

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan masyarakat dan pemerintah dalam melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, atau latihan, yang berlangsung di sekolah dan di luar sekolah yang selalu dilakukan sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik supaya dapat memainkan peran dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat pada masa yang akan datang. Pendidikan dipercaya sebagai alat strategis meningkatkan taraf hidup manusia, melalui pendidikan manusia menjadi cerdas, memiliki skill, sikap hidup yang baik sehingga dapat bergaul dengan baik pula di masyarakat dan dapat menolong dirinya sendiri, keluarga, dan masyarakat.<sup>1</sup>

Pendidikan menjadi investasi yang memberi keuntungan sosial dan pribadi yang menjadikan bangsa bermartabat dan menjadikan individunya menjadi manusia yang memiliki derajat. Sebagai perwujudan keseriusan pemerintah dalam menangani pendidikan, dapat kita lihat dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 pada Bab II pasal 3 yaitu Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang

---

<sup>1</sup> H. Engkoswara, Aan Komariah dan Riduwan, 2012, *Adiministrasi Pendidikan*, Bandung : Alfabeta CV, hlm. 1

Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>2</sup>

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 dan dinamis, proaktif, interaktif, serta berorientasi kemasa depan. Artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada.<sup>3</sup>

Dalam era disentralisasi 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 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> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru dan Dosen, 2009, Bandung : Citra Umbara, hlm. 64

<sup>3</sup> Rudi Wardana, 2008, *Pendidikan : Proses dan Elemen yang Berpengaruh di Dalamnya*, 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.

Kinerja guru di madrasah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan madrasah. 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 dilakuakn untuk mencapai kinerja yang baik. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar komponen dibidangnya dan guru harus mampu mengabdikan secara optimal. Oleh karena itu adanya aktivitas pengelolaan penilaian kinerja setiap individu pendidik atau tenaga kependidikan akan selanjutnya berdampak kepada proses pengembangan anak didik.<sup>4</sup>

Pentingnya kinerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berefek kepada mutu lulusan dan anak berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional termasuk mencetak manusia yang berkualitas sehingga dapat membantu proses pembangunan negara. Oleh karena itu pemerintah terus mengupayakan berbagai hal untuk mendongkrak dan meningkatkan kompetensi guru agar memiliki kinerja yang baik. Diantaranya adalah dengan memberikan peluang

---

<sup>4</sup> Direktorat Jedral Pendidikan Islam KEMENAG RI, 2010, *Manajemen Berbasis Kinerja Madrasah*, Jakarta : Pustaka Raya, hlm. 398

untuk menempuh pendidikan minimal strata satu, memberikan pelatihan dan seminar, dan memberikan tunjangan sertifikasi.<sup>5</sup>

Indikator kinerja guru menurut Usman, terdapat tiga indikator diantaranya adalah 1) guru mampu merencanakan kegiatan belajar mengajar yang meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisa materi pelajaran, menyusun analisa materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran. 2) Guru mampu melaksanakan kegiatan hasil belajar, yang meliputi: tahapan pra instruksional, tahap instruksional, tahap evaluasi dan tindak lanjut. 3) Guru mampu mengevaluasi, meliputi : evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program dan pengayaan.<sup>6</sup>

Kepala madrasah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan.<sup>7</sup> Kepala madrasah juga merupakan faktor penentu dalam mengelola pendidikan di sekolah demi tercapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut untuk mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai.

Kepala madrasah adalah orang yang bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di madrasah dan melakukan kegiatan

---

<sup>5</sup> Lailatussaadah, 2015, *Upaya Peningkatan Kinerja Guru, Intelektualita*, UIN Ar-Raniry, 3, 1, Januari, hlm. 17.

<sup>6</sup> Moh Uzer Usman, 2010, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, hlm. 34

<sup>7</sup> Ahmad Susanto. 2016, *Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta : Kencana, hlm. 87-88

dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada di lingkungan pada situasi tertentu agar orang lain dapat bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah adalah orang yang berada di depan guru, karyawan, dan siswa di madrasah. Kepala madrasah merupakan orang yang paling utama untuk mempengaruhi guru serta aktivitas madrasah dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Kepala madrasah harus mampu dan dapat memberikan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, bersikap, serta bertingkah laku terhadap yang dipimpinnya (guru dan staff). 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.

