

**MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU (STUDI MULTI SITUS DI MI AL-HUDA PLOSO  
NGANJUK DAN MI AL-QAMAR BAGOR NGANJUK)**

**TESIS**

**OLEH**

**M. IZAM SHOFKHAL JAMIL**

**NIM 17710015**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**2021**

**MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU (STUDI MULTI SITUS DI MI AL-HUDA PLOSO  
NGANJUK DAN MI AL-QAMAR BAGOR NGANJUK)**

Tesis

Diajukan kepada

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan Progam Megister

Manajemen Pendidikan Islam



OLEH

M. IZAM SHOFKHAL JAMIL

NIM 17710015

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2021**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul "**Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multi Situs Di Mi Al-Huda Ploso Nganjuk Dan Mi Al-Qamar Bagor Nganjuk)**" ini telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing untuk diujikan.

Malang, 09 Maret 2021

Pembimbing I



**Dr. H. Mulyono, MA.**

**NIP. 19660626 200501 1 002**

Malang, 09 Maret 2021

Pembimbing II



**Dr. H. Muhammad Walid, MA.**

**NIP. 19730823 200003 1 002**

Malang, 09 Maret 2021

Mengetahui

Ketua Progam Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam



**Prof. Dr. H. Wahid Murni, M.Pd. Ak.**

**NIP. 19690303 200003 1 002**

## LEMBAR PENGESAHAN

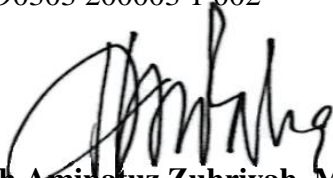
Tesis dengan judul "**Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multi Situs Di Mi Al-Huda Ploso Nganjuk Dan Mi Al-Qamar Bagor Nganjuk)**" Telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan Penguji pada tanggal 07 April 2021. Serta diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Strata Dua Magister Pendidikan (M.Pd)

Dewan Penguji



**Prof. Dr. H. Wahid Murni, M.Pd. Ak.**  
NIP. 19690303 200003 1 002

Ketua



**Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd.**  
NIP. 19790202 200604 2 003

Penguji Utama



**Dr. H. Mulyono, M.A.**  
NIP. 19660626 200501 1 002

Anggota



**Dr. Muhammad Walid, M.A.**  
NIP. 19730823 200003 1 002

Anggota

**Mengetahui**

**Direktur Pascasarjana**

**Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim**



**Prof. Dr. H. Wahid Murni, M.Pd. Ak.**

**NIP. 19690303 200003 1 002**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

**Nama** : M. Izam Shofkhal Jamil

**NIM** : 17710015

**Program Studi** : Studi Manajemen Pendidikan Islam

**Judul Penelitian** : Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multi Situs di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk).

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur plagiasi karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar rujukan. Apabila hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia mendapat masukan/saran.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 09 Maret 2021

Hormat saya

  
M. Izam Shofkhal Jamil

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan penuh hormat penulisan laporan penelitian tesis ini aku persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku H. Ahmad Badrus Sholih dan Hj. Siti Wasi'ah yang selalu bersujud dengan mencururkan air mata, menengadahkan tangan seraya berdoa semoga berhasil dan sukses dalam menuntut ilmu.
2. Ketiga kakakku Siti Choerotun Nisak, Siti Lailatul Badriyah, Siti Qurroti A'yun, dan istriku Uswatun Hasanah yang selalu memberi semangat untuk belajar dan selalu mensupport dalam menyusun tesis ini. Baktiku pada keluarga Nganjuk dan Malang yang turut membuka jalan keberhasilan ini dan tanpa lelah selalu membimbing dan mendukungku.
3. Murobbi Ruhina KH. Marzuki Musatamar (PP. Sabilurrosyad Gasek) & KH. Ahmad Mahin Thoha (PP. Lirboyo Kediri) yang selalu kami harapkan ridlo, fatwa-fatwa, dan barokah do'anya.
4. Bapak/ Ibu dosen, yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dan pedoman untuk menjadi yang terbaik
5. Sahabat dan sahabati senasib seperjuangan Prodi MPI Kelas A angkatan 2017, yang mewarnai hari-hariku dengan diskusi-diskusi, serta canda tawanya dalam perjalanan menuntut ilmu di UIN Maliki Malang ini.

6. Teman-temanku seperjuangan, di Ponpes Sabilurrosyad Gasek Malang & Ponpes Lirboyo Kediri, yang selalu memotivasi dan membesarkan hatiku untuk selalu sabar dalam menjalani dan menghadapi hidup.

## MOTTO

مَا مِنْ مَوْئُودٍ إِلَّا يُؤَدُّ عَلَى الْفِطْرَةِ. فَأَبَوَاهُ يُهَوِّدَانِهِ أَوْ يُنصِّرَانِهِ  
أَوْ يُمَجِّسَانِهِ.

(رواه مسلم)

*“Tidak ada seorang anak pun yang lahir kecuali dalam keadaan fitrah (Islamiah).*

*Maka kedua orang tuanyalah yang menjadikan anak itu beragama Yahudi,*

*Nasrani, atau Majusi”. (HR. Muslim)*

الْعِلْمُ نِعْمَ الْمُقْتَنَى وَالْمُقْتَنَى (ألفية ابن مالك)

*“ Ilmu adalah sebaik-baiknya hal yang dicari dan diikuti ”. (Alfiyyah Ibnu Malik)*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, atas berkat rahmat, taufik dan hidayah Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir penulisan skripsi ini, yang berjudul “Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multi Situs Di MI Al-Huda Ploso Nganjuk Dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk)”. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpah curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, segenap keluarga, sahabat dan pengikutnya.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sedalam- dalamnya kepada berbagai pihak yang telah memberi bantuan berupa arahan dan dorongan selama penulis melaksanakan studi. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Bapak Prof. Dr. H. Abd. Haris dan para Pembantu Rektor lainnya.
2. Direktur pascasarjana, Dr. Hj. Umi Sumbulah, M. Ag. dan para asisten direktur atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
3. Ketua program studi manajemen pendidikan Islam, Prof. Dr. H. Wahid Murni M. Pd, AK dan Ibu Indah Aminatuz Zuhriah, M. Pd selaku sekretaris program studi atas motivasi, koreksi dan kemudahan pelayanan selama studi.

4. Dosen Pembimbing I Dr. H. Mulyono, MA. dan dosen pembimbing II Dr. H. Muhammad Walid, MA. atas bimbingan, saran, kritik, dan koreksinya dalam penulisan tesis.
5. Semua staff pengajar atau dosen dan semua staff TU pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan dan kemudahan- kemudahan selama menyelesaikan studi.
6. Kepala Madrasah, Seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan MI Al-Huda Ploso Nganjuk Dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk yang telah bersedia membagi ilmu dengan peneliti.
7. Sahabat dan sahabati senasib seperjuangan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) kelas A angkatan 2017.

Demikian kata pengantar yang bisa penulis sampaikan, semoga ilmu yang kita dapat bisa bermanfaat, aamiin. Wassalamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh.

Malang, 22 Mei 2020

Penulis



**M. Izam Shofkhal Jamil**

**NIM. 17710015**

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB LATIN

Penelitian transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

### A. Huruf

أ =	ح = k	ز = z	ط = th	ق = q	و = w
ب = b	خ = kh	س = s	ظ = zh	ك = k	ه = h
ت = t	د = d	ش = sy	ع = ‘	ل = l	ء = ‘
ث = ts	ذ = dz	ص = sh	غ = gh	م = m	ي = y
ج = j	ر = r	ض = dl	ف = f	ن = n	

### B. Vokal Panjang

Vokal(a) panjang = â  
Vokal(i) panjang = î  
Vokal (u) panjang = û

### C. Vokal Diftong

أو = aw  
أي = ay  
أُ = u  
إي = i

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian .....	48
Tabel 4.1 Data Guru Dan Tenaga Kependidikan .....	88
Tabel 4.2 Data Jumlah Siswa .....	89
Tabel 4.3 Tabel Sarana.....	91
Tabel 4.4 Tabel Prasarana .....	92
Tabel 4.5 Tabel Visi, Misi Madrasah.....	95
Tabel 4.6 Tabel Data Guru.....	95
Tabel 4.7 Tabel Sarana Prasarana .....	96
Tabel 4.8 Tabel Kurikulum.....	109
Tabel 4.2 Gaya Dan Ciri Khas Dalam Menerapkan Visi Misi Dari Kepemimpinan .....	135
Tabel 4.3 Aspek Pendekatan Dan Ketrampilan Kepala Madrasah .....	137
Tabel 4.1 Perbedaan Respon Setiap Pendidik Dalam Kbm .....	138

## DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 .....	55
Bagan 2.2 .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tugas Pemerataan Pendidik Profesional Di Seluruh Indonesia 3 Tahun Terakhir.....	26
Gambar 1.2. Model Ramalan Pemenuhan Diri .....	34
Gambar 5.1 Perpaduan Kedua Studi Kasus .....	147

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITASI BAHASA ARAB LATIN .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR BAGAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>xxii</b>
A. Konteks Penelitian.....	24
B. Fokus Penelitian .....	38
C. Tujuan Penelitian.....	38
D. Manfaat Penelitian.....	38
1. Manfaat Teoritis .....	39
2. Manfaat Praktis.....	39
E. Orisinilitas Penelitian .....	39
F. Definisi Istilah .....	50
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>51</b>
A. Perspektif Teoritik.....	51
1. Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	52
2. Dampak atau Hasil Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	62

B. Kajian Teoritik Dalam Perspektif Islam.....	67
1. Perspektif Islam tentang Kepemimpinan .....	67
2. Perspektif Islam tentang Kinerja Guru.....	74
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>77</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	77
B. Kehadiran Peneliti.....	78
C. Latar Penelitian .....	78
D. Data dan Sumber Data Penelitian .....	79
E. Teknik Pengumpulan Data.....	79
F. Teknik Analisis Data .....	80
G. Teknik Keabsahan Data.....	82
<b>BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>83</b>
A. Gambaran Umum Latar Penelitian .....	83
1. MI Al-Huda Ploso .....	83
2. MI Al-Qamar Bagor .....	93
B. Paparan Data .....	97
1. Perilaku kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik.....	97
2. Program Kepala Madrasah .....	99
3. Dampak atau hasil kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik .....	120
C. Hasil penelitian.....	133
1. Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	133
2. Pendekatan dan ketrampilan kepala madrasah .....	135
3. Kinerja Profesionalisme para pendidik.....	137
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>	<b>139</b>
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk .....	139

B. Dampak Atau Hasil Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk.....	147
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>150</b>
A. Kesimpulan.....	150
B. Saran.....	152
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>154</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>158</b>

## ABSTRAK

Jamil, M. Izam Shofkhal. 2020. Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multi Situs di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk). Tesis, Program Manajemen Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Malang. Pembimbing: (I) Dr. H. Mulyono, MA. (II) Dr. H. Muhammad Walid, MA.

**Kata Kunci** : Manajemen, Kinerja Guru

Penelitian dalam tesis ini dilatarbelakangi oleh adanya Madrasah Ibtidaiyyah yang memiliki mutu pendidikan yang baik dalam beberapa tahun terakhir ini. Keberhasilan Kepala Madrasah dalam mengelola lembaganya dapat membuat kinerja guru semakin meningkat. Salah satu faktor penentu keberhasilan madrasah adalah kinerja guru yang baik dan memiliki kredibilitas tinggi. Kinerja guru merupakan salah satu penunjang keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan, serta dapat meningkatkan dan mempertahankan mutu dari Madrasah.

Fokus dalam penelitian ini adalah manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Sedangkan pertanyaan penelitiannya yaitu: 1) Bagaimana manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk? 2) Bagaimana dampak atau hasil manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk?

Penelitian ini dilakukan di dua lokasi penelitian yaitu MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi multi situs. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi partisipasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, display data, dan verifikasi data. Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan pengamatan, triangulasi, dan pengecekan keabsahan data.

Dari hasil penelitian, penulis menyimpulkan bahwa: 1) Kepala MI Al-Huda Ploso melakukan perencanaan dengan baik. Program-program yang sudah dicanangkan terlaksana dengan baik sebagaimana telah dijadwalkan. Namun terkadang ada kendala baik kendala dari internal kepala madrasah maupun kendala dari pihak lain. Dalam menangani guru yang bermasalah, ia sangat berhati-hati yaitu menyampaikan teguran menggunakan bahasa yang halus untuk memahami perasaan guru yang bersangkutan serta memberi dukungan motivasi kepada guru yang bermasalah untuk terus memperbaikinya dengan baik. 2) Kepala MI Al-Qamar Bagor melakukan perencanaan dengan baik. Ia melakukan komunikasi yang baik dengan kelompok dan banyak melibatkan anggota kelompok dalam melakukan pertimbangan-pertimbangan dan mengambil keputusan. 3) Cara kepala madrasah dalam berinteraksi dengan pendidik sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya

sekolah yang dipimpinnya, serta turut mempengaruhi keteladanan guru dan siswa dalam proses belajar mengajar. Kepala madrasah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan para guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. 4) Perilaku kepemimpinan kepala MI Al-Huda Ploso dan MI Al-Qamar Bagor telah mampu meningkatkan kinerja pendidik. Kepala MI Al-Huda Ploso dan MI Al-Qamar Bagor memiliki pengetahuan profesional, keahlian dasar, kepribadian yang baik, dan mampu memahami visi dan misi dalam aksi yang nyata. Keduanya memberikan bimbingan, petunjuk dan pengawasan serta evaluasi terhadap hasil kerja tenaga kependidikan. Keduanya juga mampu menunjukkan kemampuannya dalam memahami kondisi tenaga kependidikan, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di madrasah, serta berkomunikasi baik dengan seluruh tenaga kependidikan. Hal ini memicu para pendidik untuk menunjukkan kinerja yang baik yang mengarah kepada tercapainya tujuan madrasah

## ABSTRACT

Jamil, M. Izam Shofkhal. 2020. Management of Madrasah Headmaster in Improving Teacher Performance (Multi-Site Study at MI Al-Huda Ploso Nganjuk and MI Al-Qamar Bagor Nganjuk). Thesis, Postgraduate Islamic Management Program, State Islamic University of Malang. Supervisor: (I) Dr. H. Mulyono, MA. (II) Dr. H. Muhammad Walid, MA.

**Keywords:** Management, Teacher Performance

This research background is the existence of Madrasah Ibtidaiyah which has good quality in recent years. The success of the Madrasah Headmaster in managing institution can increase teacher performance. One of the success factors is the good performance and high credibility of teacher. Teacher performance is one of the supporters of success education, and it can improve and maintain the quality of Madrasah.

This research focus is management of madrasah headmaster in improving teacher performance. The research questions are: 1) How is the management of the madrasah headmaster in improving teacher performance at MI Al-Huda Ploso Nganjuk and MI Al-Qamar Bagor Nganjuk? 2) What are the impacts or results of madrasah headmaster management in improving teacher performance at MI Al-Huda Ploso Nganjuk and MI Al-Qamar Bagor Nganjuk?

The objects of this research are two locations, namely MI Al-Huda Ploso Nganjuk and MI Al-Qamar Bagor Nganjuk. It using a qualitative approach with a multi-site study design. The techniques of data collection with participatory observation, in-depth interviews, and documentation studies. Data analysis using data reduction, data display, and data verification. The validity of data in this research are observations, triangulation, and checking the validity of the data.

The results of this research can be concluded that: 1) The headmaster of MI Al-Huda Ploso have a good plan. The programs plan can be implemented well. However, sometimes there are problems, from internal (madrasa headmaster) or eksternal (others). In dealing teachers problems, she was very careful, namely conveying a warning using soft language to understand the feelings of the teacher problem and providing motivational support to the problematic teacher to continue to improve it properly. 2) The headmaster of MI Al-Qamar Bagor did the planning well. He communicates well with the group and involves many group members in making considerations and making decisions. 3) Madrasa headmaster interacts with teachers so greatly, so he can influences teachers to be the example of teachers and students in the teaching and learning process. The madrasa

headmaster is fully responsible for managing and empowering teachers to improve their work abilities. 4) The leadership behavior of the headmaster of MI Al-Huda Ploso and MI Al-Qamar Bagor has been able to improve the teachers performance. The headmaster of MI Al-Huda Ploso and MI Al-Qamar Bagor have professional knowledge, basic skills, good personality, and can understand the vision and mission in real action. Both provide guidance, instructions and supervision as well as evaluation of the work of education personnel. Both of them are also able to demonstrate their ability to understand the condition of education staff, develop the programs of educational staff development, make decisions together with education staff in madrasas, and communicate well with all education staff. This can influence teachers to show their good performance, so they can get achievement of madrasa goals.

## الملخص

محمد عزام صفح الجميل . ٢٠٢٠

إدارة رئيس المدرسة لزيادة اعمال المدرسين . تعلم انواع المواقع في  
المدرسة الابتدائية الهدى فلوصا عانجوك و المدرسة الابتدائية القمر  
باكور عانجوك

الكلمات الرئيسية : إدارة عمل المدرسين.

الغرض في هذه الدراسة كون المدرسة الابتدائية نموا في جودتها في  
السنوات الماضية . نجاح رئيس المدرسة في ادارتها جعل المدرسين  
نشاطا في العمل . مما يستدعي نجاح المدرسة كون المدرسين اهلية  
ونشاطا وكون المدرسين اهلية مما يرجي في مواقع التربية ويستزاد  
ويحافظ نتيجة المدرسة.

التركيز في هذه الدراسة هو ادارات و رئيس المدرسة لزيادة اعمال  
المدرسين . واما المسؤول عن هذه الدراسة هو الاول كيف إدارة رئيس  
المدرسة لزيادة اعمال المدرسين في المدرسة الابتدائية الهدى فلاصا  
عانجوك و المدرسة الابتدائية القمر باكر عانجوك ؟ الثاني كيف تاثير  
ادارة رئيس المدرسة لزيادة اعمال المدرسين في المدرسة الابتدائية  
الهدى فلاصا عانجوك و المدرسة الابتدائية القمر باكور عانجوك ؟

تستعمل هذه الدراسة في الموضوعين وهما في المدرسة الابتدائية الهدى  
فلاصا عانجوك و المدرسة الابتدائية القمر باكور عانجوك . على منهج  
الدراسة النوعية في انواع المواقع . و كيفية جمع البيانات بالملاحظة  
والمشاركة والمقابلة و درس المواقفة . والتحليلات البيانات بتخفيض  
البيانات وتعريضها وتحقيقتها . وليحفظ حق البيانات في هذه الدراسة  
تستعمل له الملاحظة والمشاركة والمقابلة وتدقيق حق البيانات

الحاصل في هذه الدراسة اختصره الكاتب على أربعة فنون

١ لرئيس المدرسة الابتدائية الهدى خطة واضحة . استعدادها بالكمال  
ثم تستعمل تلك الاستعدادات موافقا بالواقع. بل توجد المشكلات

والمشغلات داخلية او خارجية . لمقابلة المدرس الذي لا يحسن واضفته يتأني رئيس المدرسة ليتعظه و يضطره على الزيادة في العمل الخير .

٢ . واما رئيس المدرسة الابتدائية القمر يواصل مع جمع من اهل المدرسة لفصل القضاء .

٣ . مواصلة رئيس المدرسة الى المدرسين تؤثر نجاح المدرسة التي راسها . وتصير أسوة للمدرسين والتلاميذ في التعليم والتعلم . يتولى رئيس المدرسة في الإدارة وجعل المدرسين نشاطا و اهلية .

٤ . حالية رئيس المدرسة الابتدائية الهدى و رئيس المدرسة الابتدائية القمر مؤثرة على اعمال المدرسين . لهما علوم كثيرة وهما اهليتان في الإدارة واحوالهما خير ويفهمان على قصد المدرسة . وهما مؤدبان ومرشدان و مهتمان في كل عمل من اعمال المدرسين . ويستطيعان ان يلاحظا في نمو اهلية المدرسين . ويشاورا معهم في فصل القضاء ويواصل مع جميع اهل المدرسة . وهذه استدعاها جميع المدرسين في وجود اهليتهم على اظهار قصد المدرسة

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menumbuh-kembangkan potensi lahiriyah dan thahiriyah. Dan Pendidikan tidak bisa dipisahkan dari pendidikan sebagai sarana untuk menjadi manusia yang konstruktif terhadap dirinya. Dalam arti sederhana pendidikan adalah sarana untuk menumbuhkan dan mengembangkan dirinya ke arah potensi yang maksimal.

Pendidikan adalah modal utama untuk membentuk manusia yang terampil, cerdas, mandiri dan mampu bertanggung jawab terhadap kemajuan bangsa dan negara. Hal ini sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia yang tercantum dalam UUD 1945 pada alenia VI yang berbunyi “Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan bangsa”.<sup>3</sup>

Untuk mencapai cita-cita diatas maka salah satu syarat utama yang harus dibangun dan diperbaiki adalah bidang pendidikan. Pendidikan adalah modal utama untuk melaksanakan pembangunan di segala bidang. Tujuan utama pendidikan adalah membentuk manusia yang terampil,

---

<sup>3</sup> UUD 1945 Republik Indonesia, Alenia VI

cerdas, dan dapat berdiri sendiri serta mampu bertanggungjawab terhadap kemajuan bangsa dan negara.

Dalam proses pendidikan terdapat komponen yang saling melengkapi, diantaranya adalah peserta didik, pendidik, kepala madrasah, sarana prasana, lingkungan yang saling terkait. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 yang menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.<sup>4</sup>

Untuk menilai sebuah keberhasilan dalam jangkauan nasional, dapat dilihat dari bagaimana Indeks Pembangunan Manusia (IPM)/ Human Development Index (HDI) di Negara tersebut. Peran IPM ini sangat krusial dan dijadikan sebagai tolak ukur di sebuah negara. Penilaian dalam IPM dilihat dari beberapa faktor penting seperti kesehatan, ketenagakerjaan, serta tak lupa pendidikan. Seluruh faktor tersebut merupakan permasalahan yang bersifat konseptual/empirik yang saling berhubungan dan bersimbiosis secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam bidang pendidikan, menurut data yang diperoleh dari Kementerian Pendidikan pada tahun 2017 menunjukkan bahwa pertumbuhan IPM pada periode 2015- 2016 mencapai 0,91 poin, di mana angka tersebut

---

<sup>4</sup> Depdiknas, 2004, hlm. 45

lebih tinggi dari rata-rata pertumbuhan IPM periode 2010-2015 yang hanya mencapai 0,78 poin. Atas capaian tersebut, pada tahun 2016 untuk pertama kalinya Indonesia menjadi negara dengan kategori High Human Development. Hal tersebut juga diterangkan Menteri Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Menko PMK) Puan Maharani dalam jumpa pers dengan tema “Pemberdayaan dan Keberpihakan untuk Mengatasi Ketimpangan” yang berlangsung di Gedung Bina Graha, Jakarta, Senin tanggal 23 bulan oktober pada tahun 2017. Kontribusi pendidikan dalam peningkatan IPM tersebut dapat dilihat melalui peningkatan rata-rata harapan lama sekolah dari 12,39 tahun di tahun 2014, menjadi 12,72 tahun pada tahun 2016. Selain itu, rata-rata lama sekolah penduduk usia 25 tahun ke atas yang meningkat dari 7,73 tahun menjadi 7,95 tahun. Jika dihitung seluruh penduduk usia dewasa (15 tahun ke atas), rata-rata lama sekolah meningkat dari 8,07 tahun di tahun 2012, menjadi 8,42 tahun 2016.5



**Gambar 1.1** Tugas Pemerataan Pendidik Profesional Di Seluruh Indonesia 3 Tahun Terakhir

<sup>5</sup> <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2017/10/ipm-terus-meningkat-kemdikbud-dorong-pemerataan-pendidikan-yang-berkualitas-diakses-pada-11-juni-2019-jam-20.00>

Untuk melaksanakan dan mendapatkan mutu pendidikan layaknya pencapaian sebagaimana tercantum diatas, maka yang harus dilaksanakan adalah merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Demikian pula keberhasilan lembaga pendidikan islam akan terjadi apabila ada interaksi antara tenaga pendidik dengan peserta didik. Pendidik sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan yang menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana pendidik melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja pendidik merupakan faktor yang sangat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan madrasah.

Seperti yang disampaikan oleh Encarnacion Garza, dkk dalam penelitiannya tentang Kepemimpinan untuk keberhasilan madrasah: pelajaran dari kepala madrasah yang efektif yang bertujuan untuk menguji empat studi kasus dari Proyek Keproyekan Madrasah Internasional bahwa yang paling penting adalah bagaimana menjadi kepala madrasah yang sukses yang mampu mempertahankan keberhasilan madrasah selama periode yang panjang dan mengembangkan untuk kedepannya, dan juga mempertahankan tetap menjadi madrasah yang sukses.<sup>6</sup>

Dalam memimpin sebuah madrasah seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan manajerial yaitu seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai manajer madrasah untuk

---

<sup>6</sup> Encarnacion Garza, dkk, "*Leadership for school success: lessons from effective principals*", International Journal of Educational Management, Vol. 28 Issue: 7, pp.798-811, 2014.

mendayagunakan segala sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan madrasah secara efektif dan efisien.<sup>7</sup> Serta seperti yang disebutkan oleh Azizil Alim dalam penelitian tentang strategi yang diterapkan oleh kepala MIN 2 Malang mengacu pada teori mutu pendidikan yang mencakup input, proses, dan output yang sudah ada.<sup>8</sup>

Sebagaimana Nunu Nuchiyah meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Mengajar Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Siswa kelas VI semester 1 di SD Negeri Kecamatan Pabuaran Kabupaten Serang yang setelah diolah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini seluruhnya diterima dan didukung oleh data empirik sehingga dapat ditafsirkan bahwa: 1) Kepemimpinan Kepala Madrasah memiliki pengaruh yang signifikan yaitu 46 % terhadap prestasi belajar siswa kelas VI semester 1 Madrasah Dasar; 2) Kinerja mengajar pendidik memiliki pengaruh yang signifikan yaitu 53 % terhadap prestasi belajar siswa; 3) Kepemimpinan Kepala Madrasah dan kinerja mengajar pendidik bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat yaitu 67 % terhadap prestasi belajar siswa kelas VI tahun ajaran 2004-2005.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Akdon, *Identifikasi Faktor-Faktor Kemampuan Manajerial Yang Diperlukan Dalam Implementasi School Based Management (SBM) Dan Implikasinya Terhadap Program Pembinaan Kepala Madrasah: Jurnal Administrasi Pendidikan*, (Universitas Pendidikan Indonesia, 2002), hlm. 107

<sup>8</sup> Azizil Alim, *Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 2 Malang*, (Thesis, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015).

<sup>9</sup> Nunu Nuchiyah, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Mengajar Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Siswa kelas VI semester 1 di SD Negeri Kecamatan Pabuaran Kabupaten Serang*, (Jurnal UPI, edu, 2007).

Kemudian sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Taufik Ismail tentang Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pendidik madrasah Dasar (SD) Negeri Se- Kecamatan Ngamprah Kab. Bandung Barat menghasilkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah memberikan pengaruh langsung terhadap Kinerja Mengajar Pendidik sebesar 11,4 % dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Pendidik sebesar 57,9 %. Pengaruh tidak langsung melalui kompensasi pendidik sebesar 34,3 % dan melalui motivasi kerja pendidik sebesar 23,6 %. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.<sup>10</sup>

Menurut Stogdill di dalam Mulyono mengenai survey teori dan riset kepemimpinan menunjukkan bahwa terdapat banyak definisi yang bertentangan perihal kepemimpinan. Namun secara implikatif hal tersebut dapat dibagi menjadi tiga definisi, pertama, kepemimpinan harus melibatkan orang lain, seperti bawahan, pengikut, partner, dan lain sebagainya. Kedua, kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pemimpin dan anggota. Ketiga, kepemimpinan harus mempunyai pengaruh.<sup>11</sup>

Di dalam dunia pendidikan pengaruh manajemen kepemimpinan yang paling utama berada pada tangan kepala sekolah atau kepala madrasah. Di era modern ini banyak sekali bentuk basis manajemen di sekitar kita, katakanlah manajemen berbasis sekolah (MBS), manajemen

---

<sup>10</sup>Taufik Ismail, *Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pendidik madrasah Dasar (SD) Negeri Se- Kecamatan Ngamprah Kab. Bandung Barat*, (Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.XXIV, No.1, April 2017).

