

## HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH WANITA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTS N 3 MEDAN

Miftahul Khairat<sup>1</sup>, Candra Wijaya<sup>2</sup>  
[candrawijaya@uinsu.ac.id](mailto:candrawijaya@uinsu.ac.id)

### Abstrak

Secara umum Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1)kepemimpinan kepala madrasah wanita di Mts N 3 Medan; 2) produktivitas kerja guru di MTs N 3 Medan; 3) Hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah wanita terhadap produktivitas kerja guru di MTs N 3 Medan. Kepemimpinan kepala madrasah umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik. Sebaran skor produktivitas kerja guru sebanyak 20 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 11 orang (27,50 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori sedang dan sebanyak 9 orang (22,50%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Produktivitas kerja guru umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik. Kepemimpinan kepala madrasah wanita mempunyai hubungan positif secara signifikan dengan Produktivitas kerja guru dimana besaran koefisien 0,39, dan melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 2,636 sedangkan nilai t tabel = 2,02. Oleh karena t hitung > t tabel hal ini menunjukkan bahwa hubungan keduanya positif dan signifikan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 67,18 + 0,29 X$ . Persamaan ini memberikan makna bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan sebesar satu unit, maka produktivitas kerja guru akan meningkat sebesar 0,29 unit.

**Kata Kunci:** *Kepala Madrasah wanita, produktivitas kerja, guru*

### PENDAHULUAN

Kemajuan dalam dunia pendidikan didukung oleh tenaga guru yang profesional terhadap tugasnya. Karena salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Guru sebagai tenaga pendidik yang dipandang memiliki keahlian tertentu dalam pendidikan dan pembelajaran, disertai tugas dan wewenang untuk mengelola kegiatan pembelajaran agar dapat mencapai tujuan tertentu yaitu terjadinya perubahan tingkah laku siswa dengan tujuan pendidikan nasional dan tujuan institusional yang telah dirumuskan.

Dalam proses pendidikan guru memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan, kematangan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru tidak hanya bahan ajar dan memiliki kemampuan teknis edukatif, tetapi juga harus memiliki kepribadian yang integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat. Peran tersebut menempatkan guru pada posisi sebagai pemegang kendali

dalam menciptakan dan mengemangkan intraksinya dengan peserta didik, agar terjadi proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Dalam suatu lembaga pendidikan, pencapaian produktivitas sangat penting, baik produktivitas yang dicapai oleh guru maupun sekolah. Dimensi guru melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian guru yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya guru yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Sedangkan dimensi sekolah melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kualitas.

Produktivitas kerja guru merupakan wujud dari pemahaman dan penerapan tentang kompetensi guru, diantaranya kompetensi profesional. Guru yang profesional dan produktif dibangun melalui penguasaan sejumlah kompetensi yang secara nyata diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kompetensi guru perlu dikembangkan terus menerus sehingga penyelenggaraan pendidikan didukung oleh tenaga pendidik yang profesional dan memiliki kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugasnya sehingga menghasilkan guru yang mempunyai produktivitas tinggi.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang digunakan, dengan menerapkan nilai kejujuran, sikap, kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu hal tersebut perlu diterapkan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan didalam bekerja, selain itu produktivitas kerja juga merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Whitmore sebagaimana dalam Sedarmayanti, mendefinisikan *produktifitas sebagai berikut: productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the uses resources to the amount of resources employed.* Whitmore memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan dalam rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Dari deskripsi di atas di pahami bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berorientasi pada keluaran. Sedangkan efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan-masukan yang sebenarnya terlaksana. Efisiensi berorientasi pada masukan.<sup>1</sup>

Pemahaman di atas menunjukkan bahwasannya produktivitas adalah ukuran dalam bentuk hasil akhir yang diperoleh dari kinerja yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas,

---

<sup>1</sup>Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju. 2009), hal. 62.

kuantitas. Adapun faktor-faktor yang memhubungani meningkatkanya produktifitas kerja, etos kerja, memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas.

Rendahnya produktivitas guru dalam suatu sekolah merupakan gejala dari kurang stabilnya sekolah tersebut. Fenomena yang terjadi saat ini dimana banyak guru yang mengajar di sekolah lain sering dijumpai karena di satu sisi kekurangan guru dan di sisi lain adalah tuntutan ekonomi. Hal ini membuktikan kinerja guru dalam tugas mengajarnya sudah tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Tentunya ini sangat berhubungan walaupun tidak secara langsung terhadap mutu pendidikan dan berhubungan pada kualitas pendidikan.

