

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN AKHLAKUL
KARIMAH SISWA DI MIN 2 MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

Alfi Mardiana

NIM. 18170070

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2022

HALAMAN SAMPUL

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN AKHLAKUL
KARIMAH SISWA DI MIN 2 MALANG**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan guna
memperoleh gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.)*



Oleh:

Alfi Mardiana

NIM. 18170070

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
Mei, 2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan
Karakter(Akhlak) Siswa Di MIN 2 Malang

Oleh:

Affi Mardiana

NIM. 18170070

Telah disetujui dan disahkan

Pada Tanggal 18 Mei 2022

Oleh:

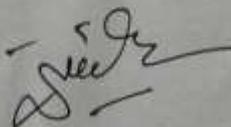
Dosen Pembimbing



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 198010012008011016

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Nurul Yaqien, M.Pd
NIP.197811192006041001

HALAMAN PENGESAHAN

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU DAN AKHLAKUL KARIMAH SISWA DI MIN 2 MALANG
SKRIPSI

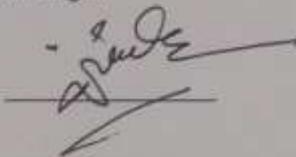
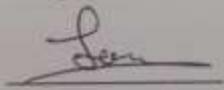
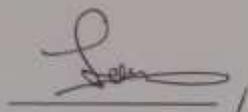
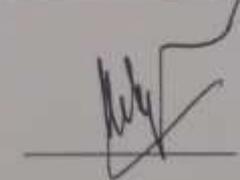
Dipersiapkan dan disusun oleh

Alfi Mardiana (18170070)

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 25 Mei 2022

Dan dinyatakan LULUS

Serta diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar strata satu Sarjana
Pendidikan (S.Pd)

| Panitia Ujian | Tanda Tangan |
|--|--|
| Ketua Sidang Dr. Nurul Yaqien, M.Pd NIP.197811192006041001 | :  |
| Sekretaris Sidang Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd NIP. 198010012008011016 | :  |
| Dosen Pembimbing Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd NIP. 198010012008011016 | :  |
| Penguji Utama Dr. Mulyono, M.A NIP. 196606262005011006 | :  |

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Nur Ali, M.Pd
NIP. 196504031998031002

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa mencurahkan rahmat serta karunia kepada hambaNya sehingga menjadi insan yang beriman dan berbudi luhur. Tidak lupa, Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Baginda Rasul kita, Nabi Muhammad SAW yang akan memberi syafaatnya di hari akhir nanti.

Skripsi ini saya hadirkan dan persembahkan kepada:

1. Allah SWT. yang senantiasa memberikan *maunah* dan rahmat kepada hambaNya.
2. Kedua orang tua Bapak Sutarni dan Ibu Siti Nurmah sera kakak saya Siti Arafah yang senantiasa memberikan dukungan dari segala aspek, baik aspek materiil maupun aspek moriil.
3. Segenap Civitas Akademika MIN 2 Malang yang telah membantu dan mendukung dalam proses penelitian tugas akhir saya.
4. Teruntuk sahabat-sahabat saya di Pesantren Luhur yang bersedia mendengarkan keluh kesah saya, senantiasa membantu dan mendukung di setiap kegiatan, semoga kalian sukses selalu dan diberikan kemudahan untuk menggapai kesuksesan yang didambakan.
5. Seluruh teman-teman seangkatan 2018 Manajemen Pendidikan Islam yang telah kebersamai selama menjalani kuliah ini. Semoga kalian dimudahkan dalam menggapai mimpi dan cita-cita kalian.

