

**PERAN LEADER PADA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH:  
UPAYA MENINGKATKAN MUTU GURU  
MTsN 2 KERINCI**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**AHMAD SUNAFIS ALHAZIZ  
NIM. 2010206056**



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
TAHUN 2024 M/1445 H**

**PERAN LEADER PADA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH:  
UPAYA MENINGKATKAN MUTU GURU  
MTsN 2 KERINCI**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci  
untuk memenuhi salah satu persyaratan  
dalam menyelesaikan program sarjana  
Manajemen Pendidikan Agama Islam

**OLEH**

**AHMAD SUNAFIS ALAZIZ  
NIM. 2010206056**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
TAHUN 2024 M/1445 H**

**Dr. Eka Putra, S.H, M.PdI**  
**Dr. M. Nurzen, M.Pd**  
Dosen IAIN Kerinci

SungaiPenuh, 2024  
Kepada

**Yth. Dekan Fakultas  
Tarbiyah dan Ilmu  
Keguruan**  
di-  
Tempat

### NOTADINAS

*Assalamu'alaikumwr.wb*

Dengan hormat, Setelah membaca dan mengadakan bimbingan dan perbaikan, maka kami mendapatkan bahwa skripsi saudara: **Ahmad Sunafiz Alhaziz NIM:2010206056** yang berjudul: **“Peran Leader Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah Upaya Meningkatkan Mutu Guru MTsN Kerinci”**, telah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd), pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, agar dapat diterima dengan baik.

Demikianlah, semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara

*Wassalam.*

**Dosen Pembimbing I**

**Dosen Pembimbing II**

Dr. Eka Putra, SH.,M.PdI  
NIP. 196412252000031007

Dr. M. Nurzen.S, M.Pd  
NIP. 19880221 201903 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI  
(IAIN) KERINCI**

Jln. Kapten Muradi, Kec. Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh; Telp (0748) 21065;  
Fax. (0748) 22114; Kode Pos 37112; Website [www.iainkerinci.ac.id](http://www.iainkerinci.ac.id)

Skripsi oleh Ahmad Sunafis Alhaziz Nim. 2010206056 dengan judul  
“Peran Leader Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah Upaya Meningkatkan Mutu  
Guru MTsN Kerinci” telah diuji dan dipertahankan pada tanggal 20 Maret 2024

Dewan Penguji

**Eva Ardinal, MA**

**NIP : 198308122011011005**

Ketua Sidang

**Ali Marzuki Zebua, M.Pd.I**

**NIP: 198805042018011001**

Penguji I

**Dr. Oki Mitra, M.PdI**

**NIP: 1990081132023211014**

Penguji II

**Dr. Eka Putra, SH., M.Pd.I**

**NIP: 196412252000031007**

Pembimbing I

**Dr. M.Nurzen S, M.Pd**

**NIP. 198802212019031002**

Pembimbing II

Mengesahkan  
Dekan

Mengetahui,  
Ketua Jurusan

**Dr. Hadi Candra, S.Ag., M.Pd**

**NIP.19730605 199903 1 004**

**Dr. Muhd. Odha Mediatamar, M.Pd**

**NIP: 19840909 200912 1 005**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Ahmad Sunafis Alhaziz**  
NIM : 2010206056  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama  
Islam Negeri (IAIN) Kerinci

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi dengan judul **Peran Leader Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah Upaya Meningkatkan Mutu Guru MTsN Kerinci** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik pada perguruan tinggi manapun.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Sungai Penuh, 2024  
Saya yang menyatakan,

Materai6000

**Ahmad Sunafis Alhaziz**  
NIM.2010206056

## ABSTRAK

**Sunafis Alhaziz, Ahmad. 2024. Peran Leader Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah Upaya Meningkatkan Mutu Guru MTsN Kerinci. Skripsi, Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Kerinci. (I) Dr. Eka Putra, SH.,M.PdI (II) Dr. M. Nurzen.S, M.Pd**

***Kata Kunci : Kepala Sekolah, Leader, Mutu Guru***

Guru harus memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isi, agar proses pendidikan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Berdasarkan hasil observasi awal DI MTsN 2 Kerinci, gambaran dari salah satu guru yang saya temui adalah ia menyatakan bahwa permasalahan yang terjadi yaitu masih ada guru yang belum membuat rancangan pembelajaran. Adapun permasalahan yang lain ketidaksesuaian pelaksanaan pembelajaran dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat oleh guru. Selain itu kepala sekolah yang kurang percaya kepada bawahan dalam menjalankan tugas, membentuk pola pikir guru hanya sebagai pelaksana kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran leader pada kepemimpinan kepala sekolah : upaya dalam meningkatkan mutu guru MTsN 2 Kerinci.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan berbagai Teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara dan juga dokumentasi. Setelah data yang diperlukan sudah didapatkan selanjutnya diolah dengan dianalisa menggunakan teknik deskriptif kualitatif dalam membuat kesimpulan dari data yang telah diperoleh.

Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) upaya meningkatkan mutu guru melalui beberapa peran yaitu gaya kepemimpinan yang demokratis, memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi, Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung. 2) faktor utama yang menghambat peran kepemimpinan dalam meningkatkan mutu guru saya mengalami kendala yaitu, Keterbatasan sumber daya, Kurangnya dukungan dan komitmen dari pihak terkait



## ABSTRACT

**Sunafi Alhaziz, Ahmad. 2024. The Role of Leaders in Principal Leadership in Efforts to Improve the Quality of Kerinci MTsN Teachers. Thesis, Islamic Education Management, Kerinci State Islamic Institute. (I) Dr. Eka Putra, SH., M.PdI (II) Dr. M. Nurzen.S, M.Pd**

***Keywords: Principal, Leader, Teacher Quality***

Teachers must have adequate competence, both in terms of type and content, so that the educational process can run effectively and efficiently. Based on the results of initial observations at MTsN 2 Kerinci, the description of one of the teachers I met was that he stated that the problem that occurred was that there were still teachers who had not made learning plans. Another problem is the mismatch between the implementation of learning and the learning implementation plan that has been made by the teacher. Apart from that, school principals who lack confidence in their subordinates in carrying out their duties, form a mindset of teachers only as implementers of work. The aim of this research is to determine the role of leaders in school principal leadership: efforts to improve the quality of MTsN 2 Kerinci teachers.

This research is qualitative research using various data collection techniques such as observation, interviews and documentation. After the required data has been obtained, it is then processed by analyzing it using qualitative descriptive techniques to draw conclusions from the data that has been obtained.

The research results show that: 1) efforts to improve teacher quality through several roles, namely a democratic leadership style, fulfilling learning norms with high discipline, conducting various class visits to observe learning activities directly. 2) the main factors that hinder the role of leadership in improving the quality of teachers, I experience obstacles, namely, limited resources, lack of support and commitment from related parties

## PERSEMBAHAN DAN MOTTO

### PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Secercah demi sejangkal tapak kaki melangkah*

*Jalani asah dengan iktiar dan do'a*

*Kini telah ku gapai sebuah cita*

*Kuraih mimpi dan angan ku*

*Sebagai awal tuk menapaki masa depan*

*Syukur ku pada Sang Khaliq*

*Terimakasih dan cintaku kepada Ayahanda dan Ibunda*

*Setetes keringat yang jatuh*

*Tak mungkin Ananda sia-siakan*

*Semoga kita termasuk orang-orang yang dapat meraih kesuksesan dan kebahagiaan dunia-akhirat.*

*Amin ...*

### MOTTO:

Dalam surah Az-zumar ayat 9 yang berbunyi.

أُولَٰئِكَ يَتَذَكَّرُ إِنَّمَا ۖ يَعْلَمُونَ لَا وَالَّذِينَ يَعْلَمُونَ الَّذِينَ يَسْتَوِي هَلْ قُلْ  
الْأَلْبَابِ

### Artinya:

*Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran. (QS. Azzumar:9)*



## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbil 'alamin. Puji dan syukur kehadirat Allah swt atas limpahan rahmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Peran Leader Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah Upaya Meningkatkan Mutu Guru MTsN Kerinci”**. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, Rasul terakhir yang membawa risalah Islamiyah, penyejuk dan penerang hati umat kepada jalan yang diridhai Allah swt sehingga selamat dunia akhirat serta pemberi syafaat di hari kiamat.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengalami beragam proses dan tantangan. Akan tetapi berkat adanya bantuan, bimbingan, motivasi dan masukan dari banyak pihak dapat mempermudah dan memperlancar penyelesaian skripsi ini untuk selanjutnya diajukan pada sidang munaqosyah. Sehubungan dengan itu, penulis mengucapkan terima kasih secara tulus kepada:

1. Kedua orang tua saya, ayahnda dan ibunda yang tiada henti memberkan kasih sayang dan ketulusan kepada saya.
2. Rektor IAIN Kerinci Prof. Dr. H. Asa'ari, M. Ag dan Bapak Wakil Rektor I Dr. Ahmad Jamin, S.Ag., S.IPI., M.Ag, Wakil Rektor II Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., M.Si dan Wakil Rektor III Dr. Halil Khusairi, M.Ag periode 2021-2025, yang telah memberikan kemudahan kepada penulis.
3. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan periode 2021-2025 Dr. Hadi Candra, S.Ag, M.Pd beserta Wakil Dekan 1 Dr. Saadudin, M.PdI, Wakil

Dekan II Dr. Suhaimi, S.Pd.,M.Pd, Wakil Dekan III Eva Ardinal, M.A, yang telah memberi bimbingan dan arahan kepada penulis.

4. Ketua Jurusan MPI bapak Dr. Muhd. Odha Mediatamar, M.Pd, dan sekretaris jurusan MPI periode 2021-2025 yang telah mendukung dan memberi bimbingan dan kemudahan kepada penulis.
5. Bapak Dr. Eka Putra, SH.,M.PdI dan bapak Dr. M. Nurzen.S, M.Pd selaku pembimbing I dan II, yang telah berusaha memberikan bimbingan, arahan, koreksi dan petunjuk kepada penulis, sehigga selesainya skripsi ini.
6. Penasehat akademik yang selalu memberi dukungan dan membimbing saya selama perkuliahan di IAIN Kerinci.
7. Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen serta karyawan IAIN Kerinci, yang telah memberikan kemudahan dan bimbingan bagi penulis.
8. Petugas perpustakaan yang telah mempermudah saya meminjam rujukan selama perkuliahan.
9. Saudara saya yang istimewa kakak dan adik beserta segenap keluarga besar.
10. Motivator saya yang selalu meluangkan waktu untuk berdiskusi dengan saya.
11. Sahabat saya yang senantiasa mencurahkan tenaga dan semangat kepada saya
12. Rekan-rekan seperjuangan saya di kelas MPI angkatan tahun 2020, serta seluruh orang-orang baik yang selalu ada baik dimasa saat ini maupun yang akan datang.

13. Serta kekasih saya yang tidak pernah bosan memberi support sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Semoga semua yang telah disumbangkan kepada penulis guna menyelesaikan skripsi ini, menjadi amal shaleh hendaknya.

Sungai Penuh

2024

Penulis

Ahmad Sunafis Alhaziz  
NIM. 2010206056



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	.....
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN TIM PENGUNJI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURRAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK (BAHASA INGGRIS)</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>. xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	11
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	11
a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	11
b. Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	14
c. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	16
1) Kepala Sekolah Sebagai Educator .....	17
2) Kepala Sekolah Sebagai Manajer .....	18

3) Kepala Sekolah Sebagai Administrator .....	18
4) Kepala Sekolah Sebagai Supervisor .....	19
5) Kepala Sekolah Sebagai Leader .....	19
6) Kepala Sekolah Sebagai Inovator .....	23
7) Kepala Sekolah Sebagai Motivator .....	27
B. Penelitian Relevan.....	27
C. Kerangka Berfikir.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
C. Sumbek Penelitian.....	32
D. Teknik Pengumpulan Data.....	35
E. Instrumen Penelitian.....	37
F. Teknik Analisa Data.....	38
G. Teknik Keabsahan Data .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Temuan Penelitian.....	41
B. Pembahasan Penelitan.....	56
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>75</b>
<b>BIOGRAFI PENULIS .....</b>	<b>165</b>

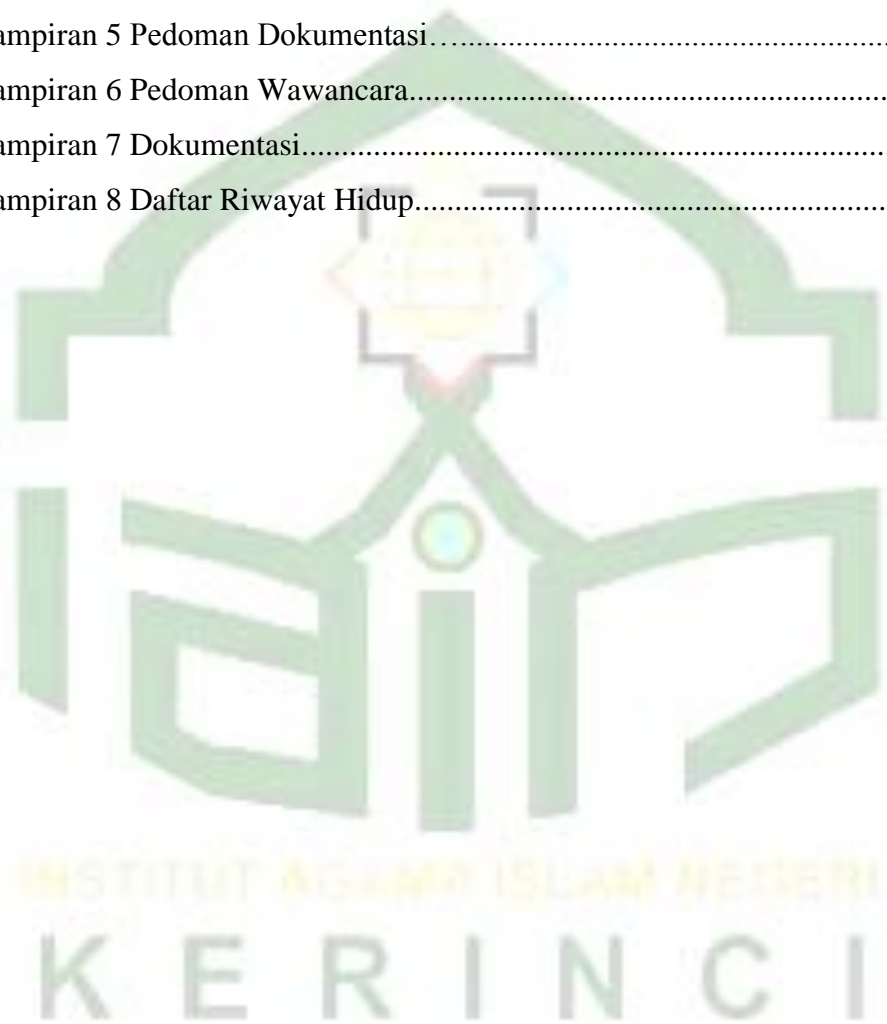
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	30
-----------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 SK Pembimbing.....	74
2. Lampiran 2 Izin Penelitian.....	75
3. Lampiran 3 Surat Telah Selesai Melakukan Penelitian.....	76
4. Lampiran 4 Pedoman Observasi.....	77
5. Lampiran 5 Pedoman Dokumentasi.....	78
6. Lampiran 6 Pedoman Wawancara.....	79
7. Lampiran 7 Dokumentasi.....	80
8. Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup.....	84





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Majunya suatu negara ditentukan oleh kualitas pendidikan yang ada pada negara tersebut, karena nasib suatu bangsa kedepannya dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas lembaga pendidikannya baik pendidikan formal, nonformal ataupun informal. Maka dari itu pendidikan merupakan bagian penting dalam kehidupan setiap insan manusia, dimana manusia dapat membina kepribadiannya dengan jalan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat. Dengan demikian dari nilai-nilai yang ada, berlangsung suatu proses yang sejalan dengan tujuan utama pendidikan yaitu mengembangkan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan sikap anak didik secara optimal (Srilaksmi,et.al 2020: 28-35).