Sebagai seorang karyawan Pendidikan, guru harus menaati ketentuan pimpinan, guru tak dapat mengelak dalam melaksanakannya, kepala sekolah sebagai pemimpin wajib melakukan control atas semua tugas guru yang harus dikerjakannya karena menjadi bagian tanggung jawabnya sebagai pegawai. Kepala sekolah menilai semua tugas yang dikerjakan oleh guru. Sebagai tenaga pendidik guru dituntut kesetiaan dan ketaatannya dalam pelaksanaan tugas kesehariannya, disiplin dan kepatuhan sebagai pegawai dalam menjalankan pekerjaan.\

Fenomena berkurangnya produktivitas guru yang dijumpai peneliti di MTS Negeri 3 Medan kecamatan Helvetia. Dari hasil penelitian awal, peneliti melihat beberapa permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut sehingga menghasilkan sebuah perubahan kearah yang lebih baik.

Diantaranya masih ada guru yang datang terlambat hadir kesekolah, masih ada beberapa guru yang mengajar di sekolah lain sepulang sekolah, dan masih ada guru yang tidak memanage kelas dengan baik seperti keluar lebih awal sebelum waktu pembelajaran selesai. Hal ini menggambarkan bahwa produktivitas guru masih rendah dalam menjalankan perannya sebagai seorang guru. Kondisi ini bila diteruskan secara berkelanjutan akan mengakibatkan rendahnya mutu Pendidikan dan pembelajaran, serta rendahnya produktivitas kerja guru di MTS Negeri 3 Medan kecamatan Helvetia.

Nurul Zuliwati memaparkan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Diantarnya adalah kepemimpinan, sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, dan prestasi. Secara tidak langsung produktivitas akan berhubungan terhadap kualitas akademik maupun moral peserta didik.<sup>2</sup> Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa bila produktivitas guru tinggi maka prestasi belajar anak didik akan meningkat dan tanpa adanya produktivitas kerja guru yang tinggi dari dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan maksimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan organisasi.

Menurut National Productivity Board (NPB) yang dikutip oleh Mulyasa dalam Ahmad Susanto bahwa indicator produktivitas kerja seorang guru dilihat dari dua aspek utama aspek internal dan aspek eksternal. Secara internal berkaitan dengan

---

<sup>2</sup>Nurul Zuliwati. *Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekacamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri*. 2017. Vol I No.1.

pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya diri dan kerukunan kerja. Adapun dari aspek eksternal berhubungan dengan manajemen dan metode kerja yang lebih baik, penghematan biaya, ketepatan waktu, system, dan teknologi yang digunakan.<sup>3</sup> Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tingginya produktivitas guru mampu meningkatkan prestasi belajar peserta didik, namun sebaliknya, jika menurunnya produktivitas guru maka akan menurun juga prestasi belajar peserta didik. Banyak cara yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru, di antaranya dengan menciptakan iklim bekerja yang baik di sekolah. Setiap sekolah memiliki cara, kebiasaan, dan aturan dalam mencapai tujuan dan misi organisasi, termasuk berinteraksi satu sama lain, dan cara individu mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam organisasi.

Selain itu, dalam meningkatkan produktivitas kerja guru semangat kerja guru perlu diperhatikan seperti memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang dapat berhubungan terhadap produktivitas kerja, dalam hal tersebut sikap guru dan kesediaan karyawan dalam melakukan pekerjaan dalam melakukan pekerjaan juga memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas organisasi.

Dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari di sekolah, produktivitas kerja guru di sekolah juga ditentukan oleh sikap guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan merupakan hal yang terpenting dalam mengelola sebuah organisasi yang kadang kala diartikan sebagai pelaksana otoritas dalam pembuatan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sering juga diartikan sebagai perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan mencerminkan sebuah proses yang dapat berhubungan terhadap aktivitas-aktivitas seseorang kepada orang lain didalam sebuah kelompok atau organisasi. Para pemimpin Pendidikan seperti kepala sekolah harus mempunyai komitmen terhadap perbaikan mutu dalam fungsi utamanya. Oleh karena itu fungsi dari kepemimpinan Pendidikan haruslah tertuju pada mutu belajar serta semua staf lain yang mendukungnya.<sup>4</sup> Dalam kerjanya, kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah tidak hanya sebatas memerintah dan menyuruh bawahannya saja akan tetapi bertanggung jawab atas manajemen Pendidikan yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah seperti dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: "kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan Pendidikan, administrasi sekolah pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana".<sup>5</sup>

Secara umum, terdapat hal yang tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi, baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok sangat bergantung

---

<sup>3</sup> Ahmad Susanto. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Depok: Kencana. 2018) hal. 110.

