Besar, 8 Oktober 2019

⁶⁷ Wawancara dengan Guru MTsN 2 Aceh Besar, 9 Oktober 2019

Dari wawancara diatas dapat dipahami bahwa, guru yang mengikuti pelatihan atau diklat akan meningkatnya ilmu pengetahuan guru, dan juga karena ilmu yang didapatnya akan membuat guru lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Kepala madrasah MTsN 2 Aceh Besar memberikan izin kepada guru yang ingin mengikuti pelatihan atau diklat, akan tetapi daya tampung yang disediakan dibalai diklat untuk guru sangat terbatas hal ini akan membuat banyak guru yang tidak bisa mengikuti diklat tersebut. Karena hal ini akan membuat sebagian guru kurang mendapat tambahan ilmu pengetahuan. Dengan adanya hal tersebut guru kurang bisa menerapkan pembelajaran yang kreatif dan aktif terhadap peserta didiknya.

c) Waktu

Pertanyaan pertama peneliti tanyakan kepada kepala madrasah, apakah bapak memiliki keterbatasan waktu dalam melakukan peningkatan motivasi terhadap tenaga pendidik? Jawaban kepala madrasah adalah sebagai berikut:

“Tidak juga, karena sudah kita sesuaikan dan kita buat jadwal, dan kita juga bagi-bagi tugas dengan tim ada juga melalui wakil kepala dan bidang kepegawaian. Kalau saya sendiri memberikan arahan ketika ada rapat dan jikapun guru ingin berjumpa dengan saya untuk berkonsultasi boleh juga langsung jumpai saya di ruangan.”⁶⁸

Selanjutnya pertanyaan peneliti ajukan kepada guru dengan pertanyaan yang sama, apakah kepala madrasah memiliki keterbatasan waktu dalam peningkatan motivasi terhadap tenaga pendidik? Jawabannya adalah sebagai berikut:

⁶⁸Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsN 2 Aceh Besar, 8 Oktober 2019.

“biasanya kepala madrasah melakukan peningkatan motivasi guru disaat ada rapat, kalau keterbatasan waktu tidak ada karena sudah dibuatkan jadwalnya ada rapat setiap bulan, ada yang persemester ada juga tahun ajaran baru. Dan juga kepala madrasah disini jika guru ingin menanyakan sesuatu atau ada masalah lainnya bias langsung dijumpai keruangannya, jadi bukan hanya dirapat saja, langsung keruangannya pun juga bias untuk melakukan bimbingan”⁶⁹

Dari hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa, dengan memberikan waktu kepada guru untuk mengadakan rapat, sharing atau melakukan pembinaan kepada guru merupakan tujuan dari kepala madrasah untuk meningkatkan motivasi guru. Kepala MTsN 2 Aceh Besar sudah memberikan waktunya kepada guru untuk memberikan pembinaan, pengarahan, baik disaat rapat bahkan bisa secara personal dengan cara guru langsung keruangan kepala madrasah.

d) Regulasi/kebijakan

Pertanyaan pertama peneliti tanyakan kepada kepala madrasah, kebijakan seperti apa yang bapak lakukan dalam meningkatkan motivasi kerja guru?

Jawaban kepala madrasah adalah sebagai berikut:

“kita buat aturan-aturan, ada sanksinya juga. Misalnya tidak ikut upacara hari senin guru akan dipotong biaya makannya, juga tidak hadir empat hari gaji sertifikasinya juga tidak dibayar satu bulan, dan guru yang telat masuk kelas juga akan ditegur dan untuk saat ini tidak ada kendala dalam melakukan kebijakan tersebut karena sudah berjalan sesuai aturan”⁷⁰

Selanjutnya pertanyaan peneliti ajukan kepada guru dengan pertanyaan yang sama, kebijakan seperti apa yang kepala madrasah lakukan dalam meningkatkan motivasi kerja guru? Jawabannya adalah sebagai berikut:

⁶⁹ Wawancara dengan Guru MTsN 2 Aceh Besar, 9 Oktober 2019

⁷⁰ Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsN 2 Aceh Besar, 8 Oktober 2019

“kebijakan-kebijakan seperti membuat aturan, untuk datang tepat waktu, dan jika ada guru yang tidak masuk sekolah empat hari akan dipotong gaji sertifikasinya, juga tidak ikut upacara akan dipotong biaya makan. Telat masuk kelas juga akan ada teguran dari kepala madrasah”.⁷¹

Dari hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa, kebijakan yang dibuat kepala madrasah MTsN 2 Aceh Besar sudah berjalan, seperti guru yang tidak mengikuti aturan kegiatan upacara hari senin guru akan dipotong biaya makannya, dan memberi teguran kepada guru yang telat masuk kelas. Dengan hal ini akan membuat guru termotivasi dalam menjalankan tugasnya karena ada pengawasan disetiap kegiatan guru.

C. Pembahasan hasil penelitian

Hasil penelitian membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas siswa dan dalam hal ini juga membahas peran, strategi, serta hambatan.

1. Peran Kepala Madrasah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah dalam memotivasi guru akan berhasil dan berjalan dengan baik apabila kepala madrasah menerapkan peran-perannya dalam memotivasi guru, diantaranya dengan menerapkan peran kepala madrasah sebagai edukator, kepala madrasah sebagai manajer, kepala madrasah sebagai administrator, kepala madrasah sebagai supervisor, kepala madrasah sebagai leader, serta kepala madrasah sebagai motivator.