Salah satu cita-cita bangsa yang terdapat pada pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa tentu hal ini harus melalui jalur pendidikan. Kata pendidikan sendiri berasal dari bahasa Yunani dari kata "*paedagogie*" yang berarti suatu arahan yang diberikan kepada anak. Istilah ini, kemudian diterjemahkan kedalam bahasa Inggris "*education*" yang berarti pengarahan atau bimbingan. Sedangkan dalam bahasa Arab kata pendidikan dikenal dengan istilah *al-ta'lim*, *al-tarbiyah* dan *al-ta'dib*, *al-ta'lim* yang berarti penyampaian pengetahuan dan keterampilan, sedangkan *al-tarbiyah* berarti mengasuh atau

mendidik, dan *al-ta'dib* berarti proses dalam mendidik yang berawal dari penyempurnaan akhlak peserta didik (Nurkholis, 2014: 25).

Sasaran utama dalam pembangunan nasional adalah peningkatan mutu pendidikan dan tenaga pendidik menjadi bagian integral dalam upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah semudah membalikkan tangan. Pekerjaan tersebut membutuhkan waktu yang cukup panjang dan keseriusan dalam pembinaan dan pelatihan secara berkelanjutan. Pembinaan dan pelatihan secara berkelanjutan harus selalu ditingkatkan agar kualitas kerja menjadi suatu pembiasaan/habit di lingkungan kerjanya. Sumber daya manusia berkualitas, didalam konteks pendidikan adalah mutu output pendidikan yang mampu menjawab tantangan perubahan, mampu memenuhi harapan masyarakat, bahkan mampu memelopori terjadinya perubahan (Winarsih, 2017: 51-66).

Guru harus memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isi, agar proses pendidikan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Namun, jika kita melihat lebih dalam tentang apa yang dimaksud dengan setiap kompetensi, baik yang disampaikan oleh para ahli maupun dari sudut pandang kebijakan pemerintah, jelas bahwa menjadi guru yang berkompeten bukanlah hal yang mudah. Untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya yang sangat besar. (Leonard, 2016: 192-201)

Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengoptimalkan peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai leader. Sebagai pengelola, kepala

sekolah memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja personel, terutama meningkatkan kemampuan guru. Menurut Dinas Pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk berfungsi sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (EMASLIM). (Sari, dkk, 2021: 250-264)

Berdasarkan asumsi penulis, adapun peran kepala sekolah yang dianggap dominan dalam peningkatan mutu guru dalam penelitian ini antara lain; peran kepala sekolah sebagai Leader. Dalam ranah pendidikan kepala sekolah merupakan pemimpin yang mempunyai peran sangat besar dalam mengembangkan mutu guru. Konsep mutu menurut Philip B Crosby, ialah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar atau kriteria mutu yang telah ditentukan, standar mutu tersebut meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk jadi. (Hasnani, 2019: 10-20)

Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 ayat (1), dikatakan guru bermutu/memiliki kompetensi yang baik apabila ia telah menguasai empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran

utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. (Roqib, Nurfuadi, 2020: 1-48)

Karena peran guru sangat penting dalam menentukan proses belajar mengajar dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan kualitas guru di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus yakin bahwa siswanya membutuhkan standar, harapan, dan kinerja yang sangat baik. Kebijakan dan kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memengaruhi pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kepala sekolah adalah seorang profesional yang bertugas mengelola semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan guru untuk mengajar siswa untuk mencapai tujuan akademik. (Oviyanti, 2017: 75-97)

Urgensi kepemimpinan, jika kita telaah dalam berbagai literatur manajemen, selalu dikupas secara mendalam. Hampir seluruh ahli manajemen menempatkan aspek kepemimpinan, yang tampil dalam berbagai label, sebagai bagian yang tak terpisahkan dengan proses atau fungsi manajemen. Bahkan ada ahli yang berpendapat bahwa inti administrasi adalah manajemen, sementara yang menjadi inti manajemen adalah kepemimpinan (*leadership*). Sementara yang menjadi inti kepemimpinan adalah hubungan manusia (*human relation*). (Hartono, 2020: 73-97)

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Hartono, 2020: 73-97). Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya. Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi orang lain, atau seni mempengaruhi manusia untuk perorangan maupun kelompok.

Hal ini diperkuat dalam Q.S As-Sajadah Ayat 24

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا  
يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Terjemahan: *Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami. (Q.S As- Sajadah: 24)*

Berkaitan dengan hal tersebut, maka Gilbert Austin dalam penelitian Amalia (2010) mengatakan bahwa setelah melakukan penelitian secara berulang, menyimpulkan bahwa “perbedaan antara lembaga pendidikan yang berprestasi tinggi dan yang rendah, terletak pada pengaruh kepemimpinannya”. James B. Conant menyatakan bahwa: *“The difference between a good school and poor school is often the different between a good*

*and poor principal*” Perbedaan antara sekolah yang baik dan sekolah yang kurang baik seringkali dipengaruhi oleh kepala sekolahnya. Ruth Love juga memberikan kesimpulan yang serupa, terkait posisi strategis aspek kepemimpinan terkait baik tidaknya satuan-satuan pendidikan. Ia menyatakan bahwa: *“I have never seen a good school without a good principal”* Aku belum pernah melihat sekolah yang baik tanpa kepala sekolah yang baik. (Amalia, dkk, 2010: 38-46)

Sebagai salah satu paradigma untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, strategi peningkatan mutu berkelanjutan juga dikenal sebagai perbaikan kualitas kuantitatif diharapkan dapat mengatasi masalah rendahnya kualitas pendidikan dengan mengoptimalkan sumber daya dan dana sehingga menghasilkan peningkatan kualitas pendidikan. (Hartono, 2020: 73-97)

Berdasarkan uraian tentang pentingnya pengembangan sumberdaya manusia khususnya guru di lembaga pendidikan, maka diperlukan langkah dan upaya strategis dalam pengembangan kualitasnya. Namun kenyataan dilapangan tantangan yang dihadapi oleh sekolah sangat kompleks, selama ini tampak bahwa sebagian besar sekolah belum dikelola secara memadai, untuk mengadakan perbaikan atau upaya profesionalisme umumnya masih sangat rendah terutama masalah yang berkaitan dengan kompetensi guru. Sudarwan Danim mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum dikatakan



baik. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kemampuan, keterampilan, dan tentunya semua kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru demi terwujudnya suasana pembelajaran yang efektif dan berkualitas. (Hartono, 2020: 73-97)

Sangat perlu adanya peningkatan mutu guru di lembaga pendidikan diperlukan strategis untuk mewujudkan sumber daya guru yang bermutu, profesional dan memiliki komitmen yang tinggi. Hal yang dapat dilakukan seperti mengirim guru untuk mengikuti pelatihan dalam pengembangan sumberdaya guru dan banyak diikuti dalam program peningkatan profesionalisme guru, diantaranya adalah mengikut sertakan seminar, pelatihan, workshop, penataran, lokakarya dan diklat.

Kemudian adapun alasan mengapa penelitian ini dilakukan di MTsN 2 Kerinci adalah, melihat permasalahan yang sesuai dengan topic penelitian penulis maka peneliti memilih lokasi penelitian di MTsN 2 Kerinci.

Melihat permasalahan di atas kepala sekolah sebagai *top manager* diharapkan dapat memainkan perannya dalam memengaruhi bawahannya, khususnya para guru dalam rangka meningkatkan mutu kompetensinya. Selain status akreditasi lembaga yang baik dari peninjauan di lapangan ditemukan kepala sekolah yang telah melakukan perannya sebagai leader dimana kepala sekolah harus mendorong ide-ide baru teknologi dan metode pembelajaran yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai leader kepala sekolah harus dapat memberikan visi, menginspirasi staf dalam mengelola sumber



daya dengan efisiensi untuk mencapai tujuan pendidikan. Melihat temuan awal di lapangan tersebut maka sesuai dengan topik penelitian ini.

Berdasarkan hasil observasi awal DI MTsN 2 Kerinci, gambaran dari salah satu guru yang saya temui adalah ia menyatakan bahwa permasalahan yang terjadi yaitu masih ada guru yang belum membuat rancangan pembelajaran. Adapun permasalahan yang lain ketidaksesuaian pelaksanaan pembelajaran dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat oleh guru. Ketidaksesuaian tersebut menggambarkan bahwa terkadang guru belum mampu mengimplementasikan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Selain itu kepala sekolah yang kurang percaya kepada bawahan dalam menjalankan tugas, membentuk pola pikir guru hanya sebagai pelaksana kerja.

Berangkat dari latar belakang diatas maka judul skripsi ini adalah:  
**“Peran Leader Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah : Upaya Dalam Meningkatkan Mutu Guru MTsN 2 Kerinci”**

## **B. Batasan Masalah**

1. Penelitian dilakukan di MTsN 2 Kerinci
2. Penelitian fokus pada peran leader pada kepemimpinan kepala sekolah: upaya dalam meningkatkan mutu guru MTsN 2 Kerinci.

## **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan mutu guru di MTsN 2 Kerinci?.
2. Apa faktor-faktor penghambat dalam peran leader pada kepemimpinan kepala sekolah: upaya dalam meningkatkan mutu guru MTsN 2 Kerinci ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan mutu guru di MTsN 2 Kerinci
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dalam peran leader pada kepemimpinan kepala sekolah: upaya dalam meningkatkan mutu guru MTsN 2 Kerinci.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Bagi guru dan kepala sekolah

Guru dan kepala sekolah mengetahui peran leader pada kepemimpinan kepala sekolah: upaya dalam meningkatkan mutu guru MTsN 2 Kerinci

2. Bagi penulis

Mendapatkan hasil peran leader pada kepemimpinan kepala sekolah: upaya dalam meningkatkan mutu guru MTsN 2 Kerinci

## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Landasan Teori

#### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

##### a. Pengertian Kepemimpinan

Ada beberapa pengertian yang berbeda tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli. Minsih mengatakan bahwa “Kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama- sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. (Minsih, dkk, 2019 : 29-40)

Sedangkan Siti Julaiha mendefinisikan “Kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat”. (Julaiha, 2019: 51-62) Menurut Enco Mulyasa, “Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi”. (Mulyasa, 2022: 18)

Sedangkan kepemimpinan yang dikemukakan oleh Uray Iskandar mengatakan bahwa “Kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampumempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. (Iskandar, 2013: 1018-1027)

Abi Sujak berpendapat bahwa “Kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas”. (Said, 2018: 257-273)

Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dan pengaruh sengaja dilakukan seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas dan relasi-relasi di dalam sebuah organisasi. Perbedaan definisi tersebut terletak pada siapa yang menggunakan pengaruh, cara menggunakan pengaruh dan sasaran yang ingin dicapai pengaruh dan hasil dari usaha menggunakan pengaruh. (Rizki, 2021: 3531)

Menurut Miftah Thoha, ada tiga faktor yang berinteraksi menentukan efektifitas kepemimpinan yaitu : Pertama, *Leader behavior* (perilaku pemimpin) yaitu, efektifitas kepemimpinan sangat dipengaruhi gaya memimpin seseorang. Kedua, *subordinate* (bawahan) yaitu, efektifitas kepemimpinan dipengaruhi oleh tingkat penerimaan dan dukungan bawahan. Bawahan akan mendukung seorang pemimpin sepanjang mereka melihat tindakan pemimpin dianggap dapat memberi manfaat dan meningkatkan kepuasan mereka. Ketiga, *situation* yaitu, situasi dalam gaya kepemimpinan yaitu: hubungan pemimpin anggota, tingkat dalam struktur tugas dan posisi kekuasaan pemimpin yang dapat melalui wewenang formal. (Setiati, 2014: 200-206).

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Seorang kepala sekolah yang efektif berdasarkan penelitian *Nasional Association of Secondary School Principals* merupakan paduan antara sifat-sifat pribadi dan gaya kepemimpinan, yaitu : (1) memberikan contoh; (2) berkepentingan dengan kualitas ; (3) bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan; (4) memahami masyarakat sekitar; (5) memiliki sikap mental yang baik dan stamina fisik yang prima; (6) berkepentingan dengan staff dan sekolah; (7) melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan; (8) mempertahankan stabilitas; (9) mampu mengatasi stress; (10) menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi; (11) mentoilelir adanya kesalahan; (12) tidak menciptakan konflik pribadi; (13) memimpin melalui pendekatan yang positif; (14) tidak menjauhi atau mendahului orang-orang yang dipimpinnya; (15) mudah dihubungi oleh orang; (16) memiliki keluarga yang serasi. (Pianda, 2018: 54)

Menurut Wahjosumidjo, “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana

terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”. (Angga dan Iskandar, 2022: 5295).