<sup>11</sup> Mulyono, *Educational Leadership, Mewujudkan efektivitas kepemimpinan pendidikan*, (UIN Malang Press, 2009), hlm. 3-4.

human resources, manajemen berbasis masyarakat (MBM), dan juga manajemen berbasis kepondokan. Seluruh basis manajemen tersebut tidak lepas dari bagaimana syarat kependidikan yang dipimpin oleh kepala sekolah atau kepala madrasah. Sebab itu tolak ukur keberhasilan di madrasah juga tergantung pada manajemen kepala sekolah atau kepala madrasah.

Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala madrasah mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan, maju mundurnya lembaga bertolak dari sebuah kualitas kepemimpinan kepala Madrasah. Kepala Madrasah dituntut untuk mampu merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi lembaga pendidikan agar menjadi lembaga pendidikan yang unggul. Maka dari itu kepala Madrasah harus mempunyai *skill, attitude, action*, moral, dan jenjang pendidikan yang mumpuni.

Kemudian dalam menjalankan kinerja manajerialnya, kepala madrasah memiliki tiga jenis keterampilan. Untuk lebih jelasnya Paul Hersey menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas manajerial paling tidak diperlukan tiga macam bidang keterampilan, yaitu technical, human, dan conceptual. Ketiga keterampilan manajerial tersebut berbeda-beda sesuai dengan tingkat kedudukan manajer dalam sebuah organisasi.<sup>12</sup> Seperti yang disampaikan oleh Khatmi Emha bahwa pemahaman kepala Madrasah Aliyah 1 Annuqayah dan Madrasah Aliyah Attarbiyah tentang profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan adalah

---

<sup>12</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala madrasah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 83.

komitmen pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas sesuai kemampuan dan selalu meningkatkan kualifikasi serta kompetensi sehubungan visi misi madrasah dan tujuan pendidikan nasional. Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan adalah optimalisasi pada tugas dan fungsinya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Serta strategi kepemimpinan kepala MA 1 Annuqayah dan MA Attarbiyah berorientasi manusia melalui sikap demokratis dan kharismatik, yang mana ini semua tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan.<sup>13</sup>

Dengan begitu, dalam peningkatan Madrasah, butuh adanya sebuah Indikator Keberhasilan Madrasah (IKM) untuk mengukur dan menilai perkembangan serta mutu dan kualitas yang telah dicapai dari madrasah tersebut. Indikator tersebut bisa mengenai hal yang bersifat objektif maupun subjektif serta yang bersifat konkrit maupun kontekstual. Dalam penentuan nilai tersebut mengupayakan tentang efektifitas kerja dari setiap personil, kebutuhan urgensi dalam kualitas mutu, serta sarana prasarana yang terdapat dalam setiap lembaga, terutama personil penting seperti pendidik dan kepala Madrasah sehingga penilaian tentang kualitas, efisiensi, dan pengelolaan Madrasah dapat terjamin dan terpenuhi sesuai dengan tugas dan target yang telah diberikan.

---

<sup>13</sup> Khatmi Emha, *Strategi Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan MA 1 An-Nuqayyah dan MA At-Tarbiyah Kecamatan Guluk-guluk Kab. Sumenep Madura*, (Thesis, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016).

Sedangkan kinerja pendidik dapat diartikan sebagai sebagai tampilan prestasi kerja pendidik yang ditunjukkan atau hasil yang dicapai oleh pendidik atas pelaksanaan tugas profesional dan fungsionalnya dalam pembelajaran yang telah ditentukan pada kurun waktu tertentu. Rahman dkk menyatakan bahwa, “Kinerja pendidik dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang pendidik yang dikenal dengan sebutan kompetensi pendidik”.<sup>14</sup>

Kinerja pendidik pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.<sup>15</sup> Dunda menyatakan bahwa, “Kinerja pendidik dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang pendidik yang dikenal dengan sebutan “kompetensi pendidik”.<sup>16</sup> Berkenaan dengan kompetensi yang perlu dimiliki pendidik profesional, UUGD 14/ 2005 pasal 8 dan Permendiknas No.13 tahun 2007 tentang Standar Kinerja Kepala Madrasah menyatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki pendidik, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi pribadi (personal), dan kompetensi sosial (kemasyarakatan).

Rendahnya kinerja pendidik akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Pada kondisi semacam ini, kepala madrasah

---

<sup>14</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala madrasah*, (Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada, 2003), hlm. 72.

<sup>15</sup> Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), hlm. 169

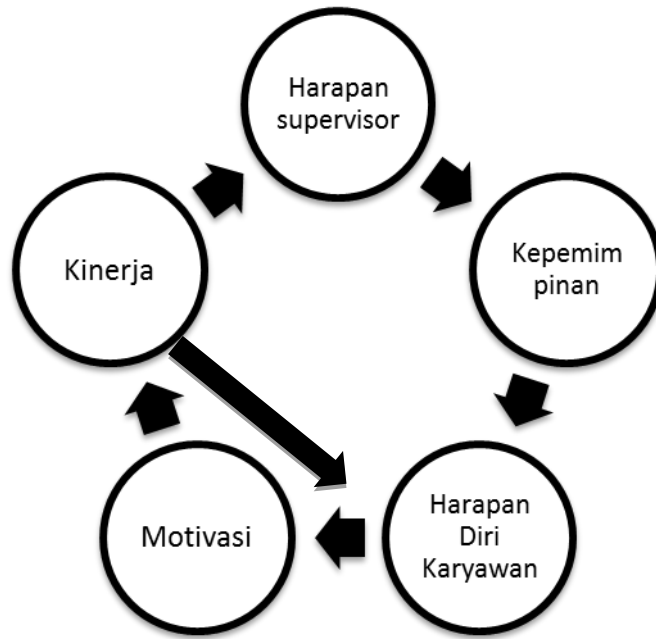
<sup>16</sup> Rahman, dkk, *Peran strategis kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan*, (Bandung: Alqaprint jatinangor, 2005), hlm. 72.

memegang peranan penting, karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi pendidik berkarya dengan penuh semangat. Dengan keterampilan manajerial yang dimiliki, kepala madrasah mampu membangun dan mempertahankan kinerja pendidik yang positif.

Hal ini juga disebutkan dalam ramalan pemenuhan-diri yang disebutkan oleh Eden dalam Mulyono, bahwa terdapat hubungan antara supervisor, yang mana dalam hal ini adalah kepala madrasah dengan harapan kinerja karyawan.<sup>17</sup> Supervisor yang memberi harapan tinggi menghasilkan kepemimpinan yang lebih baik, yang berikutnya mengarahkan para karyawan untuk mengembangkan harapan diri yang lebih tinggi. Harapan tersebut akan memotivasi para karyawan agar menjalankan usaha lebih baik termasuk dalam kinerja dan harapan supervisor. Kinerja yang berhasil juga meningkatkan harapan prestasi para karyawan. Model ini bisa digambarkan sebagai berikut :

---

<sup>17</sup> Mulyono, *Educational Leadership, Mewujudkan efektivitas kepemimpinan pendidikan*, (UIN Malang Press, 2009). hlm. 6.



**Gambar 1.2.** Model Ramalan Pemenuhan Diri

Kualitas kinerja pendidik salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih oleh peserta didik, melalui nilai ujian akhir. Nilai Ujian Akhir peserta didik kebanyakan masih dinilai belum maksimal dan belum optimal. Belum optimalnya nilai rata-rata ujian akhir peserta didik, salah satunya disebabkan karena kinerja pendidik yang belum optimal. Karena itulah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna memperoleh penjelasan kongkrit tentang seberapa besar sesungguhnya kontribusi kedua faktor diatas, yakni kemampuan manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja pendidik.

Sekilas menilik tentang profil dari MI Al-Huda Bonggah Ploso Nganjuk, merupakan suatu lembaga Madrasah Ibtidaiyyah yang bertempat di Jl. Letjend Suprpto Ic No. 15, dusun Bonggah desa Ploso kecamatan Nganjuk kabupaten Nganjuk, lembaga ini didirikan pada tahun 2005 dibawah

naungan Yayasan Hasyimiyah. Adapun Jumlah pendidik yang mengajar di lembaga ini ada 27 pendidik yang terbagi menjadi beberapa jenis, pendidik PNS sebanyak 3 orang, pendidik tetap yayasan (GTY) sebanyak 15 orang, pendidik tidak tetap (GTT) sebanyak 5 orang, kemudian tenaga tata usaha sebanyak 3 orang, dan penjaga sekolah 1 orang.

Kemudian untuk jumlah siswa MI Al-Huda Bonggah Ploso Nganjuk dari tahun ke tahun semakin meningkat, data yang telah diperoleh selama MI Al Huda berdiri sampai sekarang yaitu; pada tahun ajaran 2014/2015 tercatat sebanyak 371 siswa yang terbagi menjadi 16 rombel, tahun ajaran 2015/2016 tercatat sebanyak 444 siswa yang terbagi menjadi 17 rombel, tahun ajaran 2016/2017 tercatat sebanyak 531 siswa yang terbagi menjadi 18 rombel, lalu pada tahun ajaran 2017/2018 tercatat sebanyak 582 siswa yang terbagi menjadi 19 rombel. Sebagian prestasi-prestasi siswa MI Al Huda Bonggah Ploso Nganjuk, antara lain; juara 1 lomba pidato Bahasa Inggris dalam porseni ke 3 MI KKMI wilayah Nganjuk Barat, juara 1 Spelling ABC Competition di GOR Jayabaya Kediri, juara 1 paduan suara dalam porseni ke 4 MI kabupaten Nganjuk, Juara 3 dalam penyisihan KMNR, Juara 1 Matematika dalam festival anak berprestasi Indonesia ke 4, Juara 2 Story Telling Competition tingkat MI/SD Se-kabupaten Nganjuk, dan masih banyak lagi prestasi-prestasi MI Al-Huda yang tidak dapat di sebutkan seluruhnya. Ciri khas dari MI Al-Huda adalah mengedepankan ilmu keagamaan, kurikulum pondok pesantren dengan adanya program BMK, BTA tahfidz juz 30, bakti sosial, dan aktif dalam olimpiade-olimpiade.

Kemudian menilik Madrasah Ibtidaiyyah Al-Qamar Bagor Nganjuk, lembaga ini merupakan suatu lembaga pendidikan yang berdiri pada tahun 2005 berada di bawah naungan Yayasan Al-Qamar Bagor (YAB). Selain memiliki MI, juga memiliki dua lembaga lain, yaitu Taman Kanak-kanak Al-Qamar dan Playgroup Al-Qamar. TK Al-Qamar berdiri pada tahun 1999 sedangkan Playgroup berdiri pada tahun 2005. Lembaga ini bertempat di Jl. Kediri no. 1, Desa Petak, kecamatan Bagor, kabupaten Nganjuk. Pendidik di lembaga ini berjumlah 20 orang dengan peserta didik sebanyak 320 peserta didik yang terbagi menjadi 13 rombel. Sebagian prestasi-prestasi siswa MI Al-Qamar Bagor Nganjuk, antara lain; juara 2 lomba bela diri tingkat propinsi, juara 1 lomba catur tingkat kabupaten, juara 2 lomba catur tingkat propinsi, dan masih banyak lagi prestasi-prestasi MI Al-Qamar yang tidak dapat di sebutkan seluruhnya. Ciri khas dari MI Al-Qamar adalah mengedepankan ilmu keagamaan, kelas 3 harus sudah khatam Al-Qur'an, kegiatan-kegiatan yang berbau keagamaan sosial, diantaranya; pondok romadhon, hafalan surat pendek, kemah dakwah, dan bakti sosial.

Madrasah Ibtidaiyyah Al-Huda Bonggah, Ploso, Nganjuk serta Madrasah Ibtidaiyyah Al-Qamar Bagor Nganjuk merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai kredit besar dalam dunia pendidikan di daerahnya masing-masing serta mempunyai kredibilitas yang tinggi terhadap kualitas pendidikan. Kedua lembaga tersebut telah memberikan sumbangsih dalam memajukan pendidikan di kabupaten Nganjuk, walaupun termasuk kategori lembaga baru yang berdiri pada tahun 2005. Hal ini bisa dilihat dari prestas-prestasi yang telah ditorehkan dari

lembaga tersebut. Hal lain yang menjadi daya tarik peneliti adalah kedua lembaga ini secara kuantitas peserta didiknya dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan. Bahkan salah satu lembaga yang jumlah peserta didiknya nomor dua terbanyak di Kabupaten Nganjuk baik dari tingkat Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtida'iyah baik Negeri maupun Swasta. Indikator banyaknya siswa berarti mempunyai korelasi dengan kemampuan manajerial Kepala Madrasah dan keberhasilan kinerja Pendidik. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti Kepemimpinan Kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja Pendidik. Selain itu pula, kinerja riil dari para personil pendidikan baik kegiatan dalam maupun luar kelas dapat dikategorikan sebagai sikap profesional yang baik. Hal tersebut tidak lain karena adanya integritas dan solidaritas dari setiap personil yang telah diwujudkan dari kepemimpinan kepala madrasah yang piawai dan mumpuni. Bentuk kepemimpinan ini dicontohkan dengan baik serta dilaksanakan dengan profesional oleh kepala madrasah di kedua lembaga pendidikan tersebut.

Dengan menilik dari nilai tersebut, kedua lembaga ini dapat disimpulkan sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai manajemen tinggi dan baik. Alasan peneliti untuk melakukan riset ini disebabkan oleh keadaan dari setiap madrasah yang peneliti teliti mempunyai ciri khas tersendiri di setiap masing-masing lembaga sehingga menarik untuk di teliti.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasar konteks penelitian di atas, maka beberapa fokus penelitian dirumuskan adalah:

1. Bagaimana perilaku kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk?
2. Bagaimana dampak atau hasil kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mencapai tujuan tersebut, dirumuskan tujuan khusus penelitian ini adalah mengungkap:

1. Perilaku kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk.
2. Dampak atau hasil kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik dalam pengembangan pengetahuan yang sedang dikaji maupun bermanfaat bagi penyelenggaraan pendidikan. Adapun manfaat yang diharapkan secara rinci adalah sebagai berikut :

## **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bersifat litera tentang bentuk telaah kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dalam meningkatkan kinerja pendidik, terutama dalam ilmu pengetahuan dan kepada praktisi pendidikan.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi kepala madrasah**

Diharapkan dari penelitian ini akan membantu kepala madrasah untuk lebih mengembangkan kemampuannya dalam memimpin sebuah lembaga.

### **b. Bagi pendidik**

Diharapkan dari penelitian ini akan membantu pendidik untuk lebih mengembangkan pembelajaran dan meningkatkan kreatifitas dan inovasi dalam kegiatan belajar mengajar yang sesuai.

### **c. Bagi Masyarakat**

Dapat memberikan kontribusi informasi ilmiah dan hubungan kepada madrasah secara baik.

## **E. Orisinilitas Penelitian**

Penelitian yang mengkaji tentang kepemimpinan kepala madrasah telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Misalnya Azizil Alim yang mempunyai tujuan untuk mencari deskripsi tentang urgensi dari sebuah kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu pendidikan pada lembaga MIN 2 Malang dengan menganalisa strategi kepala madrasah serta deskripsi

tipe atau karakter kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.<sup>18</sup> Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif- kualitatif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan oleh kepala MIN 2 Malang mengacu pada teori mutu pendidikan yang mencakup input, proses, dan output yang sudah ada. Kepemimpinan kepala MIN 2 Malang menunjukkan bahwa karakter atau tipe kepemimpinan lebih mengarah pada sebuah kepemimpinan yang demokratis. Persamaan antara riset yang dilakukan oleh azizil alim dengan peneliti yaitu adanya analisa deskripsi dari gaya kepemimpinan kepala madrasah serta outcome dari gaya tersebut. Sedangkan perbedaan antara azizil alim dan peneliti adalah fokus peneliti pada perencanaan dan jenis gaya yang dilakukan oleh kepala madrasah.

Khatmi Emha meneliti tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan yang diterapkan di MA 1 Annuqayah dan MA Attarbiyah Guluk-guluk Sumenep Madura.<sup>19</sup> Jenis penelitian yang diterapkan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pemahaman kepala Madrasah Aliyah 1 Annuqayah dan Madrasah Aliyah Attarbiyah tentang profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan adalah komitmen pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas

---

<sup>18</sup> Azizil Alim, *Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 2 Malang*, (Thesis, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015).

<sup>19</sup> Khatmi Emha, *Strategi Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan MA 1 An-Nuqayyah dan MA At-Tarbiyah Kecamatan Guluk-guluk Kab. Sumenep Madura*, (Thesis, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016).

sesuai kemampuan dan selalu meningkatkan kualifikasi serta kompetensi sehubungan visi misi madrasah dan tujuan pendidikan nasional. Upaya yang dilakukan kepala MA 1 Annuqayah dan MA Attarbiyah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan adalah optimalisasi pada tugas dan fungsinya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Serta strategi kepemimpinan kepala MA 1 Annuqayah dan MA Attarbiyah berorientasi manusia melalui sikap demokratis dan kharismatik. Persamaan antara riset yang dilakukan oleh khatmi emha dengan peneliti yaitu hubungan antara kepala madrasah dan profesionalisme pendidik yang dijadikan sebagai fokus penelitian. Sedangkan perbedaan antara riset yang dilakukan oleh khatmi emha dan peneliti adalah peneliti lebih fokus pada gaya kepemimpinan serta outcome dari kepemimpinan kepala madrasah, namun khatmi emha berfokus pada tugas serta fungsi (peranan) kepala madrasah sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

Nunu Nuchiyah meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Mengajar Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Siswa kelas VI semester 1 di SD Negeri Kecamatan Pabuaran Kabupaten Serang yaitu didukung dan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal maupun faktor internal siswa.<sup>20</sup> Kedua faktor tersebut salah satunya adalah faktor Kepala Madrasah dan kinerja mengajar pendidik, dari kedua faktor tersebut sangat menentukan terhadap peningkatan prestasi belajar siswa kelas VI di Sekolah

---

<sup>20</sup> Nunu Nuchiyah, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Mengajar Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Siswa kelas VI semester 1 di SD Negeri Kecamatan Pabuaran Kabupaten Serang*, (Jurnal UPI, edu, 2007).

Dasar. Kepemimpinan Kepala madrasah dan kinerja pendidik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian prestasi belajar siswa kelas VI Sekolah Dasar. Penelitian ini dipusatkan pada tingkat pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja mengajar pendidik terhadap prestasi belajar siswa kelas VI semester 1 Sekolah Dasar Negeri tahun 2004-2005 di Kecamatan Pabuaran Kabupaten Serang. Penelitian ini menggunakan metode diskriptif dan pendekatan kuantitatif, data terkumpul melalui angket diolah melibatkan perhitungan statistik secara manual. Setelah diolah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini seluruhnya diterima dan didukung oleh data empirik sehingga dapat ditafsirkan bahwa: 1.) Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang signifikan yaitu 46 % terhadap prestasi belajar siswa kelas VI semester 1 Sekolah Dasar; 2.) Kinerja mengajar pendidik memiliki pengaruh yang signifikan yaitu 53 % terhadap prestasi belajar siswa; 3.) Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja mengajar pendidik bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat yaitu 67 % terhadap prestasi belajar siswa kelas VI tahun ajaran 2004-2005. Persamaan antara riset yang dilakukan oleh Nunu Nuchiyah dengan peneliti yaitu terkait tentang kepemimpinan kepala madrasah yang mempengaruhi kinerja pendidik. Sedangkan perbedaan antara riset yang dilakukan oleh Nunu Nuchiyah dan peneliti adalah outcome yang diteliti oleh peneliti adalah kinerja profesionalisme pendidik, namun Nunu Nuchiyah fokus terhadap pencapaian prestasi belajar peserta didik.

Taufik Ismail yang melakukan penelitian tentang Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pendidik Sekolah Dasar (SD)

Negeri se- Kecamatan Ngamprah Kab. Bandung Barat.<sup>21</sup> Fokus masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kondisi deskripsi kinerja mengajar pendidik, kompensasi pendidik, motivasi kerja pendidik dan kepemimpinan kepala madrasah, serta seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah secara langsung terhadap kinerja mengajar pendidik dan secara tidak langsung terhadap kinerja mengajar pendidik melalui kompensasi pendidik dan motivasi kerja pendidik di SD Negeri se- Kecamatan Ngamprah. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan angket sebagai alat pengumpulan data. Sampel penelitian yaitu dengan jumlah 221 Pendidik Sekolah Dasar (SD). Hasil penelitian mendeskripsikan bahwa kinerja mengajar pendidik, kompensasi pendidik, motivasi kerja pendidik, dan kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori Tinggi. Kepemimpinan Kepala Madrasah memberikan pengaruh langsung terhadap Kinerja Mengajar Pendidik sebesar 11,4 % dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Pendidik sebesar 57,9 %. Pengaruh tidak langsung melalui kompensasi pendidik sebesar 34,3 % dan melalui motivasi kerja pendidik sebesar 23,6 %. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan antara riset yang dilakukan oleh Taufik Ismail dengan peneliti yaitu terkait tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pendidik. Sedangkan perbedaan antara riset yang dilakukan oleh Taufik Ismail dan peneliti adalah Taufik Ismail meneliti tentang pengaruh langsung kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja

---

<sup>21</sup> Taufik Ismail, *Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pendidik Sekolah Dasar (SD) Negeri Se- Kecamatan Ngamprah Kab. Bandung Barat*, (Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.XXIV, No.1, April 2017).

mengajar pendidik secara tidak langsung, namun peneliti melakukan riset terhadap profesionalisme serta outcome kegiatan belajar mengajar di kelas secara langsung.

James Mc Leskey meneliti tentang kepemimpinan utama untuk Madrasah Inklusif yang efektif bahwa penelitian dalam pendidikan umum telah menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki dampak besar pada efektivitas madrasah dan prestasi siswa yang terkait.<sup>22</sup> Ini bukan dampak langsung, melainkan berkaitan dengan bagaimana kepala madrasah secara tidak langsung mempengaruhi pembelajaran siswa dengan meningkatkan lingkungan belajar madrasah dan praktik pendidik. Lebih khusus lagi, dimensi praktik utama yang paling berpengaruh dalam meningkatkan madrasah dan pencapaian siswa berhubungan dengan membangun visi bersama, memfasilitasi lingkungan belajar yang berkualitas tinggi bagi siswa, membangun kapasitas profesional pendidik, menciptakan organisasi yang mendukung untuk belajar, dan menghubungkan dengan mitra eksternal. Hanya dalam beberapa tahun terakhir penelitian mulai muncul terkait dengan peran kepala madrasah dalam mendukung peningkatan prestasi bagi siswa penyandang cacat di madrasah yang efektif dan inklusif. Dalam hal ini, peneliti meninjau penelitian yang berkaitan dengan apa yang dapat dilakukan kepala madrasah untuk memfasilitasi pengembangan madrasah inklusif yang juga efektif dalam meningkatkan prestasi bagi siswa penyandang cacat dan siswa lain yang berjuang untuk belajar. Kemudian memberikan studi kasus

---

<sup>22</sup> James McLeskey, *Principal Leadership for Effective Inclusive Schools*, (Roles of Professionals Involved (Advances in Special Education, Volume 32) Emerald Group Publishing Limited, pp.55 - 74, 2016.

singkat yang menggambarkan bagaimana kepala madrasah di madrasah inklusif yang efektif menerapkan beberapa praktik ini, termasuk kolaborasi staf, pemantauan kemajuan, dan pengembangan profesional untuk meningkatkan praktik pendidik dan hasil siswa. Persamaan antara riset yang dilakukan oleh James Mc Leskey dengan peneliti yaitu terkait tentang kepemimpinan kepala madrasah yang mempengaruhi kinerja pendidik. Sedangkan perbedaan antara riset yang dilakukan oleh James Mc Leskey dan peneliti adalah outcome yang diteliti oleh peneliti adalah kinerja profesionalisme pendidik, namun James Mc Leskey fokus terhadap pencapaian prestasi belajar peserta didik.

Ibrahim Duyar melakukan penelitian tentang Analisis multitingkat sikap kerja pendidik: Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kolaborasi pendidik yang mana tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki apakah praktik kepemimpinan instruksional dan administrasi kepala madrasah dan kolaborasi profesional pendidik memprediksi self-efficacy pendidik dan kepuasan kerja di madrasah menengah Turki.<sup>23</sup> Metodologi atau pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menerapkan desain komparatif kausal dan metodologi multilevel, penelitian saat ini menggunakan data OECD Teaching and Learning International Survey (TALIS) untuk menguji hubungan antar variabel penelitian. Data multilevel meliputi 178 madrasah / kepala madrasah dan 2.967 pendidik. Metode Two-level Hierarchical Linear Modeling (HLM) digunakan untuk menyelidiki

---

<sup>23</sup> Ibrahim Duyar, "Multilevel analysis of teacher work attitudes: The influence of principal leadership and teacher collaboration", *International Journal of Educational Management*, Vol. 27 Issue: 7, pp.700-719, 2013.

apakah kepemimpinan kepala madrasah dan kolaborasi pendidik memprediksi self- efficacy pendidik dan kepuasan kerja pendidik, bersih dari beberapa variabel kontrol tingkat pendidik dan madrasah yang penting. Kemudian temuannya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa aspek yang dipilih dari kepemimpinan utama dan praktik kolaboratif pendidik secara signifikan memprediksi self- efficacy pendidik dan kepuasan kerja di dalam dan di seluruh madrasah. Di antara semua variabel independen dan kontrol, kolaborasi pendidik tampaknya menjadi prediktor terkuat dari self-efficiency pendidik dan kepuasan kerja. Persamaan antara riset yang dilakukan oleh Ibrahim Duyar dengan peneliti yaitu terkait tentang hubungan kepala madrasah yang berkolaborasi dengan pendidik. Sedangkan perbedaan antara riset yang dilakukan oleh Ibrahim Duyar dan peneliti adalah tujuan dari hubungan tersebut. Peneliti bertujuan untuk mencari gaya kepemimpinan hingga outcome yang terjadi akibat kepemimpinan kepala madrasah, namun Ibrahim Duyar meneliti tentang variabel serta prediksi kepuasan kerja pendidik dalam kegiatan di madrasah.

Adel Tajasom meneliti tentang Gaya kepemimpinan kepala madrasah dan iklim madrasah: perspektif pendidik dari Malaysia yang mana memiliki tujuan untuk menyelidiki hubungan antara persepsi pendidik madrasah menengah terhadap gaya kepemimpinan kepala madrasah (khususnya gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional) dan iklim madrasah.<sup>24</sup> Dengan metodologi atau pendekatan The Multifactor Leadership

---

<sup>24</sup> Adel Tajasom, "*Principals' leadership style and school climate: teachers' perspectives from Malaysia*", *International Journal of Leadership in Public Services*, Vol. 7 Issue: 4, pp.314-333, 2011.

