

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sejak dilahirkan hingga sepanjang hidupnya, manusia tidak lepas dari suatu kebutuhan yaitu untuk mendapatkan pendidikan. Dewasa ini, masyarakat sering memandang bahwa kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan dan di Indonesia pendidikan merupakan salah satu faktor yang harus didukung karena kemajuan suatu bangsa tidak lepas dari kemajuan pendidikannya.

Dalam Pembukaan Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 antara lain menyatakan bahwa tujuan pembentukan negara Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.<sup>1</sup> Untuk mewujudkan salah satu tujuan nasional tersebut, pemerintah telah menyusun peraturan yang mengatur tentang Pendidikan. Peraturan yang dimaksud adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Pendidikan merupakan salah satu faktor terpenting dalam rangka mewujudkan tujuan nasional. Dalam terminologinya, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya

---

<sup>1</sup> Republik Indonesia, 2008, *Undang-Undang Dasar 1945*, Jakarta: Asa Mandiri, hlm. 6.

untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu bersaing dengan adanya era globalisasi dan perubahan menjadi peluang dan kemudian mengelolanya menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas hidup kehidupan bangsa dan negara dimasa depan. Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis, proaktif, interaktif, serta berorientasi kemasa depan. Artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada.<sup>2</sup>

Dalam era desentralisasi saat ini, sektor pendidikan dasar dan menengah juga dikelola secara otonom oleh pemerintah daerah. Pendidikan harus lebih terbenahi untuk mewujudkan pendidikan yang lebih baik yang relevansinya bagi kepentingan daerah maupun kepentingan nasional. Manajemen sekolah saat ini memiliki kecenderungan kearah sekolah yang berbasis manajemen (*school based management*). Dalam konteks *school based management*, sekolah harus meningkatkan keikut sertaan masyarakat dalam pengelolaannya untuk meningkatkan kualitas dan efisiensinya. Meskipun demikian otonomi pendidikan dalam konteks *school based management* harus dilakukan dengan selalu mengacu pada *accountability* (pertanggungjawaban kualitas) terhadap masyarakat, orang tua, siswa, maupun pemerintah pusat dan daerah. Untuk mewujudkan pendidikan yang

---

<sup>2</sup> Rudi Wardana, 2008, *Pendidikan : Proses dan elemen yang berpengaruh didalamnya*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 27.

berkualitas, faktor pendidik menjadi salah satu penentu keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, pemerintah telah memberlakukan Undang-Undang No. 74 tahun 2008 tentang guru. Undang-Undang ini dimaksudkan untuk dijadikan pedoman, arah, dan tujuan bagi pendidik dalam rangka melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan Indonesia, pemerintah terus berupaya melakukan berbagai reformasi dalam bidang pendidikan, diantaranya adalah diluncurkannya kembali peraturan Mendiknas No. 54 tahun 2013 tentang Standar Isi untuk satuan Pendidikan Dasar dan menengah dan peraturan Mendiknas No. 64 tahun 2013 tentang standar kompetensi lulusan untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Untuk mengatur pelaksanaan peraturan tersebut pemerintah mengeluarkan pula peraturan Mendiknas No. 65 tahun 2013 tentang standar proses pendidikan dasar dan menengah.

Dari peraturan pemerintah di atas menegaskan bahwa bidang pendidikan menjadi perhatian khusus dari pemerintah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan maupun meningkatkan kualitas sumber daya manusianya baik anak didik maupun kinerja guru yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah/madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah perlu diberdayakan agar disentralisasi dan otonomi pendidikan berhasil dengan baik. Pemberdayaan berarti peningkatan kemampuan secara fungsional sehingga kepala madrasah mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Kepala madrasah sebagai pengelola dan eksekutif di sekolah menunjukkan dirinya sebagai seorang pelaksana teknis

manajerial yang memiliki keterampilan- keterampilan untuk menjalankan sekolah.