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti : latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas”. (Fitrah, 2017: 31-42)

Jadi dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang didasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu, penggerak juga berperan melakukan kontrol segala aktivitas guru, staf dan siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah. Dengan demikian dari uraian berbagai pendapat di atas, maka penulis dapat simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan

#### **b. Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Pengelolaan sekolah harus benar-benar dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mempunyai *acceptability*, karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan



kepala sekolah dengan motor penggerak aktivitas yang ada dalam mencapai tujuan. (Mubarok, 2020: 174-183).

Aktivitas kepala sekolah sebagai seorang manajer meliputi pengelolaan 3 M, yaitu pertama, manusia sebagai faktor penggerak utama aktivitas sekolah, kedua, money yaitu sebagai modal aktivitas, ketiga, method sebagai alat untuk mengarahkan manusia dan uang menjadi efektif dalam mencapai tujuan. Namun peranan kepala sekolah sebagai manajer tidaklah cukup. (Saleh, 2014: 14)

Pada era globalisasi ini paradigma kepala sekolah sebagai hanya manajer kurang cocok, tetapi selain sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu menjadi seorang pemimpin yang menggerakkan bawahannya dan mengarahkan dalam pencapaian tujuan.

Menurut Warren Bennis dan Robert Tonwsend, seperti yang dikutip Soetjipto membedakan antara pemimpin dan manajer. Pemimpin adalah orang yang melakukan hal-hal yang benar, dan manajer adalah orang yang melakukan hal-hal dengan benar. (Djafri, 2017)

Pemimpin berkepentingan dengan reaksi, wawasan, tujuan, sasaran, itikad, maksud dan efektivitas hal-hal yang benar. Manajer berkepentingan dengan efisien, cara melakukan, urusan sehari-hari jalan singkat untuk melakukan banyak hal dengan benar. Lebih lanjut dijelaskan bahwa manajer cenderung memikirkan anak buahnya sebagai sumber daya, dan bertanya-tanya dalam hati sebesar apa penghasilan



mereka dan bagaimana dia bisa membantu mereka menjadi pahlawan. (Sudarya dan Suratno, 2009: 24)

Orientasi kepala sekolah sebagai pemimpin sangatlah cocok dengan misi daripada sekolah sebagai organisasi terbuka dan *Agent of Change*, yang mana sekolah dituntut inovatif, aspiratif dan tanggap terhadap perkembangan zaman. Kesempatan ini lebih didukung dengan adanya otonomi pendidikan dengan program Manajemen Berbasis sekolah (*School Based Management*).

Dengan program tersebut kepala sekolah mempunyai kewenangan yang lebih luas dalam rangka mengelola sekolah, sehingga dituntut memahami secara komprehensif manajemen sekolah. Kemampuan manajerial yang tinggi menjadikan sekolah efisien. Tetapi juga tidak dikendalikan dengan kemampuan kepemimpinannya yang efektif, maka kepala sekolah akan menjadi manajer yang tangguh yang menggunakan kekuasaannya dengan semena-mena, dengan kurang begitu memperhatikan aspek-aspek moral, etika dan sosial. Harus diingat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memegang pada prinsip utama saat melaksanakan tugasnya yaitu bahwa orang lebih penting ketimbang benda-benda mati. (Sudarya dan Suratno, 2009: 24)

### c. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Abdullah Munir menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan bijak dan terarah serta

mengarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di sekolahnya yang tentu saja akan berimbas pada kualitas lulusan anak didik sehingga membanggakan dan menyiapkan masa depan yang cerah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai wawasan, keahlian manajerial, mempunyai karisma kepemimpinan juga pengetahuan yang luas tentang tugas dan fungsi sebagai kepala sekolah. Dengan kemampuan yang dimiliki seperti itu, kepala sekolah tentu saja akan mampu mengantarkan dan membimbing segala komponen yang ada di sekolahnya dengan baik dan efektif menuju ke arah cita-cita sekolah. (Usman, 2014: 12)

Terkait peran kepala sekolah, E. Mulyasa menyatakan bahwa seorang kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai educator, manajer, administrator dan supervisor (EMAS). Akan tetapi dalam perkembangannya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, innovator dan motivator di sekolahnya. Dengan demikian, dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah setidaknya harus mampu berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator (EMASLIM); (Lubis, 2006, 45)

### **1) Kepala Sekolah Sebagai Edukator**

Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga

kependidikannya disekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program olimpiade bagi peserta didik yang cerdas diatas normal. (Lubis, 2006, 45)

## **2) Kepala Sekolah Sebagai Manajer**

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencana, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Kepala Sekolah sebagai manajer mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan manajemen sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi bagaimana Kepala sekolah menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengontrol). (Lubis, 2006, 45)

## **3) Kepala Sekolah Sebagai Administrator**

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program bersifat mencatat, menyusun, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik,

mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus bisa menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas-tugas operasional. (Lubis, 2006, 45)

#### **4) Kepala Sekolah Sebagai Supervisor**

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Sebagai supervisor kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknik penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik. (Lubis, 2006, 45)

#### **5) Kepala Sekolah Sebagai Leader**

Kepala sekolah leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Gaya mendelegasikan dapat digunakan oleh kepala sekolah, jika tenaga kependidikan telah memiliki kemampuan yang tinggi dalam menghadapi suatu persoalan,

demikian pula kemampuan untuk meningkatkan profesionalismenya. (Lubis, 2006, 45)

Kepala sekolah sebagai leader/pemimpin hendaknya mampu menggerakkan bawahannya agar bersedia melaksanakan tugasnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. (Mulyasa, 2004: 115).

Dalam Buku Kerja Kepala Sekolah (Kemendiknas, 2011: 7-10), disebutkan tugas pokok dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin yaitu merumuskan dan menjabarkan visi, misi dan tujuan sekolah, melakukan dan bertanggungjawab dalam pengambilan keputusan, memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, menjalin komunikasi dan kerja sama dengan masyarakat sekolah, melakukan analisis kebutuhan guru, memantau dan menilai kinerja guru dan staf.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, pemahaman terhadap visi-misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi (Mulyasa, 2004: 115). Sementara itu, Wahjosumidjo (2010: 118-119) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut untuk selalu:

(1) bertanggung jawab agar para guru, staf, dan siswa menyadari akan tujuan sekolah yang telah ditetapkan, (2) bertanggung jawab untuk menyediakan segala dukungan, peralatan, fasilitas, berbagai peraturan, dan suasana yang mendukung kegiatan, (3) memahami motivasi setiap guru, staf, dan siswa, (4) menjadi sumber inspirasi bawahan, (5) kepala sekolah harus selalu dapat menjaga, memelihara keseimbangan antara guru, staf dan siswa di satu pihak dan kepentingan sekolah, serta kepentingan masyarakat dipihak lain, (6) kepala sekolah harus menyadari bahwa esensi kepemimpinan adalah kepengikutan artinya kepemimpinan tidak akan terjadi apabila tidak didukung pengikut atau bawahan, (7) kepala sekolah harus memberikan bimbingan, mengadakan koordinasi kegiatan, mengadakan pengendalian/pengawasan dan mengadakan pembinaan agar masing-masing anggota/bawahan memperoleh tugas yang wajar dalam beban dan hasil usaha bersama.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah sebagai leader/pemimpin harus mampu menyusun dan menerapkan visi misi sekolah, menggerakkan bawahannya agar bersedia melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan komitmen yang tinggi, mengambil keputusan terhadap setiap langkah dalam kegiatan dan kendala yang dihadapi sekolah. Tugas kepala sekolah dalam hal ini termasuk pemberian motivasi, pembimbingan serta pengarahan kepada guru/staf dalam pelaksanaan tugasnya.



### **a. Ciri-Ciri Leader**

Menurut Marinu Maruwu (2021) Seorang pemimpin dalam pendidikan memiliki ciri-ciri seperti:

1. **Inspiratif:** Mampu menginspirasi siswa dan staf untuk mencapai prestasi tinggi. Memiliki visi dan misi yang jelas tentang arah yang ingin dicapai oleh sekolah dan mampu mengkomunikasikan visi dan misi tersebut serta memiliki komitmen yang kuat terhadap keberhasilan sekolah dan mendedikasikan waktu dan energy mereka untuk mencapai tujuan tersebut.
2. **Empati:** Memiliki kemampuan untuk memahami dan merespons kebutuhan siswa, guru, dan staf. Menjadi pendengar dengan oenuh perhatian dan mengerti perspektif orang lain tanpa menghakimi atau mengkritik. Mengakui dan merespon secara sensitive terhadap kebutuhan emosional fisik dan akademis staf, siswa dan orang tua.
3. **Kepemimpinan Berbasis Nilai:** Mempraktikkan nilai-nilai moral dan etika yang tinggi sebagai contoh bagi orang lain. Hidup dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang mereka pegang teguh dan menjadikanya pedoman dalam semua aspek kehidupan dan kepemimpinan.
4. **Komunikatif:** Efektif dalam berkomunikasi dengan berbagai pihak, termasuk siswa, guru, orangtua, dan pihak terkait lainnya. Terbuka terhadap gagasan dan masukan dari staf, siswa dan orang



tua dan menciptakan lingkungan yang mendukung percakapan terbuka dan jujur

5. Kolaboratif: Mendorong kerjasama dan kolaborasi di antara seluruh anggota komunitas pendidikan.
6. Visi dan Inovasi: Memiliki visi jangka panjang untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mendorong inovasi.
7. Kepemimpinan Transformasional: Mampu merangsang perkembangan dan pertumbuhan di kalangan siswa dan staf.
8. Keputusan yang Bijaksana: Mengambil keputusan dengan bijaksana, mempertimbangkan dampaknya terhadap seluruh komunitas pendidikan.
9. Fokus pada Pembelajaran: Menekankan pentingnya pembelajaran sebagai fokus utama dalam lingkungan pendidikan.
10. Adaptabilitas: Mampu beradaptasi dengan perubahan dalam dunia pendidikan dan menerapkan strategi yang sesuai. (Maruwu, 2021: 138-153)

#### **6) Kepala Sekolah sebagai Inovator**

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Seorang peserta didik yang belajar

sekarang secara psikologis berada jauh dari pengalaman manusia yang harus dipahami, dicerna dan diwujudkan dalam pendidikan. Hal tersebut selalu mengalami perubahan dalam setiap generasi dan perubahan yang dilakukan melalui pendidikan akan memberikan hasil positif. (Lubis, 2006, 45)

Kepala sekolah sebagai tokoh sentral penggerak organisasi sekolah harus mampu menciptakan hal-hal yang baru untuk mengembangkan sekolah yang dipimpinnya, dalam hal ini kepala sekolah juga berperan sebagai inovator. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, Mulyasa (2004: 118) menyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran inovatif. Lebih lanjut, Mulyasa (2004: 118-119) menjelaskan bahwa.

Kepala sekolah sebagai inovator menurut Jezi Andrian Putra (2020) akan tercermin dari cara-caranya dalam melakukan pekerjaan secara (1) konstruktif, yaitu membina setiap tenaga kependidikan untuk dapat berkembang secara optimal dalam melaksanakan tugas yang diembannya, (2) kreatif, yaitu berusaha mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya, (3) delegatif, yaitu berusaha mendelegasikan tugas kepada tenaga kependidikan sesuai dengan

deskripsi tugas, jabatan serta kemampuan masing-masing, (4) integratif, yaitu berusaha mengintegrasikan semua kegiatan sehingga dapat menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien, dan produktif, (5) rasional dan objektif, yaitu berusaha bertindak dengan mempertimbangkan rasio dan objektif, (6) pragmatis, yaitu berusaha menetapkan kegiatan atau target berdasarkan kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki oleh setiap tenaga kependidikan, serta kemampuan sekolah, (7) keteladanan, yaitu kepala sekolah harus menjadi teladan dan contoh yang baik bagi bawahannya, (8) adaptabel dan fleksibel, yaitu mampu beradaptasi dalam menghadapi situasi baru, serta berusaha menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memudahkan para tenaga kependidikan untuk beradaptasi dalam melaksanakan tugasnya. (Putra, 2020: 355)

Tupoksi kepala sekolah sebagai inovator, dalam Buku Kerja Kepala Sekolah (Kemendiknas, 2011: 7-10) yaitu kepala sekolah sebagai inovator harus menjalin kerja sama dengan pihak lain, menerapkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam manajemen sekolah, dan melakukan pembaharuan di sekolah.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah sebagai inovator yakni mampu mengikuti perubahan yang terdapat di sekolah guna mengembangkan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah dituntut harus mampu menciptakan metode-metode pembelajaran yang inovatif, mengikuti

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menjalin hubungan dengan masyarakat luas guna mencari gagasan atau ide-ide baru yang dapat diterapkan di sekolah.

a. Ciri-Ciri Inovator

Menurut Lailatul Zahroh (2013: 246) Seorang kepala sekolah inovator memiliki ciri-ciri berikut:

1. Keterbukaan terhadap Perubahan: Selalu siap untuk merespon dan mengakomodasi perubahan dalam dunia pendidikan.
2. Kreativitas: Mampu berpikir kreatif dalam menghadapi tantangan dan menciptakan solusi baru.
3. Penggunaan Teknologi: Aktif menggunakan teknologi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses pendidikan.
4. Mendorong Inovasi: Mendukung dan mendorong ide-ide inovatif dari staf dan siswa.
5. Risiko Sebagai Peluang: Bersedia mengambil risiko yang terukur untuk mencapai perubahan positif dan kemajuan.
6. Kolaborasi: Memotivasi kolaborasi di antara staf, guru, dan siswa untuk mengembangkan ide-ide baru.
7. Pemahaman Mendalam tentang Pembelajaran: Memiliki pemahaman mendalam tentang bagaimana siswa belajar dan mendorong pendekatan pembelajaran yang inovatif.