⁷¹Wawancara dengan Guru MTsN 2 Aceh Besar, 9 Oktober 2019.

a. Kepala madrasah sebagai edukator

Menerapkan peran kepala madrasah sebagai edukator dilakukan dengan cara memperhatikan tingkat kompetensi guru, peningkatan kompetensi guru dilakukan dengan kegiatan kunjungan kelas, melihat penguasaan materi serta melihat RPP guru. Kemudian mendorong guru untuk meningkatkan kompetensinya melalui ikut pelatihan, serta diklat-diklat yang diadakan dimadrasah maupun luar madrasah.

b. Kepala madrasah sebagai manajer

Peningkatan kedisiplinan guru dilakukan dengan cara memberi arahan kepada guru tentang kedisiplinan supaya kedisiplinan guru tetap terjaga. Pembinaan kedisiplinan guru dilakukan disaat kegiatan rapat.

c. Kepala madrasah sebagai administrator

Dalam mengelola administrator madrasah, kepala madrasah membuat struktur organisasi, masing-masing guru akan mendapatkan tugasnya masing-masing sesuai kemampuannya. Kemudian kepala madrasah juga melakukan pengawasan serta evaluasi terhadap tugas guru tersebut supaya kegiatan madrasah dapat berjalan dengan lancar.

d. Kepala madrasah sebagai supervisor

Dalam menjalankan tugasnya sebagai supervisor, kepala madrasah melakukan pengawasan setiap kegiatan madrasah, baik dalam bidang pembelajaran kepala madrasah melakukan pengawasan RPP, kegiatan mengajar guru serta melakukan pembinaan.

e. Kepala madrasah sebagai leader

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang bisa dicontohi oleh bawahannya, mampu berkomunikasi dengan baik terhadap guru, serta membantu guru untuk meningkatkan kompetensinya dan menerima masukan dari bawahannya.

f. Kepala madrasah sebagai motivator

Motivasi dilakukan dengan cara menghargai setiap pekerjaan yang dilakukan oleh guru, serta memberikan reward kepada guru yang berprestasi paling tidak ucapan terima kasih. Dan juga memberikan dorongan motivasi kepada guru supaya profesionalisme guru meningkat.

2. Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Gurudi MTsN 2 Aceh Besar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah dalam memotivasi kerja guru dapat berhasil dan berjalan dengan efektif apabila menerapkan strategi-strategi dalam memotivasi guru, diantaranya dengan menerapkan manajemen terbuka, penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas, penerapan hubungan vertikal kebawah, pemetaan program dan kegiatan peningkatan motivasi kerja, pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh, serta evaluasi.

a. Penerapan manajemen terbuka

Penerapan manajemen terbuka dilakukan dengan cara melibatkan guru dan seluruh elemen yang ada di madrasah dalam merencanakan pendidikan yang

berkualitas, khususnya peningkatan motivasi kerja guru. Keterlibatan guru dilakukan dengan cara mengajak guru pada saat rapat kerja, dan juga mendelegasikan kepada guru untuk bertanggungjawab atas setiap bidang yang sudah ditentukan, seperti bidang kurikulum, bidang kesiswaan, bidang peningkatan mutu dan lain sebagainya.

b. Penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas

Penjelasan tugas dan fungsi yang jelas terhadap guru dapat membuat guru lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Penjelasan tersebut dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan dan diklat di madrasah.

c. Penerapan hubungan vertikal kebawah

Hubungan yang baik dari kepala madrasah dengan guru dilakukan dengan cara kepala madrasah selalu menganggap bahwa guru adalah partner dalam madrasah, berkualitas tidaknya sebuah lembaga pendidikan juga bergantung bagaimana kualitas guru dalam mendidik siswa-siswi madrasah. Selain itu kepala madrasah menjalin hubungan yang baik dengan guru dengan cara saling bertegur sapa disaat jumpa dimanapun.

d. Pemetaan program dan peningkatan motivasi kerja

Peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara menghargai setiap pekerjaan yang sudah diselesaikan dengan baik, memberikan reward minimal ucapan terimakasih atas setiap hal yang dilakukan untuk peningkatan kualitas madrasah, mengadakan baju seragam setiap ada moment-moment tertentu.

e. Pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh

Pengawasan dilakukan dengan cara observasi setiap pagi mengelilingi madrasah, dan melakukan kunjungan kelas.

f. Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan cara memanggil guru-guru atau staf yang mempunyai masalah atau kendala dalam melaksanakan pekerjaannya, kemudian kepala madrasah akan melakukan pembinaan dan pengarahan dengan tujuan untuk memperbaiki kualitas guru-guru tersebut.

3. Hambata Kepala Madrasah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru di MTsN 2 Aceh Besar.

Hambatan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, diantaranya dana, sdm, waktu dan regulasi/kebijakan. Dalam hasil penelitian kepala madrasah memiliki dua hambatan dalam memotivasi kerja guru yaitu dana dan waktu.

a. Dana

Jumlah dana yang disediakan madrasah sangat terbatas sehingga akan menghambat proses motivasi kerja guru seperti membuat diklat dimadrasah, bahkan dana yang dipakai adalah dana sukarela dari guru. Dengan adanya dana maka madrasah akan semakin mudah melakukan motivasi kepada guru, seperti membuat diklat-diklat kecil yang dilakukan di madrasah juga akan membutuhkan dana, serta penyediaan media belajar juga membutuhkan dana. Dana yang tidak tercukupi akan menghambat proses peningkatan motivasi guru.

b. SDM

Peningkatan SDM guru dapat dilakukan dengan cara membuat diklat dimadrasah serta mmberikan peluang kepada guru untuk mengikuti diklat yang diadakan dibalai diklat. Akan tetapi, daya tampung peserta diklat yang dilakukan dibalai diklat sangat sedikit, hal tersebut akan menghambat guru untuk mendapatkan ilmu tambahan. Dan juga ada guru yang terkadang malu mengakui kekurangannya sendiri terutama yang berkaitan dengan kemampuan penguasaan kelas.



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Dari paparan yang telah diuraikan diatas mengenai partisipasi kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru dapat disimpulkan beberapa temuan sebagai berikut:

1. Partisipasi kepala madrasah di MTsN 2 Aceh Besar sudah menerapkan semua perannya dalam peningkatan motivasi kerja guru dengan baik, dengan meningkatkan kompetensi guru, melalui dorongan motivasi yang dilakukan kepala madrasah melalui rapat rutin atau memperbolehkan guru untuk mengikuti diklat atau pelatihan yang diadakan diluar madrasah dengan tujuan supaya motivasi kerja guru meningkat. Serta setiap kegiatan yang dilakukan guru ada pengawasan dan evaluasi supaya guru dapat bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan madrasah.
2. Strategi kepala madrasah di MTsN 2 Aceh Besar sudah menerapkan semua strategi dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan baik, dengan melibatkan guru dan seluruh elemen di madrasah dalam mengelola dan merencanakan peningkatan kualitas siswa. Mengadakan pelatihan dan diklat untuk pemantapan tugas dan fungsi guru, memberikan reward/penghargaan kepada guru yang menyelesaikan tugasnya dengan baik, melakukan observasi setiap pagi mengelilingi madrasah, dan melakukan kunjungan kelas setiap jam pelajaran berlangsung, melakukan

pembinaan dan pengarahan kepada guru-guru yang bermasalah dan yang mempunyai kendala atau hambatan dalam melaksanakan tugasnya.