Questionnaire yang mana digunakan untuk menilai gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional kepala madrasah. Data iklim diperoleh menggunakan Kuesioner Lingkungan Tingkat Madrasah. Kerangka teoritis dari penelitian ini berasal dari Teori Gaya Kepemimpinan. Para peneliti mensurvei 141 pendidik dari 17 madrasah menengah perkotaan di Malaysia bagian utara. Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki efek pada empat aspek iklim madrasah (afiliasi, inovasi, minat profesional, dan kecukupan sumber daya). Sedangkan kepemimpinan transaksional hanya mempengaruhi pengambilan keputusan partisipatif saja. Kemudian yang tidak kalah pentingnya yaitu Pemimpin pendidikan harus menyadari dampak dari perilaku kepemimpinan kepala madrasah pada pendidik dan siswa dalam perjalanan mereka menuju peningkatan dan menciptakan iklim madrasah yang kondusif bagi siswa untuk mencapai pada tingkat yang diharapkan. Persamaan antara riset yang dilakukan oleh Adel Tajasom dengan peneliti yaitu terkait tentang gaya kepemimpinan dari kepala madrasah. Sedangkan perbedaan antara riset yang dilakukan oleh Adel Tajasom dan peneliti adalah fokus peneliti untuk mencari jenis gaya yang dilakukan oleh kepala madrasah di lembaga mereka, sedangkan Adel Tajasom meneliti tentang gaya kepala madrasah secara deskriptif ke gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional.

Berikut secara detail peneliti sajikan perbedaan serta perbedaan riset yang dilakukan oleh peneliti di dalam sebuah tabel.

**Tabel 1.1** Orisinalitas Penelitian

<b>No</b>	<b>Riset</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Orisinalitas</b>
1	Azizil Alim	Adanya analisa deskripsi dari gaya kepemimpinan kepala madrasah serta outcome dari gaya tersebut	Perencanaan dan jenis gaya yang dilakukan oleh kepala madrasah fokus terhadap bagaimana meningkatkan mutu pendidikan	Perencanaan dan jenis gaya yang dilakukan oleh kepala madrasah fokus terhadap bagaimana meningkatkan kinerja pendidik
2	Khatmi Emha	Hubungan antara kepala madrasah dan profesionalisme pendidik yang dijadikan sebagai fokus penelitian	Fokus pada tugas serta fungsi (peranan) kepala madrasah sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.	Fokus pada gaya kepemimpinan serta outcome dari kepemimpinan kepala madrasah
3	Nunu Nuchiyah	Terkait tentang kepemimpinan kepala madrasah yang mempengaruhi kinerja pendidik	Outcome yang diteliti adalah fokus terhadap pencapaian prestasi belajar peserta didik.	Outcome yang diteliti oleh peneliti adalah kinerja profesionalisme pendidik
4	Taufik Ismail	Terkait tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pendidik	Meneliti tentang pengaruh langsung kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja mengajar pendidik secara tidak langsung	Melakukan riset terhadap profesionalisme serta outcome kegiatan belajar mengajar di kelas secara langsung
5	James Mc Leskey	Terkait tentang kepemimpinan kepala madrasah yang mempengaruhi kinerja pendidik	Outcome yang diteliti adalah fokus terhadap pencapaian prestasi belajar peserta didik	Outcome yang diteliti oleh peneliti adalah kinerja profesionalisme pendidik
6	Ibrahim Duyar	Terkait tentang hubungan kepala madrasah yang berkolaborasi dengan pendidik	Meneliti tentang variabel serta prediksi kepuasan kerja pendidik dalam kegiatan di madrasah	Peneliti bertujuan untuk mencari gaya kepemimpinan hingga outcome yang terjadi akibat kepemimpinan kepala

				madrasah
7	Adel Tjasom	Terkait tentang gaya kepemimpinan dari kepala madrasah	Meneliti tentang gaya kepala madrasah secara deskriptif ke gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional	Fokus peneliti untuk mencari jenis gaya yang dilakukan oleh kepala madrasah di lembaga mereka

## **F. Definisi Istilah**

Untuk memberikan persepsi yang sama antara pembaca dan peneliti, maka ada beberapa istilah yang ada dalam judul dan fokus penelitian perlu didefinisikan. Istilah-istilah yang dimaksud adalah:

- 1) Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, dan bila perlu memaksa orang lain agar orang itu mau berhubungan dan berbuat sesuatu untuk membentuk proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara pendidik yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.
- 3) Kinerja pendidik dapat diartikan sebagai sebagai tampilan prestasi kerja pendidik yang ditunjukkan atau hasil yang dicapai oleh pendidik atas pelaksanaan tugas profesional dan fungsionalnya dalam pembelajaran yang telah ditentukan pada kurun waktu tertentu.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Perspektif Teoritik

Istilah kepemimpinan dalam organisasi merupakan terjemah bahasa inggris dari kata “*Leadership*”. *Leadership* berasal dari kata *leader* yang artinya adalah memimpin. Dalam hal ini merupakan sebuah makna dimana seorang mengemban tugas untuk menjadi seorang yang berada diatas karena kecakapannya dan mempunyai komando agar dapat mengemban tugas dan tanggung jawab agar bisa mempengaruhi orang yang dipimpinya.

Pemimpin adalah seorang yang dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk mengerahkan usaha bersama guna mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan.<sup>23</sup> Selain itu Kepemimpinan juga diartikan dengan cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai sebuah tujuan.<sup>24</sup>

Jadi yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah suatu kegiatan guna menggerakkan, mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku seseorang atau kelompok dalam situasi yang tertentu secara efisien dan efektif demi mendapatkan tujuan bersama.

---

<sup>23</sup> Thoha, Miftah. 1983. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers. hlm. 21

<sup>24</sup> *Ibid.* hlm. 22

Di dunia pendidikan, terutama pada lembaga pendidikan seperti madrasah, kepemimpinan dipegang secara substantif oleh kepala madrasah. Kepala madrasah sendiri mempunyai tugas untuk menjadi manager, evaluator, dan konseptor demi lembaga pendidikan yang sedang dipimpin olehnya. Lebih daripada itu, kepala madrasah mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang kondusif baik bagi personil pendidikan maupun sarana yang ada. Sebab itulah tugas dari kepala madrasah mencakup segala hal yang ada di lingkungan madrasah.

### **1. Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Wahjosumidjo mendefinisikan kepala madrasah sebagai seorang tenaga fungsional pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara pendidik yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>25</sup>

Dalam penelitiannya yang berjudul Identifikasi Faktor-Faktor Kemampuan Manajerial yang Diperlukan Dalam Implementasi School Based Management (SBM) dan Implikasinya Terhadap Program Pembinaan Kepala Madrasah, Akdon menyatakan bahwa dalam memimpin sebuah madrasah seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan manajerial yaitu seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai manajer madrasah untuk mendayagunakan segala sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan madrasah secara

---

<sup>25</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala madrasah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 83.

efektif dan efisien.<sup>26</sup> Paul Hersey dkk menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas manajerial paling tidak diperlukan tiga macam bidang keterampilan, yaitu: technical, human dan conceptual. Ketiga keterampilan manajerial tersebut berbeda-beda sesuai dengan tingkat kedudukan manajer dalam organisasi.<sup>27</sup>

Stephen P. Robbins mengemukakan bahwa keterampilan konseptual merupakan “kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang rumit”. Hal ini diperjelas oleh Wahjosumidjo bahwa keterampilan konseptual kepala madrasah meliputi: (1) Kemampuan analisis; (2) Kemampuan berfikir rasional; (3) Ahli atau cakap dalam berbagai macam konsepsi; (4) Mampu menganalisis berbagai kejadian, serta mampu memahami berbagai kecenderungan; (5) Mampu mengantisipasi perintah; dan (6) Mampu menganalisis macam-macam kesempatan dan problem-problem sosial.<sup>28</sup>

Keterampilan Teknik (*Technical Skills*) menurut Stephen P. Robbins meliputi kemampuan dalam menerapkan pengetahuan atau keahlian spesialisasi. Menurut Wahjosumidjo bahwa keterampilan teknis kepala madrasah meliputi: (1) Menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus; dan (2) Kemampuan untuk memanfaatkan serta

---

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm. 107.

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm. 99.

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm. 101.

mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus.<sup>29</sup>

Keterampilan Manusiawi (*Human Skills*) adalah kemampuan bekerja sama, memahami, dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun dalam kelompok”.<sup>30</sup> Wahjosumidjo menjelaskan bahwa keterampilan manusiawi kepala madrasah meliputi: (1) Kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerja sama; (2) Kemampuan untuk memahami isi hati, sikap dan motif orang lain, mengapa mereka berkata dan berperilaku; (3) Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif; (4) Kemampuan menciptakan kerja sama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis; dan (5) Mampu berperilaku yang dapat diterima. Upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah perlu didukung kemampuan manajerial Kepala Madrasah. Kepala Madrasah hendaknya berupaya untuk mendayagunakan sumber- sumber baik personal maupun material secara efektif dan efisien guna menunjang tercapainya tujuan pendidikan di madrasah secara optimal.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2*, (Prinhalindo Jakarta, 1998), hlm. 5.

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm. 6.

<sup>31</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala madrasah*, (Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada, 2003), hlm. 101



**Bagan 2.1** Gaya kepemimpinan yang diteliti di Ohio

Selain itu, keprofesionalan seorang kepala madrasah dapat dinilai dengan melihat hasil dari 8 komponen penilaian yang tertuang dalam standar nilai akreditasi pada setiap jenjang pendidikan. 8 komponen tersebut meliputi; 1) standar isi, 2) standar proses, 3) standar kompetensi kelulusan, 4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, 5) standar sarana dan prasarana, 6) standar pengelolaan, 7) standar pembiayaan, dan 8) standar penilaian.

Selain itu juga, terdapat sebuah penilaian publik bahwa seorang pemimpin wajib memiliki sebuah karakter atau yang sering disebut dengan gaya kepemimpinan untuk menunjukkan arti dari kepemimpinan mereka. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan seseorang dalam proses mempengaruhi orang lain atau

kelompok. Guna gaya kepemimpinan ini adalah agar setiap orang yang mengikuti seorang pemimpin dapat merasa nyaman dan tenang ketika bersama pemimpin tersebut.

Pada saat ini seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain sehingga perilaku tersebut juga mempengaruhi aktifitas kepemimpinan. Dalam hal ini, pemimpin wajib mengembangkan dirinya agar bisa membangun perasaan dan pemikiran yang sama dengan orang yang sedang dipimpinya. Dengan begini akan ada sebuah *feedback* positif yang akan diberikan orang lain kepada pemimpin tersebut. Tingkat produktifitas yang tinggi dapat di capai dengan mewujudkan gaya kepemimpinan yang pantas dan sesuai.

Dalam hal ini, usaha menyelaraskan persepsi diantara pemimpin dan yang dipimpin akan mempengaruhi perilaku dan produktifitas. Beberapa gaya kepemimpinan sebagai berikut;

a. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan dimana pengambilan keputusan berpusat pada seorang pemimpin. orang lain hanya berhak menjalankan tugas-tugas yang diatur pemimpin. Seorang pemimpin yang tergolong sebagai otoriter memiliki ciri-ciri :<sup>32</sup>

- 1) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
- 2) Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
- 3) Kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan
- 4) Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan

---

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm. 203

- 5) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat
- 6) Prakarsa harus selalu datang dari pimpinan
- 7) Tiada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat
- 8) Tugas-tugas bagi bawahan diberikan secara instruktif
- 9) Lebih banyak kritik daripada pujian
- 10) Pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat
- 11) Cenderung adanya paksaan, ancaman dan hukuman
- 12) Kasar dalam bertindak
- 13) Kaku dalam bersikap
- 14) Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan

Kelebihan dari kepemimpinan ini adalah cepat dan tegas dalam membuat keputusan, dan bertindak sehingga produktivitas cepat meningkat. Sedangkan kekurangannya yaitu suasana kaku, tegang, mencekam, menakutkan, ketidakpuasan, merusak moral, meniadakan inisiatif, menimbulkan permusuhan, agresivitas, keluhan, absen, pindah dan tidak puas

b. Gaya kepemimpinan *laissez faire*

Pada gaya kepemimpinan ini, seorang pemimpin praktis tidak memimpin. Pemimpin membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat sesuai dengan keinginan mereka sendiri. Pemimpin tidak

berpartisipasi dalam kegiatan dan produktifitas di kelompoknya. Seluruh pekerjaan ditanggung oleh selain pemimpin.

Ringkasnya pemimpin *laissez faire* bukanlah seorang pemimpin dalam artian sebenarnya. Dia hanya bertindak sebagai “nama tanpa tindakan”. Sebab itu kepemimpinan ini sangat tidak efisien bila diterapkan dalam dunia pendidikan.

c. Gaya kepemimpinan karismatik

Gaya kepemimpinan ini adalah kepemimpinan berdasarkan pada kepercayaan. Karisma sendiri berarti kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya.<sup>33</sup> Pemimpin kharismatik menampilkan ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Memiliki visi yang amat kuat atau kesadaran tujuan yang jelas
- 2) Mengkomunikasikan visi itu secara efektif
- 3) Mendemonstrasikan konsistensi dan focus
- 4) Mengetahui kekuatan sendiri dan memanfaatkannya

Gaya kepemimpinan kharismatik dapat terlihat mirip dengan kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin menyuntikkan antusiasme tinggi pada tim, dan sangat enerjik dalam mendorong untuk maju. Namun demikian, pemimpin karismatis cenderung lebih percaya pada dirinya sendiri daripada timnya. Ini bisa menciptakan resiko sebuah proyek atau bahkan organisasi akan kolaps bila pemimpinnya

---

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm. 101

pergi. Selain itu kepemimpinan karismatis membawa tanggung-jawab yang besar, dan membutuhkan komitmen jangka panjang dari pemimpin. Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi. Pengikutnya tidak mempersoalkan nilai, sikap, dan perilaku serta gaya yang digunakan pemimpin.

Menurut Robert House dalam Wahjosumidjo mengatakan kepemimpinan karismatik mempunyai ciri-ciri <sup>34</sup>

- 1) Rasa keyakinan yang sangat tinggi
  - 2) Dominasi
  - 3) Keyakinan yang kuat akan pendapatnya.
- d. Gaya kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) istilah transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sumber daya dimaksud bias berupa SDM, Fasilitas, dana, dan faktor eksternal organisasi. Di lembaga sekolah SDM yang

---

<sup>34</sup> *Ibid*, hlm. 205

dimaksud dapat berupa pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, pendidik, kepala sekolah, dan siswa.

Konsepsi kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James McGregor Burns. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, Bernard Bass mengatakan sebagai berikut: *“Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared”*.<sup>35</sup> Selanjutnya, secara operasional Bernard Bass<sup>36</sup> memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: *“Leadership and performance beyond expectations”*. Sedangkan Tracy and Hinkin memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: *“The process of influencing major changes in the attitudes and assumptions of organization members and building commitment for the organization’s mission or objectives”*.<sup>37</sup>

Dari beberapa pengertian tersebut kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat

---

<sup>35</sup> Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 123

<sup>36</sup> *Ibid*, hlm. 200

<sup>37</sup> *Ibid*, hlm. 94

dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi.

Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin yang transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Sedangkan menurut Yukl kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari tingginya komitmen, motivasi dan kepercayaan bawahan sehingga melihat tujuan organisasi yang ingin dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

Kepemimpinan transformasional secara khusus berhubungan dengan gagasan perbaikan. kepemimpinan transformasional akan tampak apabila seorang pemimpin itu mempunyai kemampuan untuk:

- 1) Menstimulasi semangat para kolega dan pengikutnya untuk melihat pekerjaan mereka dari beberapa perspektif baru
- 2) Menurunkan visi dan misi kepada tim dan organisasinya
- 3) Mengembangkan kolega dan pengikutnya pada tingkat kemampuan dan potensial yang lebih tinggi
- 4) Memotivasi kolega dan pengikutnya untuk melihat pada kepentingannya masing-masing, sehingga dapat bermanfaat bagi kepentingan organisasinya.

Hasil penelitian Devanna dan Tichy dapat dilihat dari cara pemimpin mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan, mendorong keberanian dan pengambilan resiko, percaya pada orang-orang, sebagai pembelajar seumur hidup, memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian, juga seorang pemimpin yang visioner.

## **2. Dampak atau Hasil Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Bentuk riil dari perilaku dan tindakan yang telah dilakukan oleh kepala madrasah akan berhubungan dengan segala hal yang berkaitan dengan madrasah itu sendiri, baik secara personil, sistem, maupun sarana pendidikan. Bentuk riil tersebut merupakan dampak atau hasil dari tanggung jawab yang telah dipegang oleh kepala madrasah dan menjadi tolak ukur akan keberhasilan kepala madrasah. Dengan begitu, keberhasilan dari jerih payah kepala madrasah terwujud secara konkrit oleh tindakan serta persektif orang lain terhadap segala hal yang dikelolanya.

Salah satu dampak yang dapat dilihat nyata adalah kinerja pendidik yang signifikan ketika kepala madrasah melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* (Inggris). Hasibuan yang menyebut kinerja sebagai prestasi kerja mengungkapkan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang disandarkan atas kecakapan, pengalaman dan

kesungguhan serta waktu”.<sup>38</sup> Mangkunegara berpendapat “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.<sup>39</sup>

Kinerja pendidik dapat diartikan sebagai sebagai tampilan prestasi kerja pendidik yang ditunjukkan atau hasil yang dicapai oleh pendidik atas pelaksanaan tugas profesional dan fungsionalnya dalam pembelajaran yang telah ditentukan pada kurun waktu tertentu. Rahman dkk menyatakan bahwa, “Kinerja pendidik dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang pendidik yang dikenal dengan sebutan “kompetensi pendidik”.<sup>40</sup> Berkenaan dengan kompetensi yang perlu dimiliki pendidik profesional, UUGD 14/ 2005 pasal 8 dan Permen Diknas No.13 tahun 2007 tentang Standar Kinerja Kepala Madrasah mengatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki pendidik, yaitu kompetensi profesional, pedagogik, pribadi (personal), dan kompetensi sosial (kemasyarakatan).

#### a. Kompetensi Profesional

Dalam penelitian profesionalisme kinerja pendidik dapat dilihat dari bagaimana pendidik tersebut melaksanakan tugas pokok dan inti yang diberikan. Tugas tersebut dapat meliputi dari bagaimana pendidik tersebut merencanakan, Pengorganisasian,

---

<sup>38</sup> *Ibid*, hlm. 94

<sup>39</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2002), hlm.67

<sup>40</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala madrasah*, (Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada, 2003), hlm. 72

kepemimpinan, dan pengawasan tugas tersebut yang dalam bahasa manajemen sering disebut dengan fungsi manajemen *Planning, Organizing, Leading, Controlling*.

#### 1) Perencanaan (*Planning*)

Untuk membuat perencanaan pembelajaran yang baik dan dapat menyelenggarakan proses pembelajaran yang ideal, setiap pendidik harus mengetahui unsur-unsur perencanaan pembelajaran yang baik. Menurut permendiknas nomor 41 tahun 2007 tentang standar proses untuk pendidikan dasar dan menengah. Dalam peraturan ini disebutkan bahwa dalam perencanaan seorang pendidik wajib memenuhi silabus, RPP, standar kompetensi dan isi, materi ajar, alokasi waktu dan lain sebagainya.

#### 2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pembahasan tentang pengorganisasian pembelajaran yang dipegang oleh pendidik tidak hanya meliputi pada peserta didik saja, namun bagaimana menindak lanjuti kelas, kegiatan pembelajaran, serta dalam syarat pembukuan dan administrasi layaknya RPP.

#### 3) Memimpin (*Leading*)

Seorang pendidik diharuskan mempunyai kemampuan dalam mengantisipasi dan mengatasi segala permasalahan yang terjadi baik dalam kegiatan pembelajaran maupun kegiatan kelas. Situasi yang kondisional dan komunikatif merupakan

salah satu goal yang diperlukan dalam meningkatkan kepemimpinan pendidik.

#### 4) Pengawasan (*Controlling*)

Dalam menjalankan sebuah instansi pendidikan formal perlu dilakukan proses konstruksi dan manajerial sistem yang baik. Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan aktifitas dari manajemen pendidikan. Aktivitas di dalam manajemen itu sendiri, meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Dalam manajemen pendidikan, terdapat banyak aspek yang substantif seperti kurikulum, peserta didik, sumber daya manusia, sarana prasarana, keuangan dan hubungan masyarakat. Sangatlah tidak mudah dalam melakukannya secara keseluruhan, terlebih ketika proses manajemen telah berjalan. Maka dari itu sangatlah penting proses pengawasan (*controlling*) dilakukan agar sinergisitas seluruh aspek berjalan.

#### b. Kompetensi Pedagogik

Dalam kinerja pendidik yang tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan adalah kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, meliputi; 1) Memahami karakteristik perkembangan

peserta didik, seperti memahami tingkat kognisi peserta didik sesuai dengan usianya, 2) Memahami prinsip-prinsip perkembangan kepribadian peserta didik, seperti mengenali tipe-tipe kepribadian peserta didik, mengenali tahapan-tahapan perkembangan kepribadian peserta didik, dan lainnya, 3) Mampu mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik, seperti mengukur potensi awal peserta didik, mengenali perbedaan potensi yang dimiliki peserta didik dan lain sebagainya.

Manajemen Pembelajaran	Memahami karakteristik perkembangan peserta didik
	Memahami prinsip perkembangan kepribadian
	Mampu mengidentifikasi bekal ajar awal

**Bagan 2.2** Manajemen pembelajaran dalam kelas peserta didik

c. Kompetensi Pribadi

Dalam pengolahan sikap pendidik dibutuhkan SDM yang berkualitas. Robert Reich mengungkapkan bahwa kualitas pribadi seseorang dapat dinilai dari ciri-ciri; 1) Added values (memiliki nilai tambah, keahlian, profesionalisme), 2) Abstraction System Thinking (mampu berpikir rasional, mengabstraksikan suatu persoalan secara sistematis melalui pendekatan ilmiah objektif), 3) Experimentation and Test (mampu berpikir dibalik data-data dengan melihat dari

berbagai sudut), 4) Collaboration (mampu bekerja sama, bersinergi). Gambaran tentang karakteristik pribadi tersebut harus tampak pada profil dan penampilan SDM yang ada pada abad 21.<sup>41</sup>

#### d. Kompetensi Sosial

Hasan Langgulong dalam chusnul chotimah menyebutkan bahwa potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai kholifah di bumi.<sup>42</sup> Berdasarkan ungkapan tersebut dapat disimpulkan bahwa kedudukan manusia untuk menjaga sikap sosial dalam pengelolaan SDM yang berkualitas merupakan salah satu bentuk dari sikap yang harus dimiliki oleh setiap pendidik. Kualitas SDM tersebut bisa berupa penguasaan terhadap ilmu pasti maupun ilmu sosial. Sebab itulah keterikatan seorang pendidik untuk mengejar kinerja atau prestasi juga dipengaruhi oleh performa mereka dalam bersosial.

## **B. Kajian Teoritik Dalam Perspektif Islam**

### **1. Perspektif Islam tentang Kepemimpinan**

Hakikat diutusnya para Rasul kepada manusia sebenarnya hanya untuk memimpin umat dan mengeluarkannya dari kegelapan kepada

---

<sup>41</sup> Chusnul Chotimah Dan Muhammad Fathurrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam; Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam* (Jogjakarta ; Teras, 2014), hlm. 197-198.

<sup>42</sup> *Ibid*, hlm. 203.

cahaya. Tidak satupun umat yang eksis kecuali Allah mengutus orang yang mengoreksi akidah dan meluruskan penyimpangan para individu umat tersebut. Hal tersebut diterangkan dalam QS. An-Nahl ayat 36 sebagai berikut:

وَلَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَسُولًا أَنِ اعْبُدُوا اللَّهَ وَاجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ ۗ  
فَمِنْهُمْ مَن هَدَى اللَّهُ وَمِنْهُمْ مَن حَقَّتْ عَلَيْهِ الضَّلَالَةُ ۗ فَسِيرُوا فِي  
الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُكذِّبِينَ

*“Dan sesungguhnya Kami telah mengutus Rasul pada tiap-tiap umat (untuk menyerukan): "Sembahlah Allah (saja), dan jauhilah Thaghut itu",Maka di antara umat itu ada orang-orang yang diberi petunjuk oleh Allah dan ada pula di antaranya orang-orang yang telah pasti kesesatan baginya. Maka berjalanlah kamu dimuka bumi dan perhatikanlah bagaimana kesudahan orang-orang yang mendustakan (rasul-rasul). (QS. An Nahl, 16:36).*

Berdasarkan ayat diatas, dapat diterangkan bahwa Alloh SWT telah mengutus rasul untuk menjadi pemimpin pada tiap-tiap umat untuk menyerukan tentang ketauhidan Alloh dan menjauhi hal-hal yang dilarang agama. Begitu juga Rasulullah SAW, juga mendapatkan perintah yang sama dengan rasul sebelumnya yaitu sebagai pemimpin bagi umatnya. Dalam menjalankan kepemimpinannya Rasulullah SAW selalu mengedepankan sifat-sifat sebagai berikut:

- a. *Sidiq* artinya Jujur, benar dan obyektif. Rasulullah mengajarkan kepada kita untuk menjadi seorang pemimpin yang memiliki sifat jujur, benar dan obyektif dalam diri kita apapun yang terjadi.
- b. *Amanah* artinya dapat dipercaya. Rasulullah SAW adalah utusan yang paling dipercaya dalam menyampaikan syariat-syariatnya sehingga mendapat julukan “Al-Amin“. Beliau mengajarkan kepada kita untuk menjadi pemimpin yang dapat dipercaya oleh orang-orang terdekat maupun masyarakat luas baik dalam hal ucapan maupun tindakan. Mampu memberikan rasa ketenangan dan ketenteraman hati bagi atasan dan anggota.
- c. *Tabligh* artinya menyampaikan. Rasulullah mengajarkan kepada kita untuk menjadi seorang pemimpin yang selalu dapat mengajak kebaikan kepada orang lain. Secara akademis pemimpin mampu menyusun, menyampaikan atau mensosialisaikan dan melaporkan program kegiatan secara baik.
- d. *Fathonah* artinya cerdas, pintar. Rasulullah mengajarkan kepada kita untuk menjadi pemimpin yang cerdas, kreatif dalam menjalankan segala aspek kepemimpinan .<sup>43</sup>

Sifat-sifat diatas merupakan hal yang bisa kita jadikan contoh, *uswah* atau teladan dalam menjalankan kepemimpinan. Selain kata rasul disebutkan juga kata *Ulil Amri* yang satu akar dengan kata amir. Kata *Ulil amri berarti* pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam yang perlu

---

<sup>43</sup> Veithzal Rivai dan Arvivan Arifin (2009), *Islamic Leadership (Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 113.

dipatuhi dan ditaati dalam menjalankan kepemimpinannya dan apabila terjadi perbedaan pendapat dalam suatu masalah maka semua dikembalikan kepada Allah SWT, hal ini diterangkan dalam firman Allah SWT dalam surat an Nisa ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

*“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul(Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An Nisa :59).*

Kemudian dalam hadis Rasulullah SAW, istilah pemimpin dijumpai dengan kata *raa'in* atau *amir*. Pemimpin akan di Tanya pertanggung jawabannya tentang apa yang menjadi tugasnya. Seperti dalam hadis yang diriwayatkan Bukhari Muslim :

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال  
أَلَا كُنْتُمْ رَاعٍ، وَكُنْتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ، وَهُوَ  
مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ، وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ، وَالْمَرْأَةُ

رَاعِيَّةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ، وَهِيَ مَسْنُوءَةٌ عَنْهُمْ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ  
وَهُوَ مَسْنُوءٌ عَنْهُ، إِلَّا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْنُوءٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

*“Dari Abdillah bin Umar dari Rasulullah SAW bersabda : Ketahuilah bahwa setiap orang adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan ditanya tentang apa yang dipimpinnya. Seorang Amir (penguasa) adalah pemimpin bagi rakyatnya dan akan ditanya mengenai kepemimpinannya dan seorang lelaki adalah pemimpin bagi istri dan anaknya dan akan ditanya tentang keluarganya. Dan seorang istri adalah pemimpin didalam rumah suaminya dan anak-anaknya dan akan ditanya tentang apa yang dipimpinnya. Dan seorang hamba adalah pimpinan bagi harta majikannya dan ia bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya.”*  
*(Muttafaqun ‘Alaih).<sup>44</sup>*

Berdasarkan ayat Al-Qur‘an dan Hadis Rasulullah SAW tersebut dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan dalam Islam adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT.