8. Pemimpin Berbasis Tim: Membangun tim yang kuat dan memberdayakan anggota tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan inovatif.
9. Fokus pada Hasil: Mengarahkan inovasi untuk meningkatkan hasil dan prestasi siswa.
10. Pengembangan Profesional: Mengakui pentingnya pengembangan profesional untuk diri sendiri dan anggota staf guna tetap terkini dengan perkembangan dalam dunia pendidikan. (Zahroh, 2013: 246)

#### **7) Kepala Sekolah sebagai Motivator**

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, karena peserta didik akan belajar dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin dorongan penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB). (Lubis, 2006, 45)

#### **B. Penelitian Relevan**

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang maksimal dan dapat dipahami dengan jelas tentu dibutuhkan kajian literatur terhadap penelitian terdahulu maka penulis melakukan penelaahan terhadap penelitian yang memiliki relevansi terhadap topik pembahasan yang sedang penulis teliti.

1. Skripsi Nadia Nabila Rosya (2018) mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung”. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peran yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung, bahwa ada 6 peran kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun persamaan dengan penelitian penulis adalah pada Kepemimpinan Kepala Sekolah. Perbedaanya penelitian Nadia lebih fokus pada Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru sedangkan penelitian penulis fokus pada Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Emaslim Dalam Meningkatkan mutu Guru. Adapun persamaan dengan penelitian penulis yaitu pada focus penelitian kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru. Perbedaanya penelitian penulis hanya focus pada leader saja.

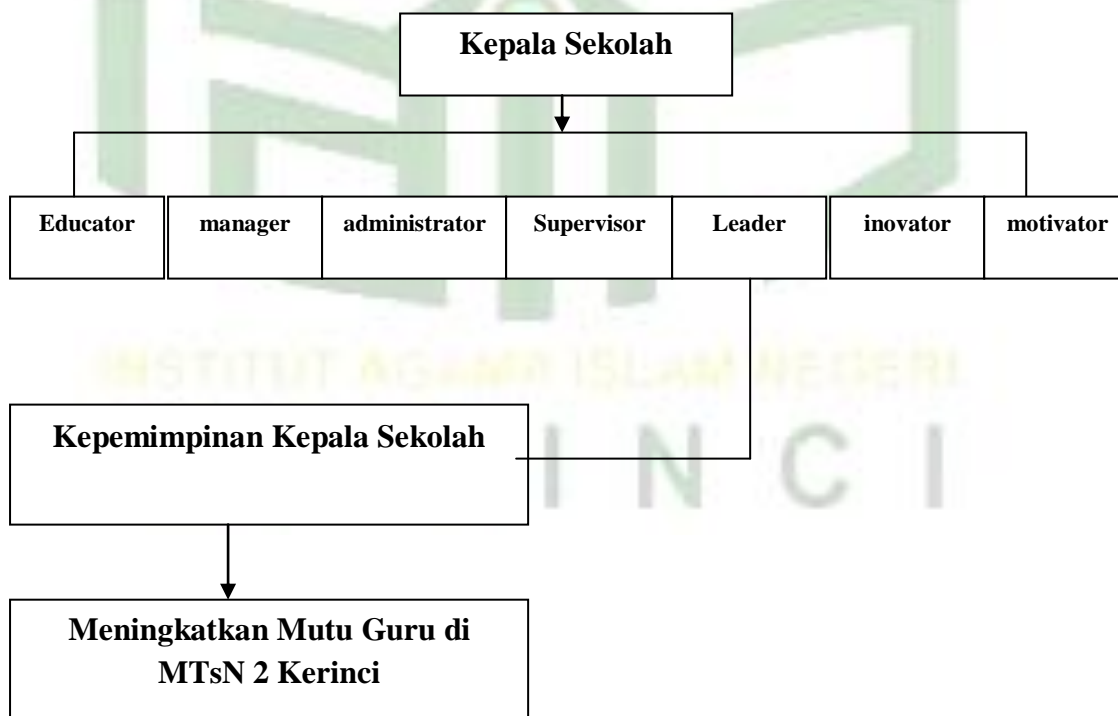


2. Skripsi Besse Risma (2017) Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makasar dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran di SMAN 1 Majauleng Kab Wojo. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Adapun hasil penelitian menunjukkan peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pembelajaran di SMAN 1 Majeulang Kab Wojo yaitu kepala sekolah sebagai leader sebagai educator, kepala sekolah sebagai supervisi kepala sekolah sebagai inovator sekaligus motivator sudah maksimal baik karena kepala sekolah dan para guru bekerjasama dengan lembaga sekolah. Adapun persamaan dengan penelitian penulis yaitu pada focus penelitian kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru. Perbedaanya penelitian penulis hanya focus pada leader saja.
3. Nila Ika Sari (2020) skripsi mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidayah Al Hikmah Way Halim Bandar Lampung” adapaun jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung meliputi: mengarahkan, memberi motivasi, dan mengambil keputusan sudah dilakukan cukup baik. Dalam mengarahkan, kepala madrasah memberi arahan kepada warga sekolah dengan tujuan untuk memberi instruksi atau perintah supaya dalam mengerjakan tugas-tugasnya dapat secara maksimal dengan baik, upaya



yang dilakukan kepala madrasah dalam memotivasi meliputi dengan cara sikap disiplin kepada warga sekolah agar dapat mencontohkan dan memberikan penghargaan bagi setiap warga sekolah yang sudah mengharumkan nama sekolah/madrasah MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung. Dalam mengambil keputusan, kepala madrasah selalu dalam mengutamakan musyawarah untuk dapat menerima pendapat-pendapat dari para bawahannya, untuk mencari solusi terbaik dengan mengikutsertakan bawahan dalam mengambil suatu keputusan tersebut. Adapun persamaan dengan penelitian penulis yaitu pada focus penelitian kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru. Perbedaannya penelitian penulis hanya focus pada leader saja.

### C. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan desain penelitian**

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif deskriptif, ialah data yang terkumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Menurut Bogdan dan Taylor, sebagaimana dikutip oleh Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Moleong, 2000:51).

Berdasarkan pendekatan dan jenis data yang digunakan, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kualitatif sehingga akan menghasilkan data naratif berupa kata-kata. Data yang dianalisis di dalamnya berbentuk deskriptif dan tidak berupa nomor-angka seperti seperti halnya pada penelitian kuantitatif. Oleh sebab itu, penelitian kualitatif mampu mengungkap fenomena-fenomena pada suatu subjek yang akan diamati secara mendalam.

Sedangkan penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan buat mendeskripsikan atau menggambarkan kejadian-kejadian yang ada, baik kejadian alamiah maupun rekayasa manusia (Moleong, 2000:17). Metode penelitian merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam melakukan suatu penelitian. Karena pada dasarnya metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuandan kegunaan tertentu.

## B. Lokasi dan waktu penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat di MTSN 2 Kerinci. Alasan pemilihan lokasi penelitian tersebut didasarkan pada beberapa pertimbangan, yaitu:

- a) Keterjangkauan lokasi penelitian oleh peneliti, baik dari segi waktu maupun tenaga.
- b) Situasi sosial, karena sebelum mendapatkan izin formal untuk memasuki lokasi tersebut, peneliti sudah berkomunikasi secara informal dengan pihak sekolah, sehingga mendapatkan izin secara informal untuk melakukan penelitian di tempat ini.

### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTSN 2 Kerinci dilaksanakan pada tahun ajaran 2023/2024.

**Tabel 3.1 Waktu penelitian**

No	Kegiatan	Bulan			
		Okt	Nov	Jan	Feb
1	Tahap Persiapan penelitian				
	a. Penyusunan dan pengajuan judul	■			
	b. Pengajuan proposal	■	■		
	c. Perijinan penelitian			■	
2.	Tahap Pelaksanaan				
	a. Pengumpulan Data		■	■	
	b. Analisis Data			■	■
3.	Tahap Penyusunan Laporan				■

## C. Subjek Penelitian

Pada penelitian kualitatif data yang dikumpulkan berhubungan dengan focus penelitian. Data yang bersumber dari manusia dan data yang bersumber

dari non manusia. Data dari manusia diperoleh dari orang yang menjadi informal (orang secara langsung, menjadi subjek penelitian). Sedangkan data non manusia bersumberl dari dokumen-dokumen berupa catatan, hasil observasi yang berhubungan dengan fokus penelitian (Tanzeh, 2006:131).

Sumber data terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Data primer

Sumber primer, ialah data yang diperoleh dari cerita para pelaku peristiwa itu sendiri, atau saksi mata yang mengalami atau mengetahui peristiwanya. Data primer biasanya disebut dengan data yang langsung. Menurut Sugiyono dalam bukunya menjelaskan, sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Susiyono, 2009:225).

Pada observasi di MTsN 2 Kerinci menggunakan data ini untuk mendapat informasi langsung mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai emaslim untuk meningkatkan mutu guru di MTsN 2 Kerinci. Pada sumber data ini mendapatkan data-data dari narasumber secara langsung, yang berasal dari guru dan kepala sekolah di MTsN 2 Kerinci.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang didapat peneliti secara tidak langsung (melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti catatan atau

laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Silalahi, 2003:57).

Adapun asal data tersebut dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu :*People, Place, Paper*.

- a. *People* (orang) yaitu sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara atau interview. Yang termasuk sumber data ini adalah jawaban ketika wawancara dengan guru dan kepala sekolah di MTsN 2 Kerinci
- b. *Place* (tempat) yaitu sumber data ini bisa memberikan gambaran situasi, kondisi, pembelajaran yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.
- c. *Paper* (kertas) yaitu sumber data yang menyajikan data-data berupa huruf, angka, gambar, dan simbol-simbol yang lain.

Sumber data satu dan dua merupakan sumber data yang bersifat umum, karena menghasilkan data berupa kata-kata dan pelaku atau tindakan, sedangkan sumber data yang ketiga merupakan sumber data tambahan, karena untuk memperoleh data dirinya diperlukan metode dokumentasi. Dari ketiganya penulis jadikan sebagai sumber utama yang dituangkan dalam catatan tertulis untuk kemudian disajikan sebagai hasil usaha gabungan hasil melihat, mendengar, bertanya dan mencatat untuk memperkaya data. Hal tersebut dikerjakan secara sadar dan terarah, karena memang dari berbagai macam informasi yang tersedia tidak seluruhnya akan digali.

Selain itu, data sekunder merupakan data-data yang diperoleh dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya, biasanya disebut juga dengan data pendukung. Misalnya yang terdiri dari surat-surat pribadi, buku harian. Peneliti menggunakan data sekunder ini untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan guru dan kepala sekolah di MTsN 2 Kerinci.

#### **D. Teknik pengumpulan data**

Pengertian teknik pengumpulan data menurut Arikunto adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dimana caratersebut menunjukkan pada suatu abstrak, tidak dapat diwujudkan dalam benda yang kasat mata, tetapi dapat dipertontonkan penggunaannya (Arikunto, 2002:134).

Dalam pengumpulan data ini, penulis terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan data yang valid, maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

1. Metode observasi

Observasi atau pengamatan dapat diartikan sebagai pengamatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi ini menggunakan observasi partisipasi, dimana peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian (Sugiyono, 2006:310). Observasi langsung ini dilakukan untuk mengoptimalkan data mengenai

kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai emaslim untuk meningkatkan mutu guru di MTsN 2 Kerinci.

## 2. Metode wawancara (*interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan tujuan tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewee*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan (Meleong, 2000:35). Dalam hal ini, peneliti menggunakan wawancara terstruktur, di mana seorang pewawancara mendapatkan sendiri masalah atau pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan untuk mencari jawaban atas hipotesis yang disusun dengan ketat (Meleong, 2000:138).

Dalam melaksanakan teknik wawancara (*interview*), pewawancara harus mampu menciptakan hubungan yang baik sehingga informan bersedia bekerja sama, dan merasa bebas berbicara dan dapat memberikan informasi yang sebenarnya. Teknik wawancara yang peneliti gunakan adalah secara terstruktur (tertulis) yaitu dengan menyusun terlebih dahulu beberapa pertanyaan yang akan disampaikan kepada informan. Hal ini dimaksudkan agar pembicaraan dalam wawancara lebih terarah dan fokus pada tujuan yang dimaksud dan menghindari pembicaraan yang terlalu melebar. Selain itu juga digunakan sebagai patokan umum dan dapat dikembangkan peneliti melalui pernyataan yang muncul ketika wawancara berlangsung (Arikunto, 2002:203).

## 3. Metode Dokumentasi



Dokumentasi dari asal kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Dalam pelaksanaan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya (Arikunto, 2002:149).

Melalui metode dokumentasi, peneliti gunakan untuk menggali data berupa dokumen terkait guru dan kepala sekolah, diantaranya: silabus, RPP, dokumen penilaian, , jadwal kegiatan pembelajaran, sarana dan prasarana, foto-foto kegiatan, dan sebagainya.

#### **E. Instrumen Penelitian**

Sesuai dengan pendekatan yang digunakan, maka instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data adalah peneliti sendiri. Peneliti sebagai *key instrument* atau alat peneliti utama, yang berarti bahwa peneliti harus dapat mengungkapkan makna, berinteraksi terhadap nilai-nilai lokal dimana hal ini tidak bisa dilakukan dengan kuesioner, angket atau yang lainnya. Oleh karena itu kehadiran peneliti di lokasi penelitian mutlak diperlukan sesuai dengan prinsip-prinsip penelitian kualitatif yaitu peneliti harus menciptakan hubungan yang baik dengan subjek penelitian.

Berkenaan menggunakan hal ini peneliti melakukan perencanaan, pelaksanaan, pengumpulan data, penganalisis, penafsir data, dan meliputi jenis instrument, menyusun kisi-kisi instrument, berdasarkan kisi-kisi tersebut peneliti menyusun item atau jumlah pertanyaan yang akan dijawab informan.

Pelaksanaannya meliputi pengamatan atau observasi pribadi dengan mengamati informan secara langsung di lapangan.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif analitik, yaitu mendeskripsikan data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka. Data yang berasal dari naskah, wawancara, catatan lapangan, dokumen, dan sebagainya, kemudian dideskripsikan sehingga dapat memberikan kejelasan terhadap kenyataan atau kebenaran (Sudarto, 1997:66).

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum ke lapangan, Dalam hal ini Nasution menyatakan: “Analisis sudah di mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Analisis data menjadi pegangan bagi peneliti selanjutnya sampai, teori yang *grounded*. Namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersama dengan pengumpulan data. *In fact, data analysis in qualitative research is an /ongoing activity tha occurs throughout the investigative process rather than after process*. Dalam kenyataannya, analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data daripada setelah selesai pengumpulan data” (Sugyiono, 2008:335-336).