MOTTO

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

“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”¹

(QS. An-Nisa: 59)

¹ Al Quran, Surah An Nisa': 59

Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DOSEN PEMBIMBING

Hal : Skripsi Alfi Mardiana

Malang, 19 Mei 2022

Lamp : 4 (empat) Eksemplar

Yang terhormat,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
di
Malang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa, maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Alfi Mardiana

NIM : 18170070

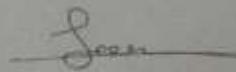
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karakter (Akhlak) Siswa di MIN 2 Malang

Maka, selaku Pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing,



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd

NIP. 198010012008011016

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alfi Mardiana
NIM : 18170070
Fakultas : Ilmu Tarabiyah dan Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini dengan judul **"Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karakter (Akhlak) Siswa di MIN 2 Malang"** tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengalaman saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 19 Mei 2022

membuat pernyataan,



Alfi Mardiana

NIM: 18170070

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah senantiasa peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas segala limpahan rahmat, hidayah, serta inayah-Nya, peneliti dapat merampungkan tugas akhir skripsi ini untuk menjadi pedoman atau pijakan awal dalam melaksanakan penelitian tugas akhir S1 (Strata-1) atau disebut skripsi di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Ungkapan terima kasih peneliti kami sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. H. Nur Ali, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Dr. Nurul Yaqien, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sudah memberi dukungan, inspirasi, ilmu pengetahuan dan telah ikhlas dalam mendidik.
4. Bapak Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengarahkan dan membimbing dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini.
5. Segenap dosen-dosen Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah ikhlas mendidik dan menyalurkan ilmu pengetahuan selama ini.

6. Bapak Imam Ghozali, S.Pd selaku Kepala Madrasah MIN 2 Malang dan seluruh civitas akademika MIN 2 Malang yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.
7. Kedua orang tua serta kakakku yang tidak pernah lelah menyayangi, mendidik dan mendukung selama ini.

Segala upaya telah dilakukan untuk menyusun tugas akhir skripsi ini, namun tentu masih terdapat kekeliruan dan kekurangan. Maka dari itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran untuk dapat dijadikan sebagai masukan dan dapat memebangun skripsi yang lebih baik di masa mendatang.

Malang, 18 Mei 2022

Penyusun,



Alfi Mardiana
NIM.18170070

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan 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/Letter

| | | | | | |
|---|----|---|----|----|---|
| ا | A | ز | z | ق | q |
| ب | B | س | s | ك | k |
| ت | t | ث | sy | ل | l |
| ث | ts | ص | sh | م | m |
| ج | j | ط | dl | ن | n |
| ح | h | ظ | th | و | w |
| خ | Kh | ظ | zh | هـ | h |
| د | D | ع | ” | ء | ‘ |
| ذ | dz | غ | gh | ي | y |
| ر | R | ف | f | | |

A. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

B. Vokal Diftong

أو = aw

أي = ay

أو = û

إي = î

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------------|-------|
| HALAMAN SAMBUNG..... | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | iv |
| MOTTO | v |
| NOTA DINAS PEMBIMBING..... | vi |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI..... | x |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xv |
| DAFTAR BAGAN | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvii |
| ABSTRAK | xviii |
| ABSTRACT..... | xix |
| المخلص | xx |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Konteks Penelitian..... | 1 |
| B. Fokus Penelitian | 9 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 10 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 10 |
| E. Originalitas Penelitian | 12 |
| F. Definisi Istilah | 18 |
| G. Sistematika Pembahasan | 19 |
| BAB II KAJIAN TEORI..... | 21 |
| A. Kepemimpinan Kepala Madrasah | 21 |
| 1. Definisi Kepemimpinan | 21 |
| 2. Definisi Kepala Madrasah..... | 24 |
| 3. Fungsi Kepala Madrasah..... | 26 |

| | |
|--|-----------|
| 4. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah..... | 29 |
| B. Kinerja Guru..... | 32 |
| 1. Definisi Kinerja Guru | 32 |
| 2. Indikator Kinerja Guru | 33 |
| 3. Penilaian Kinerja Guru | 36 |
| 4. Kompetensi Kinerja Guru..... | 39 |
| 5. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru | 41 |
| 6. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru | 46 |
| C. Akhlakul Karimah Siswa | 49 |
| 1. Definisi Akhlakul Karimah | 49 |
| 2. Nilai-nilai Akhlakul Karimah..... | 51 |
| 3. Ciri-ciri Akhlakul Karimah | 55 |
| 4. Metode Pembinaan Akhlakul Karimah | 55 |
| 5. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Akhlakul Karimah Siswa..... | 61 |
| D. Kajian Integrasi | 63 |
| 1. Kepemimpinan Dalam Islam | 63 |
| 2. Kinerja Guru Menurut Perspektif Islam | 66 |
| 3. Konsep Akhlakul Karimah Dalam Islam | 67 |
| E. Kerangka Berpikir | 68 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 69 |
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 69 |
| B. Kehadiran Peneliti | 70 |
| C. Lokasi Penelitian | 72 |
| D. Data dan Sumber Data | 72 |
| E. Pengumpulan Data | 73 |
| F. Analisis Data | 77 |
| G. Pengecekan Keabsahan Data | 78 |
| H. Prosedur Penelitian..... | 80 |
| BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN | 82 |
| A. Deskripsi Lokasi Penelitian | 82 |
| 1. Profil Madrasah | 82 |
| 2. Visi Dan Misi Madrasah | 85 |
| 3. Struktur Organisasi Madrasah..... | 86 |