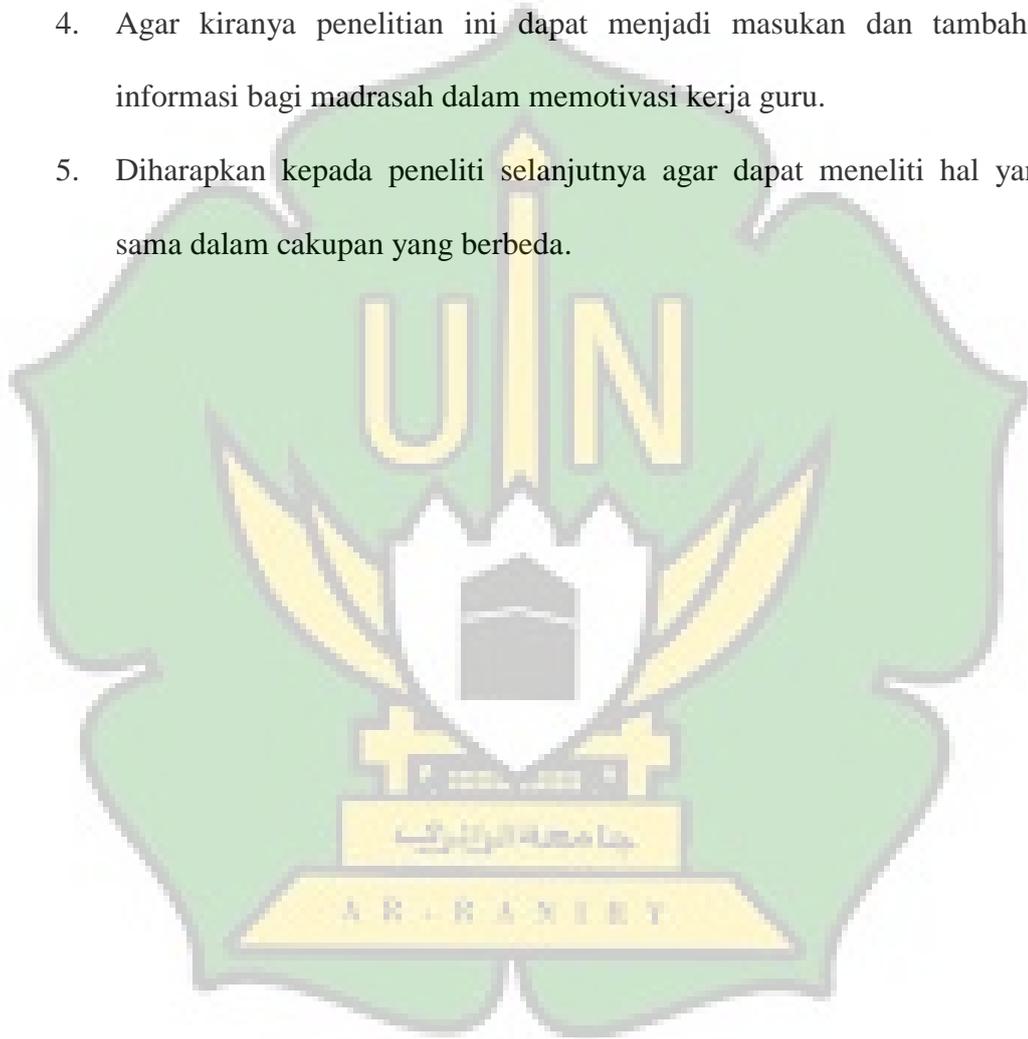
3. Hambatan merupakan hal yang sering terjadi dalam sebuah lembaga pendidikan, namun hambatan tersebut akan dapat diatasi dengan cara tersendiri. Kepemimpinan kepala madrasah memiliki beberapa hambatan dalam peningkatan motivasi kerja guru diantaranya ada guru yang terkadang malu mengakui kekurangannya sendiri terutama yang berkaitan dengan kemampuan penguasaan kelas. Serta daya tampung kegiatan diklat yang diadakan dibalai diklat sangat sedikit, sehingga membuat guru tidak bisa mengikuti kegiatan tersebut.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka peneliti mempunyai saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Madrasah, agar terus mempertahankan strategi-strategi dalam memotivasi guru, sehingga guru-guru akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya, kemudian akan terlahirnya siswa-siswa yang berkualitas yang mampu bersaing ditingkat nasional dan internasional.
2. Kepada Guru dapat terus melakukan inovasi dan kreatifitas dalam melaksanakan proses belajar mengajar, sehingga siswa lebih termotivasi untuk belajar.