Analisis data bahwa terbagi menjadi tiga alur kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Langkah-langkah tersebut sebagai berikut:

### 1. Reduksi data

Reduksi data merupakan penyederhanaan yang dilakukan melalui seleksi, pemfokusan dan keabsahan data mentah menjadi informasi yang bermakna, sehingga memudahkan penarikan kesimpulan.

### 2. Penyajian data

Penyajian data yang sering digunakan pada data kualitatif adalah bentuk naratif. Penyajian-penyajian data berupa sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan mudah dipahami.

### 3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam analisis data yang dilakukan melihat hasil reduksi data tetap mengaju pada rumusan masalah secara tujuan yang hendak dicapai, data yang telah disusun dibandingkan antara yang satu dengan yang lain untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada. (dadang kahmad, 2000)

## G. Teknik Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2016) meliputi, uji kredibilitas data, uji *transferability*, uji *dependability*, dan *confirmability*. Dalam penelitian ini digunakan uji kredibilitas data untuk menguji keabsahan data. Uji kredibilitas data dilakukan dengan triangulasi. Menurut William Wiersma (Sugiono, 2016). Triangulasi data diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

1. Triangulasi sumber yaitu pengecekan data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.
2. Triangulasi Teknik yaitu Pengecekan data yang dilakukan kepada data yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dari wawancara dicek dengan observasi, dokumentasi atau kuisisioner.
3. Triangulasi Waktu Pengecekan data dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Dalam penelitian ini pengecekan data dilakukan dengan cara triangulasi sumber, mengecek data yang diperoleh dari beberapa sumber seperti wawancara dan observasi.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Temuan Penelitiann

##### 1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Leader Dalam Meningkatkan Mutu Guru di MTsN 2 Kerinci?

Kepala sekolah merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan mutu guru, kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan keefektifan perannya sebagai seorang *leader* guna mencapai tujuan sekolah. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai *leader* di lembaganya harus membawa lembaga nya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal dan atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkana anak didiknya.

Dari peran yang dilakukan oleh kepala sekolah penulis dapat pahami bahwa sangat penting peran kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di MTsN 2 Kerinci, dikarenakan baik buruknya kualitas lembaga pendidikan ditentukan dari pemimpin dan

tenaga pendidik yang memiliki mutu yang baik dalam mendidik siswa disekolah tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis melihat bahwa kepala sekolah MTsN 2 Kerinci ibu Dra. Hj. Niswarti, M.PdI sudah melakukan perannya dengan cukup baik, namun masih kurang untuk meningkatkan mutu guru di MTSN 2 Kerinci, yaitu kepala sekolah masih kurang dalam membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah yang dihadapi guru di dalam kelas

Peran kepala madrasah sebagai *leader* dalam memberikan pembinaan dan pengarahan pada peningkatan mutu guru. Ibu Eni Afnidar, S.Pd. mengatakan bahwa :

“Dalam pelaksanaanya, kepala madrasah kurang dalam memberikan pengarahan guru untuk mengikuti kegiatan seperti In House Training dalam satu semester satu kali dan mengikuti pelatihan berupa seminar-seminar, workshop yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan sendiri maupun KEMENAG. Selain itu kepala madrasah kurang melakukan pembinaan sekaligus evaluasi rutin dalam kegiatan rapat bulanan tentang evaluasi pembelajaran sehingga guru yang mengajar tidak membuat rencana pembelajaran dan kebingungan dalam menilai dan mengelauasi yang berkaitan dengan kemampuan siswa”(Afnidar, Wawancara 24 Januari 2024)

Berdasarkan hal tersebut bapak Jalius, S.PdI. selaku guru di MTsN 2 Kerinci mengemukakan bahwa

“Peran kepala madrasah sebagai *leader* dalam memberikan pembinaan dan pengarahan pada guru yaitu untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru mata pelajaran kurang baik, hal ini terlihat dari guru tidak diberikan surat tugas untuk mengikuti diklat guru mapel tersebut. Kepala madrasah juga tidak selalu melibatkan bapak ibu guru dalam kegiatan workshop dan seminar-seminar padahal hal tersebut sangat berfungsi sebagai penambah pengetahuan profesionalisme guru mata pelajaran pada saat proses pembelajaran berlangsung”.(Jalius, wawancara 24 Januari 2024)



Dalam observasi peneliti, kepala madrasah masih kurang dalam melaksanakan perannya sebagai *leader* yaitu belum memberikan pembinaan dan pengarahan yang cukup pada peningkatan mutu guru sudah dilaksanakan. Karena antusias dan semangat guru dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang disarankan kepala madrasah sebagai upaya peningkatan mutu guru.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terungkap bahwa kepala sekolah belum sepenuhnya melaksanakan perannya sebagai *leader*. Pada dasarnya untuk mengukur dan melihat sebuah keberhasilan kepala sekolah sebagai *leader* yaitu berdasarkan tindakan dan ucapan itu sendiri. Selain itu jelas di MTsN 2 Kerinci terlihat bahwasanya kepala sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai *leader* belum sepenuhnya membuat dan melaksanakan program kerja yang dibuat serta menarik anggotanya untuk ikut serta dalam pembuatan dan pelaksanaan program dengan sehingga tujuan untuk meningkatkan nilai atau strategi peningkatan lembaga pendidikan melalui mutu guru masih kurang. Perannya sebagai *leader* yakni:

#### 1. Menggerakkan

Menggerakkan dalam arti kegiatan yakni mengikut sertakan seluruh guru, staf dan siswa dalam setiap kegiatan guna pencapaian suatu tujuan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf TU MTsN 2 Kerinci yaitu Siska Diana, S.Pd yang menyatakan bahwa:



“Peran merupakan aktivitas yang dilakukan seseorang sebagai bentuk tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan sesuai program lembaga pendidikan, namun pada agenda rapat yang rutin dilaksanakan dalam mencapai tujuan sesuai visi misi sekolah, kepala sekolah kurang mengayomi dan mengajak seluruh guru dan staff dalam pembuatan program sampai pelaksanaan program ” (Diana, wawancara 24 Januari 2024)

Hasil wawancara dengan staff TU tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru MTsN 2 Kerinci yaitu Rivaldi Gustri, S.Pd sebagai berikut:

“Kepala sekolah sebagai pemimpin berperan menggerakkan seluruh warga sekolah baik guru, staff dan siswa. Menggerakkan berarti melaksanakan setiap tugas-tugas yang sudah seharusnya. Tidak lain adalah rapat guna perbaikan kinerja sesuai visi dan misi selah ya telah dibuat, sehingga dapat mengoptimalkan hasil”.(Gustri, wawancara 24 Januari 2024)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, kepala sekolah belum sepenuhnya menjalankan perannya sebagai *leader* yakni menggerakkan anggota untuk melaksakan tugas sesuai visi dan misi sehingga tujuan dapat tercapai belum optimal. Visi dan misi menjadi acuan bagi kepala sekolah untuk menjalankan tugas, kepala sekolah selalu mengingatkan kepada guru dan seluruh staff agar mengerjakan tugasnya sesuai dengan program yang telah dibuat, dengan tujuan memudahkan guru dan staff dalam menjalankan tugasnya (sesuai dengan jalannya).

## 2. Mengarahkan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf TU MTsN 2 Kerinci yaitu Siska Diana, S. Pd yang menyatakan bahwa:

“Mengarahkan berarti membantu guru dalam kegiatan pembelajaran disini kepala sekolah belum melakukan kegiatan perlengkapan sarana dan prasarana dalam proses pembelajaran,

terlihat masih banyak yang kurang sehingga hal tersebut mengganggu sistem pembelajaran, kepala sekolah tidak memperhatikan apakah guru menggunakan sarana dan prasarannya sebagai alat bantu penyampai informasi kepada siswa sebagaimana mesti atau tidak”. (Diana, wawancara 24 Januari 2024)

Hasil wawancara dengan staff TU tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru MTSN 2 Kerinci Dwi Setiawan sebagai berikut:

“Memang benar kepala sekolah MTSN 2 Kerinci belum ikut serta dalam proses kegiatan belajar mengajar, sehingga guru yang masih belum faham penggunaan sarana dan prasarana maupun perangkat pembelajaran yang sudah semestinya menjadi panduan dalam proses pembelajaran, oleh sebabnya kepala sekolah harusnya sering mengadakan rapat secara mendadak yang bertujuan untuk membantu para guru maupun staff sampai petugas perpustakaan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur”.(Setiawan, wawancara 24 Januari 2024)

Berdasarkan hasil wawancara diatas kepala sekolah MTSN 2 Kerinci belum terlalu peduli terhadap anggotanya, hal ini terlihat dari beliau yang jarang melakukan supervisi kelas dan membantu guru yang tidak dapat menggunakan alat bantu pembelajaran. Sebagai *leader* kepala sekolah berhak memandu jalannya pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan tujuan untuk melihat kemampuan dan pemahaman siswa, selain itu untuk mendekatkan diri kepada seluruh warga sekolah sehingga akan lebih mudah bagi kepala sekolah untuk mengontrol setiap tugas yang dikerjakan oleh setiap anggotanya, dan memperhatikan hasil yang dikerjakan. Selain itu kepala sekolah jarang memberikan arahan berupa konsul kepada guru yang mengalami kesulitan.

### 3. Membimbing

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf TU MTSN 2 Kerinci yaitu Siska Diana, S. Pd yang menyatakan bahwa:

“Membimbing yakni membantu guru dalam pelatihan, perannya dalam membimbing adalah membantu menyusun program pembelajaran yang melibatkan wakil kepala sekolah, guru dan staff. Bimbingan ini dilakukan guna memperjelas program kegiatan sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan”.(Diana, wawancara 24 Januari 2024)

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru MTSN 2 Kerinci Laswaidi, S.Pd sebagai berikut:

“Namun dalam kegiatan membantu guru dalam pelatihan kepala sekolah belum ikut berpartisipasi dalam mengumpulkan dewan guru, staf kesiswaan sampai petugas perpustakaan untuk diberikan arahan guna perbaikan kinerja dengan waktu yang tidak ditentukan, bentuk dari arahan dan bimbingan ini secara langsung dalam rapat bersama atau *face to face*.” (Laswaidi, wawancara 24 Januari 2024)

Berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah kepala sekola jarang melakukan rapat bersama dalam mengambil setiap keputusan, hal ini terjadi karena kepala sekolah kurang mengutamakan aspirasi dari anggota. Kepala sekolah tidak bersedia membagi pengetahuannya untuk membantu guru dan staff TU dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Kepala sekolah tidak membimbing seluruh warga Madrasah untuk bersikap santun dalam perkataan dan perbuatan, bersikap toleransi dan penuh kasih yang dimulai dari dirinya sendiri.

#### 4. Melindungi

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf TU SMP MTSN 2

Kerinci yang menyatakan bahwa:

“Melindungi lembaga dari ancaman luar yakni dengan cara meningkatkan prestasi. Peningkatan prestasi merupakan penilaian hasil belajar dari proses belajar mengajar, sehingga dari penilaian ini dapat dilakukan evaluasi. Dan evaluasi bertujuan untuk melihat kiner-kinerja dari hasil sebelumnya guna meningkatkan mutu sekolah sehingga lembaga dapat bersaing dengan luar”. (Diana, wawancara 24 Januari 2024)

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru MTSN 2 Kerinci dengan bapak Eka Erpahmi, S.PdI, M.PdI sebagai berikut:

“Kepala sekolah seharusnya berperan dengan melakukan evaluasi kegiatan. Setiap ada kegiatan kepala sekolah kurang melakukan evaluasi diahkir guna memperbaiki kinerja serta program kedepannya, dalam pelaksanaan evaluasi kepala sekolah tidak menerima asumsi dari anggotanya, tidak hanya guru namun juga siswa yang ikut memberikan asumsi melewati guru sebagai penyampai. Selain melakukan evaluasi kinerja guru dan program pendidikan kepala sekolah seharusnya melakukan evaluasi prestasi baik sekolah maupun siswa, namun hal ini tidak dilakukan sehingga prestasi sekolah kurang terjaga dan tidak dapat bersaing diluar.” (Erpahmi, wawancara 24 Januari 2024)

Berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah MTSN 2 Kerinci jarang melakukan rapat bersama dalam mengambil setiap keputusan, dalam setiap rapatnya kepala sekolah tidak memberikan waktu kepada anggotanya untuk berpartisipasi sehingga tidak terjadi interaksi dengan baik.

## 5. Membina

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa kepala sekolah jarang membina, tidak hanya membina juga tidak mengajarkan cara menjadi seorang guru yang disegani siswa namun juga membina dalam kegiatan keagamaan. Dalam kegiatan pembelajaran kepala sekolah kurang mengecek dan melihat secara langsung kegiatan dan aktivitas siswa dalam pembelajaran di kelas. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Siska Diana, S. Pd yang menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah tidak mengutamakan keberhasilan pendidikan, dimana seharusnya pembinaan yang diberikan kepada guru adalah dengan memberikan arahan cara penyampaian metode pengajar. Kepala sekolah jarang melakukan pembinaan kepada guru-guru yang kurang faham dengan pembelajaran, sehingga membuat sulit siswa untuk mengerti, hal ini diketahui karena kepala sekolah jarang melakukan supervisi sehingga tidak dapat melihat secara langsung kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru tersebut”. (Diana, wawancara 24 Januari 2024)

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru MTSN 2 Kerinci sebagai berikut:

“Seringkali kepala sekolah memang jarang melakukan supervisi kelas, sebagai guru saya merasakan dan tidak pernah dipervisi secara langsung oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah kurang ingin melihat kinerja guru secara langsung. Sebagai guru saya merasa kurang senang karena ketika kita salah atau kurang baik namun kepala sekolah tidak akan membimbing kami sehingga kami tidak mengalami kemajuan dalam kegiatan belajar mengajar”. (Laswaidi, wawancara 24 Januari 2024)

Hasil wawancara dengan guru MTSN 2 Kerinci memperlihatkan bahwa kepala sekolah sangatlah berperan karena tidak memperdulikan kekurangan yang dialami oleh anggotanya, tidak hanya guru yang tidak



diberikan pembinaan namun siswanya juga tidak diberikan pembinaan seperti pelatihan tausiyah, hal ini jelaskan oleh Aniksom Muazam dan Elifa Baryza Mukhdita siswa kelas IX dan Ayrin Yulizar yang berpendapat bahwa

“Kepala sekolah di MTSN 2 Kerinci, beliau memiliki sifat yang baik, namun kepala sekolah juga jarang masuk ke dalam kelas yang tidak ada gurunya karena berhalangan hadir”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas kepala sekolah belum menjalankan perannya sebagaimana mestinya tidak hanya kepada guru dan staff namun kegiatan pembinaan juga tidak diberikan kepada siswa-siswi yang padahal bertujuan untuk meningkatkan prestasi sekolah dan menciptakan bibit-bibit yang unggul sehingga dapat bersaing diluar.