| | |
|---|-----|
| 4. Data Guru Min 2 Malang | 87 |
| 5. Data Siswa Min 2 Malang | 90 |
| B. Paparan Data Hasil Penelitian | 90 |
| 1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah MIN 2 Malang | 91 |
| 2. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang | 94 |
| 3. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang ... | 101 |
| C. Hasil Penelitian | 104 |
| 1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah MIN 2 Malang | 104 |
| 2. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang ... | 105 |
| 3. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang ... | 111 |
| BAB V PEMBAHASAN | 112 |
| A. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah MIN 2 Malang | 112 |
| B. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang | 115 |
| C. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang | 127 |
| BAB VI PENUTUP | 135 |
| A. Kesimpulan | 135 |
| B. Saran | 137 |
| DAFTAR PUSTAKA | 138 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Orisinalitas penelitian | 17 |
| Tabel 3.1 Instrumen Observasi | 74 |
| Tabel 3.2 Instrumen Wawancara | 76 |
| Tabel 4.1 Identitas Madrasah | 84 |
| Tabel 4.2 Data Guru | 87 |
| Tabel 4. 3 Data Siswa..... | 90 |

DAFTAR BAGAN

| | |
|--|-----|
| Bagan 2.1 Kompetensi Guru | 40 |
| Bagan 2.2 Kerangka Berfikir | 69 |
| Bagan 4.1 Struktur Organisasi Madrasah | 86 |
| Bagan 5.1 Temuan Hasil Penelitian | 133 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1. Surat Izin Penelitian Fitk | 143 |
| Lampiran 2. Surat Bukti Telah Penelitian | 144 |
| Lampiran 3. Bukti Bimbingan Konsultasi | 145 |
| Lampiran 4. Pedoman Wawancara | 147 |
| Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian | 148 |

ABSTRAK

Mardiana, Alfi. 2022. *Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang*. Skripsi. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi: Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

Kepemimpinan kepala madrasah mengacu pada kemampuannya dalam meningkatkan mutu pendidikan serta mengembangkan seluruh elemen yang ada di lembaga pendidikan tersebut. Terutama pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja guru dan mengembangkan akhlakul karimah siswa. Oleh karena itu kepala madrasah harus melakukan berbagai upaya guna meningkatkan kompetensi agar menjadi pendidik yang profesional serta membentuk siswa yang berperilaku akhlakul karimah. Maka penelitian ini membahas kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa dengan terfokus pada tiga aspek gaya, strategi, dan implikasi.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu: 1) untuk memahami gaya kepemimpinan kepala madrasah di MIN 2 Malang, 2) untuk memahami strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang, 3) Untuk memahami implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang.

Metode penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan). Dilaksanakan dengan melewati langkah-langkah seperti mengumpulkan informasi berdasarkan pengamatan langsung, wawancara dengan narasumber, serta arsip dokumen. Selanjutnya melakukan analisis dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa meliputi beberapa cara yaitu keteladanan, pembinaan dan pemberian motivasi, serta penghargaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) dalam menjalankan kepemimpinannya di MIN 2 Malang, kepala madrasah menerapkan gaya demokratis. b) strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru meliputi pembinaan, supervisi dan evaluasi, kedisiplinan, motivasi dan reward. Sedangkan dalam meningkatkan akhlakul karimah siswa meliputi pembiasaan, keteladanan, reward dan punishment. c) implikasi atau dampak yang ditimbulkan dari usaha peningkatan kinerja guru yaitu terciptanya guru profesional, pembelajaran maksimal, mengembangkan citra lembaga. Sedangkan implikasi dalam peningkatan akhlakul karimah siswa yaitu Bagi siswa (meningkatnya kualitas peserta didik), Bagi guru (meningkatnya profesionalisme guru), dan Bagi madrasah (meningkatnya citra lembaga).