Kepala madrasah sebagai manajer bertugas sebagai pelaksana kurikulum, pengatur personil, fasilitas, keuangan, ketata usahaan sekolah, pemelihara tata tertib, serta hubungan sekolah dan masyarakat.<sup>3</sup> Dipihak lain, kepala madrasah sebagai manajer melaksanakan proses-proses administratif yaitu melaksanakan tugas-tugas dalam membuat perencanaan, mengambil keputusan dalam operasi sekolah, mengontrol dan menilai hasil-hasil, menyampaikan dan menjelaskan perintah-perintah, memecahkan konflik yang muncul, dan memupuk semangat bekerja dan belajar.<sup>4</sup> Adapun tugas guru pendidikan agama adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, memberi teladan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.<sup>5</sup> Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud dalam PP No. 74 tahun 2008 tentang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.<sup>6</sup> Namun guru yang dimaksud disini adalah guru agama yang selain beberapa kompetensi yang telah dijelaskan di atas juga terdapat kompetensi kepemimpinan sebagaimana dalam Permenag No. 16 tahun 2010 tentang Pengelolaan Pendidikan Agama pada Sekolah.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Rohiat, 2008, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Cet. I; Bandung: PT Refika Aditama, hlm. 14.

<sup>4</sup> Rohiat, 2008, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, hlm. 14.

<sup>5</sup> Republik Indonesia, *Undang-undangtentang Pengelolaan Pendidikan Agama pada Sekolah No. 16 Tahun 2010*.

<sup>6</sup> Republik Indonesia, *Undang-undangtentang GuruNo. 74 Tahun 2008*.

<sup>7</sup> Republik Indonesia, *Undang-undang tentang Pengelolaan Pendidikan Agama pada SekolahNo. 16 tahun 2010*.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal bertujuan untuk membentuk manusia yang berkepribadian dan mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus menjalankan peran manajemen untuk membantu keberhasilan guru dan peserta didiknya. Kepala madrasah harus mampu memberikan pengaruh- pengaruh yang dapat membangkitkan semangat guru untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka lebih baik.

Kepala madrasah harus mampu dan dapat memberikan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, bersikap, serta bertingkah laku terhadap yang dipimpinnya (guru dan staf). Kepala madrasah dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman wajib membantu para guru agar berkembang menjadi guru yang profesional. Kepala madrasah sebagai pemimpin mampu memberikan petunjuk dan pengawasan dalam rangka meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepemimpinan kepala madrasah harus menghindari terciptanya pola hubungan dengan guru yang hanya mengandalkan kekuasaan, sebaliknya perlu mengedepankan kerja sama fungsional, menghindarkan diri dari *one man show*, sebaliknya harus menekankan pada kerjasama kesejawatan, menghindari terciptanya suasana kerja yang serba menakutkan, sebaliknya



perlu menciptakan keadaan yang membuat semua guru percaya diri, menghindarkan diri dari wacana retorika, sebaliknya perlu membuktikan memiliki kemampuan unjuk kerja profesional, menghindarkan diri dari sifat dengki dan kebencian, sebaliknya harus menumbuhkan kebanggaan antusias kerja para guru, menghindarkan diri dari suka menyalahkan guru, tetapi harus mampu membetulkan atau mengoreksi kesalahan guru, dan menghindarkan diri agar tidak menyebabkan pekerjaan guru menjadi membosankan, tetapi sebaliknya justru harus mampu membuat suasana kerja yang membuat guru tertarik dan betah melakukan pekerjaan. Di samping dituntut untuk terus melakukan motivasi, seorang kepala madrasah harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja guru.

Motivasi sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan sekolah dan kepemimpinan, yaitu motivasi adalah yang berkaitan dengan pengarah kearah tujuan.<sup>8</sup> Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan peningkatan prestasi kerja dirinya. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Sedangkan orang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.<sup>9</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut penulis menyimpulkan bahwa keberhasilan pemimpin diperlukan pengetahuan dan kemampuan menciptakan situasi dan iklim kerja yang kondusif, sehingga menimbulkan motivasi pada guru. Selain motivasi juga harus mampu memberikan suri

---

<sup>8</sup> Winardi, 2001, *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 4.

<sup>9</sup> Winardi, 2001, *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen*, hlm. 2.

tauladan atau contoh yang baik kepada bawahan guna menumbuh kembangkan prestasi kerja bawahannya.

Motivasi kerja guru merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku guru pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Motivasi kinerja guru sangat penting karena akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja guru tersebut juga akan meningkat.