3. Mengenai hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam memotivasi kerja guru, semoga selalu ada solusi disetiap hambatan sehingga semua kegiatan dalam hal pemotivasian guru dan peningkatan kualitas dapat berjalan secara efektif.
4. Agar kiranya penelitian ini dapat menjadi masukan dan tambahan informasi bagi madrasah dalam memotivasi kerja guru.
5. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti hal yang sama dalam cakupan yang berbeda.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdul Rahman Saleh. (2005). *Pendidikan Agama dan Perkembangan Watak Bangsa*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati. (2015). *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A.M. Sadirman. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bafadal Ibrahim. (2006). *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- B. Siswanto. (1994). *Manajemen Modern, Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Didin Kurniadin dan Imam Machali. (2016). *Manajemen Pendidikan, Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Donni Juni Priansa. (2017). *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Bandung: Pustaka Setia.
- E, Mulyasa. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- E, Mulyasa. (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Herman Efendi. (2013). *Supervisi Kepala Madrasah dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Banda Aceh: UIN Ar-Raniry.
- Imam Gunawan. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, Iwan Prabu. (2007). *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Manshur Muslish. (2013). *Pendidikan Karakter Menjawab Tantangan Krisis Multidimensial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardiah. (2016). *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Bimbingan Konseling*. Banda Aceh: UIN Ar-Raniry.
- M. Ngalih Purwanto. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pupuh Fathurrohman dan Sobry Sutikno. (2011). *Strategi Belajar Mengajar: Strategi Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Islami*. Bandung: Refika Aditama.
- Rahmadi. (2013). *Peran Kepala Sekolah dalam Program Bimbingan dan Konseling*. Banda Aceh: UIN Ar-Raniry
- Rinto Agustian. (2016). *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Motivasi Kerja Guru*. Volume 10, No. 1, pada tanggal 6 Januari 2019.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Syamsuddin AR dan Vismaia S. Damaianti. (2011). *Penelitian Pendidikan Bangsa*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Yaya Suryana. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: B-4369/Un.08/FTK/KP.07.6/04/2019

TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu Menunjuk Pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan
- b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Skripsi
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institusi Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015, Tentang Statuta UIN Ar-Raniry; Banda Aceh
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang penetapan Institusi Agama Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan : Keputusan Sidang/Seminar Proposal Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTK UIN AR-Raniry Banda Aceh tanggal 28 Desember 2018

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
PERTAMA : Menunjuk Saudara:

1. Sri Rahmi
2. Ti Halimah

sebagai Pembimbing Pertama
sebagai Pembimbing Kedua

untuk membimbing Skripsi:

Nama : Nanda Fahira
NIM : 150 206 079

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Partisipasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru di MTsN 2 Aceh Besar

- KEDUA : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- KETIGA : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Ganjil tahun Akademik 2019/2020
- KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan : Banda Aceh

Pada tanggal : 12 April 2019

An. Rektor

Dekan

Tembusan

1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai laporan);
2. Ketua Prodi MPI FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
4. Mahasiswa yang bersangkutan;





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp: (0651) 7551423 - Fax: (0651) 7553020 Situs : ftk.uin.ar-raniry.ac.id

Nomor : B-14366/Un.08/FTK.1/TL.00/09/2019
Lamp : -
Hal : Mohon Izin Untuk Mengumpul Data
Penyusun Skripsi

Banda Aceh, 30 September 2019

Kepada Yth.

Di -
Tempat

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh dengan ini memohon kiranya saudara memberi izin dan bantuan kepada:

N a m a : NANDA FAHIRA
N I M : 150206079
Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : IX
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
A l a m a t : Jl. Lingkar Kampus No. 3 Rukoh Darussalam

Untuk mengumpulkan data pada:

MTsN 2 Aceh Besar

Dalam rangka menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry yang berjudul:

Partisipasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru di MTsN 2 Aceh Besar

Demikianlah harapan kami atas bantuan dan keizinan serta kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An, Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,



Kode 515



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ACEH BESAR**

Jalan Bupati Bachtiar Panglima Polem, SH. Telpon 0651-92174. Fax 0651-92497

KOTA JANTHO – 23911

email : kabacehbesar@kemenag.go.id

Kota Jantho, 07 Oktober 2019

Nomor : B-919 /KK.01.04/PP.00.7/10/2019
Lampiran : -
Perihal : Bantuan dan Izin Mengumpulkan Data
Penyusunan Skripsi

Kepada Yth.
Kepala MTsN 2 Aceh Besar
di –
Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, Nomor : B-14366/UN.8/FTK.1/TL.00/09/2019 tanggal 30 September 2019, Perihal sebagaimana tersebut dipokok surat, maka dengan ini memberi izin kepada mahasiswa/i yang tersebut namanya dibawah ini :

Nama : **Nanda Fahira**
Nim : **150 206 079**
Pogram Studi : **Manajemen Pendidikan Islam**

Untuk melakukan pengumpulan data dalam rangka penyusunan Skripsi menyelesaikan studinya pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, di MTsN 2 Aceh Besar, dengan judul Skripsi:

“ Partisipasi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru Di MTsN 2 Aceh Besar ”.

Atas bantuan dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

An. Kepala
Kepala Seksi Pendidikan Madrasah



Tembusan :

1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
2. Mahasiswa ybs



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 ACEH BESAR**

Jl. Tgk. Glee Iniem Tungkob - Darussalam Aceh Besar 23373
Telepon (0651) 7555634 ; Faksimile(0651) 7411184
Situs mtsntungkob.blogspot.com Email : mtsn.Tungkob@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : B- 072/Mts.01.04.3/PP.00.5 /11/2019

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Aceh Besar dengan ini menerangkan kepada :

N a m a : Nanda Fahira
N I M : 150 206 079
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan UIN Ar-Raniry

Yang namanya tersebut di atas telah selesai melaksanakan tugas mengumpulkan data untuk menyusun skripsi dengan judul "**Partisipasi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru di MTsN 2 Aceh Besar**" mulai tanggal 07 Oktober s/d 08 Oktober 2019 pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Aceh Besar, sesuai dengan surat Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar Nomor : B-919/KK.01.04/PP.00.7/10/2019