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Akhlakul Karimah Siswa.

ABSTRACT

Mardiana, Alfi. 2022. *Madrasah principal leadership in improving teacher performance and student morals at MIN 2 Malang*. Essay. Islamic Education Management Study Program. Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Thesis Supervisor: Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

The leadership of the madrasa principal refers to his ability to improve the quality of education and develop all elements in the educational institution. Especially its influence in improving teacher performance and developing student morals. Therefore, the head of the madrasa must make various efforts to improve competence in order to become professional educators and form students who behave with morality. So this study discusses the leadership of madrasah principals in improving teacher performance and students' morals by focusing on three aspects of style, strategy, and implications.

The aims of this study are: 1) to understand the leadership style of the madrasah principal at MIN 2 Malang, 2) to understand the leadership strategy of the madrasah principal in improving teacher performance and student morality at MIN 2 Malang, 3) to understand the implications of madrasah leadership in improving teacher performance and student morality at MIN 2 Malang.

This research method applies a descriptive qualitative approach with the type of field research research (field research). It is carried out by going through steps such as collecting information based on direct observation, interviews with resource persons, and document archives. Then do the analysis and draw conclusions. The results showed that the strategies used by the principal in improving teacher performance and student morality include several ways, namely exemplary, coaching and providing motivation, and rewards.

The results of the study indicate that: a) in carrying out his leadership at MIN 2 Malang, the head of the madrasa applies a democratic style. b) strategies applied to improve teacher performance include coaching, supervision and evaluation, discipline, motivation and rewards. Meanwhile, improving the character (morals) of students includes habituation, example, reward and punishment. c) implications or impacts arising from efforts to improve teacher performance, namely the creation of professional teachers, maximum learning, developing the image of the institution. While the implications for improving students' morality are for students (increasing the quality of students), for teachers (increasing teacher professionalism), and for madrasahs (increasing the image of the institution).

Keywords: Principal Leadership, Teacher Performance, Student Morals

الملخص

مارديانا ، ألفت. ٢٠٢٢. القيادة الرئيسية للمدرسة في تحسين أداء المعلم وشخصية الطالب (الأخلاق) في . في المدرسة الابتدائية العامة ثانيا مالانج مقال. برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية. كلية التربية وتدريب المعلمين. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. مشرف الرسالة: د. م. فهيم ثرابه ، ماجستير في التربية.

تشير قيادة مدير المدرسة إلى قدرته على تحسين جودة التعليم وتطوير جميع عناصر المؤسسة التعليمية خاصة تأثيرها في تحسين أداء المعلم وتنمية أخلاق الطلاب. لذلك ، يجب على رئيس المدرسة بذل جهود مختلفة لتحسين الكفاءة من أجل أن يصبحوا معلمين محترفين وتكوين طلاب يتصرفون بأخلاق. لذا تناقش هذه الدراسة قيادة مديري المدارس الإسلامية في تحسين أداء المعلم وأخلاق الطلاب من خلال التركيز على ثلاثة جوانب من الأسلوب والاستراتيجية والمضامين.

أهداف هذه الدراسة هي: (١) فهم أسلوب القيادة لمدير المدرسة في المدرسة الابتدائية العامة مالانج ، (٢) لفهم استراتيجية القيادة لمدير المدرسة في تحسين أداء المعلم وأخلاق الطلاب في في المدرسة الابتدائية العامة مالانج ، (٣) لفهم الآثار المترتبة على قيادة المدرسة في تحسين أداء المعلم وأخلاق الطلاب في المدرسة الابتدائية العامة مالانج.