Kepala madrasah dituntut untuk memiliki kompetensi kepemimpinan untuk membangkitkan kinerja guru. Hal ini akan terwujud apabila kepala madrasah mampu menciptakan situasi dan kondisi kerja yang mendukung kinerja guru sehingga guru mampu membawa perubahan sikap, perilaku yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Guru adalah pelaksanaan pendidikan di madrasah yang berlangsung berinteraksi dengan peserta didik dan merupakan

komponen yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Guru pada dasarnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja, namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki. Peningkatan motivasi guru dapat dilakukan oleh kepala madrasah melalui pembinaan berupa tindakan preventif agar guru tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

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 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.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah menetapkan bahwa kepala madrasah harus memiliki standar kompetensi meliputi: (1) kompetensi

kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervisi dan (5) kompetensi sosial. Berdasarkan ketentuan tersebut diharapkan kepada kepala madrasah 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 madrasah dibeban berbagai faktor seperti kemampuan memimpin, sistem pengawasan, 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 madrasah.<sup>8</sup>

Kepemimpinan merupakan suatu yang melekat pada diri seseorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti sifat kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan, kepemimpinan sebagai rangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Murniati, 2008, *Manajemen Strategik, Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*, Bandung : Citapustaka Media Perintis, hlm. 131

<sup>9</sup> S.P Hasibuan Malayu, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta : Bumi Aksara, hlm. 44

Sebagaimana dalam Al-Qur'an ditemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Diantaranya Firman Allah SWT dalam QS.Al-Baqarah/2: 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) 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”. (Al-Baqarah : 30)<sup>10</sup>

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah SWT untuk mengemban amanah dan kepemimpinana langit di muka bumi. Ingat komunitas malaikat pernah memprotes terhadap kekhalifahan manusia dimuka bumi.<sup>11</sup>

Kepemimpinan kepala madrasah harus menghindari terciptanya pola hubungan dengan guru yang hanya mengandalkan kekuasaan, sebaliknya perlu mengedepankan kerja sama fungsional, menghindari 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

<sup>10</sup> Departemen Agama RI, 2005, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung, CV : Penerbit Jumanatul Ali

<sup>11</sup> Rahmat Hidayat dkk, 2017, *Ayat-ayat Al qur'an tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI. hlm. 270



memiliki kemampuan unjuk kerja profesional, menghindarkan diri dari sifat dengki dari kebencian, sebaliknya harus menumbuhkan kebanggaan antusias kerja pada guru, menghindarkan diri dari suka menyalahkan guru, tetapi harus 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. Disamping dituntut untuk terus melakukan motivasi, seorang kepala madrasah harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja guru.

Strategi dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala madrasah adalah dengan menerapkan peran kepala madrasah sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Idhar, yang berjudul *“Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Pembelajaran di MAN 3 Bima”*. Hasil penelitian ini adalah strategi kepemimpinan yang diterapkan di MAN 3 Bima dalam meningkatkan kinerja guru sangat efektif, seperti yang terlihat dalam peran kepala madrasah diantaranya: 1) sebagai pemimpin madrasah, sebagai administrator, dan sebagai supervisor, 2) langkah yang ditempu dalam meningkatkan kinerja guru adalah menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif di lingkungan kerja, membangun hubungan kerjasama yang harmonis, mendorong semangat guru agar terus mengembangkan kreativitas, meningkatkan kedisiplinan guru, memberi apresiasi dan penghargaan,

melakukan seleksi ketat terhadap penerimaan tenaga mengajar, memberikan jaminan kesejahteraan, dan melakukan evaluasi pada setiap kegiatan yang sudah dilaksanakan.<sup>12</sup>

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa guru-guru Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati telah memiliki kinerja sesuai dengan indikator yang telah ditentukan. Hal ini dibuktikan bahwa guru-guru Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati ditinjau dari aspek perencanaan guru telah membuat perencanaan pembelajaran secara lengkap seperti silabus, RPP, dan administrasi lainnya. Demikian pada pelaksanaan dan penilaian telah dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Peneliti juga telah melakukan wawancara dengan sebagian guru Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati yang menyatakan bahwa Kepala Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati telah melakukan kepemimpinannya dengan baik sehingga kinerja guru pada madrasah tersebut dapat ditingkatkan.