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tungkob, 06 November 2019

Kepala Madrasah

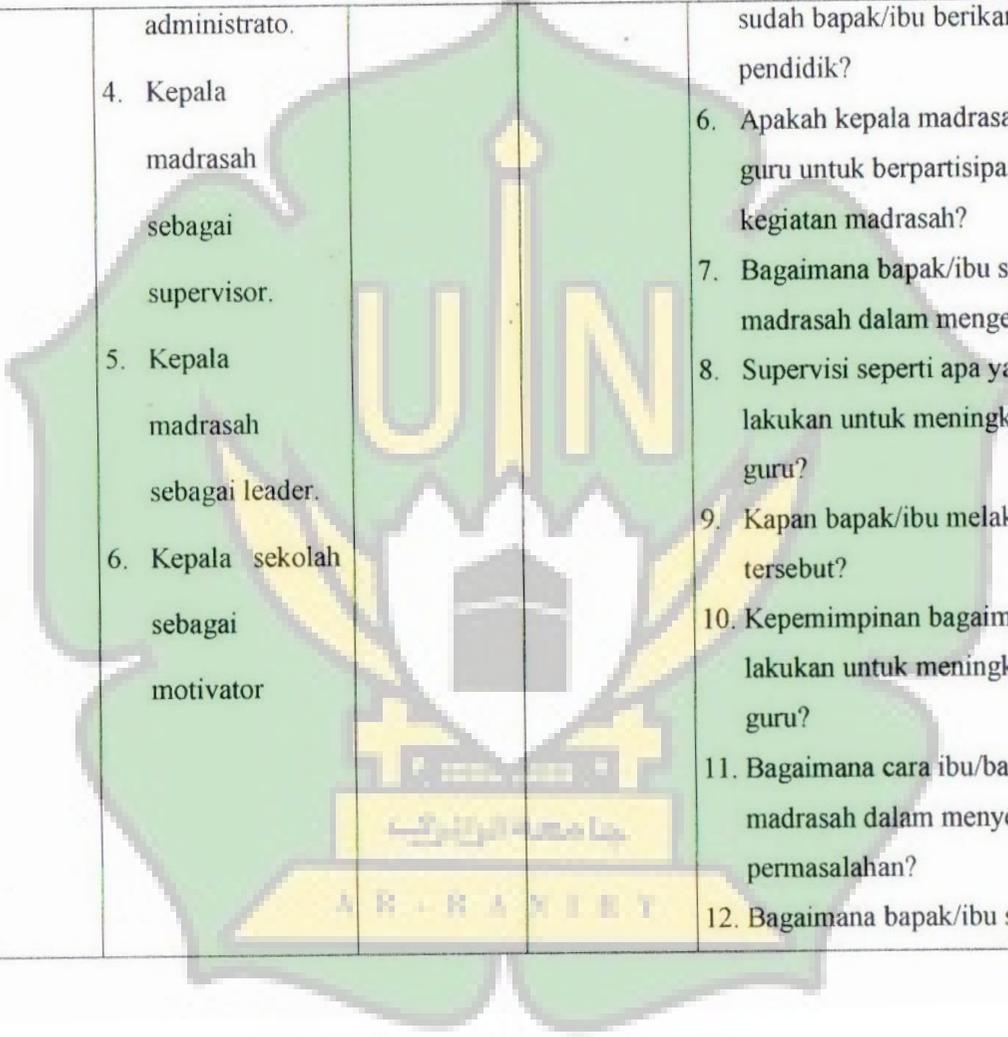
Sudirman M. S. Ag

Nip. 19690812 199703 1 002



KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN PARTISIPASI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN MOTIVASI KERJA GURU DI MTsN 2 ACEH BESAR

No	Rumusan Masalah	Indikator	Instrumen	Subjek	Pertanyaan
1	Bagaimana peran kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 2 Aceh Besar?	1. Kepala madrasah sebagai edukator. 2. Kepala madrasah sebagai manajer. 3. Kepala madrasah sebagai	Wawancara	Kepala Madrasah	1. Apakah bapak/ibu sebagai kepala madrasah sudah memperhatikan tingkat kompetensi guru? 2. Apakah bapak/ibu sebagai kepala madrasah sudah berusaha memfasilitasi dan mendorong para guru untuk meningkatkan kompetensinya ? 3. Apa yang bapak/ibu sebagai kepala madrasah lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan guru? 4. Apakah bapak/ibu sebagai kepala madrasah memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk melakukan kegiatan pengembangan profesi? 5. Pengembangan profesi bagaimana yang

		<p>administrato.</p> <p>4. Kepala madrasah sebagai supervisor.</p> <p>5. Kepala madrasah sebagai leader.</p> <p>6. Kepala sekolah sebagai motivator</p>		<p>sudah bapak/ibu berikan kepada tenaga pendidik?</p> <p>6. Apakah kepala madrasah mendorong setiap guru untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan madrasah?</p> <p>7. Bagaimana bapak/ibu sebagai kepala madrasah dalam mengelola administrasi?</p> <p>8. Supervisi seperti apa yang sering bapak/ibu lakukan untuk meningkatkan kompetensi guru?</p> <p>9. Kapan bapak/ibu melakukan supervisi tersebut?</p> <p>10. Kepemimpinan bagaimana yang bapak/ibu lakukan untuk meningkatkan kompetensi guru?</p> <p>11. Bagaimana cara ibu/bapak sebagai kepala madrasah dalam menyelesaikan suatu permasalahan?</p> <p>12. Bagaimana bapak/ibu sebagai kepala</p>
--	--	---	---	--

				<p>madrasah dalam mengambil setiap keputusan?</p> <p>13. Apa yang bapak/ibu lakukan sebagai kepala madrasah dalam mendorong semangat guru dalam proses pembelajaran?</p> <p>14. Apakah bapak/ibu memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi?</p>
			Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perhatian seperti apa yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik? 2. Kapan kepala madrasah melakukan dorongan peningkatan kompetensi guru? 3. Apakah kepala madrasah telah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti pengembangan profesi? 4. Apakah kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap kegiatan pengembangan profesi yang dilakukan oleh tenaga

				<p>pendidik?</p> <p>5. Apakah kepala madrasah memberikan biaya atau anggaran untuk pengembangan kompetensi guru?</p> <p>6. Kapan dan bagaimana cara kepala madrasah memberikan anggaran tersebut?</p> <p>7. Apakah kepala madrasah melakukan pengawasan untuk meningkatkan kompetensi guru?</p> <p>8. Pengawasan seperti apa yang sering kepala madrasah lakukan?</p> <p>9. Kepemimpinan seperti apa yang sering kepala madrasah lakukan agar kompetensi guru meningkat?</p> <p>10. Apakah kepemimpinan tersebut sudah berpengaruh terhadap kompetensi guru?</p> <p>11. Motivasi seperti apa yang kepala madrasah berikan kepada guru dalam proses pembelajaran?</p>
--	--	--	--	--