<sup>4</sup> Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan; Konsep, strategi dan Aplikasi* (Jakarta: Grasindo, 2002), hal: 52

<sup>5</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah*, hal. 52

pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.<sup>6</sup> Berbicara mengenai mutu kepemimpinan tidaklah terlepas dari nilai-nilai kepemimpinan itu sendiri. Bahkan telah mengakar sebuah paradigma yang berlaku umum bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya.

Pemahaman tentang esensi kepemimpinan semakin diperkaya oleh pengalaman seseorang yang dalam perjalanan hidupnya memperoleh kesempatan untuk menduduki jabatan-jabatan pimpinan, baik pada tingkat rendah, menengah maupun meningkat. Artinya, penggabungan antara pemahaman teoretikal dan empiris telah memberikan keyakinan yang semakin mendalam dikalangan para anggota organisasi bahwa betapa pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha organisasi yang bersangkutan untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

Kepemimpinan Pendidikan yang dibutuhkan di era sekarang adalah sosok pemimpin Pendidikan yang mampu bersaing atau sejajar dengan Lembaga Pendidikan yang mendapatkan sebutan Lembaga Pendidikan berkualitas. Dengan demikian maka dibutuhkan seorang kepala sekolah yang professional. Untuk menjadi kepala sekolah yang professional harus memiliki beberapa syarat diantaranya adalah punya wawasan luas, pengalaman, tanggung jawab, komitmen, bias kerjasama dengan siapapun, pekerja keras, cermat dan teliti.

Namun ternyata, dalam pandangan tradisional, wanita diidentikkan dengan sosok yang lemah, halus dan emosional. Sementara laki-laki digambarkan sebagai sosok yang gagah, berani dan rasional. Pandangan ini telah memposisikan wanita sebagai makhluk yang harus dilindungi dan senantiasa bergantung pada kaum laki-laki. Akibatnya, jarang sekali wanita untuk bias tampil menjadi pemimpin, karena mereka tersisihkan oleh dominasi laki-laki dengan *male chauvinistic*-nya.<sup>7</sup>

Adapun ketika wanita diberikan kesempatan menduduki posisi kepemimpinan, khususnya kepala sekolah, muncul berbagai macam tanggapan mengenai kepemimpinannya. Mulai dari paradigma yang telah mengakar erat bahwa wanita ialah makhluk yang lemah utamanya dalam pengambilan keputusan, sampai pada permasalahan karakter dasar menjadi isu utama penjejalan wanita untuk unjuk kualitas dan berkarir.

Fenomena yang terjadi sekarang dalam masyarakat Indonesia, ternyata sebagian masyarakat beranggapan bahwa laki-laki lebih pantas menjadi pemimpin dalam setiap bidang kehidupan. Diantara yang menyebabkan pandangan itu bias terjadi, antara lain disebabkan oleh: *Pertama*, menurut teori yang ada menyebutkan bahwa pemimpin tidak harus laki-laki dan adanya anggapan yang pantas menjadi pemimpin adalah laki-laki merupakan isu gender serta adanya budaya patriarkhi yang melekat di Indonesia

---

<sup>6</sup> Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991) h. 2.