Berdasarkan kajian teoritis, penelitian terdahulu dan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti terkait kinerja guru di Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati di atas, maka judul yang diangkat dalam tesis ini adalah **“Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati Tahun Pelajaran 2020/2021”**.

---

<sup>12</sup> Idhar, 2016, *“Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Pembelajaran di MAN 3 Bima”*, Tesis Magister Pendidikan Islam, Makassar: UIN Alauddin Makassar, hlm. 9

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Masih terdapat kinerja guru yang rendah.
2. Masih terdapat peran kepala madrasah yang tidak menciptakan hubungan baik dengan guru.
3. Pentingnya kinerja guru dalam suatu madrasah.
4. Masih banyaknya faktor yang menghambat guru dalam mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki.

## **C. Rumusan Masalah**

Terkait dengan konteks penelitian yang dikemukakan di atas. Maka permasalahan yang dijadikan dasar rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati Tahun Pelajaran 2020/2021?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru melalui peran kepala madrasah pada Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati Tahun Pelajaran 2020/2021?
3. Sejauhmana hasil peningkatan kinerja guru melalui peran kepala madrasah pada Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati Tahun Pelajaran 2020/2021?

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

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk:

1. Mendeskripsikan peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati Tahun Pelajaran 2020/2021.
2. Mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru melalui peran kepala madrasah pada Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati Tahun Pelajaran 2020/2021.
3. Mendeskripsikan hasil peningkatan kinerja guru melalui peran kepala madrasah pada Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati Tahun Pelajaran 2020/2021.

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

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis akan menemukan pendekatan, teknik peningkatan kinerja guru melalui peran kepala madrasah di Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati.

##### 2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk :

- a) Bagi madrasah penelitian ini sebagai bahan pertimbangan yang strategis dalam upaya peningkatan kinerja guru melalui peran kepala madrasah.
- b) Bagi kepala madrasah penelitian ini dapat memberikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja guru melalui peran kepala madrasah.
- c) Bagi guru penelitian ini dapat memberikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerjanya.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Secara keseluruhan, penulisan dalam penelitian tesis ini terdiri dari lima bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I, merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari : Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penelitian.

BAB II, merupakan kajian teori yang berisi tentang diskripsi teori dan konsep yang berkaitan dengan judul tesis ini, diantaranya kinerja guru meliputi : pengertian kinerja guru, faktor yang mempengaruhi kinerja guru, indikator kinerja guru, penilaian kinerja. Kepemimpinan kepala madrasah meliputi : pengertian kepemimpinan kepala madrasah, prinsip-prinsip kepemimpinan kepala madrasah, peran kepemimpinan kepala madrasah, kepala madrasah, tugas dan fungsi kepala madrasah, kualitas kepala madrasah, strategi kepala madrasah, standar kompetensi kepala madrasah, indikator kepala madrasah, peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Aliyah, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir.

BAB III, merupakan metode yang membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, uji kebasahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV, merupakan pembahasan yang memuat hasil penelitian dan analisis yang menjawab rumusan masalah. Bab ini akan membahas tentang deskripsi data: gambaran secara umum Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati, sejarah berdirinya Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati, struktur organisasi serta tugas dan wewenangnya, kondisi guru dan peserta didik. Analisis data: analisis peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati Tahun Pelajaran 2020/2021, faktor pendukung dan penghambat peningkatan kinerja guru melalui peran kepala madrasah pada Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati Tahun Pelajaran 2020/2021, hasil peningkatan kinerja guru melalui peran kepala madrasah pada Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati Tahun Pelajaran 2020/2021. Pembahasan: peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati Tahun Pelajaran 2020/2021, faktor pendukung dan penghambat peningkatan kinerja guru melalui peran kepala madrasah pada Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati Tahun Pelajaran 2020/2021, hasil peningkatan kinerja guru melalui peran kepala madrasah pada Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati Tahun Pelajaran 2020/2021.

BAB V, merupakan penutup. Bab ini berisi dua sub bab yang terdiri berisi penutup yang meliputi kesimpulan dan saran-saran yang terkait dengan penelitian di Madrasah Aliyah Daarul ‘Ulum Tlogowungu Pati. Kemudian sebagai pelengkap akan dicantumkan pula daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