					12. Bentuk penghargaan seperti apa yang bapak berikan kepada guru-guru yang berprestasi?
2.	Bagaimana strategi kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 2 Aceh Besar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan manajemen terbuka. 2. Penerapan/<i>job description</i> 3. Penerapan/komunikasi. 4. Pemetaan program motivasi kerja. 5. Pengawasan. 6. Evaluasi. 	Wawancara	Kepala madrasah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam mencapai tujuan pendidikan apakah diperlukan kerja guru yang berkualitas? 2. Strategi apa yang bapak/ibu lakukan untuk meningkatkan motivasi kerja guru? 3. Seorang guru haruslah mengetahui tugas dan fungsinya disekolah, agar semua tugas dan fungsinya dapat berjalan efektif. Bagaimanakah cara bapak/ibu dalam menjelaskan tugas dan fungsi guru secara detail? 4. Bagaimana bapak/ibu melakukan penjelasan secara jelas terhadap tugas dan fungsi guru? 5. Hubungan yang baik sangatlah diperlukan dari pemimpin terhadap bawahannya, agar dapat terjalin kerjasama yang baik. Bagaimana bapak/ibu melakukan hubungan

				<p>yang baik dengan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan?</p> <p>6. Bagaimana bapak/ibu melakukan peningkatan motivasi terhadap guru dan staf lainnya?</p> <p>7. Seperti apa bentuk motivasi yang sering bapak/ibu lakukan terhadap tenaga pendidik?</p> <p>8. Komunikasi bagaimana yang bapak/ibu lakukan untuk meningkatkan motivasi guru?</p> <p>9. Kapan biasanya komunikasi itu terjadi?</p> <p>10. Pengawasan sangatlah diperlukan dalam sebuah lembaga pendidikan, agar kegiatan berlangsung sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Bagaimana cara bapak/ibu melakukan pengawasan terhadap tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan?</p> <p>11. Kapan saja jadwal pengawasan yang bapak/ibu lakukan tersebut?</p>
--	--	--	--	--

				<p>12. Evaluasi dari suatu kegiatan sangatlah penting, agar diketahui kendala yang dilalui oleh guru dan pegawai lainnya. Bagaimana bapak/ibu melakukan evaluasi terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?</p> <p>13. Seperti apa evaluasi yang pernah bapak/ibu lakukan?</p>
			Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru ? 2. Bagaimana kepala madrasah dalam merancang atau merencanakan peningkatan kualitas pendidikan? 3. Bagaimanakah cara kepala madrasah dalam menjelaskan tugas dan fungsi guru secara detail? 4. Bagaimana kepala madrasah melakukan penjelasan secara jelas terhadap tugas dan fungsi guru?

			<ol style="list-style-type: none"> 5. Bagaimana kepala madrasah melakukan penjelasan secara jelas terhadap tugas dan fungsi guru? 6. Biasanya kapan kepala madrasah melakukan penjelasan secara jelas terhadap tugas dan fungsi guru? 7. Bagaimana kepala madrasah melakukan hubungan yang baik dengan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan? 8. Biasanya kapan kepala madrasah melakukan peningkatan motivasi terhadap guru dan staf lainnya? 9. Seperti apa bentuk motivasi yang sering kepala madrasah lakukan terhadap tenaga pendidik? 10. Apakah kepala madrasah memberikan waktu untuk berkomunikasi dengan tenaga pendidik agar motivasi guru meningkat? 11. Apakah tenaga pendidik melakukan
--	--	---	---

					<p>komunikasi dengan kepala madrasah agar motivasi kerjanya meningkat?</p> <p>12. Bagaimana kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?</p> <p>13. Seperti apa evaluasi yang pernah kepala madrasah lakukan?</p>
3.	<p>Bagaimana hambatan kepala madrasah dalam peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 2 Aceh Besar?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dana. 2. SDM. 3. Waktu 4. Regulasi/kebijakan 	<p>Wawancara</p>	<p>Kepala Madrasah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah madrasah memiliki dana atau biaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru? 2. Biasanya kemana dana tersebut digunakan? 3. Bagaimana cara bapak/ibu sebagai kepala madrasah meningkatkan SDM terhadap tenaga pendidik? 4. Apakah bapak/ibu memiliki kendala dalam meningkatkan SDM terhadap tenaga pendidik? 5. Kapan biasanya ibu/bapak melakukan peningkatan motivasi terhadap para guru? 6. Apakah bapak/ibu memiliki keterbatasan

					<p>waktu untuk meningkatkan motivasi tenaga pendidik?</p> <p>7. Kebijakan seperti apa yang bapak/ibu lakukan sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru?</p> <p>8. Apakah bapak/ibu memiliki kendala dalam melakukan kebijakan tersebut?</p>
			Guru		<p>1. Apakah madrasah memiliki dana atau biaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru?</p> <p>2. Biasanya kemana dana tersebut digunakan?</p> <p>3. Bagaimana cara kepala madrasah meningkatkan SDM terhadap tenaga pendidik?</p> <p>4. Apakah kepala madrasah ada kendala dalam meningkatkan SDM terhadap tenaga pendidik?</p> <p>5. Kapan biasanya kepala madrasah melakukan peningkatan motivasi terhadap</p>