يطبق منهج البحث هذا المنهج الوصفي النوعي مع نوع البحث الميداني (البحث الميداني). يتم تنفيذه من خلال اتباع خطوات مثل جمع المعلومات بناءً على الملاحظة المباشرة ، والمقابلات مع الأشخاص ذوي الخبرة ، وأرشيف الوثائق. ثم قم بالتحليل واستخلص النتائج. وأظهرت النتائج أن الاستراتيجيات التي اعتمدها المدير في تحسين أداء المعلم وشخصية الطالب (الأخلاق) اشتملت على عدة طرق ، منها القدوة ، والتوجيه والتحفيز ، والمكافآت.

أظهرت النتائج ما يلي: أ) في تنفيذ قيادته في المدرسة الابتدائية العامة ثانيا مالانج طبق مدير المدرسة أسلوبًا ديمقراطيًا. ب) الاستراتيجيات المطبقة لتحسين أداء المعلم تشمل التدريب والإشراف والتقييم والانضباط والتحفيز والمكافآت. وفي الوقت نفسه ، فإن تحسين شخصية (أخلاق) الطلاب يشمل التعود والقدوة والثواب والعقاب. ج) الآثار أو الآثار الناشئة عن الجهود المبذولة لتحسين أداء المعلم ، وهي إنشاء مدرسين محترفين ، والحد الأقصى من التعلم ، وتطوير صورة المؤسسة. في حين أن الآثار المترتبة على تحسين شخصية (أخلاق) الطلاب هي للطلاب (زيادة جودة الطلاب) ، وللمعلمين (زيادة احترام المعلم) ، والمدارس (زيادة صورة المؤسسة).

الكلمات المفتاحية: القيادة الرئيسية ، أداء المعلم ، أخلاق الطالب

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan. Seorang pemimpin tidak bisa bekerja sendiri, tentu memerlukan bantuan dari seluruh warga madrasah. Terutama peran seorang guru untuk mensukseskan pembelajaran. Generasi yang unggul terbentuk dari sumber daya manusia yang kompeten dan profesional.

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Tentu sumber daya manusianya harus semakin berkualitas serta mampu bersaing di era kerasnya kompetitif kehidupan. Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan berbagai sektor pembangunan. Sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan madrasah sebagai penyelenggara pendidikan formal.²

Menurut Mulyasa sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah (*who is behind the school*). Paradigma pendidikan yang memberikan kewenangan luas kepada sekolah dalam mengembangkan berbagai potensinya memerlukan peningkatan

² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), cet 2, hal 1.

kemampuan kepala sekolah dalam berbagai aspek manajerial, agar dapat mewujudkan visi dan misi yang diemban sekolahnya.³

Pendidikan adalah proses budaya untuk mengangkat harkat dan martabat manusia dan berlangsung sepanjang hayat, dijalankan di lingkungan keluarga, lembaga pendidikan, serta masyarakat. Pendidikan ialah tanggung jawab bersama antara keluarga, lembaga pendidikan dan pemerintah.⁴ Pendidikan adalah suatu hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Pengajaran di madrasah bukan hanya sekadar kegiatan yang berhubungan dengan wawasan, namun juga meliputi beberapa hal yang berhubungan dengan masalah lahiriah, bathiniah, dan materiil.

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

Pendidikan adalah salah satunya keperluan dasar untuk seluruh masyarakat Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Demikian itu penyelenggaraan pendidikan adalah kepentingan nasional, sehingga hak untuk mendapatkan pendidikan adalah hak setiap warga negara yang

³ Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), cet 1, hal. 7

⁴ M.Arifin, *Kapita selekta pendidikan islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), cet 1, hal. 71.

dijamin oleh Pasal 31 UUD 1945.⁵ Dengan adanya peraturan tersebut diharapkan pelayanan pendidikan di Indonesia dapat merata dan maksimal

Dalam dunia pendidikan tentu sangat membutuhkan seorang nahkoda atau pemimpin yang bisa memberikan pengaruh positif bagi bawahannya. Seorang pemimpin yang bijak sangat berperan dalam menggerakkan dan memotivasi orang lain baik itu dalam suatu organisasi atau lembaga-lembaga termasuk lembaga pendidikan.