Kinerja guru disekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Oleh karena itu diperlukan adanya aktivitas pengelolaan penilaian kinerja setiap individu pendidik atau tenaga kependidikan yang selanjutnya berdampak kepada proses pengembangan anak didik.<sup>10</sup>

Isu kebijakan penyelenggaraan pendidikan nasional yang direkonstruksi dalam rangka otonomi daerah, berkaitan dengan perluasan dan pemerataan pelayanan pendidikan yang mengarah pada pendidikan yang berkeadilan dengan penerapan formula pembiayaan pendidikan yang adil dan transparan, upaya pemerataan pendidikan adanya standar kompetensi

---

<sup>10</sup>-----, 2010, *Manajemen Berbasis Kinerja Madrasah*, Cet. II, Modul Pelatihan MEDP, Direktorat Pendidikan Madrasah, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam KEMENAG RI, hlm. 398.

minimal, serta pemerataan pelayanan pendidikan bagi siswa pada semua lapisan masyarakat. Peningkatan mutu dan relevansi pendidikan yang mengarah pada pendidikan berbasis masyarakat. Peningkatan sistem pengelolaan pendidikan dengan memberikan kepercayaan yang lebih luas kepada sekolah dan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia bagi tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan. Isu kebijakan tersebut diharapkan dapat menunjang bagi peningkatan SDM yang siap bersaing betapapun kompleksnya tantangan pendidikan yang dihadapi.

Bagi Madrasah Ibtidaiyah NU Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus sebagai salah satu Madrasah Ibtidaiyyah yang mengembang fungsi pelayanan dibidang pendidikan maka peningkatan kinerja bagi guru memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang. Peningkatan kinerja bagi guru Madrasah Ibtidaiyah NU Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, dan motivasi.

Analisis kepemimpinan terhadap kinerja guru menjadi sangat penting atau memiliki nilai yang amat strategis dalam lingkungan Madrasah Ibtidaiyah NU Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus. Informasi mengenai kinerja guru dan faktor kepemimpinan yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui sehingga pengukuran terhadap kinerja guru hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu evaluasi



kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Kendala yang perlu mendapat perhatian untuk menghadapi isu yang berkembang serta untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan serta struktur maupun mekanisme kerja yang ada di dalam Madrasah Ibtidaiyyah tersebut.

Kalau kita amati dari beberapa faktor yang telah dikemukakan di atas, maka faktor kepemimpinan mempunyai peran yang besar terhadap kinerja yang akan dicapai oleh guru. Sebab di dalam lingkungan sekolah apapun bentuknya baik besar maupun kecil pasti memerlukan seorang pemimpin. Dalam Islam kepemimpinan begitu penting sehingga diharuskan setiap perkumpulan untuk memiliki pimpinan, bahkan dalam jumlah yang kecil. Dalam al-Qur'an Allah Swt sudah menegaskan betapa pentingnya seorang pemimpin QS al-Baqarah/2:30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ  
 يُفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا  
 تَعْلَمُوْنَ ﴿۲۰﴾

*Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah).<sup>11</sup> di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."*

<sup>11</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, 2009, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: Toha Putra.

Seorang pemimpin di dalam lingkungan formal di samping harus dipatuhi oleh bawahannya ia juga harus memiliki prestasi lebih agar dapat memperkuat kepatuhan bawahan terhadap dirinya. Potensi ini dapat berupa kewibawaan pribadi maupun berupa kelebihan pengetahuan atau kecakapan terutama yang menyangkut bidang tugasnya, kemampuan ini sering disebut *managerial skill*. Penerapan kekuasaan, kewibawaan, dan *managerial skill* akan terlihat dari gaya ataupun perilaku kepemimpinan yang dirasakan oleh bawahannya.

Untuk suksesnya penyelenggaraan pelaksanaan kerja sangat bergantung antara lain kepada kualitas dan kemampuan profesional guru. Oleh karena itu peningkatan kualitas guru perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Pengembangan sumber daya guru secara benar akan menaikkan harkat dan martabat manusia dalam kapasitasnya sebagai guru yang selanjutnya dapat memberi kontribusi pada penyelesaian tugas-tugas rutin lingkup kegiatannya secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Hal penting yang dapat dirangkum keterkaitan peningkatan kualitas sumber daya guru terhadap pelaksanaan tugas-tugas di lingkungan kerjanya yaitu diharapkan meningkatkan profesionalisme melalui upaya peningkatan kualitas sumber daya guru, sehingga pelaksanaan seluruh tugas-tugasnya dapat diselesaikan secara optimal. Dibidang keguruan ada tiga persyaratan minimal seorang guru menjadi tenaga profesional. *Pertama*, memiliki ilmu pengetahuan dibidang yang diajarkannya sesuai dengan kualifikasi dimana dia mengajar. *Kedua*, memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang

keguruan. *Ketiga*, memiliki moral akademik<sup>12</sup>. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara peningkatan kualitas sumber daya guru pada Madrasah Ibtidaiyah NU Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus dengan pelaksanaan tugas-tugas pokok pada bagian masing-masing.

Dari apa yang telah dikemukakan di atas penulis mencoba melihat lebih jauh bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja yang telah dicapai oleh guru di dalam lingkungan Madrasah Ibtidaiyyah dengan judul : “KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NU MIFTAHUL FALAH CENDONO DAWE KUDUS TAHUN PELAJARAN 2020/2021”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan pada bagian sebelumnya selanjutnya dapat dikenali beberapa masalah yang akan menjadi pentingnya penelitian:

- a. Peran kepemimpinan kepala madrasah
- b. Kurangnya kinerja guru
- c. Banyaknya guru kurang profesional

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

---

<sup>12</sup> Haidar Putra Daulay, 2004, *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*, Edisi Revisi; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm. 82.

- a. Bagaimana kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah NU Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus Tahun Pelajaran 2020/2021?
- b. Bagaimana kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah NU Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus Tahun Pelajaran 2020/2021?
- c. Bagaimana Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah NU Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus Tahun Pelajaran 2020/2021?

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

Sesuai dengan permasalahan yang telah di rumuskan maka tujuan penelitian ini dapat di formulasikan sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah NU Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus Tahun Pelajaran 2020/2021.
- b. Untuk mengetahui kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah NU Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus Tahun Pelajaran 2020/2021.
- c. Untuk mengetahui upaya kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah NU Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus Tahun Pelajaran 2020/2021.

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

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Memperkaya kajian tentang kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyyah Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi atau sebagai sumbangsih pikiran terhadap khazanah ilmiah dalam meningkatkan kualitas pendidikan agama Islam dan lebih khusus lagi sebagai kontribusi bagi kepala madrasah untuk meningkatkan profesional guru.

b. Manfaat Praktisi

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti serta salah satu syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Magister.

2. Bagi Madrasah Ibtidaiyyah NU Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus.

Dapat memberikan informasi bagi madrasah, mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu juga sebagai bahan evaluasi pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala madrasah.

3. Bagi UNISNU Jepara

Sebagai salah satu bahan untuk menambah referensi bacaan bagi mahasiswa UNISNU Jepara pada umumnya, dan bagi mahasiswa Pasca Sarjana UNISNU Jepara pada khususnya.

## F. Sistematika Penulisan Tesis



Untuk mempermudah penulisan dan pemahaman secara menyeluruh tentang penelitian ini, maka sistematika penulisan laporan dan pembahasannya sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, meliputi ; Latar Belakang Masalah Penelitian, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, A. Deskripsi Teori meliputi : a). Kepemimpinan Madrasah : Pengertian Kepemimpinan, Pengertian Kepala Madrasah, Fungsi Kepala Madrasah. b). Kinerja Guru : Pengertian Kinerja, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Penilaian kinerja guru, Manfaat Penilaian kinerja guru. c). Pengertian Guru : Peran Guru, Tugas dan Tanggung Jawab Guru , Syarat Guru . B) Penelitian Terdahulu, C) Kerangka Berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN , meliputi ; Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Uji Keabsahan Data, dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : A) PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN, meliputi;

(1) Deskripsi Lokasi Penelitian, Sejarah berdirinya MI NU Miftahul Falah Cendono, Tujuan Pendidikan, Visi dan Misi MI NU Miftahul Falah Cendono, Struktur organisasi MI NU Miftahul Falah, Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Keadaan

Siswa, Sarana Prasarana. (2) Paparan data, dan (3) Temuan Penelitian.

B) PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN, meliputi: (1) Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah NU Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus, (2) Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah NU Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus, (3) Upaya kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah NU Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus

BAB V : PENUTUP, terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