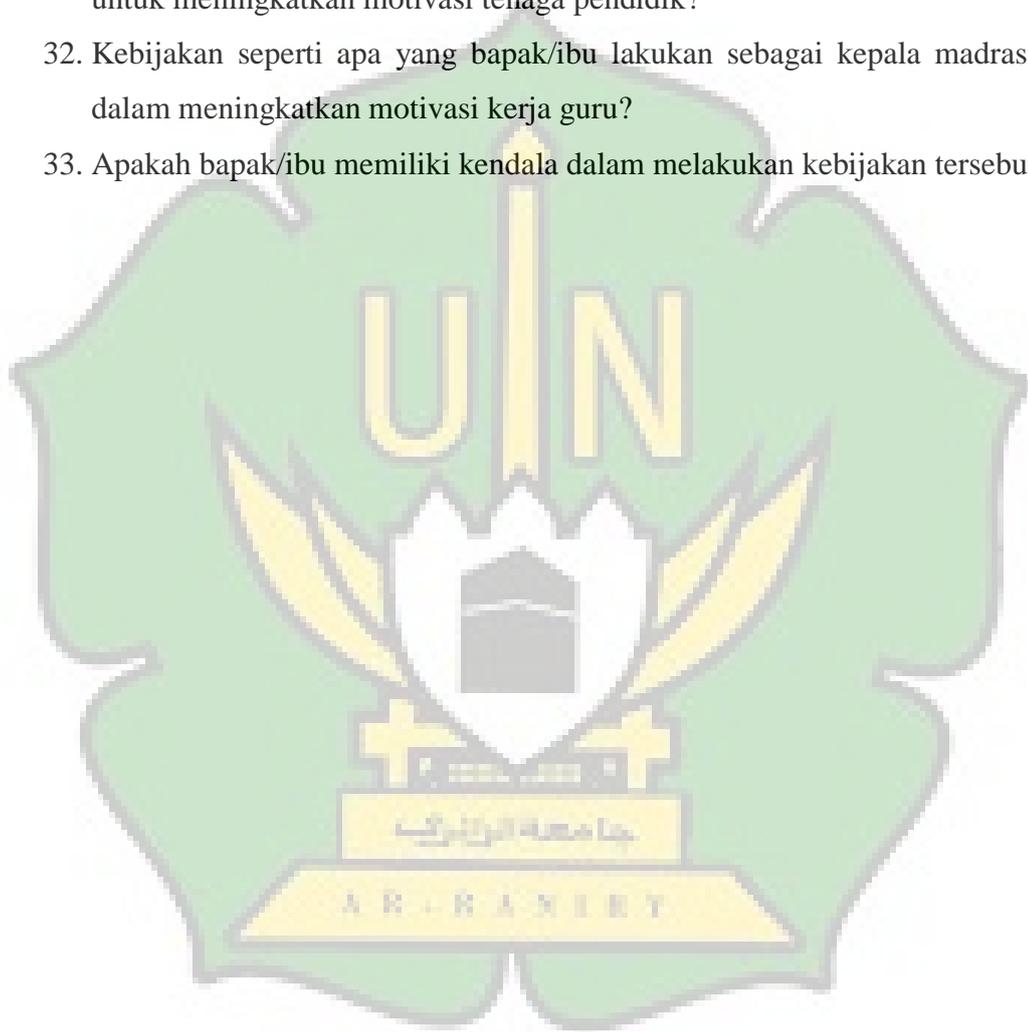
Instrument Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsN 2 Aceh Besar

Judul Skripsi: Partisipasi Kepala Madrasah dalam peningkatan Motivasi Kerja Guru di MTsN 2 Aceh Besar

1. Bagaimana cara bapak/ibu sebagai kepala madrasah dalam memperhatikan tingkat kompetensi guru?
2. Kapan biasanya bapak/ibu meningkatkan kompetensi guru ?
3. Bagaimana yang bapak/ibu sebagai kepala madrasah lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan guru?
4. Bagaimana yang bapak/ibu lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan guru?
5. Pengembangan profesi bagaimana yang sudah bapak/ibu berikan kepada tenaga pendidik?
6. Bagaimana yang bapak/ibu lakukan sebagai kepala madrasah mendorong setiap guru untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan madrasah?
7. Bagaimana bapak/ibu sebagai kepala madrasah dalam mengelola administrasi?
8. Supervisi seperti apa yang sering bapak/ibu lakukan untuk meningkatkan kompetensi guru?
9. Kapan bapak/ibu melakukan supervisi tersebut?
10. Kepemimpinan bagaimana yang bapak/ibu lakukan untuk meningkatkan kompetensi guru?
11. Bagaimana cara ibu/bapak sebagai kepala madrasah dalam menyelesaikan suatu permasalahan?
12. Bagaimana bapak/ibu sebagai kepala madrasah dalam mengambil setiap keputusan?
13. Apa yang bapak/ibu lakukan sebagai kepala madrasah dalam mendorong semangat guru dalam proses pembelajaran?
14. Apakah bapak/ibu memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi?

15. Dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas tentu perlu adanya perancangan atau perencanaan yang maksimal, bagaimana bapak melibatkan guru atau staf lainnya dalam hal tersebut?
16. Bagaimana cara bapak/ibu dalam merancang atau merencanakan untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas?
17. Seorang guru haruslah mengetahui tugas dan fungsinya disekolah, agar semua tugas dan fungsinya dapat berjalan efektif. Bagaimanakah cara bapak/ibu dalam menjelaskan tugas dan fungsi guru secara detail?
18. Bagaimana bapak/ibu melakukan penjelasan secara jelas terhadap tugas dan fungsi guru?
19. Hubungan yang baik sangatlah diperlukan dari pemimpin terhadap bawahannya, agar dapat terjalin kerjasama yang baik. Bagaimana bapak/ibu melakukan hubungan yang baik dengan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan?
20. Bagaimana bapak/ibu melakukan peningkatan motivasi terhadap guru dan staf lainnya?
21. Seperti apa bentuk motivasi yang sering bapak/ibu lakukan terhadap tenaga pendidik?
22. Pengawasan sangatlah diperlukan dalam sebuah pendidikan, agar kegiatan berlangsung sesuai dengan rencana yang sudah diterapkan. Bagaimana cara bapak/ibu melakukan pengawasan terhadap tenaga pendidik?
23. Kapan biasanya jadwal pengawasan yang bapak/ibu lakukan?
24. Evaluasi dari suatu kegiatan sangat penting, agar diketahui kendala yang dialami oleh guru. Bagaimana cara bapak melakukan evaluasi terhadap tenaga pendidik?
25. Evaluasi baimana yang pernah bapak/ibu lakukan?
26. Apakah madrasah memiliki dana atau biaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru?
27. Biasanya kemana dana tersebut digunakan?
28. Bagaimana cara bapak/ibu sebagai kepala madrasah meningkatkan SDM terhadap tenaga pendidik?

29. Apakah bapak/ibu memiliki kendala dalam meningkatkan SDM terhadap tenaga pendidik?
30. Kapan biasanya ibu/bapak melakukan peningkatan motivasi terhadap para guru?
31. Bagaimana bapak/ibu sebagai kepala madrasah dalam meluangkan waktu untuk meningkatkan motivasi tenaga pendidik?
32. Kebijakan seperti apa yang bapak/ibu lakukan sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru?
33. Apakah bapak/ibu memiliki kendala dalam melakukan kebijakan tersebut?