Sedangkan dalam Islam kepemimpinan didasari oleh kepercayaan serta menekankan pada ketulusan, integritas dan kepedulian. Kepemimpinan dalam islam berakar pada kepercayaan dan kesediaan berserah diri kepada Allah yang Maha Pencipta.<sup>45</sup> Kemudian makna

---

<sup>44</sup> Ma‘mur Daud (1996), *Terjemah Hadits Shahih Muslim*, CV. Adi Grafika, Cet. Ke IV, jilid 4, Semarang, hlm. 14

<sup>45</sup> Fuad Nashori (2009), *Psikologi Kepemimpinan: Peran Psikologi Islami pengembangan Moralitas Pemimpin*, Pustaka Fahima, Yogyakarta, hlm. 3

hakiki kepemimpinan dalam Islam adalah untuk mewujudkan khilafah di muka bumi, demi terwujudnya kebaikan dan reformasi.<sup>46</sup>

Dua peran utama kepemimpinan menurut perspektif Islam adalah pemimpin sebagai pelayan (*servant leader*) dan pemimpin sebagai pelindung/wali (*guardian leader*). Peran pertama adalah sebagai pelayan masyarakat yaitu pemimpin bertugas memelihara kesejahteraan masyarakat dan membimbing mereka kepada kebaikan. Selanjutnya, peran kedua yaitu sebagai pelindung masyarakat yang bertugas untuk melindungi komunitas mereka dari penjajahan dan ancaman.<sup>47</sup>

Agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan sukses, seorang kepala madrasah harus memiliki beberapa sifat, diantaranya adalah:

1. Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan lembaganya.
2. Mempunyai keistimewaan yang lebih dibanding dengan orang lain.
3. Memahami kebiasaan dan bahasa orang yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Mempunyai kharisma dan wibawa di hadapan manusia.
5. Konsekuen dengan kebenaran dan tidak mengikuti hawa nafsu.

---

<sup>46</sup> Jamal Madhi (2001), *Menjadi Pemimpin Yang Efektif dan Berpengaruh: Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam*, PT. Syaamil Cipta Media, Bandung, hlm. 1-2

<sup>47</sup> *Ibid.*, hlm. 4-5

6. Bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap yang dipimpinya, agar orang lain simpatik kepadanya. Kasih sayang adalah salah satu sifat Rasulullah SAW.
7. Menyukai suasana saling memaafkan antara pemimpin dan pengikutnya, serta membantu mereka agar segera terlepas dari kesalahan. Bermusyawarah dengan para anggotanya serta mintalah pengalaman dan pendapat mereka.
8. Menertibkan semua urusan dan membulatkan tekad untuk kemudian bertawakkal (menyerahkan urusan) kepada Allah.
9. Membangun kesadaran akan adanya *muraqqobah* (pengawasan dari Allah) hingga terbina keterampilan ikhlas dimanapun, walaupun tidak ada yang mengawasinya kecuali Allah.
10. Memberikan *takaful ijtima*''i santunan sosial kepada para anggota, sehingga tidak terjadi kesenjangan sosial yang menimbulkan rasa dengki dan perbedaan strata social yang merusak.
11. Mempunyai *power* pengaruh yang dapat memerintah dan mencegah, karena seorang pemimpin harus melakukan *control* ''pengawasan'' atas pekerjaan anggota, meluruskan kekeliruan serta mengajak mereka untuk berbuat kebaikan dan mencegah kemungkaran.
12. Tidak membuat kerusakan di muka bumi, serta tidak merusak ladang, keturunan dan lingkungan.

13. Mau mendengar nasihat dan tidak sombong karena nasihat dari orang yang ikhlas jarang sekali kita peroleh.<sup>48</sup>

Selain 4 sifat wajib rosul, sifat- sifat diatas juga menjadi hal yang prinsip bagi seorang kepala madrasah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya demi mencapai tujuan secara maksimal.

## 2. Perspektif Islam tentang Kinerja Guru

Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surat at-Taubah 105 dijelaskan :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".(QS, Taubah : 105).*<sup>49</sup>

Selanjutnya dalam surat al-maidah ayat 35 dijelaskan :

---

<sup>48</sup> Ali Muhammad Taufiq (2004), *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, Gema Insani, Jakarta, hlm. 37-40.

<sup>49</sup> Mushaf al-Azhar, Al-Qur'an dan Terjemahan, hlm. 256

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan.*(QS. Al-Maidah : 35).<sup>50</sup>

Islam memberikan rambu-rambu bagi ummatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

Kemudian dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Abu Daud, dari Umar Ra, Nabi SAW bersabda :

عُمَرُ بْنُ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ تَعَالَى عَنْهُ قَالَ : سَمِعْتُ رَسُولَ عَنِ أَمِيرِ الْمُؤْمِنِينَ  
اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ تَعَالَى عَلَيْهِ وَعَلَى آلِهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ : إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا  
لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ  
وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

---

<sup>50</sup> Ibid, hlm.109

Artinya: “*Dari Umar Ibn al-Khaththab ra., dia berkata: Rasulullah telah bersabda bahwa amal-amal (itu sah bila disertai dengan niat). Dan bahwa bagi setiap orang (mendapatkan apa yang diniatkan). Maka barang siapa hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang hijrahnya kepada harta dunia yang dicarinya atau seorang wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada apa yang dihijrahinya.*”(H.R. Bukhari Muslim).<sup>51</sup>

Pesan utama yang terkandung dalam hadits diatas adalah kesungguhan, apapun aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan niat yang ia lahirkan dari dalam hatinya. Niat yang benar dan sungguh- sungguh akan melahirkan aktivitas yang penuh kesungguhan pula. Hasil dari aktivitas itu akan sesuai dengan apa yang telah menjadi niat dalam hatinya. Artinya kinerja yang memiliki makna kesungguhan itu akan berkaitan erat dengan niat yang menjadi awal seseorang melakukan aktivitas.

---

<sup>51</sup> Abdullah haidhir, *Terjemahan Hadis Arba'in*, Jakarta : Islamhouse.com, 2007, hlm. 5.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif digunakan karena “berakar pada latar alami, menganalisa data secara induktif, bersifat deskriptif, dan rancangan bersifat sementara”. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus dipilih dalam melakukan penelitian ini karena studi kasus merupakan salah satu bentuk penelitian kualitatif yang memang dapat digunakan terutama untuk mengembangkan teori yang diangkat dari beberapa latar penelitian yang serupa, sehingga dapat dihasilkan teori yang dapat ditransfer ke situasi yang lebih luas dan lebih umum cakupannya dikemukakan.

Jenis penelitian ini adalah studi kasus dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Studi kasus merupakan penelitian yang mendalam tentang individu, satu kelompok, satu organisasi, satu program kegiatan, dan sebagainya dalam waktu tertentu. Tujuannya untuk memperoleh diskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah entitas. Studi kasus menghasilkan data untuk selanjutnya dianalisis untuk menghasilkan teori. Sebagaimana prosedur perolehan data penelitian kualitatif, data studi kasus diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Studi kasus bisa dipakai untuk

meneliti sekolah di tengah- tengah kota di mana para siswanya mencapai prestasi akademik luar biasa.<sup>52</sup>

## **B. Kehadiran Peneliti**

Dalam penelitian kualitatif peneliti wajib hadir di lapangan atau di tempat yang akan diteliti, karena peneliti merupakan instrumen utama (*the instrumen of choice in naturalistic inquiry is the human*) yang memang harus hadir di lapangan secara langsung untuk melakukan penelitian dan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data, karena dalam penelitian kualitatif instrumen utama (*key person-nya*) adalah manusia.

## **C. Latar Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di MI Al-Huda Ploso Nganjuk yang bertempat di Jl. Letjend Soperapto 1c. No. 13, Dusun Bonggah, Desa Ploso, Kecamatan Nganjuk, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur dan di MI Al-Qamar yang bertempat di Jl. Kediri No. 1, Desa Petak, Kecamatan Bagor, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan fenomena di kedua madrasah tersebut yang menunjukkan bahwa 1) Belum maksimalnya disiplin kerja kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya, 2) Kemampuan manajerial Kepala madrasah yang masih rendah, 3) Ketrampilan kepala madrasah dalam menyelesaikan permasalahan belum memuaskan.

---

<sup>52</sup>Artikel Mudjia Rahardjo pada <https://www.uin-malang.ac.id/r/100601/jenis-dan-metode-penelitian-kualitatif.html>, diakses 2 Juli 2019.

#### **D. Data dan Sumber Data Penelitian**

Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala MI Al-Huda Ploso Nganjuk dengan korepondensi dari pendidik yang berjumlah 27 orang. Dan untuk MI Al-Qamar sumber data adalah kepala MI Al-Qamar Bagor Nganjuk dengan korepondensi dari pendidik yang berjumlah 20 orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi, observasi, dan wawancara. Penjelasan lebih jelasnya akan dibahas di bawah ini.

##### **1. Dokumentasi**

Dokumentasi, berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Dokumentasi adalah metode pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa tulisan.<sup>53</sup>

Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data tentang Profil, Visi-Misi, kondisi siswa, guru, struktur madrasah dan data tentang program kepala madrasah dan kinerja guru di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk serta keterangan-keterangan lain yang dibutuhkan.

##### **2. Observasi**

Observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan adalah pemuatan perhatian terhadap sesuatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi, mengobservasi dapat dilakukan melalui

---

<sup>53</sup> Margono (1997), *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 201.

penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. Observasi dapat dilakukan dengan cara *non-sistematis* dan *sistematis*.<sup>54</sup>

Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai kondisi lingkungan, fasilitas, aktifitas, dan program- program kepala madrasah serta kinerja guru di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk

### 3. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari orang yang diwawancara.<sup>55</sup>

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran umum obyek penelitian yang meliputi struktur organisasi madrasah, jumlah siswa, sarana dan prasarana, program- program kepala madrasah serta kinerja guru di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk, serta segala sesuatu yang dapat mendukung dalam penelitian tesis ini.

## F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono, salah satu karakteristik dalam penelitian kualitatif adalah teknik analisis data yang bersifat *open minded* (terbuka) dan induktif.<sup>56</sup> Dikatakan terbuka karena dianggap mempunyai kesempatan luas dalam perubahan, perbaikan, dan penyempurnaan data sesuai dengan

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, hlm. 199-200.

<sup>55</sup> *Ibid.*, hlm 198.

<sup>56</sup> Sugiyono, *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2009), hlm. 223.

data yang diperoleh, dikaji dan dipahami oleh peneliti. sedangkan bersifat induktif karena penelitian kualitatif berangkat dari data-data empiric yang berhubungan dengan aktifitas objek yang diteliti.

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah analisis yang mengikuti konsep studi kasus. Dalam konsep tersebut, ada 3 (tiga) tahapan yang dilakukan selama penelitian: penyajian data, reduksi data, dan diakhiri dengan verifikasi atau pengambilan kesimpulan.

1. Penyajian (*display*) data. Peneliti melakukan analisis dengan melakukan penyajian data. Hal ini dilakukan untuk mempermudah memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami.
2. Reduksi Data (*data reduction*). Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Reduksi data mempunyai tahapan mengidentifikasi satuan (unit). Lalu sesudah satuan diperoleh, langkah berikutnya adalah membuat koding. Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, perlu diadakannya perpanjangan keikutsertaan peneliti untuk tinggal di lapangan sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai. Dan apabila penelitian yang dilakukan belum sampai mendapatkan titik kejenuhan diperkirakan sekitar 2 bulan, maka penelitian masih bisa untuk dilanjutkan.

3. Verifikasi (*concluding drawing/ verification*). Menurut Miles dan Huberman, proses ini merupakan pengambilan kesimpulan dan verifikasi.<sup>57</sup>

## G. Teknik Keabsahan Data

Kemudian untuk Teknik Pengujian Analisis data penelitian kualitatif menurut Moleong adalah sebagai berikut :<sup>58</sup>

1. Ketekunan atau keajegan pengamatan; mencari secara konsisten interpretasi dengan berbagai cara dalam kaitan dengan proses analisis yang konstan atau tentative.
2. Triangulasi; pemanfaatan pemeriksaan dengan dibandingkan pada sesuatu yang lain, yaitu pemanfaatan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.
3. Pemeriksaan sejawat melalui diskusi; pemeriksaan dengan mengekspos sementara atau hasil akhir dari data yang diperoleh yang kemudian didiskusikan dengan rekan sejawat.
4. Pengecekan anggota; pemeriksaan keabsahan dengan memeriksa keanggotaan peserta yang diteliti.
5. Uraian rinci (*thick description*); tergantung pada pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti yang dapat dibandingkan melalui data yang telah dikumpulkan.
6. Auditing; pencatatan data yang telah didapatkan.

---

<sup>57</sup> Sugiono, *Metode Penelitian*, hlm. 252

<sup>58</sup> Lexi J. Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2014), hlm. 192

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Latar Penelitian**

Terdapat dua lokasi penelitian yang diambil, yaitu Madrasah Ibtidaiyah Al-Huda Ploso Nganjuk dan Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor. Kedua lokasi tersebut diambil sebab pengembangan kurikulum yang sistematis serta berprogress yang dikarenakan oleh bentuk kepemimpinan dari kepala Madrasah, menjadikan kedua lokasi tersebut mempunyai nilai untuk diteliti. Selain itu pula, kedua lokasi tersebut mempunyai rentang waktu pendirian yang tidak terlalu jauh sehingga perkembangan pendidikan mereka layak untuk dibandingkan mengingat hal tersebut dapat menunjukkan segi kualitas dari sebuah perjalanan lembaga pendidikan dalam menerapkan pengembangan kegiatan pendidikan.

##### **1. MI Al-Huda Ploso**

###### **a. Sejarah Berdirinya**

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al-Huda Ploso berlokasi di Jl. Letjend Suprpto Ic No. 15, dusun Bongkah desa Ploso kecamatan Nganjuk kabupaten Nganjuk. MI Al-Huda didirikan pada tahun 2006 di bawah naungan Yayasan Pendidikan dan Sosial Hasyimiyyah yang saat ini berubah menjadi Yayasan Hasyimiyyah. Selain MI, Yayasan ini juga menaungi lembaga pendidikan lain seperti TPQ Al-Huda, Madrasah Diniyah Al-Huda, serta Pondok Pesantren Al-Huda. Fokus dari yayasan

pendidikan ini adalah untuk mewujudkan insan yang memberikan manfaat, berakhlakul karimah, jujur, serta unggul dalam segala bidang.

Saat ini, MI Al-Huda dipimpin oleh seorang Kepala Madrasah bernama Siti Choitotunnisak, S.Pd.I., M.Pd. Ibu Siti Choitotunnisak merupakan lulusan S2 dari Universitas Tribakti Kediri dan mempunyai peringkat cumlaude dalam tesisnya. Beliau menjadi salah satu tonggak dalam pemberi keputusan maupun kebijakan yang ada di lingkungan pendidikan yayasan Hasyimiyyah tersebut.

Kepiawaian beliau dalam memberikan sebuah inovasi telah terbukti dari berbagai bentuk program pendidikan di lembaga pendidikan serta sinergitas dengan lembaga pendidikan yang lain seperti pondok pesantren. Beberapa santri pondok pesantren dilibatkan dalam kegiatan belajar mengajar di Madrasah Ibtidaiyah. Begitu juga dengan lembaga TPQ yang dilibatkan sebagai salah satu program penunjang siswa dalam peningkatan kompetensi baca dan hafalan Al-Qur'an. Beliau juga memaksimalkan program-program kegiatan ekstrakurikuler sehingga mengantarkan MI AL-Huda berhasil dalam menorehkan banyak penghargaan dan prestasi hingga level nasional. Dengan inovasi-inovasi tersebut membuat lembaga pendidikan yang dipimpin oleh ibu Siti Choitotunnisak menjadi salah satu lembaga yang selalu dilirik oleh banyak orang dan menjadi salah satu madrasah percontohan di wilayah Nganjuk kota.

#### **b. Profil**

Nama : MI AL-HUDA PLOSO

No. Statistik RA/ Madrasah : 111235180003

Akreditasi RA/ Madrasah : A

Alamat Lengkap Madrasah

Jl. / Desa : Jl. Letjend Suprpto Ic No. 15 Ploso

Kecamatan : Nganjuk

Kabupaten/Kota : Nganjuk

Provinsi : Jawa Timur

No. Telp. : (0358) 325507

No. NPWP RA/Madrasah : 01.975.6394.655000

Nama Kepala Madrasah : Siti Choerotun Nisak, S.Pd.I., M.Pd.

No.Telp./HP : 081234218812

Nama Yayasan : Hasyimiyyah

Alamat Yayasan : Jl. Letjend Suprpto Ic No. 13, Bonggah  
- Ploso - Nganjuk

No. Telp Yayasan : (0358) 325507

No. Akte Pendirian Yayasan : C-221.HT.03.01 TH. 1992

Kepemilikan Tanah : Yayasan

Luas Tanah : 966 m2

Nomor Sertifikat Tanah : 12.26.13.12.8.00010

Status Bangunan : Yayasan

Luas Bangunan : 728 m<sup>2</sup>

**c. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah**

Visi Madrasah : Terbentuknya generasi islami yang beriman dan bertaqwa, cerdas, terampil, gberprestasi dan berahlakul karimah.

Misi Madrasah : 1. Melaksanakan pendidikan secara utuh sesuai dengan tuntutan zaman sehingga terbentuknya siswa yang beriman, bertaqwa, cerdas, terampil, berprestasi dan berahlakul karimah.

2. Menjadikan Madrasah Ibtidaiyah sebagai tempat untuk memahami, mengamalkan dan membiasakan nilai-nilai ajaran Islam.

Ciri khas Madrasah : Pondok Pesantren

Status Akreditasi : "A"

Masa berlaku : 2018 s.d 2023

Email : mialhudaploso@gmail.com

**d. Data Guru, Tenaga Kependidikan dan Siswa**

1) Data guru dan tenaga kependidikan

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Mapel yang diampu
1	Siti Choitrotunnisak S.Pd.I., M.Pd.	Kepala Madrasah	S2	Akidah Akhlak
2	Binti Ulvah Khurnia S.Pd	Guru	S1	Guru Kelas 6
3	Chofsoh Lailin Zuchaliya S.Pd.I	Guru	S1	Qur'an Hadis
4	Suyanto S.Ag., M.Pd.I.	Guru	S2	Guru Kelas 3
5	Siti Qurroti A`yun M.Pd.I.	Guru	S2	Guru Kelas 6
6	Yuliko Warni S.Pd	Guru	S1	Guru Kelas 5
7	Dra. Binti Kholifah S.Pd.I	Guru	S1	Guru Kelas 4
8	Siti Mutaqiyah S.Pd.I.	Guru	S1	Guru Kelas 1
9	Sri Ningrum S.Pd.I.	Guru	S1	Muatan Lokal
10	Nyoma Noka Rifa`i S.Pd.I.	Guru	S1	Pengembangan Diri
11	Ana Nadiroh S.Pd.I.	Guru	S1	Guru Kelas 1
12	Indah Merdekawati S.Pd.I.	Guru	S1	Guru Kelas 2
13	Yuana Rohmawati S.Pd.	Guru	S1	Guru Kelas 4
14	Khoirum S.Pd.	Guru	S1	Guru Kelas 6
15	Kukuh Hari Purwanto S.Pd.	Guru	S1	Pendidikan Jasmani
16	Mohammad Nur toha S.Pd.I.	Guru	S1	Bahasa Arab
17	Indra Prayugo Wachid S.Pd.I., M.Pd.	Guru	S2	Guru Kelas 3
18	Ahmad Sihabidin S.Pd.	Guru	S1	Pendidikan Jasmani
19	Mochamad Arbert Zainuddin S.Pd.I.	Guru	S1	Guru Kelas 2
20	Hanik Zainun Nasikhah S.Pd.I.	Guru	S1	Guru Kelas 1
21	Kasanah S.Pd.I.	Guru	S1	Guru Kelas 4
22	Ika Zakiyah S.Pd.I	Guru	S1	Akidah Akhlak

23	Reny Laras Saraswati S.Pd.I	Guru	S1	Guru Kelas 2
24	Binti Muachirin S.Pd.I.	Guru	S1	Guru Kelas 3
25	Rofiatun Nafiah S.Pd.	Guru	S1	Guru Kelas 2
26	Siti Nur Faidah S.Pd.	Guru	S1	Guru Kelas 5
27	Anis Khoirun Nisa'	Karyawan	SLTA	
28	Umi Tina Rahayu S.Pd.	Guru	S1	Guru Kelas 1
29	Ahmad Nasuha S.Pd.I.	Guru	S1	Bahasa Arab
30	Muhammad Yusuf Gunawan S.Pd.	Guru	S1	
31	Durrotun Nafisah S.Pd.	Guru	S1	
32	Dewi Lathifatur Rosyidah S.Pd.	Guru	S1	Guru Kelas 3
33	Siti Syarifah	Karyawan	SLTA	
34	Annisa Riski S.Pd.	Guru	S1	

**Tabel 4.1** Data Guru Dan Tenaga Kependidikan

2) Data jumlah siswa

<b>SISWA KESELURUHAN</b>																					
<b>Kelas</b>																	<b>Usia</b>			<b>Jml</b>	
<b>1</b>		<b>Jml</b>	<b>2</b>		<b>Jml</b>	<b>3</b>		<b>Jml</b>	<b>4</b>		<b>Jml</b>	<b>5</b>		<b>Jml</b>	<b>6</b>		<b>Jml</b>	<b>&lt;</b>	<b>=7-</b>		<b>&gt;</b>
<b>L</b>	<b>P</b>		<b>L</b>	<b>P</b>		<b>L</b>	<b>P</b>		<b>L</b>	<b>P</b>		<b>L</b>	<b>P</b>		<b>L</b>	<b>P</b>		<b>L</b>	<b>P</b>		<b>L</b>
																	<b>th</b>	<b>Th</b>	<b>Th</b>		
61	72	133	70	57	127	71	62	133	53	49	102	43	53	96	63	43	106	85	582	30	697

**Tabel 4.2 Data Jumlah Siswa**

**e. Data Sarana dan Prasarana**

1) Sarana

No	Sarana	Jumlah	Keadaan/Kualitas		
			Baik	Sedang	Rusak
1	Air Conditioner (AC)	0 Unit	✓	-	-
2	Kipas Angin	23 Unit	✓	-	-
3	Server	1 Set	✓	-	-
4	Komputer	13 Set	✓	-	-
5	Sarana TIK	0 Unit	✓	-	-
6	Laptop	5 Unit	✓	-	-
7	TV LCD	0 Unit	✓	-	-
8	Projector	1 Unit	✓	-	-
9	Over Head Projektor (OHP)	1 Unit	✓	-	-
10	Speaker	5 Unit	✓	-	-
11	Printer	3 Unit	✓	-	-
12	Scanner	1 Unit	✓	-	-
13	Buku Perpustakaan	7548 Unit	✓	-	-
14	Alat Peraga	124 Unit	✓	-	-
15	Alat Lab. IPA	14 Unit	✓	-	-
16	Alat Lab. Biologi	0 Unit	✓	-	-
17	Alat Lab. Kesenian	50 Unit	✓	-	-

18	Alat Lab. Olahraga	21 Unit	✓	-	-
19	Alat Lab. UKS	8 Unit	✓	-	-
20	Alat Lab. Praktik Kejuruan	0 Unit	✓	-	-
21	Meubelair	1094 Unit	✓	-	-
22	Sarana Inklusi	0 Unit	✓	-	-
23	Internet	Ada	✓	-	-
24	Sumber Listrik	PLN	✓	-	-
25	Sumber	Air Sumur	✓	-	-
26	Internet	Ada	✓	-	-
27	Sumber Listrik	PLN	✓	-	-
28	Sumber	Air Sumur	✓	-	-

**Tabel 4.3** Tabel Sarana

2) Prasarana

No	Prasarana	Jumlah	Keadaan/Kualitas		
			Baik	Sedang	Rusak
1	Asrama	2 Ruang	✓	-	-
2	Ruang Kelas	20 Ruang	✓	-	-
3	Ruang Kepala	1 Ruang	✓	-	-
4	Ruang Guru	2 Ruang	✓	-	-
5	Ruang Tata Usaha	1 Ruang	✓	-	-

6	Ruang UKS	1 Ruang	✓	-	-
7	Ruang Sirkulasi	1 Ruang	✓	-	-
8	Toilet Guru	2 Toilet	✓	-	-
9	Toilet Siswa	14 Toilet	✓	-	-
10	Kantin	1 Kantin	✓	-	-
11	Gudang	1 Gudang	✓	-	-
12	Lapangan Parkir	1 Lapangan	✓	-	-
13	Luas Pagar Keliling	162x2 m2	✓	-	-
14	Total Luas Lahan	2417 m2	✓	-	-
15	Lahan Kosong	15,30 x 72 M2	✓	-	-
16	Tempat Beribadah	Ada	✓	-	-
17	Tempat Bermain	Ada	✓	-	-
18	Status Tanah	Sertifikat/Akta Wakaf	✓	-	-

**Tabel 4.4** Tabel Prasarana


## **2. MI Al-Qamar Bagor**

### **a. Sejarah Berdirinya**

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al-Qamar Bagor berlokasi di Jl. Kediri No. 01 & 03 Ds. Petak, Kec. Bagor, Kab. Nganjuk. Madrasah ini telah berdiri sejak tahun 2005 dan berafiliasi dengan masyarakat dalam naungan Yayasan Pendidikan Islam dan Sosial (YPIS) Al-Qamar. Yayasan swasta ini didirikan bertujuan untuk menjadikan masyarakat di lingkungan yayasan Al-Qamar menjadi masyarakat yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong. Hampir seluruh kegiatan yang terlaksana di dalam lembaga pendidikan ini dikelola agar selalu memberikan kontribusi kepada masyarakat di lingkungan Madrasah yang lebih dikenal dengan sebutan *Community Based* (manajemen berbasis masyarakat).