#### 6. Memberi teladan

Kepala sekolah merupakan contoh bagi seluruh warga sekolah sehingga kepala sekolah harus memberikan teladan yang baik bersikap jujur dan bertanggung jawab. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Eni Afnidar, S.Pd yang menyatakan bahwa:

“Memberi teladan telah seharusnya menjadi prioritas seorang kepala sekolah seperti bersikap jujur, terbuka dan bertanggung jawab tidak hanya itu kepala sekolah jarang hadir disekolah setiap hari pukul 07.00 WIB dan jarang datang lebih awal dari guru-guru, staff dan siswa”.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru MTSN 2 Kerinci sebagai berikut:

“Teladan yang diberikan kepala sekolah kurang bagus untuk ditiru oleh guru, staff dan siswa, beliau merupaka seorang yang disiplin



karena selalu datang terlambat dan pulang awal tanpa mengecek sekolah terlebih dahulu. Namun, kepala sekolah juga tidak memberikan ketegasan kepada guru maupun siswa yang datang terlambat dan tidak menggunakan seragam sesuai dengan jadwal, dengan memberikan teguran awal atau diberikan sanksi secara langsung”.(Setiawan, wawancara 24 Januari 20224)

Teladan kepala sekolah MTSN 2 Kerinci belum patut untuk dicontoh beliau tidak mengajarkan kepada anggota dan seluruh warga sekolah untuk selalu hadir disekolah tepat waktu, menciptakan suasana yang disiplin waktu. Selain itu sikap tegas merupakan tanggung jawabnya untuk tetap menjaga nama baik lembaga, jujur dengan keadaan sekolah dengan menegur jika ada yang salah namun tetap menjaga perasaan satu sama lain.

#### 7. Memberi Dorongan

Dorongan atau motivasi selalu diberikan oleh setiap kepala sekolah yang tidak lain kepala sekolah MTSN 2 Kerinci beliau jarang memberikan dorongan berupa motivasi kepada seluruh warga sekolah. Kegiatan yang menyenangkan justru akan menambah semangat kerja guru, staff dan terlebih lagi jika diberikan penghargaan namun belum dilakukan oleh kepala sekolah. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Eni Afnidar,

S. Pd yang menyatakan bahwa:

“Dorongan yang besar belum diberikan oleh kepala sekolah hal ini dirasakan oleh seluruh warga sekolah hal ini terlihat dari belum adanya perubahan yang terjadi di lembaga pendidikan, mulai dari peningkatan prestasi baik sekolah maupun siswa, kinerja guru, sarana dan prasarana. Seluruh warga sekolah merasa kurang puas dengan kinerja kepala sekolah yang belum memberikan banyak perubahan tidak hanya untuk setiap individu namun untuk lembaga pendidikan,”. (Afnidar, wawancara 24 Januari)

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru MTSN 2 Kerinci sebagai berikut:

“kepala sekolah belum terlalu bersemangat dalam memberikan dorongan atau motivasi kepada seluruh warga sekolah membuat seluruh warga sekolah memberikan yang baik bagi individu itu sendiri dan kepada lembaga.”.(Jalius, wawancara 24 Januari 2024)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, Penampilannya kepala sekolah kurang disukai oleh seluruh warga sekolah, sudah semestinya sebagai pemimpin kepala sekolah memberikan dorongan motivasi kepada seluruh warga sekolah. Kepala sekolah MTSN 2 Kerinci jarang memanfaatkan waktu untuk memberikan motivasi sehingga banyak waktu yang terbuang sia-sia.

#### 8. Memberi Bantuan

Bantuan jarang dituangkan oleh kepala sekolah, ide, tenaga ikut disumbangkan demi peningkatan kinerja dan perbaikan mutu lembaga. Kesulitan-kesulitan yang dialami guru juga jarang dikonsultasikan kepada kepala sekolah sehingga tidak mendapatkan masukan dan solusi. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Siska Diana, S.Pd yang menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah jarang melihat kemampuan kinerja guru melalui supervisi. Guru itu sendiri juga merasa segan untuk menghadap kepada kepala sekolah untuk diberika masukan mapun bantuan dalam kegiatan belajar mengajar, menceritakan semua kesulitan sehingga mereka sering tidak mendapatkan solusi dari kepala sekolah. Guru juga jarang diberikan pelatihan-pelatihan, pembuatan perangkat pembelajaran atau metode belajar, Tidak hanya guru staff administrasi juga tidak diberikan pelatihan ketika mengalami

kesulitan dalam mengolah data, dokumen lembaga pendidikan”.  
(Diana, wawancara 24 Januari 2024)

## **2. Faktor Penghambat Dalam Peran Leader Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah Upaya Dalam Meningkatkan Mutu Guru MTSN 2 Kerinci**

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah di MTSN 2 Kerinci mengatakan bahwa:

“Sebagai kepala sekolah di MTsN 2 Kerinci, saya telah mengidentifikasi beberapa faktor utama yang menghambat peran kepemimpinan dalam meningkatkan mutu guru saya mengalami kendala yaitu keterbatasan sumber daya, kurangnya dukungan dan komitmen dari pihak terkait, Ketidakcocokan antara kebijakan pusat dan kebutuhan lokal, Tantangan budaya dan sosial, Ketidakpastian atau perubahan kebijakan pendidikan, Dalam menghadapi faktor-faktor ini, saya terus berupaya untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional guru, membangun kemitraan yang kuat dengan semua pihak terkait, dan memastikan bahwa kebijakan dan inisiatif yang kami terapkan sesuai dengan konteks dan kebutuhan sekolah kami” (Niswarti, wawancara 24 Januari 2024)

Sedangkan berdasarkan data hasil observasi peneliti ditemukan bahwa Ketidakcocokan antara kebijakan pusat dan kebutuhan lokal: Beberapa kebijakan atau program yang diterapkan oleh pemerintah pusat mungkin tidak selalu sesuai dengan kebutuhan dan konteks lokal di MTsN 2 Kerinci, sehingga menimbulkan hambatan dalam implementasinya.

Adapun hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan guru di MTsN 2 Kerinci yaitu dengan ibu En Afnidar mengatakan bahwa:

“faktor penghambat dalam peran kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu guru adalah kurangnya komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan staf guru, sehingga menyulitkan untuk memahami harapan dan tujuan pengembangan profesional serta kebijakan atau tidak jelas keputusan yang tidak konsisten dari kepala sekolah yang dapat

mengakibatkan kebingungan di antara staf guru (Afnidar, Wawancara 24 Januari 2024)

Tantangan budaya dan sosial: Adanya norma-norma budaya atau sosial tertentu di lingkungan sekolah yang mungkin menghambat perubahan atau inovasi dalam praktik pembelajaran dan pengajaran. Ketidakpastian atau perubahan kebijakan pendidikan: Perubahan yang sering terjadi dalam kebijakan pendidikan nasional dapat menyebabkan ketidakpastian dan kesulitan dalam merencanakan program jangka panjang untuk meningkatkan mutu guru.

Berdasarkan data hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Niswarti selaku kepala sekolah di MTSN 2 Kerinci mengatakan bahwa:

“Sebagai seorang kepala sekolah, saya percaya bahwa peran saya dalam mengatasi tantangan-tantangan dalam meningkatkan kualitas guru di sekolah ini sangatlah penting. Beberapa cara yang saya lihat sebagai strategi untuk mengatasi tantangan tersebut adalah: Pengembangan Program Pelatihan, Membangun Budaya Kolaboratif, Memberikan Dukungan Individual” (Wawancara Kepala Sekolah, 24 Januari)

Sedangkan berdasarkan data observasi yang peneliti lakukan ditemukan bahwa dalam menginisiasi program pelatihan yang berkelanjutan untuk para guru, yang meliputi pengembangan profesional mereka serta penerapan praktik terbaik dalam pembelajaran dan pengajaran. Mempromosikan budaya kolaboratif di antara staf guru, di mana mereka saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan belajar satu sama lain untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Untuk memastikan bahwa setiap guru mendapatkan dukungan individual yang mereka

butuhkan, baik itu dalam hal pengembangan keterampilan, bimbingan pedagogis, atau penyesuaian terhadap perubahan kurikulum.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Minsih (2019) mengatakan bahwa memberikan sarana dan prasarana yang memadai: yaitu bekerja sama dengan pihak terkait untuk memastikan bahwa para guru memiliki akses yang memadai terhadap sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran yang efektif. Senantiasa terbuka terhadap masukan dan kebutuhan khusus dari para guru, serta berusaha untuk menyesuaikan strategi dan kebijakan sekolah sesuai dengan konteks dan tantangan yang dihadapi.

Dalam menciptakan budaya sekolah yang mendukung pertumbuhan profesional dan kolaborasi diantara staf guru maka kepala sekolah melakukan program pengembangan profesional berkala, sesi kolaborasi dan diskusi rutin, tim pembelajaran profesional, mendorong setiap keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler dan membuat ruang diskusi dan kolaborasi.

Hal ini sesuai dengan data hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan guru di MTSN 2 Kerinci mengatakan bahwa:

” Sebagai kepala sekolah, saya telah mengambil langkah-langkah konkret untuk menciptakan budaya sekolah yang mendukung pertumbuhan profesional dan kolaborasi di antara staf guru. Beberapa inisiatif yang telah saya lakukan antara lain: Program Pengembangan Profesional Berkala, sesi kolaborasi dan diskusi rutin, tim pembelajaran profesional, mendorong setiap keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler dan membuat ruang diskusi dan kolaborasi”

Dalam menginisiasi program pengembangan profesional berkala yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para guru. Program ini mencakup pelatihan dalam berbagai aspek pembelajaran, teknologi, manajemen kelas, dan pemahaman kurikulum.

Sesi Kolaborasi dan Diskusi Rutin: mengadakan sesi kolaborasi dan diskusi rutin di antara staf guru untuk membahas topik-topik terkait pembelajaran, strategi pengajaran, dan pemecahan masalah. Sesi ini menjadi forum untuk berbagi pengalaman, ide, dan praktik terbaik.

Tim Pembelajaran Profesional, membentuk tim pembelajaran profesional yang terdiri dari guru-guru yang memiliki keahlian dan minat yang sama. Tim ini bertugas untuk menyusun rencana pembelajaran, melakukan observasi saling mengajar, dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Mendorong Keterlibatan dalam Kegiatan Ekstrakurikuler. mendorong staf guru untuk terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler sebagai cara untuk memperluas wawasan dan keterampilan mereka di luar ruang kelas. Kegiatan seperti pelatihan olahraga, seni, dan pengembangan kepemimpinan dapat menjadi sarana untuk pertumbuhan profesional yang holistik.

Membuat Ruang Diskusi dan Kolaborasi Online, menyediakan platform online di mana staf guru dapat berbagi sumber daya, ide, dan informasi terkait pengajaran dan pembelajaran. Platform ini memfasilitasi



kolaborasi dan pertukaran ide di antara staf guru bahkan di luar jam kerja reguler.

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, saya berharap dapat menciptakan budaya sekolah yang mempromosikan pertumbuhan profesional dan kolaborasi di antara staf guru, sehingga kami dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan yang kami berikan kepada siswa.

## **B. Pembahasan Penelitian**

### **1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Leader Dalam Meningkatkan Mutu Guru di MTsN 2 Kerinci?**

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai *leader* di lembaganya harus membawa lembaga nya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal dan atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkana anak didiknya.

Adapun peran yang dilakukan kepala sekolah dalam mningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbukadengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya
- b. Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi

- c. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian.
- d. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerja
- e. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.

Dari peran yang dilakukan oleh kepala sekolah penulis dapat pahami bahwa sangat penting peran kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di MTsN 2 Kerinci, dikarenakan baik buruknya kualitas lembaga pendidikan ditentukan dari pemimpin dan tenaga pendidik yang memiliki mutu yang baik dalam mendidik siswa disekolah tersebut.

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di MTsN 2 Kerinci berhubungan dengan mutu guru yang dilakukan guru dalam mengajar dikelas dapat berjalan dengan baik maka guru harus diberikan arahan dan bimbingan. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa guru telah melakukan beberapa tugasnya sebagai pendidik, yaitu sebagai berikut:

- a. Perencanaan pembelajaran
- b. Melaksanakan pembelajaran
- c. Melaksanakan hubungan antar pribadi
- d. Melaksanakan kegiatan hasil pembelajaran

- e. Melaksanakan program pengayaan
- f. Melakukan remedial

Dalam observasi peneliti, kepala madrasah masih kurang dalam melaksanakan perannya sebagai *leader* yaitu belum memberikan pembinaan dan pengarahan yang cukup pada peningkatan mutu guru sudah dilaksanakan. Karena antusias dan semangat guru dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang disarankan kepala madrasah sebagai upaya peningkatan mutu guru.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terungkap bahwa kepala sekolah belum sepenuhnya melaksanakan perannya sebagai *leader*. Pada dasarnya untuk mengukur dan melihat sebuah keberhasilan kepala sekolah sebagai *leader* yaitu berdasarkan tindakan dan ucapan itu sendiri. Selain itu jelas di MTsN 2 Kerinci terlihat bahwasanya kepala sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai *leader* belum sepenuhnya membuat dan melaksanakan program kerja yang dibuat serta menarik anggotanya untuk ikut serta dalam pembuatan dan pelaksanaan program dengan sehingga tujuan untuk meningkatkan nilai atau strategi peningkatan lembaga pendidikan melalui mutu guru masih kurang. Perannya sebagai *leader* yakni.