Instrumen wawancara dengan Guru MTsN 2 Aceh Besar

Judul Skripsi: Partisipasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Motivasi kerja Guru di MTsN 2 Aceh Besar

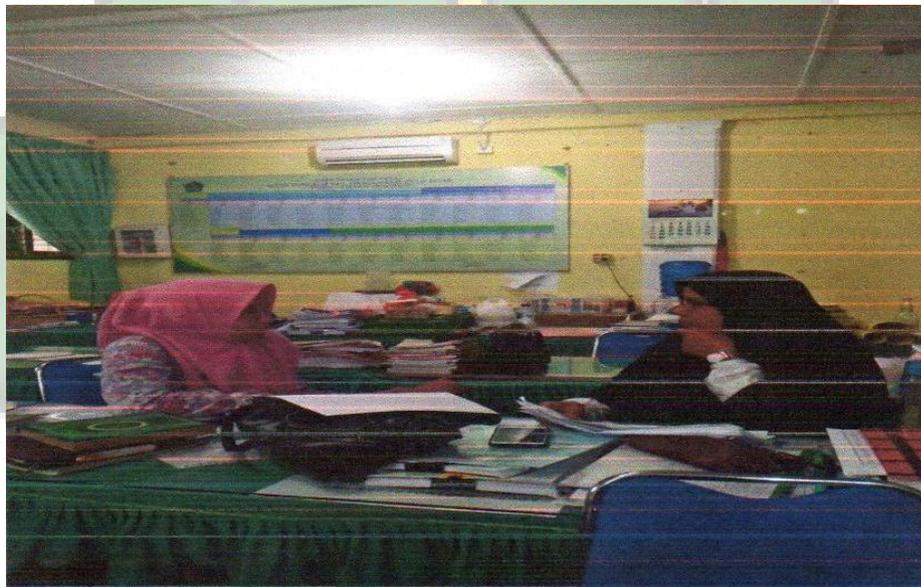
1. Perhatian seperti apa yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik?
2. Kapan kepala madrasah melakukan dorongan peningkatan kompetensi guru?
3. Bagaimana cara kepala madrasah telah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti pengembangan profesi?
4. Bagaimana kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap kegiatan pengembangan profesi yang dilakukan oleh tenaga pendidik?
5. Bagaimana cara kepala madrasah memberikan biaya atau anggaran untuk pengembangan kompetensi guru?
6. Kapan dan bagaimana cara kepala madrasah memberikan anggaran tersebut?
7. Apakah kepala madrasah melakukan pengawasan untuk meningkatkan kompetensi guru?
8. Pengawasan seperti apa yang sering kepala madrasah lakukan?
9. Kepemimpinan seperti apa yang sering kepala madrasah lakukan agar kompetensi guru meningkat?
10. Apakah kepemimpinan tersebut sudah berpengaruh terhadap kompetensi guru?
11. Motivasi seperti apa yang kepala madrasah berikan kepada guru dalam proses pembelajaran?
12. Bentuk penghargaan seperti apa yang bapak berikan kepada guru-guru yang berprestasi?
13. Bagaimana kepala madrasah melibatkan guru dalam merancang dan merencanakan peningkatan kualitas madrasah?

14. Bagaimana cara kepala madrasah dalam merancang atau merencanakan peningkatan kualitas madrasah?
15. Bagaimanakah cara kepala madrasah menjelaskan tugas dan fungsi guru secara detail?
16. Bagaimana kepala madrasah melakukan penjelasan secara jelas terhadap tugas dan fungsi guru?
17. Bagaimana kepala madrasah melakukan penjelasan secara jelas terhadap tugas dan fungsi guru?
18. Biasanya kapan kepala madrasah melakukan penjelasan secara jelas terhadap tugas dan fungsi guru?
19. Bagaimana kepala madrasah melakukan hubungan yang baik dengan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan?
20. Biasanya kapan kepala madrasah melakukan peningkatan motivasi terhadap guru dan staf lainnya?
21. Seperti apa bentuk motivasi yang sering kepala madrasah lakukan terhadap tenaga pendidik?
22. Bagaimana kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap tenaga pendidik?
23. Seperti apa evaluasi yang pernah kepala madrasah lakukan?
24. Apakah madrasah memiliki dana atau biaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru?
25. Biasanya kemana dana tersebut digunakan?
26. Bagaimana cara kepala madrasah meningkatkan SDM terhadap tenaga pendidik?
27. Apakah kepala madrasah ada kendala dalam meningkatkan SDM terhadap tenaga pendidik?
28. Kapan biasanya kepala madrasah melakukan peningkatan motivasi terhadap para guru?
30. Bagaimana kepala madrasah dalam meluangkan waktu untuk meningkatkan motivasi tenaga pendidik?

31. Kebijakan seperti apa yang kepala madrasah lakukan dalam meningkatkan motivasi kerja guru?
32. Apakah kepala madrasah memiliki kendala dalam melakukan kebijakan tersebut?



DOKUMENTASI PENELITIAN



RIWAYAT HIDUP PENELITI

Nama : Nanda Fahira
NIM : 150206079
Tempat/Tanggal Lahir : Desa Sagoe, 14 Juli 1997
Alamat : Desa Sagoe, Kecamatan Trienggadeng, Kabupaten
Pidie Jaya
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kebangsaan/Suku : Indonesia
Status : Belum Menikah
Pekerjaan : Mahasiswi
No.Hp : 085261965057

Nama Orang Tua

a. Ayah : Aiyub
Pekerjaan : Penjahit

b. Ibu : Jumiati
Pekerjaan : IRT (Ibu Rumah Tangga)

Riwayat Pendidikan

a. TK Islam tahun tamat 2003
b. SDN 2 Trienggadeng tahun tamat 2009
c. MTsN 3 Pidie Jaya tahun tamat 2012
d. MAN 4 Pidie Jaya tahun tamat 2015

Darussalam, 28 November 2019
Peneliti,

Nanda Fahira