Saat ini, lembaga ini dipimpin oleh seorang kepala madrasah yang bernama Abdul Wakhid, S.Pd.I yang telah menjabat selama enam tahun mulai tahun 2014 hingga sekarang menggantikan pendahulunya yang bernama Drs. H. Zainul Arifin, M. Ag.

b. Profil

 <b>YAYASAN AL- QAMAR BAGOR</b> Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. 53.AHU-0023212.AH.01.04 Tahun 2015 <b>MADRASAH IBTIDAIYAH AL QAMAR</b> Alamat : Jln. Kediri No.01 & 03 Ds Petak, Bagor, Nganjuk. Telp (0358) 326 212 NSM : 111235180006		
<b>PROFIL, VISI DAN MISI SEKOLAH</b>		
NO	IDENTITAS MADRASAH	VISI MADRASAH
1	NAMA MADRASAH	MI AL QAMAR BAGOR
2	NISM	111235180006
3	NSSM	
4	PROPINSI	JAWA TIMUR
5	OTONOMI DAERAH	NGANJUK
6	KECAMATAN	BAGOR
7	DESA / KELURAHAN	PETAK
8	JALAN DAN NOMOR	Jln Kediri NOMER : 01 & 03
9	KODE POS	KODE WILAYAH : 64461 NOMER :
10	TELEPON	KODE WILAYAH : 0358 NOMER : 326 212
11	FAKSIMILI / FAX	
12	DAERAH	<input type="checkbox"/> PERKOTAAN <input checked="" type="checkbox"/> PEDESAAN
13	STATUS MADRASAH	<input type="checkbox"/> NEGERI <input checked="" type="checkbox"/> SWASTA
14	KELOMPOK MADRASAH	<input checked="" type="checkbox"/> INTI <input type="checkbox"/> MODEL <input type="checkbox"/> FILIAL <input type="checkbox"/> TERBUKA
15	AKREDITASI	<input checked="" type="checkbox"/> 5 THN <input type="checkbox"/> 2,5 THN <input type="checkbox"/> 6 BLN
16	SURAT KEPUTUSAN / SK	NOMER : TANGGAL :
17	PENERBIT SK (DITANDATANGANI OLEH)	53.AHU-0023212.AH.01.04 Tahun 2015
18	TAHUN BERDIRI	MenkumHam RI
19	TAHUN PENEGRIAN	TAHUN 2005
20	KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR	<input type="checkbox"/> PAGI <input type="checkbox"/> SIANG <input checked="" type="checkbox"/> PAGI & SIANG
21	BANGUNAN MADRASAH	<input checked="" type="checkbox"/> MILIK SENDIRI <input type="checkbox"/> BUKAN MILIK SENDIRI
22	LUAS BANGUNAN MADRASAH	LUAS : PANJANG :
23	LOKASI SEKOLAH	
24	JARAK KE PUSAT KECAMATAN	
25	JARAK KE PUSAT OTODA	+ 1 KM
26	TERLETAK PADA LINTASAN	+ 5 KM
27	PERJALANAN PERUBAHAN MADRASAH	<input type="checkbox"/> DESA <input type="checkbox"/> KAB. <input checked="" type="checkbox"/> PROPINSI
28	JUMLAH KEANGGOTAAN	
29	ORGANISASI PENYELENGGARA	<input type="checkbox"/> PEMRTH <input checked="" type="checkbox"/> YYSN <input type="checkbox"/> MSYRKT <input type="checkbox"/> ORGNSI
30		

<b>MISI MADRASAH</b>	
1.	Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dalam pencapaian prestasi Akademik
2.	Menyelenggarakan Lembaga Pendidikan yang Integratif Interkonektif, yang unggul dan Profesional.
3.	Mewujudkan pembentukan karakter islami yang mampu mengaktualisasikan diri dalam masyarakat.
4.	Mewujudkan pembelajaran dan pembiasaan untuk membentuk pribadi - pribadi yang bersyariat Islam

<b>Kepala Madrasah</b>  <b>ABDUL WAKHID,S.Pd.I</b> Nip.
--

Tabel 4.5 Tabel Visi, Misi Madrasah

c. Data Guru, Tenaga Kependidikan dan Siswa

DATA STATISTIK																			
A. DATA PERSONEL MADRASAH / DUK										GURU DAN PEGAWAI MI AL QAMAR BAGOR									
NISM :111235180006																			
NO	NAMA	TANGGAL LAHIR	NIP	NUPTK	KARPEG	UJAH	MULAI DINAS	PANGKAT	GOL. RANG.	JABATAN	SK TERAKHIR	WAKTU DISIPLIN	WAKTU DISIPLIN	WAKTU DISIPLIN	WAKTU DISIPLIN	WAKTU DISIPLIN	WAKTU DISIPLIN	WAKTU DISIPLIN	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	ABDUL WAKHID,S.Pd	JOMBANG, 25-11-1970		840748640000023		S.1/2014	10/05/2005												
2	SURIPUN,S.Pd	NGANJUK, 05-10-1973		8437751653300003		S.1/1997	10/05/2005												
3	BRAYUN,S.Pd	NGANJUK, 01-11-1975		8453753654300003		S.1/2008	20/05/2005												
4	MUHAMMAD MUHSIN AMBOK,S.Pd	SEDEH, 19-06-1983		831791953300003		S.1/2006	20/07/2005												
5	MOJI ROMADION,S.Ag	NGANJUK, 01-08-1970		023975555200053		S.1/2014	14/07/2005												
6	MAHM HARIYANUS,Pj	NGANJUK, 05-04-1980		8138784685000043		S.1/2011	06/01/2009												
7	MANSI TYAS HANANTI,S.Pd	NGANJUK, 14-04-1985		1748783684220012		S.1/2014	01/01/2009												
8	TRISUTAMI,S.Pd	NGANJUK, 10-04-1982		8742780684120002		S.1/2005	03/01/2010												
9	MARWAN,S.Pd	NGANJUK, 10-03-1976	19760310200011003	8642784687200012		S.1/2003	01/01/2005												
10	SILFIYAH,S.Pj	NGANJUK, 27-11-1983		0220536327169001		S.1/2011	20/06/2011												
11	HERI TRI HESTIKA DEWYANTO,S.Pd	NGANJUK, 27-09-1985		0220536327169003		S.1/2012	06/01/2012												
12	LALATUL BADIYATI,S.Pd	NGANJUK, 25-11-1985		3465793660210003		S.1/2008	13/07/2008												
13	SITI MAHFUROH,S.Pd	TURAN, 20-05-1986		6854794660300037		S.1/2015	08/01/2015												
14	NURKA FALDIYAH,S.Pd	NGANJUK, 23-09-1980		0230516697190001		S.1/2014	01/07/2015												
15	SITI ANIK,S.Pd	MOJOKERTO, 28-05-1975		061744650300032		S.1/2007	01/02/2008												
16	SARITONIA RAMPUNUS,Pj	NGANJUK, 21-08-1991		0228536327169002		S.1/2016	01/07/2016												
17	SITI NIKMAH,S.Pd	NGANJUK, 15-07-1989		0230516697190002		S.1/2014	01/07/2016												
18	DATNA MAWAR DWANTI,Pj	NGANJUK, 15-09-1989		0220536327169002		S.1/2009	01/01/2017												
19	NUR MAHDIYAH DAWATI,Pj	NGANJUK, 05-04-1989		0230516697190002		S.1/2017	01/01/2018												
20	SOLIKH,Sd	NGANJUK, 01-03-1992				S.1/2016	01/01/2018												
21	M. CHORUBAN ALM,S.Pd	NGANJUK, 05-09-1982				S.1/2015	01/01/2017												
22																			
23																			
24																			

B. DATA KEADAAN MURID												
BULAN	TAHUN	KELAS 1		KELAS 2		KELAS 3		KELAS 4		KELAS 5		JUMLAH
		L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	L	
JANUARI												
FEBRUARI												
MARET												
APRIL												
MAY												
JUNI												
JULI												
AGUSTUS												
SEPTEMBER												
OKTOBER												
NOPEMBER												
DESEMBER												

C. MUTASI BULAN:												
MUTASI KELAS	KELAS											
	KELAS 1		KELAS 2		KELAS 3		KELAS 4		KELAS 5		KELAS 6	
MASUK	L	JML	L	JML	L	JML	L	JML	L	JML	L	JML
AWAL BULAN												
AKHIR BULAN												
KELUAR												
JUMLAH												

Keadaan Fasilitas dan luas tanah  
 Luas Tanah : .....m  
 Luas Bangunan seluruhnya : .....m  
 STATUS PEMILIKAN TANAH : Yayasan  
 Tahun Berdirinya : .....  
 Berbek,.....  
 Kepala Sekolah

ABDUL WAKHID,S.Pd.I

Tabel 4.6 Tabel Data Guru

d. Data Sarana dan Prasarana

 <b>YAYASAN AL- QAMAR BAGOR</b> Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. 53.AHU-0023212.AH.01.04 Tahun 2015 <b>MADRASAH IBTIDAIYAH AL QAMAR</b> Alamat : Jln. Kediri No.01 & 03 Ds Petak, Bagor, Nganjuk. Telp (0358) 326 212 NSM : 111235180006											
REKAPITULASI INVENTARIS MADRASAH IBTIDAIYAH MI AL QAMAR - BAGOR											
STATUS PEMILIKAN, LUAS TANAH DAN BANGUNAN											
STATUS KEPEMILIKAN	LUAS TANAH SELURUHNYA	PENGUNAAN									
		BANGUNAN	HALAMAN/ TAMAN	LAP. OLAHRAGA	KEBUN	LAIN - LAIN					
SERTIFIKAT											
BELUM SERTIFIKAT											
BUKAN MILIK											
JUMLAH											
STATUS PEMILIKAN, LUAS TANAH DAN BANGUNAN											
NO	JENIS RUANG	MILIK SEKOLAH						BUKAN MILIK			
		BAIK		RUSAK RINGAN		RUSAK BERAT		JUMLAH	LUAS ( M <sup>2</sup> )		
		JUMLAH	LUAS ( M <sup>2</sup> )	JUMLAH	LUAS ( M <sup>2</sup> )	JUMLAH	LUAS ( M <sup>2</sup> )		JUMLAH	LUAS ( M <sup>2</sup> )	LUAS ( M <sup>2</sup> )
01	RUANG KELAS										
02	RUANG TAMU										
03	RUANG PERPUSTAKAAN										
04	RUANG KEPALA SEKOLAH										
05	RUANG GURU										
06	RUANG BP / BK										
07	RUANG TU										
08	RUANG WAKIL KEP. SEKOLAH										
09	RUANG LAB. IPA										
10	RUANG LAB. BAHASA										
11	RUANG LAB. FISIKA										
12	RUANG LAB. BIOLOGI										
13	RUANG LAB. KIMIA										
14	RUANG UKS										
15	RUANG PRAKTEK KOMPUTER										
16	KOPERASI / TOKO										
17	KAMAR MANDI / WC GURU										
18	KAMAR MANDI / WC SISWA										
19	GUDANG										
20	AULA										
21	RUANG IBADAH / MUSHOLA										
22	RUMAH DINAS KEP. SEKOLAH										
23	RUMAH PENJAGA SEKOLAH										
24	POS PENJAGA SEKOLAH										
25	RUANG KETRAMPILAN										
26											
BUKU DAN ALAT PENDIDIKAN MENURUT MATA PELAJARAN											
NO	MATA PELAJARAN	BUKU						ALAT PENDIDIKAN			
		PEGANGAN GURU		TEKS SISWA		PENUNJANG		PERAGA ( SET )	PRAKTIK ( SET )	MEDIA ( SET )	
		JUMLAH JUDUL	JUMLAH EKS	JUMLAH JUDUL	JUMLAH EKS	JUMLAH JUDUL	JUMLAH EKS				
01											
02											
03											
04											
05											
06											
07											
08											
09											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
PERLENGKAPAN SEKOLAH											
PRASARANA SEKOLAH											
NAMA BARANG	JUMLAH	NAMA BARANG	JUMLAH	NAMA BARANG	JUMLAH	NAMA BARANG	JUMLAH	NAMA BARANG	JUMLAH	NAMA BARANG	JUMLAH
Personal Computer		Meja Kep. Sekolah		Meja Siswa							
Laptop		Kursi Kep. Sekolah		Kursi Siswa							
Tape / Audio		Meja Guru / TU									
Projektor		Kursi Guru / TU									
		Almari									
		Rak Buku									

Tabel 4.7 Tabel Sarana Prasarana

## **B. Paparan Data**

### **1. Perilaku kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik**

#### **a. Gaya Kepemimpinan**

##### **1) MI Al-Huda Ploso**

Gaya kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Huda Ploso adalah gaya kepemimpinan transformatif. Gaya kepemimpinan ini tercermin dari beberapa inovasi dalam pendidikan dan program unggulan seperti program semi *full-day* yang bersinergi dengan lembaga pendidikan yang ada di dalam satu yayasan yang sama dengan MI Al-Huda yaitu lembaga Taman Pendidikan Al-Qur'an dan pondok pesantren Al-Huda. Baik MI, TPQ, maupun pondok pesantren Al-Huda sama-sama di bawah naungan yayasan Hasyimiyah.

Secara formal, pendidikan dan pembelajaran di MI Al-Huda berlangsung pukul 07.00 hingga pukul 13.00 WIB. Setelah itu, beberapa siswa ada yang pulang kemudian kembali lagi saat jam mengaji di TPQ di yayasan yang sama yang dimulai pada pukul 14.30 dan berakhir pukul 16.15 WIB. Ada pula beberapa siswa yang rumahnya jauh, mereka tetap tinggal di pondok pesantren, atau disebut mondok siang, untuk menunggu waktu mengaji dan pulang ke rumah masing-masing setelah TPQ. Adapun sebagian kecil dari siswa/i MI mengaji di luar TPQ Al-Huda. Untuk itu, kami menyebutnya dengan semi

*full-day* dimana siswa/i berada di madrasah namun tidak dalam waktu satu hari penuh.

Kepala madrasah juga mencanangkan program pengembangan diri yang meliputi BTA (Baca Tahfidz Al-Qur'an) dan BMK (Baca Menulis Kitab), kaligrafi dengan diselingi seni lukis, program pengayaan matematika dan sains yang telah menorehkan banyak penghargaan dan meraih banyak trofi hingga tingkat provinsi, dan lain sebagainya. Segala program tersebut terkonsep secara sistematis dalam target kepala madrasah. Hampir seluruh program bersinergi dengan kegiatan kepesantrenan sehingga dapat dikatakan bahwa Madrasah ini berbasis masyarakat atau komunitas pesantren. Komunitas pesantren ini bisa dikatakan sebagai program unggulan yang dapat membantu visi dan misi madrasah secara aktif.

## 2) MI Al-Qamar Bagor

Gaya kepemimpinan karismatis dapat terlihat mirip dengan kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin menyuntikkan antusiasme tinggi pada tim, dan sangat enerjik dalam mendorong untuk maju. Namun demikian, pemimpin karismatis cenderung lebih percaya pada dirinya sendiri daripada timnya. Ini bisa menciptakan resiko sebuah proyek atau bahkan organisasi akan kolaps bila pemimpinnya pergi.

Selain itu kepemimpinan karismatis membawa tanggung-jawab yang besar dan membutuhkan komitmen jangka panjang dari pemimpin. Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi. Pengikutnya tidak mempersoalkan nilai, sikap, dan perilaku serta gaya yang digunakan pemimpin.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor menggunakan gaya kepemimpinan karismatik dan membuat program berbasis masyarakat lingkungan. Program tersebut hampir sama dengan program yang dijalankan oleh Madrasah Ibtidaiyah Al-Huda Ploso, namun mempunyai sedikit perbedaan terhadap prioritas dan efektifitas dalam penerapannya.

## **2. Program Kepala Madrasah**

### **1) MI Al-Huda Ploso**

#### **a) Manajemen Peningkatan Mutu**

Penerapan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah merupakan jawaban dari semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh Madrasah sekaligus menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap pendidikan di Madrasah. Untuk itu, madrasah membuat alternatif kebijakan atau langkah yang dapat diterima oleh masyarakat. Segala potensi

yang ada di Madrasah dioptimalkan agar menjadi madrasah yang berprestasi, disiplin, berbudaya, dengan dilandasi iman dan taqwa.

Untuk mewujudkan tujuan di atas dilaksanakan berbagai macam kegiatan antara lain:

- a. Pemantapan pelaksanaan kurikulum untuk memenuhi kebutuhan orang tua murid.
- b. Peningkatan jumlah jenis dan mutu layanan sebagai peningkatan dan pemerataan pelayanan pendidikan.
- c. Peningkatan sarana dan prasarana pendidikan sebagai usaha pelayanan pendidikan yang merata.
- d. Peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran dan hasil evaluasi belajar (*output*) serta dapat bersaing dengan satuan pendidikan lainnya pada jenjang pendidikan selanjutnya (*outcome*)

Kegiatan-kegiatan tersebut di atas harus ditunjang dengan pelayanan administrasi madrasah yang terencana, teratur, terarah, dan berkesinambungan yang dituangkan dalam bentuk Rencana Kerja Madrasah (RKM). Rencana Kerja Madrasah ini dimaksudkan agar dapat dipergunakan sebagai kerangka acuan oleh Kepala Madrasah dalam mengambil kebijakan dan sebagai pedoman dalam pengelolaan madrasah.

Secara garis besar, dengan mengacu pada data di atas, Madrasah Ibtidaiyah ini mempunyai rencana strategis dalam

mengembangkan pendidikan yang dilaksanakan di tempat tersebut yaitu:

- Madrasah memiliki standar kurikulum yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.
- Madrasah memiliki perangkat pembelajaran lengkap yang meliputi kalender pendidikan, program tahunan, program semester, silabus, dan lain lain, untuk semua tingkat kelas.
- PAKEM mampu dilaksanakan dan dirasakan manfaatnya oleh warga belajar.
- Madrasah mampu mengembangkan strategi penilaian.
- Madrasah memiliki standar pengembangan bahan dan sumber pembelajaran.
- Madrasah memiliki model pembelajaran bagi siswa berprestasi dan siswa yang menghadapi kesulitan belajar.
- Madrasah dapat meningkatkan profesionalisme dalam kinerja sebagai tenaga edukatif.
- Pencapaian hasil rata-rata Nilai Ujian Nasional minimal memenuhi standar kelulusan.
- Madrasah mampu meningkatkan kedisiplinan siswa.
- Madrasah mampu mengembangkan prestasi non akademik siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler.
- Madrasah mampu mengembangkan kompetensi kepala sekolah, pendidik dan karyawan sekolah, sesuai dengan tugas dan keahliannya.

- Madrasah mampu mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja ketenagaan.
- Madrasah mampu mengoptimalkan penggalangan dana dari orangtua/ wali siswa.
- Madrasah mampu memberdayakan fasilitas dan potensi sekolah.
- Madrasah mampu mengadakan dan merawat perpustakaan, laboratorium komputer, laboratorium IPA, UKS, dapur dan lapangan olah raga.
- Madrasah mampu mengadakan dan menginventarisir sarana pendidikan.
- Madrasah mampu memenuhi/ melengkapi kebutuhan media pembelajaran.
- Madrasah mampu menciptakan/ mengembangkan kondisi lingkungan madrasah yang aman nyaman dan menyenangkan.
- Madrasah memiliki pengembangan administrasi sekolah.
- Madrasah mampu mencapai SPM (Standar Pelayanan Minimal).

#### b) Program Pembelajaran

Waktu pembelajaran aktif pada madrasah ini dimulai pada jam 07.00 pagi hingga jam 12.25 kecuali pada hari Jumat berakhir hingga jam 11.00. Kegiatan pagi dimulai dengan program pembiasaan diri yang berupa doa bersama, hafalan surat pendek

dan hadits, menyanyikan lagu-lagu mufrodat bahasa Arab dan vocabulary bahasa Inggris. Rangkaian kegiatan pembiasaan diri tersebut dilaksanakan setiap hari Selasa, Kamis, dan Jum'at. Adapun hari Senin diisi dengan Upacara bendera dan istighosah yang dilaksanakan secara bergiliran setiap dua pekan. Kemudian pada hari Rabu pagi ada kegiatan Rabu Basmalah dan Sabtu pagi kegiatan Sabtu bersih dan Sabtu sehat.

Program pengembangan yang diberlakukan oleh Madrasah Ibtidaiyah Al-Huda Ploso disebutkan dalam file KTSP MI al-Huda Ploso sebagaimana berikut:<sup>59</sup>

- Pengayaan (SAINS dan MATEMATIKA)
- Dhuha
- BMK
- Pramuka
- Hadrah/Banjari
- Drumband
- Komputer
- BTA (Baca Tadarus Al-Quran)
- Kaligrafi
- Muhadloroh

Di setiap Madrasah pasti mempunyai sebuah keunggulan yang ditonjolkan, tidak terkecuali di MI Al-Huda Ploso. Bukan program *full day school* yang sedang trend saat ini, melainkan

---

<sup>59</sup> File KTSP MI Al-Huda Ploso tahun pelajaran 2018-2019 hlm. 27

lebih kepada program tambahan seperti diniyah dan TPQ yang bersinergi dengan pondok pesantren. Setiap sore banyak para peserta didik yang melanjutkan kegiatan mereka dengan mengikuti program pondok TPQ. Apabila sudah lulus TPQ banyak yang melanjutkan ke Madrasah Diniyah pondok yang dilaksanakan pada malam hari. Terlebih banyak para pendidik sendiri yang juga mengajar di lembaga TPQ sehingga koordinasi antara para pendidik serta keadaan para peserta didik dapat dikatakan sangat erat.

Peningkatan profesionalisme para pendidik melalui kegiatan pengembangan pendampingan terhadap para peserta didik mulai pagi hingga sore ini merupakan instruksi dari kepala Madrasah. Dalam hal ini, kepala madrasah melakukan komunikasi dan koordinasi yang baik dengan pondok pesantren sehingga setiap kinerja para pendidik dapat berimbas pada program yang sedang dilaksanakan oleh madrasah. Seperti halnya para pendidik yang selalu berkomunikasi dan bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah yang ada. Setiap sikap yang diambil yang memerlukan pertimbangan selalu dikerjakan bersama dengan dimonitor oleh kepala madrasah dalam keadaan tertentu.

Ketrampilan yang diperlihatkan dalam setiap kegiatan dalam program berfokus pada empat hal, yaitu ketrampilan *leadership*, sosial, profesional, dan supervisi. Dengan menitikberatkan pada empat ketrampilan tersebut memberikan

dampak positif pada setiap kegiatan yang dilaksanakan. Program kepala madrasah yang mencerminkan hal tersebut misalnya program bimbingan insidental untuk menghadapi perlombaan yang akan berlangsung. Kepala madrasah menunjuk dewan guru yang kompeten di bidangnya untuk memberikan bimbingan secara rutin beberapa minggu sebelum pelaksanaan lomba.

#### c) Kurikulum

Struktur kurikulum merupakan pola dan susunan mata pelajaran yang harus ditempuh oleh peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Kedalaman muatan kurikulum tiap mata pelajaran dituangkan dalam bentuk Kompetensi (Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar) yang dikembangkan berdasarkan Standar Kompetensi Lulusan (SKL). Kompetensi yang dimaksud terdiri atas standar kompetensi dan kompetensi dasar yang dikembangkan berdasarkan standar kompetensi lulusan. Muatan lokal dan kegiatan pengembangan diri merupakan bagian integral dari struktur kurikulum pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.

Struktur kurikulum SD/MI meliputi substansi pembelajaran yang ditempuh dalam satu jenjang pendidikan selama enam tahun mulai Kelas I sampai dengan Kelas VI. Struktur kurikulum SD/MI disusun berdasarkan standar kompetensi lulusan dan standar kompetensi mata pelajaran dengan ketentuan sebagai berikut.

- 2) Kurikulum SD/MI memuat 8 mata pelajaran, muatan lokal, dan pengembangan diri. Muatan lokal merupakan kegiatan kurikuler untuk mengembangkan kompetensi yang disesuaikan dengan ciri khas dan potensi daerah, termasuk keunggulan daerah, yang materinya tidak dapat dikelompokkan ke dalam mata pelajaran yang ada. Substansi muatan lokal ditentukan oleh satuan pendidikan. Pengembangan diri bukan merupakan mata pelajaran yang harus diajarkan oleh pendidik. Pengembangan diri bertujuan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat, dan minat setiap peserta didik sesuai dengan kondisi sekolah. Kegiatan pengembangan diri difasilitasi dan atau dibimbing oleh konselor, pendidik, atau tenaga kependidikan yang dapat dilakukan dalam bentuk kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan pengembangan diri dilakukan melalui kegiatan pelayanan konseling yang berkenaan dengan masalah diri pribadi dan kehidupan sosial, belajar, dan pengembangan karir peserta didik.
- 3) Substansi mata pelajaran IPA dan IPS pada SD/MI merupakan "IPA Terpadu" dan "IPS Terpadu".
- 4) Pembelajaran pada Kelas I-VI dilaksanakan melalui pendekatan tematik berdasarkan kurikulum 2013.

- 5) Jam pembelajaran untuk setiap mata pelajaran dialokasikan sebagaimana tertera dalam struktur kurikulum. Satuan pendidikan dimungkinkan menambah maksimum empat jam pembelajaran per minggu secara keseluruhan.
- 6) Alokasi waktu satu jam pembelajaran adalah 35 menit.
- 7) Minggu efektif dalam satu tahun pelajaran (dua semester) adalah 34-38 minggu.

Standar Kompetensi Lulusan (SKL) yang dikembangkan adalah :

- (1) Sikap : Memiliki perilaku yang mencerminkan sikap orang beriman, berakhlak mulia, berilmu, percaya diri, dan bertanggung jawab dalam berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sosial dan alam di lingkungan rumah, sekolah, dan tempat bermain.
- (2) Pengetahuan : Memiliki pengetahuan faktual dan konseptual berdasarkan rasa ingin tahunya tentang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya dalam wawasan kemanusiaan, kebangsaan, kenegaraan, dan peradaban terkait fenomena dan kejadian di lingkungan rumah, sekolah, dan tempat bermain.
- (3) Keterampilan : Memiliki kemampuan pikir dan tindak yang produktif dan kreatif dalam ranah abstrak dan konkret sesuai dengan yang ditugaskan kepadanya

Struktur dan muatan kurikulum pada jenjang pendidikan dasar dan menengah yang tertuang dalam Standar Isi meliputi lima kelompok mata pelajaran sebagai berikut ini.

- 1) Kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia
- 2) Kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian
- 3) Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi
- 4) Kelompok mata pelajaran estetika
- 5) Kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan

Kelompok mata pelajaran tersebut memiliki cakupan dan kegiatan masing-masing seperti diungkapkan di dalam PP 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 6 ayat (1) dan Pasal 7.

Struktur kurikulum dan jadwal pelajaran MI Al-Huda Ploso Nganjuk Tahun Pelajaran 2018/2019 meliputi sejumlah

mata pelajaran termasuk pengembangan diri sebagai berikut ini.