#### 1. Menggerakkan

Kepala sekolah sebagai motor penggerak program sekolah, memberikan dorongan kepada anggotanya untuk dapat bekerja dan berusaha dalam mencapai tujuan atau cita-cita lembaga sesuai dengan

visi dan misi yang telah dibuat guna pencapaian tujuan dalam kurun waktu tertentu, sehubungan dengan tupoksi serta mempertimbangkan perembangan lingkungan sekitar. Dalam hal ini penulis menemukan bahwasanya kepala sekolah melaksanakan perannya sebagai leader dengan menggerakkan seluruh warga sekolah untuk dapat melaksanakan visi dan misinya.

Bentuk mengarahkan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada seluruh warga sekolah berupa, memberdayakan setiap potensi dengan spirit ibadah

## 2. Mengarahkan

Arahan selalu diberikan oleh kepala sekolah, dalam hal ini penulis paparkan bahwasanya di MTSN 2 Kerinci kepala sekolah masih kurang dalam mengarahkan guru staff dan lingkungan sekolah dengan tujuan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah diamanahkan. Dalam hal ini kepala sekolah belum mengarahkan setiap tugas yang sudah menjadi tanggung jawab setiap individu maupun kelompok dalam bentuk pelatihan. Dalam kegiatan kepala sekolah kurang memberikan tambahan wawasan berupa cara atau metode pembelajaran yang menyenangkan agar lebih mudan dan menarik siswa.

Tidak hanya pelatihan kegiatan berkumpul bersama atau dalam kata lain musyawarah juga dilakukan oleh kepala sekolah sebagai bentuk pengarahan, dimana rapat ini biasa dilaksanakan tentatif setiap ada kegiatan dan rutin pada saat awal dan akhir semester.

### 3. Membimbing

Membimbing merupakan kegiatan kecil sampai mendapatkan hasil yang diinginkan, dalam hal ini kepala sekolah MTSN 2 Kerinci membimbing guru, staff maupun siswa yang memerlukan bimbingan guna perbaikan kinerja. Bentuk bimbingan seharusnya diberikan kepada siswa dengan masuk kedalam kelas yang gurunya berhalangan hadir kemudian memberi bimbingan kegiatan pelajaran berdakwah, mengaji. Bimbingan yang diberikan kepada seharusnya adalah memberikan bantuan dalam kegiatan bimbingan kesulitan pembelajaran maupun administrasi.

### 4. Melindungi

Dalam konteks ini melindungi artinya meningkatkan lembaga agar mampu bersaing dengan dunia luar, dalam konteks ini kepala sekolah seharusnya berperan melindungi lembaga dengan cara meningkatkan prestasi baik kinerja guru, staff maupun siswa. Peningkatan prestasi ini bermaksud sebagai peningkatan derajat mutu pendidikan, dalam hal ini konteks yang dilakukan kepala sekolah dalam melindungi lembaga seharusnya adalah dengan mengikut sertakan siswa siswi dalam kegiatan ekstrakurikuler sekolah

### 5. Membina

Kepala sekolah belum menggunakan metode pendekatan sebagai kegiatan pembinaan yakni pendekatan kekeluargaan. Pendekatan yang kepala sekolah lakukan seharusnya yakni penyampaian

tugas dan tanggung jawab anggota sesuai dengan tugas masing-masing. Karena, masih terdapat anggota yang melaksanakan dengan baik dan kurang baik, dalam hal ini kepala sekolah akan mempertanyakan kendala apa yang menghambat kinerjanya, sehingga akan diberikan solusinya.

Pendekatan kekeluargaan yang seharusnya digunakan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya adalah mendekati para guru maupun staff untuk mengetahui kendala apa saja yang mereka hadapi saat mengajar dan dalam proses pengadministrasian. Selain itu kepala sekolah juga seharusnya melaksanakan pembinaan disaat memimpin jalannya upaca, karena secara langsung kepala sekolah membina seluruh warga sekolah untuk melaksanakan apa yang diperintahkan.

Adapun pendekatan yang seharusnya dilakukan kepala sekolah dalam bentuk membina adalah

- a. Memberikan kesempatan kepada warga sekolah untuk berkonsultasi maupun diskusi mengenai kesulitan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan.
- b. Memberdayakan guru untuk melaksanakan tugasnya secara produktif
- c. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka bersama dengan seluruh warga sekolah
- d. Membina dengan mempengaruhi seluruh warga sekolah dalam kegiatan pembinaan



#### 6. Memberi teladan

Kepala sekolah merupakan contoh bagi anggotanya sebagai teladan yang baik, sehingga kepala sekolah MTSN 2 Kerinci lebih memprioritaskan tugasnya sebagai pemimpin yakni datang lebih awal yakni pukul 07.00 sampai 14.00, dalam kesehariannya beliau selalu disiplin terhadap waktu dan disiplin dalam berpakaian dan bertutur kata. Selain itu kepala sekolah juga mengutamakan jujur dalam bekerja, yakni lebih terbuka kepada seluruh warga sekolah, seikapnya yang tegas juga menjadi tanggung jawabnya untuk menjaga nama baik lembaga yang dipimpinnya. Karena bapak Ujang Ridwan tidak hanya menjadi pemimpin disekolah namun beliau juga menjabat sebagai sekretaris desa sehingga beliau mampu mengimplementasikan perannya sebagai pemimpin dengan baik.

#### 7. Memberi dorongan

Dorongan dan motivasi seharusnya selalu diberikan oleh kepala sekolah dalam hal ini kepala sekolah mendorong seluruh warga sekolah. Dalam memberikan dorongan kepala sekolah memberikan penghargaan kepada anggotanya yang bekerja dengan baik dan sesuai dengan aturan. Tidak segan kepala sekolah memberikan penghargaan berupa pujian secara langsung kepada guru yang disiplin sehingga menjadi contoh bagi yang lain untuk ikut menjadi lebih baik, tidak hanya guru dan staff yang diperhatikan dan diberikan penghargaan, kepala sekolah juga tidak segan memberikan hadiah sebagai penghargaan kepada siswa yang memiliki prestasi.

Selain itu dalam memotivasi kepala sekolah memanfaatkan media sosial sebagai alat motivasinya walaupun hanya mengirimkan video-video motivasi. Bentuk motivasi yang diberikan kepala sekolah adalah

- a. Memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi
- b. Memberikan punishment kepada mereka yang melakukan kesalahan dan

tidak disiplin terhadap aturan

#### 8. Memberi bantuan

Bantuan-bantuan selalu diberikan oleh kepala sekolah, perhatiannya selalu diberikan dikarenakan kepala sekolah menginginkan lembaga pendidikan yang dipimpinnya dapat sukses dan mengharapkan seluruh warga sekolah mampu bekerja sesuai dengan visi dan misi sekolah. Dalam kegiatan membantu kinerja guru dan staff kepala sekolah memperhatikan mana siapa yang membutuhkan bantuan, dalam hal ini kepala sekolah. Dalam memberikan bantuan dalam menghadapi kesulitan yang dihadapi guru maupun staff kepala sekolah secara terbuka menerima terkadang secara sendiri guru yang bersangkutan meghadap kepada kepala sekolah untuk diberikan bantuan berupa arahan dalam proses KBM maupun administrasi.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, terlihat bahwasanya kepala sekolah sebagai leader benar-benar melihat tidak hanya kinerja guru dan staff namun juga melihat hasil belajar dari siswa itu sendiri. Sesuai

dengan visi sekolah yakni Menciptakan Generasi mandiri yang Berilmu, Berprestasi, Beriman, dan Bertaqwa serta Berakhlakul karimah. Sehingga menjadikan kepala sekolah harus bekerja ekstra untuk menjadikan seluruh isi lembaga yang dipimpinnya menjadi teladan tidak hanya bagi diri sendiri namun juga bagi orang lain. Dalam memberi bantuan tidak sekali kepala sekolah mendekati guru atau staff bahkan siswa diajak berbincang untuk membicarakan kegiatannya apakah sudah berjalan dengan baik atau terdapat kendala sehingga memerlukan bantuan untuk membantu menyelesaikan tugasnya. Sifatnya yang terbuka dan lentur membuat semua merasa nyaman dan tidak canggung untuk menceritakan keluh kesahnya mengenai kendala-kendala yang dapat menghambat setiap aktivitas.

Dapat penulis deskripsikan bahwa MTSN 2 Kerinci memiliki kepala sekolah yang bagus dalam menciptakan iklim kerja dan saling percaya dan mempercayai, dimana kepala sekolah selalu memberikan penghargaan baik kepada guru maupun kepada siswa yang disiplin dan berprestasi. Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk tumbuh, berkembang dan bertindak sendiri melalui partisipasi dalam rapat dan kepala sekolah sebagai leader menghargai setiap argumentasi yang diberikan oleh anggotanya.

Kepala sekolah selalu memberikan arahan mengenai tugas yang harus diselesaikan dalam lembaga organisasi. Kepala sekolah memberi kesempatan yang luas kepada anggotanya untuk ikut berpartisipasi

dalam setiap kegiatan, karena setiap anggota diberikan kesempatan untuk aktif, tetapi juga dibantu dalam mengembangkan sikap dan kemampuan dalam memimpin. Peran yang diberikan oleh kepala sekolah sangat baik karena beliau memiliki sifat ramah dalam berkomunikasi kepada seluruh warga sekolah, selalu membantu dan melayani anggota yang mengalami kesulitan, arahan dan nasehat serta petunjuk kepada semua anggotanya.

Perannya yang menjadikan anggotanya untuk selalu ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan membuat adanya kemajuan yang dialami lembaga pendidikan baik mengenai kinerja guru maupun prestasi baik sekolah maupun siswa itu sendiri. Pemanfaatan dalam mengikutsertakan anggota dalam setiap kegiatan disesuaikan dengan posisi atau kemampuan yang dimilikinya hal ini bertujuan agar dapat menyelesaikan tujuan dengan baik, pentingnya bagi pencapaian tujuan bersama kepala sekolah sebagai leader membimbing setiap anggota. Selain itu kepala sebagai leader juga menciptakan disiplin baik waktu maupun kerja, kepala sekolah tidak memberikan hukuman sebagai alat untuk memaksa anggota bekerja, namun kepala sekolah memilih kepercayaan dan tanggung jawab anggota untuk dapat sanggup bekerja dengan apik.

## **2. Faktor Penghambat Dalam Peran Leader Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah Upaya Dalam Meningkatkan Mutu Guru MTSN 2 Kerinci**

Beberapa faktor utama yang menghambat peran kepemimpinan dalam meningkatkan mutu guru saya mengalami kendala yaitu keterbatasan

sumber daya, kurangnya dukungan dan komitmen dari pihak terkait, Ketidakcocokan antara kebijakan pusat dan kebutuhan local, Tantangan budaya dan sosial, Ketidakpastian atau perubahan kebijakan pendidikan, Dalam menghadapi faktor-faktor ini, saya terus berupaya untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional guru, membangun kemitraan yang kuat dengan semua pihak terkait, dan memastikan bahwa kebijakan dan inisiatif yang kami terapkan sesuai dengan konteks dan kebutuhan sekolah

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Endang Herwan (2017) mengatakan bahwa dalam peran leader kepala sekolah terdapat factor penghambat dalam meningkatkan mutu guru yaitu Keterbatasan sumber daya dimana terbatasnya anggaran, fasilitas, dan waktu yang tersedia untuk pengembangan profesional guru menjadi salah satu faktor penghambat. Hal ini dapat membatasi kemampuan untuk menyelenggarakan pelatihan dan program pengembangan yang komprehensif. Kurangnya dukungan dan komitmen dari pihak terkait: Tanpa dukungan yang kuat dari semua pihak, termasuk dewan sekolah, orang tua, dan mungkin juga beberapa guru, implementasi inisiatif untuk meningkatkan mutu guru bisa sulit dilaksanakan.

Sedangkan berdasarkan data hasil observasi peneliti ditemukan bahwa Ketidakcocokan antara kebijakan pusat dan kebutuhan lokal: Beberapa kebijakan atau program yang diterapkan oleh pemerintah pusat

mungkin tidak selalu sesuai dengan kebutuhan dan konteks lokal di MTsN 2 Kerinci, sehingga menimbulkan hambatan dalam implementasinya.

Tantangan budaya dan sosial: Adanya norma-norma budaya atau sosial tertentu di lingkungan sekolah yang mungkin menghambat perubahan atau inovasi dalam praktik pembelajaran dan pengajaran. Ketidakpastian atau perubahan kebijakan pendidikan: Perubahan yang sering terjadi dalam kebijakan pendidikan nasional dapat menyebabkan ketidakpastian dan kesulitan dalam merencanakan program jangka panjang untuk meningkatkan mutu guru

Berdasarkan data observasi yang peneliti lakukan ditemukan bahwa dalam menginisiasi program pelatihan yang berkelanjutan untuk para guru, yang meliputi pengembangan profesional mereka serta penerapan praktik terbaik dalam pembelajaran dan pengajaran. Mempromosikan budaya kolaboratif di antara staf guru, di mana mereka saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan belajar satu sama lain untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Untuk memastikan bahwa setiap guru mendapatkan dukungan individual yang mereka butuhkan, baik itu dalam hal pengembangan keterampilan, bimbingan pedagogis, atau penyesuaian terhadap perubahan kurikulum.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Minsih (2019) mengatakan bahwa memberikan sarana dan prasarana yang memadai: yaitu bekerja sama dengan pihak terkait untuk memastikan bahwa para guru memiliki akses yang memadai terhadap sarana dan prasarana yang



mendukung proses pembelajaran yang efektif. Senantiasa terbuka terhadap masukan dan kebutuhan khusus dari para guru, serta berusaha untuk menyesuaikan strategi dan kebijakan sekolah sesuai dengan konteks dan tantangan yang dihadapi.

Dalam menciptakan budaya sekolah yang mendukung pertumbuhan profesional dan kolaborasi diantara staf guru maka kepala sekolah melakukan program pengembangan profesional berkala, sesi kolaborasi dan diskusi rutin, tim pembelajaran profesional, mendorong setiap keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler dan membuat ruang diskusi dan kolaborasi.

Dalam menginisiasi program pengembangan profesional berkala yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para guru. Program ini mencakup pelatihan dalam berbagai aspek pembelajaran, teknologi, manajemen kelas, dan pemahaman kurikulum.