<sup>7</sup> Situs internet [www.google.com](http://www.google.com), *Kepemimpinan Wanita*. Artikel Ahmad Sudrajat diakses pada tanggal 5 november 2019

menyebabkan wanita sering dianggap sebagai orang yang lemah karena dinomorduakan. *Kedua*, kebanyakan wanita tidak menginginkan kedudukan sebagai pemimpin, karena wanita lebih menerima kodratnya sebagai ibu atau wanita yang dipimpin dan dilindungi oleh laki-laki. Sehingga wajar ketika sebagian besar kedudukan sebagai pemimpin dipegang oleh kaum laki-laki. Dari kedua ulasan diatas ternyata yang menyebabkan wanita termarginalkan sebagai pemimpin adalah hanya karena unsur budaya yang melekat dan berkembang sampai akhir zaman, dimana wanita hanya dinomorduakan pria. Halilah memaparkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah wanita mampu mewujudkan kepemimpinan yang efektif karena wanita mempunyai keunggulan dalam memerankan dan menciptakan efektivitas organisasi<sup>8</sup>. Kultur birokrasi ternyata masih memberikan kesempatan kepada wanita pada posisi yang kurang menguntungkan, khususnya dalam pengambilan keputusan di bidang Pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya proporsi wanita yang berkedudukan sebagai pejabat struktural maupun fungsional, baik itu tingkat strategis maupun pada tingkat operasional.

Dalam sejarah Islam banyak disebutkan wanita-wanita yang sukses karena mendapatkan kesempatan menjadi seorang pemimpin. Didalam Al-Qur'an diceritakan seorang raja wanita ratu Saba yang baik memimpin Negerinya.<sup>9</sup> Dalam buku-buku sejarah ada banyak dikenal beberapa wanita yang pernah menjadi seorang pemimpin sebagai posisi sebagai raja wanita/sultana, mereka disebut-sebut didalam kotbah jum'at begitu juga gelar mereka tertera dalam uang logam seperti antara lain Razia Sultan dari Kairo, Tadj Al-Alam Din Shah dari Indonesia (sumatera, 1641-1675), Sultana Tindu dari Baghdad. Pengalaman sejarah telah terbukti bahwa wanita dapat posisi yang sangat tinggi derajatnya ditengah masyarakat, semuanya diberikan tidak dapat begitu saja tentu adanya kemampuan dan kelayakan yang memang dimiliki oleh seorang wanita.

Dengan demikian pada prinsipnya siapapun juga, laki-laki atau wanita yang menduduki posisi pemimpin sama-sama merasakan tegangan-tegangan yang terjadi selama memimpin. Untuk menghadapi hal semacam itu pemimpin wanita harus mampu membuka rentang perbedaan gender, harapan-harapan dan membentuk strategi untuk menunjukkan kesejatian eksistensi, seperti kewibawaan, wawasan, empati, daya tawar dan lobi, serta dikenal oleh public, dengan tidak meninggalkan nilai-nilai keibuan sebagai wanita.

Berdasarkan kondisi yang ada dilapangan, Salah satu yang menjadi perhatian, baik secara konseptual maupun praktik di lapangan Pendidikan, yaitu yang *pertama* kepemimpinan kepala sekolah wanita di MTS 3 Negeri Medan Kecamatan Helvetia, yang mana ia mampu memimpin madrasah yang pada dasarnya kepemimpinan merupakan tugas bagi laki-laki. Sebagaimana yang diajarkan oleh islam yaitu "laki-laki adalah pemimpin bagi wanita". Namun dalam perkembangannya, para guru wanita yang potensial mulai menduduki jabatan kepala sekolah. *Kedua*, persepsi masyarakat yang selama ini beranggapan mengenai tentang pemimpin yang lebih efektif dalam

---

<sup>8</sup> Halilah. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Wanita Dalam Manajemen Pendidikan*, Vol. 1 Issue. 1. 2018.

<sup>9</sup> Fatimah Mernisih. *Setara di Hadapan Allah*. (Yogyakarta: ISPPA. 2000), Hal. 209

kinerja maupun proses pengambilan keputusan (*decision maker*) adalah laki-laki. Dari latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka mendorong penulis untuk memilih judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Wanita Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Mts Negeri 3 Medan Kecamatan Helvetia”

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian memegang peranan penting, karena salah satu ciri dari penelitian adalah terdapatnya suatu metode yang tepat dan sistematis sebagai penentu arah yang tepat dalam pemecahan masalah. Ketepatan pemilihan metode merupakan syarat yang penting agar mendapatkan hasil yang optimal. Menurut Sumanto metode penelitian pendidikan dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.<sup>10</sup>

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Metode korelasional, menjelaskan hubungan antara variable. Penelitian korelasional harus memeriksa dua variable yang memiliki nilai kontinu. Suatu penelitian korelasional dapat menyelidiki hubungan antara motivasi dan prestasi akademik-keduanya merupakan variabel kontinu. Penelitian korelasi berkaitan dengan pengumpulan data untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan seberapa tingkat hubungannya. Sehingga metode penelitian ini sangat tepat untuk digunakan meneliti permasalahan yang ada.