NO	MATA PELAJARAN	KLS	KLS	KLS	KLS	KLS	KLS	KLS	KLS	KLS	KLS	KLS	KLS	KLS	KLS	KLS	KLS	KLS	KLS	KLS	JML				
		IA	IB	IC	ID	IIA	IIB	IIC	IID	IIIA	IIIB	IIIC	IIIV	IVB	IVC	V A	V B	V C	VI A	VI B		VI C	JP		
<b>PENDIDIKAN AGAMA ISLAM</b>																									
1	Al-Qur'an Hadist	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40				
2	Aqidah Akhlak	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40				
3	Fiqih	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40				
4	S K I	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24				
5	Bahasa Arab	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	46				
6	P K N	TEMATIK (K-13)				TEMATIK (K-13)				TEMATIK				TEMATIK (K-13)				TEMATIK (K-13)				2	2	2	6
7	Bhs. Indonesia	TEMATIK (K-13)				TEMATIK (K-13)				TEMATIK				TEMATIK (K-13)				TEMATIK (K-13)				4	4	4	12
8	Matematika	TEMATIK (K-13)				TEMATIK (K-13)				TEMATIK				TEMATIK (K-13)				TEMATIK (K-13)				4	4	4	12
9	I P A	TEMATIK (K-13)				TEMATIK (K-13)				TEMATIK				TEMATIK (K-13)				TEMATIK (K-13)				4	4	4	12
10	I P S	TEMATIK (K-13)				TEMATIK (K-13)				TEMATIK				TEMATIK (K-13)				TEMATIK (K-13)				2	2	2	6
11	Seni Budaya & Prakarya	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40				
12	Penjaskes / Olah Raga	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40				
<b>MUATAN LOKAL</b>																									
13	Bhs. Jawa	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	26				
14	Bhs. Inggris	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	26				
15	Semboa	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	13				
<b>PENGEMBANGAN DIRI</b>																									
16	Dhuha / Duhur	-	-	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28				
17	B MK	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	19				
18	BTA (Tadarus Al-Qur'an)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20				
19	Pengayaan (SAINS/Matematika/Try Out)	3	3	3	3	3	3	3	3	-	-	-	4	4	4	4	4	1	1	1	51				
<b>EKSTRA</b>																									
19	a. Pramuka	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8				
	b. Banjari / Hadrah / Kaligrafi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	6				
	c. Drumband / Muhadloroh	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	-	-	6				
	d. Komputer	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	2	2	2	12				
<b>JUMLAH</b>		<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>783</b>				

Tabel 4.8 Tabel Kurikulum

## 2) MI Al-Qamar Bagor

### a) Standar Isi

- 1) Pengembangan kurikulum di madrasah dilakukan oleh Kepala Madrasah
- 2) Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor belum memiliki Kurikulum Dokumen 1 sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3) Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor memiliki 70 % silabus dan RPP semua mata pelajaran
- 4) Semua pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor sudah memberikan penugasan terstruktur. Namun 3 ada pendidik dari 15 pendidik yang memberikan penugasan mandiri tidak terstruktur
- 5) Ada 9 Silabus dari 14 Silabus yang sudah dikembangkan secara mandiri berdasarkan SI, SKL dan panduan penyusunan KTSP
- 6) Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor sudah mensosialisasikan kurikulum kepada semua warga madrasah
- 7) Ada 1 mulok yang disusun berdasarkan kebutuhan daerah, kondisi budaya, usia peserta didik dan kebutuhan pembelajaran
- 8) Ada beberapa program mulok yang mencakup jenis program dan strategi pelaksanaan
- 9) Madrasah menyelenggarakan proses pembelajaran selama 34

minggu per tahun dengan pembelajaran 27 jam perminggu

- 10) Ada 80% pendidik melaksanakan program remedial dan pengayaan
- 11) Layanan bimbingan dan konseling di Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor sudah secara berkesinambungan sesuai kebutuhan peserta didik
- 12) Ekskul di Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor pramuka, renang, beladiri, futsal, drumband, MTQ, English Club, Gambus, Kaligrafi, Tari

b) Standar Proses

- 1) Terdapat 80% RPP yang dibuat dan direview oleh pendidik secara mandiri dengan mengintegrasikan pendidikan karakter yang dijabarkan dari silabus.
- 2) Madrasah menyediakan buku referensi sebanyak 50 exp, sebanyak 28 exp bukupengayaan tapi belum memiliki taman baca
- 3) 80% pendidik di Madrasah menerapkan RPP yang disusun berdasarkan silabus untuk setiap mapel yang diampunya.
- 4) Evaluasi proses pembelajaran di Madrasah belum dilaksanakan secara penuh oleh Kepala Madrasah dan menindaklanjuti dengan empat cara yaitu: (1) pemberian contoh, (2) diskusi, (3) pelatihan, dan (4) konsultasi. Terutama unsur pemberian contoh.

- 5) Madrasah sudah memiliki daftar hadir para supervisor baik kepala Madrasah maupun pengawas secara lengkap.
- 6) Madrasah menyampaikan hasil pengawasan proses pembelajaran kepada pemangku kepentingan.
- 7) Kepala Madrasah sudah melakukan tindak lanjut terhadap hasil pengawasan proses pembelajaran.
- 8) Madrasah sudah memiliki beberapa catatan evaluasi Kepala Madrasah terhadap pendidik dalam proses pembelajaran dengan memperhatikan 4 aspek, yaitu: persiapan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, dan rencana tidak lanjut.

c) Standar Kompetensi Lulusan

- 1) Nilai Rata-rata hasil belajar peserta didik tiap mapel sudah di atas KKM
- 2) Hasil Ujian Nasional di Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor untuk Mapel BI = 88,87, MTK = 79,24, IPA = 87,28, PKN = 92,14, BHS. Inggris = 74,24, IPS = 74,73, BHS. Jawa = 73,99, Al Qur'an Hadist = 83,48, Akidah Akhlak = 83,74, Fiqih = 84,17, SKI = 73,91, BHS. Arab = 74,26
- 3) 90 % peserta didik di Madrasah aktif mengikuti pembelajaran di kelas
- 4) Madrasah sudah membuat program pembiasaan yang diikuti oleh 85 % peserta didik
- 5) Sebanyak 75 % peserta didik di Madrasah terlibat dalam pemecahan masalah, memperoleh pengalaman belajar untuk

memiliki kemampuan berpikir logis, kritis, kreatif, dan inovatif dalam pengambilan keputusan.

- 6) 80 % Peserta didik di Madrasah memperoleh pengalaman mengekspresikan diri melalui kegiatan seni dan budaya serta praktikum pembelajaran
- 7) 97% Peserta didik di Madrasah memiliki minat mengikuti kegiatan ekstra kurikuler
- 8) 70% Peserta didik di Madrasah mengembangkan ketrampilan hidup seperti mengelola koperasi, merawat tubuh dan lingkungan sekitar.
- 9) 80% Peserta didik di Madrasah mengembangkan nilai-nilai agama, budaya dan sikap seperti amanah, jujur, adil, menunjukkan kemampuan seni dan budaya lokal dsb.

d) Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

- 1) Jumlah pendidik mapel di Madrasah sudah sesuai
- 2) Kualifikasi Kamad sudah S1 dan kepribadiannya sangat baik, sopan, terbuka, jujur, bertanggung jawab, disiplin.
- 3) Pendidik yang sudah S1 sebanyak 100 % dan yang sudah sertifikasi sebanyak 10 %
- 4) Pendidik tetap yang sudah bekerja sebanyak 37,5% per minggu sebanyak 95%

e) Standar Sarana Dan Prasarana

- 1) Madrasah memiliki status hak atas tanah

- 2) Ruang kelas sebanyak 12 dengan ukuran 42 m<sup>2</sup>. sarana di kelas berupa meja, kursi, papan tulis. Sementara rombel sebanyak 12
- 3) Madrasah memiliki 12 ruangan yang terdiri dari ruang kelas sesuai jumlah rombel, Ruang Pendidik, Ruang tempat Ibadah, Tempat bermain/olahraga
- 4) Madrasah belum memiliki ruang pimpinan dengan minimum 12 m<sup>2</sup> dan dilengkapi dengan sarana yang standar
- 5) Madrasah memiliki ruang pendidik (jadi satu dengan ruang kepala madrasah)
- 6) Madrasah memiliki tempat bermain/Olahraga
- 7) Madrasah memiliki jumlah siswa maksimal 24 orang untuk setiap rombongan belajar tersedia 1 (satu) ruang kelas yang dilengkapi dengan meja dan kursi yang cukup untuk peserta didik dan pendidik, serta papan tulis
- 8) Setiap ruang kelas di Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor memiliki sarana yaitu kursi dan meja sejumlah peserta didik, lemari, papan tulis, 1 jam dinding, 1 soket listrik
- 9) Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor Sumber belajar lainnya terdiri dari surat kabar, globe, gambar pahlawan nasional
- 10) Madrasah sudah melaksanakan pemeliharaan sesuai dengan jadwal sesuai yang tertera dalam program pemeliharaan
- 11) Madrasah sudah membuat laporan pelaksanaan pemeliharaan

- 12) Madrasah sudah melaporkan hasil pekerjaan dan administrasi yang dilaporkan secara transparan, akuntabel dan partisipatif
- 13) Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor belum dilengkapi dengan system proteksi untuk mencegah dan menanggulangi bahaya kebakaran dan petir
- 14) Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor sudah memiliki sanitasi di dalam dan di luar bangunan meliputi saluran air bersih, saluran air kotor, tempat sampah dan saluran air hujan

f) Standar Pengelolaan

- 1) Madrasah memiliki Visi dan Misi dan tujuan yang disusun bersama warga madrasah
- 2) Madrasah memiliki dan menyusun sendiri RKM dan RKT
- 3) Komite Madrasah berfungsi dengan baik dalam menyusun perencanaan program, kegiatan dan penganggaran Madrasah
- 4) Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor memiliki laporan tahunan Madrasah yaitu evaluasi pelaksanaan program, kegiatan madrasah dan pengelolaan keuangan madrasah
- 5) Madrasah sudah mensosialisasikan RKM dan RKT
- 6) Pelaksanaan Evaluasi Diri Madrasah dilakukan setiap tahun dan berkelanjutan
- 7) Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor memiliki media informasi berupa FB, WA centre
- 8) Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor hanya memiliki program pendayagunaan Tendik dan sistem penghargaan

- 9) Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor sudah menerapkan supervisi dan evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan berupa sosialisasi program, pelaksanaan, dan laporan hasil supervisi
- 10) Madrasah sudah melibatkan warga dalam pengelolaan kegiatan akademis dan non akademis berupa Kegiatan Qurban, Outbond dan semua kegiatan ekstrakurikuler

g) Standar Pembiayaan

- 1) Madrasah sudah melakukan pertemuan dengan pemangku kepentingan, komite madrasah dalam rangka mempromosikan, mengkomunikasikan rencana pengembangan madrasah
- 2) Perumusan RKAM di Madrasah sudah melibatkan Komite Madrasah dan pemangku kepentingan yang relevan (orang tua peserta didik, kementerian Agama, dewan pendidik)
- 3) Madrasah sudah mengalokasikan dana kegiatan rapat selama satu tahun terakhir.
- 4) Madrasah sudah melakukan pembukuan keuangan Madrasah yang mudah diakses oleh pihak yang berkepentingan
- 5) Madrasah sudah memiliki laporan setiap kegiatan yang dilakukan Madrasah kaitannya dengan penggunaan dana dan mudah diakses oleh pihak yang berkepentingan

- 6) Madrasah belum memiliki program promosi fasilitas madrasah seperti jasa penggunaan kelas, non kelas, aula, kantin, lapangan olahraga melalui berbagai media
- 7) Madrasah sudah memiliki program dan atau kegiatan alumni
- 8) Madrasah sudah memiliki database kondisi sosial ekonomi peserta didik, grafik atau diagram batang kondisi peserta didik ekonomi peserta didik yang di pasang di dinding Madrasa
- 9) Madrasah sudah melakukan subsidi silang antara yang mampu kepada yang kurang mampu dalam bentuk memberi keringanan biaya kepada peserta didik yang tidak mampu

h) Standar Penilaian

- 1) 100% pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor menetapkan KKM per mata pelajaran
- 2) 89% pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor membuat kisi-kisi soal
- 3) 95% pendidik di madrasah menyusun rencana pemberian tugas terstruktur dan tugas mandiri setiap mata pelajaran, baik yang tertuang dalam silabus atau RPP, atau bisa juga berupa rencana tugas tersendiri
- 4) Program pengembangan diri di Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor meliputi; program ekstrakurikuler, les tambahan, penanganan khusus, pemantaban materi MIPA

- 5) 85% pendidik di madrasah memberi informasi lisan atau tertulis kepada peserta didik tentang Kriteria penilaian ulangan harian, UTS dan UKK serta kriteria penugasan terstruktur dan tugas mandiri
- 6) 90% pendidik di Madrasah memberi informasi kepada peserta didiknya tentang penetapan KKM mata pelajaran yang diampu masing-masing
- 7) 100% pendidik di Madrasah menjelaskan kepada peserta didiknya tentang cara penetapan nilai rapor.
- 8) 95% pendidik di Madrasah menyusun silabus yang di dalamnya telah memuat teknik penilaian (tes atau nontes setiap penilaian unjuk kerja, hasil kerja, tugas/projeck, protfolio, dll)
- 9) 90% pendidik di Madrasah mempunyai laporan analisis hasil ulangan harian, sehingga diketahui peserta didik yang belum tuntas atau yang mengalami kesulitan belajar.
- 10) 90% pendidik di Madrasah memiliki catatan penilaian pengembangan diri peserta didik (terutama yang berkaitan dengan hasil pengamatan sikap/perilaku peserta didik sehari-hari), dan/atau sesuai tugas yang diberikan kepala Madrasah kepada masing-masing pendidik, terutama berkaitan dengan kegiatan terprogram, seperti olahraga, pramuka, seni, dll
- 11) Madrasah sudah menentukan kelulusan peserta didik melalui rapat dewan pendidik sesuai kriteria kelulusan.

- 12) 100% pendidik di Madrasah memberikan masukan/balikan dan komentar terhadap nilai hasil perolehan peserta didik, baik secara klasikal maupun secara individual setiap selesai melakukan penilaian hasil belajar (post test/penilaian proses, ulangan harian, ulangan tengah semester dan ulangan akhir semester/ulangan kenaikan kelas)
- 13) 95% pendidik di Madrasah mengembalikan kertas kerja ulangan harian peserta didik setelah diperiksa dan diberi nilai sebelum dilanjutkan pada ulangan berikutnya.
- 14) Kepala Madrasah selalu menyampaikan laporan hasil ulangan akhir semester (UAS) dan Ulangan Kenaikan Kelas (UKK) serta ujian akhir (US/UN) kepada orang tua peserta didik dan selalu menyampaikan rekapitulasinya kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota atau Kantor Kementerian Agama di kabupaten/kota pada setiap akhir semester
- 15) 100% wali kelas di Madrasah memberi penjelasan tentang nilai capaian peserta didik secara umum kepada para orang tua sebelum pembagian Rapor
- 16) 80% orang tua di Madrasah memberikan bimbingan dan motivasi kepada anaknya terutama dalam kegiatan belajar di rumah, dibuktikan dengan catatan dan tanda tangan orang tua pada buku tugas peserta didik
- 17) 100% wali kelas di Madrasah memiliki dokumen catatan hasil pertemuan dengan orang tua

18) Madrasah melibatkan orangtua peserta didik dalam menyediakan fasilitas belajar putra/putrinya

**3. Dampak atau hasil kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik**

**a. Kemampuan Pedagogik**

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Data kemampuan pedagogik guru disajikan sebagai berikut :

1) MI Al-Huda Ploso

NO	KOMPETENSI	Nama Guru / Nilai									Jmlh	Rata-rata
		Bu Ulvah	Bu Lailin	Pak Yanto	Bu A`yun	Bu Yuli	Bu Kholif	Bu Qiya	Bu Sri	Bu Ana		
<b>A. PEDAGOGIK</b>												
1	Menguasai karakteristik peserta didik	3	4	3	4	3	2	4	3	2	28	3
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	4	4	3	4	3	4	3	4	4	33	4
3	Pengembangan kurikulum	4	3	4	3	4	4	3	2	4	31	3
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	4
5	Pengembangan potensi peserta didik	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32	4
6	Komunikasi dengan peserta didik	2	2	3	4	4	3	4	4	4	30	3
7	Penilaian dan evaluasi	4	4	3	4	3	4	4	3	4	33	4
Jumlah		25	24	24	26	24	25	25	23	25	221	25
Penilaian kinerja Guru		89	86	86	93	86	89	89	82	89		
Predikat		B	B	B	A	B	B	B	B	B		

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik guru MI Al-Huda Ploso mencapai rata-rata nilai 87,67, termasuk dalam kategori baik.

2) MI Al-Qomar Bagor

NO	KOMPETENSI	Nama Guru / Nilai									Jmlh	Rata-rata
		B. SUPI	B. SRI	P. MUHSIN	P. ROM	B. TRI	P. MARWAN	B. SILFI	B. ANISA	B. LAILA		
<b>A. PEDAGOGIK</b>												
1	Menguasai karakteristik peserta didik	3	4	3	4	3	2	4	3	2	28	3
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	4	4	3	4	3	4	3	4	4	33	4
3	Pengembangan kurikulum	4	3	4	3	4	4	3	2	4	31	3
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	4
5	Pengembangan potensi peserta didik	4	4	4	3	3	2	4	3	3	30	3

6	Komunikasi dengan peserta didik	2	2	3	4	4	3	4	4	4	30	3
7	Penilaian dan evaluasi	4	4	3	2	3	4	4	3	4	31	3
Jumlah		25	24	24	24	24	23	25	23	25	217	24
Penilaian kinerja Guru		89	86	86	86	86	82	89	82	89		
Predikat		B	B	B	B	B	B	B	B	B		

**b. Kemampuan Kepribadian**

Dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa kompetensi kepribadian guru yaitu kemampuan kepribadian yang: (1) mantap; (2) stabil; (3) dewasa; (4) arif dan bijaksana; (5) berwibawa; (6) berakhlak mulia; (7) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (8) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (9) mengembangkan diri secara berkelanjutan. Data kemampuan pribadi guru disajikan sebagai berikut :

1) MI Al-Huda Ploso

NO	KOMPETENSI	Nama Guru / Nilai									Jmlh	Rerata
		Bu Ulvah	Bu Lailin	Pak Yanto	Bu A`yun	Bu Yuli	Bu Kholif	Bu Qiya	Bu Sri	Bu Ana		
<b>B. KEPRIBADIAN</b>												
1	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	3	4	3	4	3	2	4	4	3	30	3
2	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4	3	4	4	3	3	2	2	3	28	3

3	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru												
		3	3	3	3	3	4	4	3	4	30	3	
Jumlah		10	10	10	11	9	9	10	9	10	88	10	
Penilaian kinerja Guru		83	83	83	91	75	75	83	75	83			
Predikat		B	B	B	A	C	C	B	C	B			

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi kepribadian guru MI Al-Huda Ploso mencapai rata-rata nilai

81,22 , termasuk dalam kategori baik.

## 2) MI Al-Qomar Bagor

NO	KOMPETENSI	Nama Guru / Nilai									Jmlh	Rerata
		B. SUPI	B. SRI	P. MUHSIN	P. ROM	B. TRI	P. MARWAN	B. SILFI	B. ANIS A	B. LAIL A		
<b>B. KEPRIADIAN</b>												
1	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	3	4	3	4	3	2	4	4	3	30	3
2	Menunjukkan	4	3	4	3	3	3	2	2	3	27	3

	pribadi yang dewasa dan teladan											
3	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	3	3	3	3	3	4	4	3	4	30	3
	Jumlah	10	10	10	10	9	9	10	9	10	87	10
	Penilaian kinerja Guru	83	83	83	83	75	75	83	75	83		
	Predikat	B	B	B	B	C	C	B	C	B		

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi kepribadian guru MI Al-Qomar Bagor mencapai rata-rata nilai 80,33 , termasuk dalam kategori cukup.

c. Kemampuan Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 ayat (3) butir d, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam RPP tentang guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan

isyarat, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, dan orang tua/wali peserta didik, serta bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar. Data kemampuan pribadi guru disajikan sebagai berikut :

1) MI Al-Huda Ploso

NO	KOMPETENSI	Nama Guru / Nilai									Jmlh	Rerata
		Bu Ulvah	Bu Lailin	Pak Yanto	Bu A`yun	Bu Yuli	Bu Kholif	Bu Qiya	Bu Sri	Bu Ana		
<b>C. SOSIAL</b>												
1	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	4
2	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32	4
Jumlah		7	7	7	7	8	8	8	7	7	66	7
Penilaian kinerja Guru		88	88	88	88	100	100	100	88	88		
Predikat		B	B	B	B	A	A	A	B	B		

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi sosial guru MI Al-Huda Ploso mencapai rata-rata nilai 92, termasuk dalam kategori sangat baik.

2) MI Al-Qomar Bagor

NO	KOMPETENSI	Nama Guru / Nilai									Jmlh	Rerata
		B. SUPI	B. SRI	P. MUHSIN	P. ROM	B. TRI	P. MARWAN	B. SILFI	B. ANISA	B. LAILA		
<b>C. SOSIAL</b>												
1	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	4
2	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	3	3	4	4	3	4	4	3	3	31	3
Jumlah		7	7	7	7	7	8	8	7	7	65	7
Penilaian kinerja Guru		88	88	88	88	88	100	100	88	88		
Predikat		B	B	B	B	B	A	A	B	B		

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi sosial guru MI Al-Qomar Bagor mencapai rata-rata nilai 90,67 , termasuk dalam kategori baik.

d. Kemampuan Profesional

Dalam penelitian, profesionalisme kinerja pendidik dapat dilihat dari bagaimana pendidik melaksanakan tugas pokok dan inti yang diberikan. Tugas tersebut meliputi bagaimana cara pendidik dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan tugas. Data kemampuan profesional guru disajikan sebagai berikut :

1) MI Al-Huda Ploso

NO	KOMPETENSI	Nama Guru / Nilai									Jmlh	Rerata
		Bu Ulvah	Bu Lailin	Pak Yanto	Bu A`yun	Bu Yuli	Bu Kholif	Bu Qiya	Bu Sri	Bu Ana		
<b>D. PROFESIONAL</b>												
1	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
2	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

reflektif												
Jumlah	8	7	8	7	8	7	8	8	7	8	8	
Penilaian kinerja Guru	100	88	100	88	100	88	100	100	88			
Predikat	A	B	A	B	A	B	A	A	B			

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi profesional guru MI Al-Huda Ploso mencapai rata-rata nilai

94,67 , termasuk dalam kategori sangat baik.

2) MI Al-Qomar Bagor

NO	KOMPETENSI	Nama Guru / Nilai									Jmlh	Rerata
		B. SUPI	B. SRI	P. MUHSIN	P. ROM	B. TRI	P. MARWAN	B. SILFI	B. ANISA	B. LAILA		
<b>D. PROFESIONAL</b>												
1	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3

2	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Jumlah		8	7	7	7	8	7	8	7	7	7	7
Penilaian kinerja Guru		100	88	88	88	100	88	100	88	88		
Predikat		A	B	B	B	A	B	A	B	B		

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi profesional guru MI Al-Qomar Bagor mencapai rata-rata nilai 92, termasuk dalam kategori sangat baik.

### **C. Hasil penelitian**

Dalam penelitian ini diperoleh beberapa data yang berhubungan dengan profesionalisme pendidik yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah. Hal tersebut dapat disimpulkan dengan mengklasifikasikan kategori pengaruh kepala madrasah dalam tiga poin yaitu motivasi dan gaya kepemimpinan kepala madrasah, pendekatan dan keterampilan kepala madrasah, serta kinerja profesionalisme para pendidik. Kebanyakan data yang diambil adalah data yang berasal dari data base madrasah, pengisian angket dan wawancara terhadap para pendidik, serta hasil wawancara terhadap kepala madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh oleh peneliti, terdapat tiga pokok penting yang dapat dikategorikan, yaitu motivasi dan gaya kepemimpinan kepala madrasah, pendekatan dan keterampilan kepala madrasah, serta kinerja profesionalisme para pendidik.

#### **1. Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Dalam memimpin sebuah lembaga, seorang pemimpin, dalam hal ini kepala madrasah, mempunyai ciri khas atau model kepemimpinan untuk menunjukkan tujuan, visi, dan misi dari lembaga tersebut. Model tersebut dapat ditunjukkan dalam bermacam-macam gaya kepemimpinan. Semua gaya tersebut mempunyai arah tujuan yang sama, yaitu untuk perkembangan yang lebih baik dari lembaga yang tengah dipimpin. Prioritas kinerja pemimpin dapat menjadi tolak ukur bagaimana gaya kepemimpinan orang tersebut.

Gaya kepemimpinan memberikan dampak pada efektifitas pola kerja para pendidik. Para pendidik dianggap telah kompeten dan termotivasi penuh untuk mengambil tanggung jawab atas pekerjaannya. Tugas seorang pemimpin bisa dilakukan dengan memonitor atau langsung ikut terjun dalam kegiatan. mungkin hanya akan memberikan perintah kemudian segala kebijakan diberikan secara penuh kepada para pendidik perihal berlangsungnya sebuah pekerjaan

Gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi dan bentuk contoh yang baik lebih terkesan memberikan dampak positif pada para pendidik. Hal ini dapat terjadi karena pemimpin selalu berperan aktif dan memberikan visi misi dengan spesifik sebab pemimpin tersebut langsung terjun dan ikut serta dalam penerapan visi misi tersebut. Selain itu, pemimpin akan lebih mudah memberikan pengarahan dan order yang lebih mantap karena keterlibatan mereka untuk memberikan motivasi serta perintah tak langsung yang tergantung dalam motivasi tersebut.

Dalam kedua lembaga pendidikan ini; Madrasah Ibtidaiyah Al-Huda Ploso dan Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor, kedua pemimpin yaitu kepala madrasah dari masing-masing lembaga mempunyai gaya dan ciri khas tersendiri dalam menerapkan visi misi dari kepemimpinan mereka. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

No	Aspek yang dinilai	Madrasah Ibtidaiyah Al-Huda	Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar
1	Gaya kepemimpinan	Transformasional	Karismatik

2	Kebijakan pendidikan	Mengikuti petunjuk teknis dari KEMENAG dan diikuti dengan kebijakan pondok pesantren	Mengikuti petunjuk teknis dari KEMENAG dan diikuti dengan kebijakan berbasis madrasah
3	Motivasi	Motivasi diberikan secara reguler (berkala) dan berwibawa	Motivasi diberikan ketika diperlukan dan insidental
4	Pengambilan Keputusan	Pengambilan kebijakan yang diberikan disesuaikan dengan keadaan yang diperlukan	Pengambilan keputusan diberikan secara insidental
5	Penerapan visi dan misi		

**Tabel 4.2** Gaya Dan Ciri Khas Dalam Menerapkan Visi Misi Dari Kepemimpinan

## 2. Pendekatan dan ketrampilan kepala madrasah

Kepala madrasah pasti mempunyai gaya dan model tersendiri, maka dalam pendekatan mereka pun akan mempunyai cara tersendiri pula. Dalam pendekatan tersebut, proses penerapan tujuan yang diharapkan oleh kepala madrasah akan berbeda satu dengan yang lain, tergantung dari gaya kepemimpinan mereka. Gaya kepemimpinan tersebut akan memberikan dampak pada segala hal yang ada di dalam wilayah kepemimpinan kepala madrasah tersebut, salah satunya adalah profesionalitas pendidik dalam kegiatan belajar mengajar.

Profesionalisme yang ditunjukkan oleh pendidik tercermin dalam pendekatan yang diterapkan oleh kepala madrasah. Hal ini juga dijadikan sebagai penilai dari keberhasilan seorang pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan. Profesionalisme pendidik atau juga dikenal dengan

kinerja pendidik sangat berperan penting dalam menunjukkan ideal kerja yang kompetitif dan strategis seperti yang disebutkan oleh Wahjosumidjo “Kinerja pendidik dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang pendidik yang dikenal dengan sebutan “kompetensi pendidik”.<sup>60</sup>

Seseorang yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang telah ditetapkan. Ia akan mengidentifikasi dirinya kepada seseorang yang dipandang memiliki kepiawaian tersebut. Yang dimaksud dengan “piawai ideal” ialah suatu perangkat perilaku dan ketrampilan yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan, baik secara moril maupun materil.