Sesi Kolaborasi dan Diskusi Rutin: mengadakan sesi kolaborasi dan diskusi rutin di antara staf guru untuk membahas topik-topik terkait pembelajaran, strategi pengajaran, dan pemecahan masalah. Sesi ini menjadi forum untuk berbagi pengalaman, ide, dan praktik terbaik.

Tim Pembelajaran Profesional, membentuk tim pembelajaran profesional yang terdiri dari guru-guru yang memiliki keahlian dan minat yang sama. Tim ini bertugas untuk menyusun rencana pembelajaran, melakukan observasi saling mengajar, dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Mendorong Keterlibatan dalam Kegiatan Ekstrakurikuler. mendorong staf guru untuk terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler sebagai cara untuk memperluas wawasan dan keterampilan mereka di luar ruang kelas. Kegiatan seperti pelatihan olahraga, seni, dan pengembangan kepemimpinan dapat menjadi sarana untuk pertumbuhan profesional yang holistik.

Membuat Ruang Diskusi dan Kolaborasi Online, menyediakan platform online di mana staf guru dapat berbagi sumber daya, ide, dan informasi terkait pengajaran dan pembelajaran. Platform ini memfasilitasi kolaborasi dan pertukaran ide di antara staf guru bahkan di luar jam kerja reguler.

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, saya berharap dapat menciptakan budaya sekolah yang mempromosikan pertumbuhan profesional dan kolaborasi di antara staf guru, sehingga kami dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan yang kami berikan kepada siswa.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai peran leader dalam kepemimpinan kepala sekolah :upaya meningkatkan mutu guru MTsN 2 Kerinci maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

##### **1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Leader Dalam Meningkatkan Mutu Guru di MTsN 2 Kerinci?**

Berdasarkan dari penelitian dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu guru melalui beberapa peran yaitu :

- a. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka.
- b. Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- c. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.

##### **2. Faktor Penghambat Dalam Peran Leader Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah Upaya Dalam Meningkatkan Mutu Guru MTSN 2 Kerinci**

Beberapa faktor utama yang menghambat peran kepemimpinan dalam meningkatkan mutu guru yaitu: terbatasnya sumber daya yang ada, kurangnya dukungan dan komitmen dari pihak terkait, ketidakcocokan antara kebijakan pusat dan kebutuhan lokal, tantangan budaya dan sosial, ketidakpastian atau perubahan kebijakan pendidikan

## B. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang ditemukan oleh peneliti, saran bagi peneliti lain adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi guru dan sekolah

Guru dapat menyadari akan pentingnya peran leader dalam kepemimpinan kepala sekolah :upaya meningkatkan mutu guru MTsN 2 Kerinci. Dan kepala sekolah dapat menjadikan skripsi ini menjadi pedoman dalam melakukan peran kepemimpinan, kepala sekolah seharusnya dapat Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya SERTA Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah- masalah kerja.

### 2. Bagi Pembaca

Pembaca dapat mengetahui peran leader dalam kepemimpinan kepala sekolah :upaya meningkatkan mutu guru MTsN 2 Kerinci



#### DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, D, Dkk. (2020). Perbedaan Motivasi Berprestasi Pada Santri Pondok Pesantren dan Peserta Dididk Sekolah Umum di Martapura, Jurnal Kognisia, 1(2).
- Angga, A. Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. Jurnal Basicedu, 6(3).
- Djafri, N. (2017). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen Efektivitas, Kemandirian, Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosional. Deepublish.

- Erwinsyah, A. (2017). Manajemen Pembelajaran Dalam Hubungan Dengan Peningkatan Kualitas Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 5(1)
- Fitrah, M. (2017). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1).
- Hartono, D. (2020). Urgensi Kepemimpinan Inovatif Studi Kasus Kepala Sekolah Dasar Darul Ulum Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Islam dan Isu-Isu Sosial*, 18 (1).
- Hasnani,. (2019). *Pengendalian Mutu Sekolah*. Jakarta: PT Indragiri
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*. 10(1).
- Julaiha, S. (2019). Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6 (3).
- Leonard. (2016). Kompetensi Tenaga Pendidik di Indonesia Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru Dan Solusi Perbaikannya. *Jurnal Formatik*, 5(3).
- Lubis, R. (2006). Peran Kepala Sekolah Sebagai Emaslim Studi Perbandingan Antara SMPN 2 dengan SMP Swasta Methodis Lubuk Pakam. Unimed.
- Minsih, M, Dkk. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas di ekolah Dasar. *Jurnal Profesi Pendidikan Dasar*. 6(1).
- Mubarok, H. (2020). Pricipal Leadership Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnan Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*. 1(2)
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bumi Aksara.
- Nurkholis.(2014). Pendidikan Dalam Upaya Untuk Memajukan Teknologi. *Kependidikan*, 1(1), 42, <https://doi.org/10.2409-/jk.v1i1.530>.
- Oviyanti, F. (2017). Urgensi Kecerdasan Interpersonal Bagi Guru, *Jurnal Tadrib*, 3 (1)
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, CV: Jejak Publish.
- Rizki, H, Dkk. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6).
- Roqib, M, Nurfuadi, N. (2020). *Kepribadian Guru*. CV. Cinta Buku.



- Said, A. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2(1)
- Saleh, K. (2014). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Fenomena*, 6(1).
- Sari, E. Dkk. (2021). Meningkatkan Komitmen Guru Melalui Optimalisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Jurnal Jendela Kependidikan*, 1(104)
- Setiati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22 (2).
- Srilaksmi, N,K,T, Indrayasa, K.B. (2020). Inovasi Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik. *Jurnal Pusat Penjaminan Mutu*, 1 (1).
- Sudarya, Y, Suratno, T. (2009). Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Usman, H. (2014). Peran dan Fungsi Kepala Sekolah. *Jurnal PTK Dikment*. 3(1).
- Wati, D,P, Dkk. (2022). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(5)
- Winarsih, S. (2017). Kebijakan dan Implementasi Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. 15(1)



**Lampiran 2 Izin Penelitian**



**Lampiran 3 Surat Telah Selesai Melakukan Penelitian**



**Lampiran 4 Pedoman Observasi**

**PEDOMAN OBSERVASI**

NO	Daftar Pengamatan	Keterangan	
		Ya	Tidak

1.	Mengamati gambaran umum dan letak MTsN 2 Kerinci	✓	
2.	Mengamati peran leader pada kepemimpinan kepala sekolah upaya meningkatkan mutu guru MTsN 2 Kerinci	✓	
3.	Mengamati proses peran leader pada kepemimpinan kepala sekolah upaya meningkatkan mutu guru MTsN 2 Kerinci	✓	
4.	Mengamati kendala pada proses peran leader pada kepemimpinan kepala sekolah upaya meningkatkan mutu guru MTsN 2 Kerinci	✓	

### Lampiran 5 Pedoman Dokumentasi

#### PEDOMAN DOKUMENTASI

NO	Daftar Pengumpulam Data	Keterangan	
		Ya	Tidak
1	Mengumpulkan data terkait visi misi MTsN 2 Kerinci	✓	
2.	Mengumpulkan data tujuan Berdirinya MTsN 2 Kerinci	✓	
3.	Mengumpulkan data terkait sarana dan prasarana MTsN 2 Kerinci	✓	
4.	Mengumpulkan data keadaan guru, siswa dan organisasi MTsN 2 Kerinci	✓	
5.	Mengumpulkan data peran leader pada kepemimpinan kepala sekolah upaya meningkatkan mutu guru MTsN 2 Kerinci	✓	

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI



## Lampiran 6 Pedoman Wawancara

### PEDOMAN WAWANCARA

<p><b>Kepala Sekolah</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana Anda mendefinisikan peran seorang leader dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah di MTsN 2 Kerinci?</li> <li>2. Menurut Anda, apa yang menjadi inti dari kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan mutu guru di lingkungan sekolah?</li> <li>3. Bagaimana Anda membangun dan memperkuat hubungan antara kepala sekolah dan para guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif?</li> <li>4. Apa strategi atau langkah konkret yang telah Anda terapkan dalam membimbing dan memotivasi para guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka?</li> <li>5. Bagaimana peran komunikasi dalam mendukung upaya-upaya peningkatan mutu guru di MTsN 2 Kerinci? Dan bagaimana Anda memastikan komunikasi yang efektif di seluruh lingkungan sekolah?</li> <li>6. Bagaimana Anda menilai efektivitas program pengembangan profesional bagi para guru di sekolah ini? Apa yang menjadi fokus utama dalam pengembangan profesional mereka?</li> <li>7. Bagaimana Anda mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan spesifik yang dihadapi oleh para guru di MTsN 2 Kerinci, dan bagaimana Anda berencana untuk mengatasinya?</li> <li>8. Sebagai leader, bagaimana Anda memfasilitasi kolaborasi antara para guru untuk saling berbagi pengalaman dan praktik terbaik guna meningkatkan mutu pengajaran?</li> <li>9. Bagaimana Anda mengukur dan mengevaluasi dampak</li> </ol>
------------------------------	--

	<p>dari upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu guru di sekolah ini?</p> <p>10. Bagaimana Anda melibatkan para guru dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan sekolah dan peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan?</p>
<b>Guru</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana Anda melihat peran seorang leader dalam kepemimpinan kepala sekolah di MTsN 2 Kerinci dalam hal meningkatkan mutu guru?</li> <li>2. Menurut pengalaman Anda, apa saja karakteristik kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam mendukung perkembangan dan peningkatan mutu para guru?</li> <li>3. Bagaimana komunikasi dan kolaborasi dengan kepala sekolah memengaruhi motivasi dan kinerja Anda sebagai seorang guru dalam mencapai standar yang lebih tinggi?</li> <li>4. Dapatkah Anda merinci beberapa inisiatif atau program yang telah diimplementasikan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di MTsN 2 Kerinci?</li> <li>5. Bagaimana peran kepala sekolah dalam membantu Anda mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional dan mendukung Anda dalam mencapai tujuan pengembangan pribadi sebagai seorang pendidik?</li> <li>6. Apakah Anda merasa bahwa kepala sekolah memberikan dukungan yang memadai dalam menangani tantangan yang dihadapi oleh para guru dalam konteks pembelajaran di MTsN 2 Kerinci?</li> <li>7. Bagaimana Anda menilai efektivitas program pengembangan profesional yang telah diadakan di sekolah ini dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan</li> </ol>

	<p>para guru?</p> <p>8. Bagaimana kepala sekolah memfasilitasi dan mendorong kolaborasi antar-guru untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik guna meningkatkan mutu pengajaran secara kolektif?</p> <p>9. Bagaimana Anda melihat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya sekolah dan iklim belajar di MTsN 2 Kerinci?</p> <p>10. Apa harapan dan saran Anda untuk meningkatkan peran leader kepala sekolah dalam mendukung upaya-upaya peningkatan mutu guru di lingkungan sekolah ini?</p>
<b>Siswa</b>	<p>1. Menurutmu, apa arti kepemimpinan bagi seorang kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di MTsN 2 Kerinci?</p> <p>2. Apakah kamu merasakan adanya perbedaan dalam pendekatan kepemimpinan kepala sekolah yang berdampak pada kualitas pengajaran di sekolah?</p> <p>3. Bagaimana kepala sekolah menginspirasi dan memotivasi kamu serta teman-teman sekelas untuk belajar dan berkembang secara akademik di lingkungan sekolah?</p> <p>4. Apakah kamu memiliki pengalaman atau contoh konkret bagaimana kepala sekolah terlibat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di MTsN 2 Kerinci?</p> <p>5. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi semangat dan motivasi guru dalam memberikan pengajaran yang berkualitas?</p> <p>6. Apakah kamu merasa bahwa kepala sekolah memfasilitasi komunikasi yang terbuka antara siswa dan guru untuk meningkatkan lingkungan belajar di sekolah?</p> <p>7. Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang mendukung</p>

	<p>perkembangan pribadi dan akademik siswa?</p> <p>8. Apakah kamu merasakan adanya program atau kegiatan yang diinisiasi oleh kepala sekolah yang secara langsung atau tidak langsung membantu dalam peningkatan mutu guru di MTsN 2 Kerinci?</p> <p>9. Bagaimana pandanganmu terhadap partisipasi siswa dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan sekolah dan upaya meningkatkan kualitas pengajaran?</p> <p>10. Apa harapanmu terhadap peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menunjang perkembangan dan kesuksesan siswa di MTsN 2 Kerinci?</p>
--	--

**Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian**

	<p>Gambar 1 Wawancara Kepala Sekolah MTSN 2 Kerinci</p>
	<p>Gambar 2 wawancara dengan waka akedemik</p>
	<p>Gambar 3 wawancara dengan guru 1</p>
	<p>Gambar 4 wawancara dengan guru 2</p>





Gambar 5 wawancara guru 3



Gambar 6 Wawancara guru 4



Gambar 7 wawancara staf TU



Gambar 8 wawancara siswa 1





Gambar 9 wawancara siswa 2



Gambar 10 wawancara siswa 3



Gambar 11 wawancara siswa 4



Gambar 12 wawancara siswa 5



Gambar 13 wawancara siswa 6



Gambar 14 wawancara siswa 7



Gambar 15 wawancara siswa 8



Gambar 16 wawancara siswa 9

## Lampiran 9 Biografi Penulis

### BIOGRAFI PENULIS

#### DATA DIRI

Nama	: Ahmad Sunafis Alhaziz	
Tempat/ Tanggal Lahir	: Pugu Semurup, 16 September 2002	
Alamat	: Semurup	
Email	: <a href="mailto:Sunafisalhaziz02@gmail.com">Sunafisalhaziz02@gmail.com</a>	
Handphone/WA	: 085283961648	
Instagram	: amdsnfsahz	
Jenis Kelamin	: Laki-laki	
Agama	: Islam	
Jurusan/Fakultas	: MPI/FTIK	
Asal Perguruan Tinggi	: IAIN KERINCI	

#### RIWAYAT PENDIDIKAN

Pendidikan		Tahun Sekolah
TK	TK NUSANTARA BANGKO	2007-2008
SD	SDN 294/VI BANGKO XV	2008-2014
SMP	MTsN BANGKO	2014-2017
SMA	MAN 1 SUNGAI PENUH	2017-2020
Universitas	IAIN KERINCI	2020-2024