## **HASIL PENELITIAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien antara variabel kepemimpinan kepala madrasah (X) dengan produktivitas kerja guru (Y) sebesar 0,39. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 2,636 sedangkan nilai t tabel = 2,02. Oleh karena t hitung > t tabel hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala madrasah (X) dengan produktivitas kerja guru (Y) dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 67,18 + 0,29 X$ . Persamaan ini memberikan makna bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan sebesar satu unit, maka produktivitas kerja guru akan meningkat sebesar 0,29 unit.

Temuan penelitian ini setidaknya menegaskan bahwa kepala sekolah adalah orang yang bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dan melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada di lingkungan pada situasi tertentu agar orang lain dapat bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab demi tercapainya tujuanyang telah ditetapkan. Kepala sekolah adalah orang yang berada di depan guru, karyawan, dan siswa sekolahnya. Kepala sekolah merupakan orang

---

<sup>10</sup> Sumanto. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service. 2014). hal. 2.

paling utama mempengaruhi para guru serta aktivitas sekolahnya dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Sejalan dengan pandangan ini Sutrisno mengidentifikasi beberapa faktor pembentuk produktivitas kerja guru, antara lain: (1) perilaku kepemimpinan kepala sekolah, (2) iklim kerja organisasi sekolah, dan (3) motivasi kerja.<sup>11</sup>

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah menetapkan bahwa kepala sekolah harus memiliki standar kompetensi meliputi: (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervisi dan (5) kompetensi sosial. Berdasarkan ketetapan tersebut diharapkan kepada kepala sekolah mampu mewujudkan kepemimpinan dalam keseluruhan proses Pendidikan di sekolah. Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh kemampuannya mempengaruhi, membimbing, menggerakkan, dan memotivasi individu (guru) yang terlibat dalam tujuan pendidikan yang telah disepakati. Murniati mengemukakan bahwa lemahnya kepemimpinan kepala sekolah disebabkan berbagai faktor seperti kemampuan memimpin kepala sekolah, sistem pengawasan kepala sekolah, dan sistem penyelenggaraan pendidikan secara nasional. Dalam konteks ini, banyak variabel yang berhubungan dengan pengetahuan, mindset dan wawasan, nilai dan sikap termasuk kultur, pola, dan gaya kepemimpinan, serta pembinaan dan penghargaan yang diterapkan Pemerintah terhadap kepala sekolah.<sup>12</sup>

Melalui kepemimpinan kepala sekolah inilah seorang pemimpin akan mampu mentransfer beberapa nilai seperti penekanan pada kelompok, dukungan guru maupun karyawan, toleransi terhadap risiko, kriteria perubahan dan sebagainya pada lain sisi pegawai akan membentuk suatu persepsi subyektif mengenai dasar-dasar nilai yang ada pada organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ingin disampaikan pimpinan melalui kepemimpinan kepala sekolahnya untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja guru diperlukan seorang pemimpin yang menggunakan kepemimpinan kepala sekolah yaitu seorang pemimpin yang selain mempunyai kemampuan pribadi juga mampu membaca keadaan bawahannya serta lingkungan kerjanya. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah yang dia pimpin. Untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai manajer pendidikan. Kepala sekolah merupakan orang yang berada pada garis terdepan dalam mengkoordinasikan berbagai usaha dalam meningkatkan produktivitas maupun kinerja guru yang bermutu. Dengan menguasai kemampuan manajemen pendidikan, kepala sekolah diharapkan dapat menyusun program sekolah yang efektif dan efisien, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan dapat membangun motivasikerja personal sekolah, dapat bekerjasama dengan harmonis dengan masyarakat sekitar sekolah, serta dapat membimbing guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

---

<sup>11</sup> Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), h. 99.

<sup>12</sup> Murniati, *Manajemen Strategik, Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2008), h. 131.

Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kompetensi kepemimpinan untuk membangkitkan produktivitas dan kinerja guru. Hal ini akan terwujud apabila kepala sekolah mampu menciptakan situasi dan kondisi kerja yang mendukung produktivitas dan kinerja guru sehingga guru mampu membawa perubahan sikap, perilaku sesuai dengan tujuan pendidikan. Guru adalah pelaksana pendidikan di madrasah yang langsung berinteraksi dengan peserta didik merupakan komponen yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Guru pada dasarnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan produktivitas dan kinerja, namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensinya yang dimiliki. Peningkatan motivasi guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui pembinaan berupa tindakan preventif agar guru tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dalam meningkatkan produktivitas kerja guru, kepala sekolah tidak mungkin mengabaikan fungsi dan peranan guru sebagai sosok terdepan dalam pendidikan. Untuk melakukan pembinaan terhadap guru, kepala sekolah harus mempunyai kompetensi kepemimpinan yang efektif dan efisien, sehingga pembinaan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik.

Temuan penelitian ini juga senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirdatul Muniroh dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta” penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah sangat berperan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin atau bisa dikatakan gaya kepemimpinannya efektif, ini dibuktikan dengan banyaknya responden yang menjawab selalu banyak 64,7%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika gaya kepemimpinan Kepala Sekolah semakin baik maka kinerja guru semakin meningkat, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 40,6%.<sup>13</sup>

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut:

1. Sebaran skor kepemimpinan kepala madrasah wanita sebanyak 10 orang (25 %) berada di bawah rata-rata kelas atau berkategori kurang kepemimpinan kepala madrasah wanita dan sebanyak 10 orang (25 %) berada pada rata-rata kelas kepemimpinan kepala madrasah atau berkategori cukup dan sebanyak 17 orang (42,50%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka kepemimpinan kepala madrasah umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik.

---

<sup>13</sup> Wirdatul Muniroh, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta”, Skripsi, (Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Kependidikan Islam, 2015).

2. Sebaran skor produktivitas kerja guru sebanyak 20 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 11 orang (27,50 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori sedang dan sebanyak 9 orang (22,50%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka produktivitas kerja guru umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik.
3. Kepemimpinan kepala madrasah wanita mempunyai hubungan positif secara signifikan dengan Produktivitas kerja guru dimana besaran koefisien 0,39, dan melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 2,636 sedangkan nilai t tabel = 2,02. Oleh karena t hitung > t tabel hal ini menunjukkan bahwa hubungan keduanya positif dan signifikan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 67,18 + 0,29 X$ . Persamaan ini memberikan makna bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan sebesar satu unit, maka produktivitas kerja guru akan meningkat sebesar 0,29 unit.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah. (2012). Perspektif pendidikan masa depan. Hijri: Jurnal Manajemen Kependidikan dan Keislaman 7 (1), 40-50. <http://repository.uinsu.ac.id/326/>
- Halilah.(2018) *Kepemimpinan Kepala Sekolah Wanita Dalam Manajemen Pendidikan*, Vol. 1 Issue.
- Mernisih.Fatimah (2000) *Setara di Hadapan Allah*. Yogyakarta: ISPPA
- Mulyasa,E *Menjadi Kepala Sekolah...*
- Muniroh,Wirdayatul, (2015) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta”, Skripsi, Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga YogyakartaFakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Kependidikan Islam,
- Murniati,(2008), *Manajemen Strategik, Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Sedarmayanti. (2009) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Bandung: Mandar Maju
- Siagian P. Sondang, (1991) *Teori dan Praktek Kepemimpinan* Jakarta: Rineka Cipta
- Situs internet [www.google.com](http://www.google.com), *Kepemimpinan Wanita*. Artikel Ahmad Sudrajat diakses pada tanggal 5 november 2019
- Sumanto. (2014), *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS Center of Academic Publishing Service
- Susanto.Ahmad, (2018), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* Depok: Kencana.
- Sutrisno Edy. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana,
- Syafaruddin, (2002), *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan; Konsep, strategi dan Aplikasi* Jakarta: Grasindo.
- Zuliwati,Nurul, (2017) *Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekacamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri*.

- Zaini, M. F., Banurea, O. K., & Pasaribu, M. H. (2020). Recruitment of Educators: Efforts to Improve the Quality of Education in MTS Negeri 2 Medan. *Journal of Education and Teaching Learning (JETL)*, 2(3).
- Zaini, M. F. (2017). Hubungan Antara Kompetensi Profesionalisme Dengan Kinerja Guru Di MAN 3 Medan. *Tadbir*, 1, 19–26.