Aspek tersebut tertuang dengan baik jika dikaitkan dengan bagaimana kepala madrasah menerapkan pendekatan serta ketrampilan yang dimiliki. Aspek antara kepemimpinan kedua madrasah; Madrasah Ibtidaiyah Al-Huda Ploso dan Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor, yang mempengaruhi kinerja pendidik tersebut dapat dilihat secara lebih detail dalam tabel berikut

No	Aspek yang dinilai	Madrasah Ibtidaiyah Al-Huda	Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar
1	Kemampuan analisis	<i>Critical thinking</i> dan mendalam	Karismatik dan lebih berwibawa, fluktuatif
2	Kemampuan berpikir =rasional	Disesuaikan dengan keadaan wilayah lingkungan sekitar dan kemampuan pendidik	Disesuaikan dengan kesepakatan dan kemampuan diri dengan melihat lingkungan
3	Keahlian konsepsi	Mengikuti perkembangan zaman	Terlepas dari kebijakan pribadi dan mengikuti arah

<sup>60</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala madrasah*, (Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada, 2003), hlm. 72

		serta pola pikir mix dan match terhadap kepentingan pondok pesantren	kepentingan madrasah yang sesuai dengan visi misi
4	Kemampuan <i>analysis problem</i>	<i>Critical thinking</i> dan disesuaikan dengan keadaan lingkungan	Karismatik dengan prioritas kepada keadaan madrasah
5	Antisipasi perintah	Rasional dan hampir seluruh perintah sesuai target	Fluktuatif dan berubah sesuai dengan keadaan

**Tabel 4.3** Aspek Pendekatan Dan Ketrampilan Kepala Madrasah

### 3. Kinerja Profesionalisme para pendidik

Kinerja profesionalisme pendidik berkaitan erat dengan kepemimpinan kepala madrasah dan kebijakan dari setiap madrasah yang menyelenggarakan kegiatan pembelajaran. Hal tersebut terlihat dari respon setiap para pendidik ketika melakukan kegiatan belajar mengajar dan dokumen yang ada. Pada setiap lembaga ditemukan beberapa perbedaan yang signifikan. Perbedaan tersebut dapat dilihat pada kolom berikut ini

No	Aspek penilaian	MI Al-Huda Ploso	MI Al-Qamar Bagor
1.	Komponen data kependidikan	Tersimpan dan terdata dengan baik, update dan terkumulasi setiap per tahun	Tersimpan dan terdata dengan baik namun tak terupdate sesuai perkembangan tahun ajar
2.	Profesionalisme dalam kegiatan belajar mengajar	Menggunakan metode dan model pembelajaran berbasis masyarakat (pondok pesantren)	Menggunakan metode pembelajaran yang berfokus pada pendidik seperti ceramah dan lain sebagainya
3.	Sarana prasarana pendidikan (APU)	Perlengkapan tersedia dan terawat dengan baik	Perlengkapan tersedia namun tidak begitu terawat
4.	Motivasi mengajar	Pemberian motivasi pembelajaran diberikan secara baik melalui penampilan, cara	Pemberian motivasi pembelajaran diberikan belum begitu baik namun sudah profesional dan

		percakapan dan interaksi social	transaksional
5.	Pembina kegiatan	Pembina diambil langsung dari orang yang ahli dan professional serta mumpuni namun tidak memfokuskan pada gelar	Pembina diambil langsung dari orang yang ahli dan professional serta mumpuni yang harus sesuai dengan gelar

**Tabel 4.1** Perbedaan Respon Setiap Pendidik Dalam Kbm

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk**

Setiap kepala madrasah mempunyai kecenderungan dalam hal perilaku dan kebijakan yang dilakukannya. Hal tersebut tercermin dari gaya dan kemampuan yang ditunjukkan kepada para seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang sedang dipimpin oleh kepala madrasah tersebut. Terlebih dengan mempunyai gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap kepala madrasah dapat memberikan dampak terhadap pola pikir dan kinerja para tenaga pendidik dan kependidikan.

Salah satu hal yang terdampak kepada tenaga pendidik dan kependidikan ini adalah kinerja profesionalisme mereka terhadap kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar ini tidak hanya berlaku pada kegiatan di dalam kelas bersama peserta didik saja, namun lebih luas lagi, juga berlaku akan visi misi, tugas individu, dan bahkan sarana prasana yang dimiliki oleh lembaga pendidikan tersebut. Ambil saja contoh, visi misi lembaga pendidikan akan terangkat dan terealisasi dengan adanya sikap terhadap target yang akan dituju. Semua hal tersebut berawal dari bagaimana seorang kepala madrasah memimpin lembaga pendidikan mereka.

Profesionalisme para pendidik tersebut sangat diperlukan agar seluruh kegiatan yang ada dalam madrasah tersebut tersistematis dan tidak *mislead* kepada tujuan yang tidak diperlukan. Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara imej profesional melalui perwujudan perilaku. Perwujudannya dilakukan melalui berbagai-bagai cara misalnya penampilan, cara percakapan, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, sikap hidup harian, hubungan dengan individu lainnya.

Dalam penerapannya di dunia pendidikan, Pendidik yang Sebagai seorang professional harus memiliki ciri-ciri seperti yang dikembangkan oleh Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia, yaitu:

1. Memiliki fungsi dan signifikansi sosial.
2. Memiliki keahlian dan keterampilan tingkat tertentu.
3. Memperoleh keahlian dan keterampilan melalui metode ilmiah.
4. Memiliki disiplin ilmu.
5. Memiliki latar pendidikan perpendidikan tinggi.
6. Memiliki etika profesi yang dikontrol organisasi profesi.
7. Bebas memutuskan sendiri dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya.
8. Mempunyai nilai sosial di masyarakat.
9. Berhak mendapatkan imbalan yang layak.

Semua hal tersebut tersirat oleh segala sikap yang ditunjukkan pendidik dan tak terlepas bagaimana seorang pemimpin yang dalam hal ini adalah kepala madrasah memimpin lembaga pendidikannya. Pada

kedua madrasah pun dapat dilihat, bahwa setiap kepala madrasah mempunyai ciri khas, sikap dan kebijakan tersendiri atas segala keputusan yang harus dilakukan. Hal-hal tersebut memunculkan spekulasi tentang citra dari seorang pemimpin.

Dalam sebuah lembaga atau organisasi khususnya dalam dunia pendidikan, seorang pemimpin harus mampu menunjukkan performancenya untuk mempengaruhi bawahannya. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa seorang pemimpin merupakan tolok ukur akan suatu keberhasilan dari sebuah tujuan yang sudah ditetapkan bersama serta memberikan sebuah kenyamanan bagi bawahannya. Seorang pemimpin dalam mencapai tujuan tersebut secara tidak disadari pasti menggunakan karakter atau ciri khas tertentu dalam memimpin atau yang disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang dalam melaksanakan tugas kepemimpinan di instansi yang dipercayakan kepadanya. Dalam gaya kepemimpinan yang baik, akan terjadi hubungan yang sinergis dan baik antara atasan dan bawahannya demi pencapaian tujuan dan kemajuan organisasi yang dipimpinnya. Di antara gaya kepemimpinan yang sering ditemui di dunia pendidikan adalah gaya kepemimpinan transformatif dan gaya kepemimpinan karismatik. Keduanya sama-sama melibatkan proses mempengaruhi emosi bawahan. Oleh karena itu, hubungan kepemimpinan transformatif dan karismatik dengan kinerja bawahan tidak dapat dijelaskan secara langsung, namun dimediasi oleh kesesuaian nilai dan kepercayaan kepada pemimpin.

Seorang pemimpin dikatakan bergaya kepemimpinan transformatif apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin transformatif akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

Kepemimpinan transformatif dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pimpinan harus lebih aktif dan giat dalam memberikan konsiderasi individual, meningkatkan pengaturan dan mensosialisasikan kebijakan kompensasi kepada karyawan dengan jelas agar tidak terjadi kesalahan, mengadakan pelatihan dan pengembangan serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. (Tria Mondiani, Universitas Diponegoro, dalam jurnal berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) UPJ Semarang).

Secara signifikan kepuasan akan kualitas kehidupan kerja memediasi kepemimpinan transformatif terhadap perilaku ekstra peran. Penerapan kepemimpinan transformatif dari kepala sekolah meningkatkan kepuasan akan kualitas kehidupan kerja dan hal ini cenderung akan meningkatkan perilaku ekstra peran dari para pendidik. (Thomas Stefanus Kaihatu, Universitas Kristen Petra, dalam jurnal berjudul Kepemimpinan Transformatif dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Pendidik-Pendidik SMU di Kota Surabaya).

Ada kebutuhan untuk menemukan model kepemimpinan yang lebih relevan dengan situasi kompleks seperti sekarang ini. Kepemimpinan transformatif merupakan salah satu konsep terobosan yang berhasil menghidupkan kembali gairah studi kepemimpinan yang hampir mati selama dekade terakhir ini. Menurut konsep ini, tugas seorang pemimpin adalah berupaya memotivasi bawahannya agar dapat berprestasi melampaui harapan dan perkiraan sebelumnya. Esensi kepemimpinan adalah memfasilitasi pengembangan individu untuk merealisasi potensi dirinya. (Hani Handoko dan Fandy Tjiptono, Universitas Gadjah Mada, dalam jurnal berjudul Kepemimpinan Transformatif dan Pemberdayaan).

Bagi pemimpin yang lebih memilih kepada gaya transformatif akan lebih mementingkan bagaimana perkembangan madrasah yang dipimpinnya sesuai dengan perkembangan zaman yang ada. Selain itu pula mereka akan berusaha memutuskan dan mengambil kebijakan yang mementingkan tujuan ke depan yang lebih baik dengan memprioritaskan visi dan misi madrasah yang bersinergi dengan tujuan pemimpin tersebut. Pemimpin ini akan selalu berinovasi dan membuat sebuah perubahan dalam lembaga yang dipimpinnya. Seorang pemimpin transformasional mampu mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi yang dimilikinya dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sumber daya dimaksud bisa berupa SDM, Fasilitas, dana, dan factor eksternal organisasi. Di lembaga pendidikan seperti

madrasah sendiri, SDM yang dimaksud dapat berupa staf, bawahan, tenaga ahli, pendidik, kepala sekolah, tukang kebun hingga para siswa.

Gaya kepemimpinan transformatif ini tercermin dari gaya kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Huda Ploso yang menunjukkan beberapa inovasi dalam pendidikan dan program unggulan seperti program semi full-day yang bersinergi dengan lembaga pendidikan yang ada di dalam satu yayasan yang sama dengan MI Al-Huda yaitu lembaga Taman Pendidikan Al-Qur'an dan pondok pesantren Al-Huda. Baik MI, TPQ, maupun pondok pesantren Al-Huda sama-sama di bawah naungan yayasan Hasyimiyah.

Secara formal, pendidikan dan pembelajaran di MI Al-Huda berlangsung pukul 07.00 hingga pukul 13.00 WIB. Setelah itu, beberapa siswa ada yang pulang kemudian kembali lagi saat jam mengaji di TPQ di yayasan yang sama yang dimulai pada pukul 14.30 dan berakhir pukul 16.15 WIB. Ada pula beberapa siswa yang rumahnya jauh, mereka tetap tinggal di pondok pesantren, atau disebut mondok siang, untuk menunggu waktu mengaji dan pulang ke rumah masing-masing setelah TPQ. Adapun sebagian kecil dari siswa/i MI mengaji di luar TPQ Al-Huda. Untuk itu, kami menyebutnya dengan semi full-day dimana siswa/i berada di madrasah namun tidak dalam waktu satu hari penuh.

Kepala madrasah juga mencanangkan program pengembangan diri yang meliputi BTA (Baca Tahfidz Al-Qur'an) dan BMK (Baca Menulis Kitab), kaligrafi dengan diselingi seni lukis, program pengayaan matematika dan sains yang telah menorehkan banyak penghargaan dan

meraih banyak tropi hingga tingkat provinsi, dan lain sebagainya. Segala program tersebut terkonsep secara sistematis dalam target kepala madrasah. Hampir seluruh program bersinergi dengan kegiatan kepesantrenan sehingga dapat dikatakan bahwa Madrasah ini berbasis masyarakat atau komunitas pesantren. Komunitas pesantren ini bisa dikatakan sebagai program unggulan yang dapat membantu visi dan misi madrasah secara aktif.

Namun berbeda dengan kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor yang lebih memfokuskan pada gaya kepemimpinan karismatik. Pemimpin karismatik mempunyai kemampuan yang luar biasa dalam hal memimpin seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya. Pemimpin yang seperti ini tidak perlu selalu terjun untuk menunjukkan kebutuhan yang diperlukan oleh madrasah. Bisa dikatakan bahwa pemimpin yang mempunyai gaya karismatik mempunyai cara tersendiri dalam menyikapi dan memberi perintah terhadap bawahannya yang dalam hal ini adalah para pendidik dan tenaga kependidikan.

Pemimpin yang karismatik menginginkan pengikutnya untuk mengikuti pandangannya dan tidak perlu memikirkan hal yang lain. Pemimpin transformatif tidak hanya memberikan visi akan tetapi mendorong pengikutnya untuk mengimplementasikan visi tersebut. Pemimpin karismatik menekankan tujuan-tujuan ideologis yang menghubungkan misi kelompok kepada nilai-nilai, cita-cita, serta aspirasi-aspirasi yang berakar yang dirasakan bersama oleh para pengikut. Selain itu kepemimpinan kharismatik juga didasarkan pada kekuatan luar biasa yang dimiliki oleh seorang sebagai

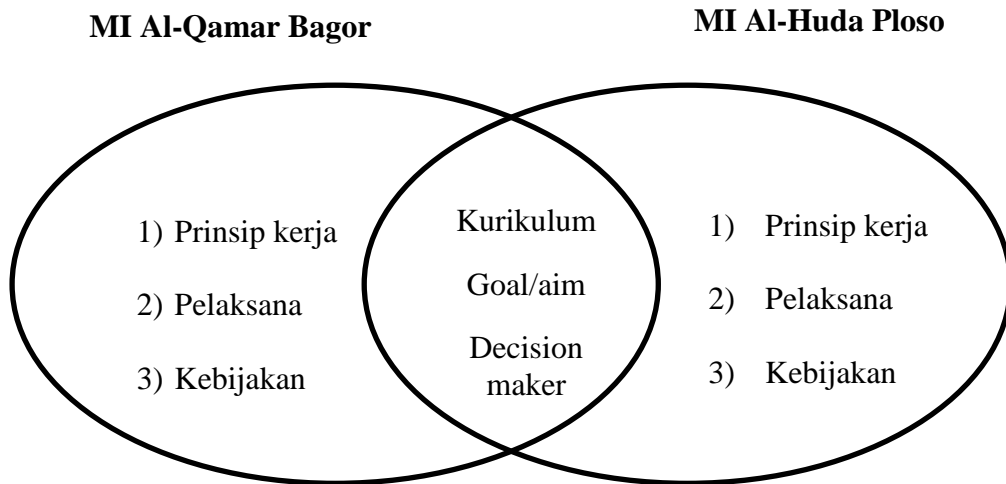
pribadi. Pengertian sangat teologis karena untuk mengidentifikasi daya tarik pribadi yang melekat pada diri seseorang harus dengan menggunakan asumsi bahwa kemantapan dan kualitas kepribadian yang dimiliki adalah merupakan anugerah Tuhan. Karena posisinya yang demikian itulah, maka ia dapat dibedakan dari orang kebanyakan, juga karena keunggulan kepribadian itu, ia dianggap (bahkan) diyakini memiliki kekuasaan supra natural, manusia serba istimewa atau sekurang-kurangnya istimewa dipandang masyarakat.

Gaya kepemimpinan karismatis dapat terlihat mirip dengan kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin menyuntikkan antusiasme tinggi pada tim, dan sangat enerjik dalam mendorong untuk maju. Namun demikian, pemimpin karismatis cenderung lebih percaya pada dirinya sendiri daripada timnya. Ini bisa menciptakan resiko sebuah proyek atau bahkan organisasi akan kolaps bila pemimpinnya pergi. Selain itu kepemimpinan karismatis membawa tanggung-jawab yang besar dan membutuhkan komitmen jangka panjang dari pemimpin. Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi. Pengikutnya tidak mempersoalkan nilai, sikap, dan perilaku serta gaya yang digunakan pemimpin.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor menggunakan gaya kepemimpinan karismatik dan membuat program berbasis masyarakat lingkungan. Program tersebut hampir sama dengan program yang

dijalankan oleh Madrasah Ibtidaiyah Al-Huda Ploso, namun mempunyai sedikit perbedaan terhadap prioritas dan efektifitas dalam penerapannya.

Secara lebih terperinci bisa dilihat dalam bagan berikut ini.



**Gambar 5.1** Perpaduan Kedua Studi Kasus

### **B. Dampak Atau Hasil Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk**

Gaya kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap kinerja pendidik. Perilaku kepala madrasah sebagai pemimpin akan mempengaruhi kinerja pendidik. Atasan atau pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat dijadikan panutan, dapat membimbing, mengawasi, dan juga mengayomi bawahannya. Kinerja pendidik dalam hal ini berkaitan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan, dan bahkan menghentikan perilaku. Motivasi mengajar menentukan perilaku

pendidik akan menjadi giat mengajar atau bahkan sebaliknya tidak semangat dalam mengajar.

Gaya kepemimpinan transformatif merupakan tipe pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan di dalam individu dan seluruh organisasi. Pemimpin transformatif mampu mencurahkan perhatian pada kebutuhan pengembangan individu. Pemimpin transformatif mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu memandang masalah lama dengan cara-cara baru dan mampu membangkitkan para pendidik untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk dapat mencapai tujuan kelompok.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif seorang kepala madrasah memiliki dampak terhadap motivasi mengajar pendidik dan hal ini akan mempengaruhi komitmen organisasinya sehingga kualitas hubungan kepala madrasah dan pendidik merupakan hasil pembentukan peran yang dilakukan seorang kepala madrasah terhadap pendidik. Apabila kualitas hubungan baik, sering kali terjadi diskusi tentang penyelesaian permasalahan pekerjaan. Ikatan kerja yang kuat antara kepala madrasah dan pendidik dapat menghindarkan dan mengurangi rasa keterasingan di madrasah sehingga berpengaruh pada komitmen.

Adapun kepemimpinan karismatik kepala sekolah memiliki dampak terhadap pola pikir dan ketertiban mandiri serta melahirkan dukungan yang terorganisir dari masyarakat sekitar. Pemimpin karismatik memiliki pengaruh besar terhadap pengikutnya, mampu

menimbulkan emosi yang kuat, dijadikan panutan, dipercaya, dihormati, dan mempunyai visi dan misi yang jelas yang menurut persepsi bawahannya dapat diwujudkan. Dengan kekuatan dan pengaruh yang dimiliki, pemimpin mudah mengarahkan bawahan untuk mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya bagi kepentingan organisasi.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Huda Ploso menggunakan gaya kepemimpinan transformatif yang memungkinkan untuk memberikan dampak positif secara moril dan terealisasi dengan baik kepada seluruh tenaga pendidik. Hal ini tercermin dari gaya kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Huda Ploso yang menunjukkan beberapa inovasi dalam pendidikan dan program unggulan seperti program semi full-day yang bersinergi dengan TPQ dan Pondok Pesantren Al-Huda, program pengembangan diri kaligrafi dengan diselingi seni lukis, program pengayaan sains yang telah menorehkan banyak penghargaan dan meraih banyak tropi hingga tingkat provinsi, dan lain sebagainya. Segala program tersebut terkonsep secara sistematis dalam target kepala madrasah. Hampir seluruh program bersinergi dengan kegiatan kepondokan hingga dapat dikatakan bahwa Madrasah ini berbasis masyarakat atau komunitas pesantren. Komunitas pesantren ini bisa dikatakan sebagai program unggulan yang dapat membantu visi dan misi madrasah secara aktif.
2. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Qamar Bagor lebih memfokuskan pada gaya kepemimpinan karismatik yang menghasilkan pada pola pikir dan ketertiban mandiri yang diberikan oleh pendidik serta memberikan

dukungan yang terorganisir kepada masyarakat sekitar. Pemimpin karismatik mempunyai kemampuan yang luar biasa dalam hal memimpin seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya. Pemimpin yang seperti ini tidak perlu selalu terjun untuk menunjukkan kebutuhan yang diperlukan oleh madrasah. Bisa dikatakan bahwa pemimpin yang mempunyai gaya karismatik mempunyai cara tersendiri dalam menyikapi dan memberi perintah terhadap bawahannya yang dalam hal ini adalah para pendidik dan tenaga kependidikan. Pemimpin karismatis cenderung lebih percaya pada dirinya sendiri dari pada timnya. Ini bisa menciptakan resiko sebuah proyek atau bahkan organisasi akan kolaps bila pemimpinnya pergi. Selain itu kepemimpinan karismatis membawa tanggung-jawab yang besar, dan membutuhkan komitmen jangka panjang dari pemimpin. Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi. Pengikutnya tidak mempersoalkan nilai, sikap, dan perilaku serta gaya yang digunakan pemimpin.

3. Gaya kepemimpinan transformatif seorang kepala madrasah memiliki dampak terhadap motivasi mengajar pendidik dan hal ini akan mempengaruhi komitmen organisasinya sehingga kualitas hubungan kepala madrasah dan pendidik merupakan hasil pembentukan peran yang dilakukan seorang kepala madrasah terhadap pendidik. Apabila

kualitas hubungan baik, sering kali terjadi diskusi tentang penyelesaian permasalahan pekerjaan. Ikatan kerja yang kuat antara kepala madrasah dan pendidik dapat menghindarkan dan mengurangi rasa keterasingan di madrasah sehingga berpengaruh pada komitmen. Pemimpin transformatif mampu mendatangkan perubahan di dalam individu dan seluruh organisasi. Pemimpin transformatif mampu mencurahkan perhatian pada kebutuhan pengembangan individu. Pemimpin transformatif mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu memandang masalah lama dengan cara-cara baru dan mampu membangkitkan para pendidik untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk dapat mencapai tujuan kelompok.

4. Kepemimpinan karismatik kepala sekolah memiliki dampak terhadap pola pikir dan ketertiban mandiri serta melahirkan dukungan yang terorganisir dari masyarakat sekitar. Pemimpin karismatik memiliki pengaruh besar terhadap pengikutnya, mampu menimbulkan emosi yang kuat, dijadikan panutan, dipercaya, dihormati, dan mempunyai visi dan misi yang jelas yang menurut persepsi bawahannya dapat diwujudkan. Dengan kekuatan dan pengaruh yang dimiliki, pemimpin mudah mengarahkan bawahan untuk mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya bagi kepentingan organisasi.

## **B. Saran**

Dalam kegiatan pembelajaran, banyak sekali inovasi yang diciptakan oleh para pendidik untuk mengembangkan potensi setiap siswa, namun itu

semua tidak terlepas dari bagaimana para pendidik dibimbing serta berhubungan dengan kepala madrasah. Dengan adanya ikatan antara pendidik dan kepala madrasah tersebut, siswa mampu menunjukkan dan merefleksikan diri tentang kecerdasan mereka sehingga bagi siswa yang ingin mengembangkan potensi khusus dapat berkumpul menjadi satu dalam suatu wadah atau organisasi tertentu yang ada di madrasah.

Mengingat adanya faktor tersebut, perlu diadakannya sebuah penelitian yang kontinyu agar inovasi dan perkembangan potensi siswa selalu terevaluasi dengan tetap mengarah kepada visi dan misi dari madrasah masing-masing. Penelitian tersebut digalakkan dan dikembangkan agar penemuan sisi positif dan negatif akan selalu teridentifikasi. Selain itu, perkembangan zaman yang selalu berubah menyebabkan perkembangan pola pikir seseorang berbeda. Seperti pemberian fasilitas yang mendukung merupakan salah satu faktor yang harus dikaji dalam penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah haidhir. 2007. *Terjemahan Hadis Arba'in*, (Jakarta : Islamhouse.com)
- Akdon. 2021. *Identifikasi Faktor-Faktor Kemampuan Manajerial Yang Diperlukan Dalam Implementasi School Based Management (SBM) Dan Implikasinya Terhadap Program Pembinaan Kepala Madrasah: Jurnal Administrasi Pendidikan*, (Universitas Pendidikan Indonesia,)
- Alim Azizil. 2015. *Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 2 Malang* (Thesis, UIN Maulana Malik Ibrahim)
- Artikel Mudjia Rahardjo pada <https://www.uin-malang.ac.id/r/100601/jenis-dan-metode-penelitian-kualitatif.html>, diakses 2 Juli 2019
- Chusnul Chotimah, Fathurrohman Muhammad. 2014. *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam; Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam* (Jogjakarta: Teras)
- Daud Ma'mur. 1996. *Terjemah Hadits Shahih Muslim*. (Semarang: CV. Adi Grafika, Cet. Ke IV, jilid 4)
- Depdiknas 2004
- Duyar Ibrahim. 2013. *"Multilevel analysis of teacher work attitudes: The influence of principal leadership and teacher collaboration"*. International Journal of Educational Management, Vol. 27 Issue: 7, pp.700-719.
- Emha Khatmi. 2016. *Strategi Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan MA 1*

*An-Nuqayyah dan MA At-Tarbiyah Kecamatan Guluk-guluk Kab. Sumenep Madura.* (Thesis, UIN Maulana Malik Ibrahim)

File lembaran KTSP MI Al-Huda Ploso tahun pelajaran 2018-2019

Garza Encarnacion, dkk. 2014. "*Leadership for school success: lessons from effective principals*", *International Journal of Educational Management*, Vol. 28 Issue: 7, pp.798-81

Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara)

Ismail Taufik. 2007. *Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pendidik madrasah Dasar (SD) Negeri Se- Kecamatan Ngamprah Kab. Bandung Barat*, (Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.XXIV, No.1, April)

Jamal Madhi. 2001. *Menjadi Pemimpin Yang Efektif dan Berpengaruh: Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam.* (Bandung: PT. Syaamil Cipta Media)

Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya)

Margono. 1997. *Metodologi Penelitian Pendidikan.* (Jakarta: Rineka Cipta)

McLeskey James. 2016. *Principal Leadership for Effective Inclusive Schools , (Roles of Professionals Involved* (Advances in Special Education, Volume 32) Emerald Group Publishing Limited, pp.55 - 74

Miftah Thoha. 1983. *Kepemimpinan dalam Manajemen.* (Jakarta: Rajawali Pers)

Moleong Lexi J. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif,* (Bandung: Remaja Rosdakarya)

- Muhammad Taufiq Ali. 2004. *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*. (Jakarta: Gema Insani)
- Mulyono. 2009. *Educational Leadership, Mewujudkan efektivitas kepemimpinan pendidikan*, (UIN Malang Press)
- Mushaf al-Azhar, Al-Qur'an dan Terjemahan
- Nashori Fuad. 2009. *Psikologi Kepemimpinan: Peran Psikologi Islami pengembangan Moralitas Pemimpin*. (Yogyakarta: Pustaka Fahima)
- Nunu Nuchiyah. 2007 *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Mengajar Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Siswa kelas VI semester 1 di SD Negeri Kecamatan Pabuaran Kabupaten Serang*, (Jurnal UPI, edu)
- Rahman, dkk. 2005. *Peran strategis kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan* (Bandung: Alqaprint jatinangor)
- Rivai Veithzal, Arifin Arvivan. 2009. *Islamic Leadership (Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual)*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara)
- Robbins Stephen P. 1998. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Kedua*, (Prinhalindo Jakarta)
- Sugiyono. 2009. *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta)
- Suharsaputra Uhar. 2013. *Administrasi Pendidikan*. (Bandung: PT. Refika Aditama)

Tajasom Adel. 2011. *"Principals' leadership style and school climate: teachers' perspectives from Malaysia"*, International Journal of Leadership in Public Services, Vol. 7 Issue: 4, pp.314-333

UUD 1945 Republik Indonesia, Alenia VI

Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan kepala madrasah*, (Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada)

<https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2017/10/ipm> terus meningkat kemendikbud dorong pemerataan pendidikan yang berkualitas diakses pada 11 Juni 2019 jam 20.00

## **LAMPIRAN**

**Judul :**

Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru (studi multi situs di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MIAI-Qamar Bagor Nganjuk)

**1. List wawancara untuk guru :**

- 1) Bagaimana kinerja guru terhadap program yang telah dibuat oleh kepala madrasah?
- 2) Bagaimana respon guru terhadap instruksi kepala madrasah perihal program kerja kepala madrasah?
- 3) Bagaimana sikap dan sifat kepala madrasah dalam masa kepemimpinan?
- 4) Bagaimana pendekatan dan motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru?
- 5) Ketrampilan apa saja yang ditekankan oleh kepala madrasah sehingga dapat menunjukkan sebuah arti profesionalisme yang diinginkan oleh kepala madrasah?

1- Baik

2- Bertanggung jawab

3- Baik dan bertanggung jawab

4- Panutan

5- tepat waktu,

**Judul :**

Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru (studi multi situs di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MIAI-Qamar Bagor Nganjuk)

**1. List wawancara untuk guru :**

- 1) Bagaimana kinerja guru terhadap program yang telah dibuat oleh kepala madrasah?
- 2) Bagaimana respon guru terhadap instruksi kepala madrasah perihal program kerja kepala madrasah?
- 3) Bagaimana sikap dan sifat kepala madrasah dalam masa kepemimpinan?
- 4) Bagaimana pendekatan dan motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru?
- 5) Keterampilan apa saja yang ditekankan oleh kepala madrasah sehingga dapat menunjukkan sebuah arti profesionalisme yang diinginkan oleh kepala madrasah?

1) Cukup Baik

2) Baik, <sup>meskipun</sup> dalam pelaksanaannya masih ada beberapa guru yang menunjukkan sikap kurang bertanggung jawab, dan ada yang bertanggung jawab dgn baik

3) Bijaksana, Memberi contoh tindakan, menampung aspirasi

4) memberikan reward, dgn pendekatan face to face tanpa mengumbar / mengekspos kekurangan atau kesalahan guru.

5) Keterampilan leadership

• " Sosial

" profesional

" supervisi

"

## Judul :

Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru (studi multi situs di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MIAI-Qamar Bagor Nganjuk)

### 1. List wawancara untuk guru :

- 1) Bagaimana kinerja guru terhadap program yang telah dibuat oleh kepala madrasah?
- 2) Bagaimana respon guru terhadap instruksi kepala madrasah perihal program kerja kepala madrasah?
- 3) Bagaimana sikap dan sifat kepala madrasah dalam masa kepemimpinan?
- 4) Bagaimana pendekatan dan motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru?
- 5) Ketrampilan apa saja yang ditekankan oleh kepala madrasah sehingga dapat menunjukkan sebuah arti profesionalisme yang diinginkan oleh kepala madrasah?

1. Cukup Baik
2. Baik, meskipun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa guru yg menunjukkan sikap kurang bertanggung jawab.
3. Bijaksana
4. Pemberian reward, pendekatan face to face tanpa mengumbar fektur profesionalisme guru.
5. Leadership, sosial, profesional, disiplin.

## Judul :

Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru (studi multi situs di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MIAI-Qamar Bagor Nganjuk)

### 1. List wawancara untuk guru :

- 1) Bagaimana kinerja guru terhadap program yang telah dibuat oleh kepala madrasah?
- 2) Bagaimana respon guru terhadap instruksi kepala madrasah perihal program kerja kepala madrasah?
- 3) Bagaimana sikap dan sifat kepala madrasah dalam masa kepemimpinan?
- 4) Bagaimana pendekatan dan motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru?
- 5) Ketrampilan apa saja yang ditekankan oleh kepala madrasah sehingga dapat menunjukkan sebuah arti profesionalisme yang diinginkan oleh kepala madrasah?

1. Baik,  
Melaksanakan dengan penuh tanggung jawab
2. Cukup Baik,  
Alhamdulillah instruksi dari kepala madrasah selalu diperhatikan dan ditindaklanjuti dengan guru secara tepat waktu, meskipun ada beberapa yg tidak langsung / segera melaksanakan karena halangan tertentu.
3. Bijaksana
4. Motivasi selalu diberikan kepala madrasah baik berupa moril maupun spirit.
5. Disiplin

## Judul :

Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru (studi multi situs di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk)

### 1. List wawancara untuk kepala madrasah :

- 1) Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah di madrasah (otoriter/ laissez faire/ karismatik/ transformasional)?
- 2) Bagaimana cara kepala madrasah dalam menyikapi sebuah masalah atau kendala yang terjadi di madrasah ?
- 3) Apa saja program kepala madrasah dalam masa kepemimpinannya? Serta respon yang diberikan oleh para guru terhadap program tersebut?
- 4) Bagaimana respon guru terhadap program kerja kepala madrasah?
- 5) Sikap apa saja yang menunjukkan akan profesionalisme kepala madrasah serta bukti peningkatan kinerja guru atas program kepala madrasah?

1. Sangat antusias dalam menjalankan program kerja KAMAD

2. Penuh perhatian & dijalankan dengan penuh tanggung jawab.

3. \* Sikap Kepala madrasah:

- a. Santai
- b. tidak otoritas
- c. disiplin.

\* Sifat

- a. Humoris
- b. Loyal
- c. Tanggung jawab

4. Pendekatan :

- a. Kualitatif
- b. Kekeluargaan

5. - Penekanan terhadap cara mengelola kelas.

- Tentang penggunaan media pembelajaran

**Judul :**

Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru (studi multi situs di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk)

**1. List wawancara untuk kepala madrasah :**

- 1) Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah di madrasah (otoriter/ laissez faire/ karismatik/ transformasional)?
- 2) Bagaimana cara kepala madrasah dalam menyikapi sebuah masalah atau kendala yang terjadi di madrasah ?
- 3) Apa saja program kepala madrasah dalam masa kepemimpinannya? Serta respon yang diberikan oleh para guru terhadap program tersebut?
- 4) Bagaimana respon guru terhadap program kerja kepala madrasah?
- 5) Sikap apa saja yang menunjukkan akan profesionalisme kepala madrasah serta bukti peningkatan kinerja guru atas program kepala madrasah?

1. Baik dan melaksanakan program-program dengan penuh tanggung jawab.
2. Menyambut baik program-program kamard.
3. Baik dan sangat mengayomi anak buahnya.
4. Dengan senantiasa memberi kesempatan kepada guru untuk meningkatkan potensi yang dimiliki.
5. Penguasaan materi pelajaran yang diampu, keterampilan menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik, keterampilan dalam menangkap dan mengembangkan potensi peserta didik.

**Judul :**

Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru (studi multi situs di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk)

**1. List wawancara untuk kepala madrasah :**

- 1) Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah di madrasah (otoriter/ laissez faire/ karismatik/ transformasional)?
- 2) Bagaimana cara kepala madrasah dalam menyikapi sebuah masalah atau kendala yang terjadi di madrasah ?
- 3) Apa saja program kepala madrasah dalam masa kepemimpinannya? Serta respon yang diberikan oleh para guru terhadap program tersebut?
- 4) Bagaimana respon guru terhadap program kerja kepala madrasah?
- 5) Sikap apa saja yang menunjukkan akan profesionalisme kepala madrasah serta bukti peningkatan kinerja guru atas program kepala madrasah?

1. Penuh tanggung jawab dalam menjalankan program - program kerja KAMAD.
2. Penuh perhatian & menyambut baik program KAMAD
3. Baik, sangat mengayomi, tidak otoritas dan pengertian.
4. Selalu memberi kesempatan kepada anak buahnya untuk meningkatkan potensinya
5. - Menguasai materi pelajaran yang diajari.  
- Penekanan terhadap cara pengelolaan kelas.  
- Penggunaan media pembelajaran

Dokumentasi MI Al Huda



Ekstra Komputer



Rapat Dewan Asatidz dan Asatidzah

Pengajian Rutin Asatidz dan Asatidzah



Ekstra Pramuka



Amil Zakat



Rutinitas Sholat Dhuha Berjama'ah

Dokumentasi MI Al Qamar



Ekstra Bela Diri



Karnaval



Ekstra Pramuka



Ekstra Drumband



KBM



KBM



Rutinitas Mengaji Setiap Pagi



Tasyakuran Idhul Adha



Rapat Bersama Wali Santri



Rutinitas Sema'an Al Qur'an Asatidz



Upacara Hari Senin



Dewan Asatidz

## Lampiran 1

### Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan MI Al-Qamar

NO	INDIKATOR YANG DIANALISIS	PROFIL/ KONDISI RIIL MADRASAH	HARAPAN PEMANGKU KEPENTINGAN	TANTANGAN
1	Jumlah guru mapel di Madrasah sesuai dengan jumlah mata pelajaran (sesuai dengan rasio kebutuhan jumlah rombongan belajar) dan untuk daerah khusus tersedia satu orang guru untuk setiap rumpun mata pelajaran	Jumlah guru mapel di Madrasah sudah sesuai	Terus sesuai tatkala ada penambahan pendididk	
2	Kualifikasi dan kepribadian Kepala Madrasah Bisa menjadi contoh bagi gurunya.	Kualifikasi Kamad sudah S1 dan kepribadiannya sangat baik, sopan, terbuka, jujur, bertanggung jawab, disiplin	Terus meningkat kepribadiannya selama menjadi kamat dan sesudahnya	Bila terjadi pergantian kepala memerlukan waktu yang agak lama dalam penyesuaian
3	Madrasah memiliki guru dengan kualifikasi akademik S-1 atau D-IV sebanyak 70% dan separuh diantaranya (35% dari keseluruhan guru) telah memiliki sertifikat pendidik, untuk daerah khusus masing-masing sebanyak 40% dan 20%;	Guru yang sudah S1 sebanyak 100 % dan yang sudah sertifikasi sebanyak 10 %	Guru yang sudah sertifikasi sebanyak 50%	Meningkatnya jumlah guru yang sudah sertifikasi sebanyak 50%

4	<p>Madrasah menerapkan aturan tentang bekerja 37,5 jam per minggu bagi guru tetap di satuan pendidikan, termasuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing atau melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan;</p>	<p>Guru tetap yang sudah bekerja sebanyak 37,5% per minggu sebanyak 95%</p>	<p>Tetap Eksis menjalankan pola kerja sebanyak 37,5% perminggu dan mencapai 100%</p>	<p>kepentingan - kepentingan yang sifatnya mendadak dan membutuhkan tindakan cepat</p>
---	--	---	--	--



Catatan : Jam pertama untuk hari **Senin** minggu ke-1 dan ke-3 diisi dengan **Istighotsah/Shalawatan**, minggu ke-2 dan ke-4 diisi dengan **Upacara Bendera**. Untuk hari **Rabu** diisi dengan kegiatan **Rabu Basmalah** dan hari **Sabtu** diisi dengan kegiatan **Sabtu Bersih**, yang masing-masing kegiatan tersebut dilaksanakan pada jam **Pembiasaan Diri**. Sementara itu Hari **Jum'at** diisi dengan kegiatan **Majlis Ta'lim Dewan Asatidz** pada jam selesai KBM. Selain hari Jum'at, setelah jam ke tujuh atau sebelum jam ke delapan, diisi dengan kegiatan **Shalat Dhuhur berjamaah**.

### Lampiran 3

PP 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 6 ayat (1) Pasal 7

Kelompok Mata Pelajaran	Cakupan	Melalui
Agama dan Akhlak Mulia	Kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia dimaksudkan untuk membentuk peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia. Akhlak mulia mencakup etika, budi pekerti, atau moral sebagai perwujudan dari pendidikan agama.	Kegiatan keagamaan, pembelajaran kewarganegaraan dan pembinaan kepribadian/akhlak mulia, pembelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi, estetika, jasmani, olahraga dan kesehatan, dan pengembangan diri/ekstrakurikuler
Kewarganegaraan dan Kepribadian	<p>Kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian dimaksudkan untuk peningkatan kesadaran dan wawasan peserta didik akan status, hak, dan kewajibannya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, serta peningkatan kualitas dirinya sebagai manusia.</p> <p>Kesadaran dan wawasan termasuk wawasan kebangsaan, jiwa dan patriotisme bela negara, penghargaan terhadap hak-hak asasi manusia, kemajemukan bangsa, pelestarian lingkungan hidup, kesetaraan gender, demokrasi, tanggung jawab sosial, ketaatan pada hukum, ketaatan membayar pajak, dan sikap serta perilaku anti korupsi, kolusi, dan nepotisme.</p>	Kegiatan keagamaan, pembinaan kepribadian/akhlak mulia, pembelajaran kewarganegaraan, bahasa, seni dan budaya, dan pendidikan jasmani, dan pengembangan diri/ekstrakurikuler

Kelompok Mata Pelajaran	Cakupan	Melalui
Ilmu Pengetahuan dan Teknologi	Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi pada SMP/MTs/SMPLB dimaksudkan untuk memperoleh kompetensi dasar ilmu pengetahuan dan teknologi serta membudayakan berpikir ilmiah secara kritis, kreatif dan mandiri.	Kegiatan pembelajaran bahasa, matematika, ilmu pengetahuan alam, ilmu pengetahuan sosial, keterampilan/kejuruan, dan/atau teknologi informasi dan komunikasi, serta muatan lokal yang relevan.
Estetika	Kelompok mata pelajaran estetika dimaksudkan untuk meningkatkan sensitivitas, kemampuan mengekspresikan dan kemampuan mengapresiasi keindahan dan harmoni. Kemampuan mengapresiasi dan mengekspresikan keindahan serta harmoni mencakup apresiasi dan ekspresi, baik dalam kehidupan individual sehingga mampu menikmati dan mensyukuri hidup, maupun dalam kehidupan kemasyarakatan sehingga mampu menciptakan kebersamaan yang harmonis.	Kegiatan bahasa, seni dan budaya, keterampilan, dan muatan lokal yang relevan, dan pengembangan diri/ekstrakurikuler
Jasmani, Olah Raga, dan Kesehatan.	Kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan pada SMP/MTs/SMPLB dimaksudkan untuk meningkatkan potensi fisik serta membudayakan sportivitas dan kesadaran hidup sehat.  Budaya hidup sehat termasuk kesadaran, sikap, dan perilaku hidup sehat yang bersifat individual ataupun yang bersifat	Kegiatan pendidikan jasmani, olahraga, pendidikan kesehatan, ilmu pengetahuan alam, dan muatan lokal yang relevan, dan pengembangan diri/ekstrakurikuler

Kelompok Mata Pelajaran	Cakupan	Melalui
	<p>kolektif kemasyarakatan seperti keterbebasan dari perilaku seksual bebas, kecanduan narkoba, HIV/AIDS, demam berdarah, muntaber, dan penyakit lain yang potensial untuk mewabah.</p>	

## Lampiran 4

### Komponen Pengembangan Diri MI AL-HUDA PLOSO

Kegiatan Pengembangan diri bertujuan memberi kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat, dan minat setiap peserta didik sesuai dengan kondisi sekolah. Kegiatan pengembangan diri difasilitasi dan atau dibimbing oleh konselor, guru, atau tenaga kependidikan yang dapat dilakukan dalam bentuk kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan pengembangan diri dilakukan melalui kegiatan pelayanan konseling yang berkenaan dengan masalah diri pribadi dan kehidupan sosial, belajar, dan pengembangan karier peserta didik.

Pengembangan diri dan Ekstra di MI Al-Huda Ploso Kediri terdiri atas:

1. Pengayaan (SAINS dan MATEMATIKA)
2. Dhuha
3. B M K
4. Pramuka
5. Hadrah / Banjari
6. Drumband
7. Komputer
8. BTA (Baca Tadarus Al-Qur'an)
9. Kaligrafi
10. Muhadloroh

Untuk kegiatan pengayaan, sholat dhuha, BTA, BMK, Pramuka dan komputer dilaksanakan pada hari-hari biasa yang terjadwal seperti mata pelajaran yang lain. Sementara kesenian hadrah/banjari, muhadloroh, kaligrafi dan drumband dilaksanakan pada hari sabtu disetiap minggunya.

Pengembangan diri terdiri atas 2 (dua) bentuk kegiatan, yaitu terprogram dan tidak terprogram.

1. Kegiatan pengembangan diri secara terprogram dilaksanakan dengan perencanaan khusus dalam kurun waktu tertentu untuk memenuhi kebutuhan peserta didik secara individual, kelompok,

dan atau klasikal melalui penyelenggaraan kegiatan sebagai berikut ini :

Kegiatan	Pelaksanaan
Layanan dan kegiatan pendukung konseling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individual</li> <li>• Kelompok: tatap muka guru kelas masuk ke kelas</li> </ul>
Ekstrakurikuler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepramukaan</li> <li>• Drumband</li> <li>• Banjary/Muhadloroh</li> <li>• Komputer</li> <li>• Praktik Ibadah</li> </ul>

2. Kegiatan pengembangan diri secara tidak terprogram dapat dilaksanakan sebagai berikut :

Kegiatan	Contoh
<i>Rutin</i> , yaitu kegiatan yang dilakukan terjadwal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piket kelas</li> <li>• Baris di lapangan dan membaca ikrar</li> <li>• Berdoa sebelum dan sesudah pembelajaran di luar kelas</li> <li>• Sholat dhuhur berjama'ah</li> <li>• Bakti sosial</li> </ul>
<i>Spontan</i> , adalah kegiatan tidak terjadwal dalam kejadian khusus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberi dan menjawab salam</li> <li>• Meminta maaf</li> <li>• Berterima kasih</li> <li>• Mengunjungi orang yang sakit</li> <li>• Membuang sampah pada tempatnya</li> <li>• Menolong orang yang sedang dalam kesusahan</li> <li>• Melerai pertengkaran</li> </ul>
<i>Keteladanan</i> , adalah kegiatan dalam bentuk perilaku sehari-hari	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Performa guru</li> <li>• Mengambil sampah yang berserakan</li> <li>• Cara berbicara yang sopan</li> <li>• Mengucapkan terima kasih</li> <li>• Meminta maaf</li> <li>• Menghargai pendapat orang lain</li> <li>• Memberikan kesempatan terhadap pendapat yang berbeda</li> </ul>

Kegiatan	Contoh
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penugasan peserta didik secara bergilir</li> <li>• Menaati tata tertib (disiplin, taat waktu, taat pada peraturan)</li> <li>• Memberi salam ketika bertemu</li> <li>• Berpakaian rapi dan bersih</li> <li>• Menepati janji</li> <li>• Memberikan penghargaan kepada orang yang berprestasi</li> <li>• Berperilaku santun</li> <li>• Pengendalian diri yang baik</li> <li>• Memuji pada orang yang jujur</li> <li>• Mengakui kebenaran orang lain</li> <li>• Mengakui kesalahan diri sendiri</li> <li>• Berani mengambil keputusan</li> <li>• Berani berkata benar</li> <li>• Membantu kaum yang fakir</li> <li>• Mengunjungi teman yang sakit</li> <li>• Membela kehormatan bangsa</li> <li>• Mengembalikan barang yang bukan miliknya</li> <li>• Antri</li> <li>• Mendamaikan</li> </ul>

Jenis Pengembangan Diri yang ditetapkan MI Al-Huda Ploso Nganjuk adalah sebagai berikut ini.

Jenis Pengembangan Diri	Nilai-nilai yang ditanamkan	Strategi
A. Bimbingan Konseling (BK)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemandirian</li> <li>• Percaya diri</li> <li>• Kerja sama</li> <li>• Demokratis</li> <li>• Peduli sosial</li> <li>• Komunikatif</li> <li>• Jujur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembentukan karakter atau kepribadian</li> <li>• Pemberian motivasi</li> </ul>
B. Kegiatan Ekstrakurikuler: 1. Kepramukaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demokratis</li> <li>• Disiplin</li> <li>• Kerja sama</li> <li>• Rasa Kebangsaan</li> <li>• Toleransi</li> <li>• Peduli sosial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Latihan terprogram (kepemimpinan, berorganisasi)</li> </ul>

Jenis Pengembangan Diri	Nilai-nilai yang ditanamkan	Strategi
	dan lingkungan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cinta damai</li> <li>• Kerja keras</li> </ul>	
2. Drumband	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sportifitas</li> <li>• Menghargai prestasi</li> <li>• Kerja keras</li> <li>• Cinta damai</li> <li>• Disiplin</li> <li>• Jujur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melalui latihan rutin</li> <li>• Perlombaan turnamen drumband</li> <li>• Pawai ta'aruf</li> </ul>
3. Banjary / Muhadloroh / Kaligrafi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin</li> <li>• Jujur</li> <li>• Peduli budaya</li> <li>• Peduli sosial</li> <li>• Cinta tanah air</li> <li>• Semangat kebangsaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Latihan rutin</li> <li>• Mengikuti vokal grup</li> <li>• Berkompetisi internal dan eksternal</li> <li>• Festival anak</li> </ul>
4. Komputer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Tekun</li> <li>• Disiplin</li> <li>• Mandiri</li> <li>• Demokratis</li> <li>• Keteladanan</li> <li>• Sabar</li> <li>• Kerja keras</li> <li>• Pantang menyerah</li> <li>• Kerja sama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Latihan terprogram</li> </ul>
C. Pengembangan diri dalam bidang keagamaan dan Umum: 1. Dhuha	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Tekun</li> <li>• Disiplin</li> <li>• Mandiri</li> <li>• Demokratis</li> <li>• Keteladanan</li> <li>• Sabar</li> <li>• Pantang menyerah</li> <li>• Kerja sama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembiasaan secara rutin dan terprogram</li> </ul>
2. B M K (Baca Menulis Kitab)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Tekun</li> <li>• Disiplin</li> <li>• Mandiri</li> <li>• Demokratis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berlatih secara rutin dan terprogram</li> </ul>

Jenis Pengembangan Diri	Nilai-nilai yang ditanamkan	Strategi
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keteladanan</li> <li>• Sabar</li> <li>• Pantang menyerah</li> <li>• Kerja sama</li> </ul>	
3. B T A (Baca/Tadarus Al-Qur'an)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Tekun</li> <li>• Disiplin</li> <li>• Mandiri</li> <li>• Demokratis</li> <li>• Keteladanan</li> <li>• Sabar</li> <li>• Pantang menyerah</li> <li>• Kerja sama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembiasaan secara rutin dan terprogram</li> </ul>
4. Pengayaan (Sains / Matematika / Try Out)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Keberanian</li> <li>• Tekun</li> <li>• Sportivitas</li> <li>• Disiplin</li> <li>• Mandiri</li> <li>• Demokratis</li> <li>• Cinta damai</li> <li>• Cinta tanah air</li> <li>• Peduli lingkungan</li> <li>• Peduli sosial</li> <li>• Keteladanan</li> <li>• Sabar</li> <li>• Toleransi</li> <li>• Kerja keras</li> <li>• Pantang menyerah</li> <li>• Kerja sama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Latihan terprogram</li> </ul>

## Lampiran 5

### Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan MI Al-Huda

NO	INDIKATOR YANG DIANALISIS	PROFIL/ KONDISI RIIL MADRASAH	HARAPAN PEMANGKU KEPENTINGAN	TANTANGAN
1	Jumlah guru mapel di Madrasah sesuai dengan jumlah mata pelajaran (sesuai dengan rasio kebutuhan jumlah rombongan belajar) dan untuk daerah khusus tersedia satu orang guru untuk setiap rumpun mata pelajaran	Jumlah guru mapel di Madrasah sudah sesuai dengan jumlah mata pelajaran (sesuai dengan rasio kebutuhan jumlah rombongan belajar) dan untuk daerah khusus tersedia satu orang guru untuk setiap rumpun mata pelajaran	Jumlah guru mapel di Madrasah sesuai dengan jumlah mata pelajaran (sesuai dengan rasio kebutuhan jumlah rombongan belajar) dan untuk daerah khusus tersedia satu orang guru untuk setiap rumpun mata pelajaran	Jumlah guru mapel di Madrasah perlu sesuai dengan jumlah mata pelajaran (sesuai dengan rasio kebutuhan jumlah rombongan belajar) dan untuk daerah khusus tersedia satu orang guru untuk setiap rumpun mata pelajaran
2	Madrasah memiliki Kepala laboran dengan kualifikasi akademik minimal D-IV atau S1 dari jalur guru atau minimal (D-III) dari jalur laboran/teknisi, pada waktu diangkat memenuhi masa kerja minimal tiga tahun dari jalur guru dan lima tahun dari jalur laboran.	Madrasah belum memiliki Kepala laboran dengan kualifikasi akademik minimal D-IV atau S1 dari jalur guru atau minimal (D-III) dari jalur laboran/teknisi, pada waktu diangkat memenuhi masa kerja minimal tiga tahun dari jalur guru dan lima tahun dari jalur laboran.	Madrasah memiliki Kepala laboran dengan kualifikasi akademik minimal D-IV atau S1 dari jalur guru atau minimal (D-III) dari jalur laboran/teknisi, pada waktu diangkat memenuhi masa kerja minimal tiga tahun dari jalur guru dan lima tahun dari jalur laboran.	Madrasah perlu memiliki Kepala laboran dengan kualifikasi akademik minimal D-IV atau S1 dari jalur guru atau minimal (D-III) dari jalur laboran/teknisi, pada waktu diangkat memenuhi masa kerja minimal tiga tahun dari jalur guru dan lima tahun dari jalur laboran.

4	Madrasah memiliki guru dengan kualifikasi akademik S-1 atau D-IV sebanyak 70% dan separuh diantaranya (35% dari keseluruhan guru) telah memiliki sertifikat pendidik, untuk daerah khusus masing-masing sebanyak 40% dan 20%;	Madrasah memiliki guru dengan kualifikasi akademik S-1 atau D-IV sebanyak 90% dan separuh diantaranya (15% dari keseluruhan guru) telah memiliki sertifikat pendidik, untuk daerah khusus masing-masing sebanyak 40% dan 20%;	Madrasah memiliki guru dengan kualifikasi akademik S-1 atau D-IV sebanyak 70% dan separuh diantaranya (35% dari keseluruhan guru) telah memiliki sertifikat pendidik, untuk daerah khusus masing-masing sebanyak 40% dan 20%;	Madrasah perlu memiliki guru dengan kualifikasi akademik S-1 atau D-IV sebanyak 70% dan separuh diantaranya (35% dari keseluruhan guru) telah memiliki sertifikat pendidik, untuk daerah khusus masing-masing sebanyak 40% dan 20%;
5	Madrasah memiliki Kepala Perpustakaan yang memenuhi standar yang berlaku.	Madrasah belum memiliki Kepala Perpustakaan yang memenuhi standar yang berlaku.	Madrasah memiliki Kepala Perpustakaan yang memenuhi standar yang berlaku.	Madrasah perlu memiliki Kepala Perpustakaan yang memenuhi standar yang berlaku.
6	Madrasah menerapkan aturan tentang bekerja 37,5 jam per minggu bagi guru tetap di satuan pendidikan, termasuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing atau melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan;	Madrasah menerapkan aturan tentang bekerja 37,5 jam per minggu bagi guru tetap yang sudah sertifikasi di satuan pendidikan, termasuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing atau melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan;	Madrasah menerapkan aturan tentang bekerja 37,5 jam per minggu bagi guru tetap di satuan pendidikan, termasuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing atau melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan;	Madrasah perlu menerapkan aturan tentang bekerja 37,5 jam per minggu bagi guru tetap di satuan pendidikan, termasuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing atau melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan;



## BIODATA MAHASISWA



**Nama:**

M. Izam Sofkhal Jamil

**NIM:**

17710015

**Tempat/ Tanggal Lahir:**

Nganjuk/ 21 Februari 1994

**Jurusan:**

Manajemen Pendidikan Islam

**Angkatan:**

2017

**Alamat Rumah:**

Jl. Letjen Suprpto 1C No. 15, Dsn. Bonggah, Kel.  
Ploso Kec. Nganjuk Kab. Nganjuk Jawa Timur  
64417

**Nomor Telepon:**

+62 857 4555 1144

**Riwayat Pendidikan:**

SD Negeri Ploso IV Nganjuk (2000-2006)

MTs NU Mojosari Loceret Nganjuk (2006-2009)

Madrasah Aliyah Al-Huda Bogo Nganjuk (2009-  
2012)

Strata Satu (S1) Institut Agama Islam Tribakti  
Kediri (2012-2016)