Secara fungsional kemampuan manajerial pemimpin lembaga pendidikan merupakan kapabilitas usaha yang dijalankan kepala madrasah dan implikasi yang telah dicapai untuk merealisasikan cita-cita pengajaran yang praktis, efisien, produktif, serta akuntabel di lingkungan madrasah.⁶

Seorang kepala madrasah adalah sosok yang berpengaruh tinggi untuk diteladani akhlak, perilaku, serta tutur katanya oleh tenaga pendidik, staff, karyawan dan para siswanya. Motivasi dari Kepala Madrasah adalah yang terutama guna meningkatkan performa tenaga pendidikan yang optimal. Sebab sebagai seorang pemimpin menghargai serta dukungan olehnya paling berarti untuk staff dibawahnya. Semangat kerja pendidik tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, sebab kepala madrasah merupakan elemen utama pendidikan yang mempunyai kekuasaan untuk memonitor performa tenaga pendidik. Karena motivasi kerja pendidik adalah salah satunya aspek penentu kesuksesan proses pembelajaran. Begitu juga dengan siswanya, sosok pemimpin atau kepala

⁵ Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), cet 1, hal. 2

⁶ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal.17

sekolah memberi pengaruh besar terhadap pembentukan akhlak dan karakter siswa. Seperti pepatah Jawa mengatakan “digugu lan ditiru”, perkataannya diperhatikan dan perbuatannya dicontoh.

Dari begitu banyaknya tokoh-tokoh terkenal maupun pemuka-pemuka agama di berbagai penjuru dunia, dalam meneladani sikap kepemimpinan Islam memiliki sosok panutan dan teladan terbaik yaitu Nabi Muhammad SAW. Rasulullah SAW merupakan figur pemimpin yang ideal menurut Islam. Rasulullah merupakan kepala agama sekaligus kepala negara. Baginda Nabi adalah sosok teladan yang ideal untuk semua insan, juga bagi para pemimpin sebab pada pribadi beliau hanya ada kebajikan, kebajikan dan kebajikan. Dan setiap muslim di dunia wajib meyakinkannya.

Pernyataan itu sejajar dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al Ahzab ayat 21 berikut ini:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۗ

Artinya:

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.” (QS. Al-Ahzab: 21)

Mujamil Qamar mengemukakan bahwasanya Kepemimpinan adalah keadaan yang kondusif dalam lembaga pendidikan. Bilamana

kepemimpinannya bagus, maka akan berakibat positif kepada pertumbuhan serta perubahan lembaga pendidikan Islam.⁷

Madrasah sendiri merupakan lembaga pendidikan keagamaan islam yang tujuannya adalah mewujudkan cita-cita umat islam yang mengharapkan putra putrinya dibina menjadi seorang insan berakhlakul karimah dan berilmu pengetahuan serta pandai terhadap pemanfaatan teknologi. Maka peran seorang pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan sangatlah penting. Karena dengan ilmu seseorang dapat menggapai kehidupan sejahtera duniawi serta keselamatan hidup di akhirat.

Hal ini sejalan dengan hadis Rasulullah, seperti berikut ini:

مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ، وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ، وَمَنْ
أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ

Artinya:

“Barang siapa yang menghendaki kebaikan di dunia maka dengan ilmu. Barang siapa yang menghendaki kebaikan di akhirat maka dengan ilmu. Barang siapa menghendaki kebaikan keduanya maka dengan ilmu.”(HR. Bukhori dan Muslim)

Tidak hanya pemimpin lembaga pendidikan yang mempunyai kapasitas vital dibidang pengajaran. Kapasitas tenaga pendidik dalam pengelolaan pengajaran juga amat menonjol terhadap perolehan mutu pendidikan. Guru sangat menentukan keberhasilan pembelajaran. Tingkat kesuksesan kinerja yang dicapai guru, dapat diketahui berdasarkan kegiatan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala madrasah.⁸

⁷ Mujamil Qamar, *Strategi Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2017). hal. 167

⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), cet 2, hal 11.

Kedudukan akhlak dalam kehidupan manusia menempati tempat yang penting, sebagai individu maupun masyarakat dan bangsa, sebab jatuh bangunnya suatu masyarakat tergantung kepada bagaimana akhlaknya. Seseorang yang berakhlak mulia selalu melaksanakan kewajiban-kewajibannya.⁹

Menurut konsep dasar pendidikan yang ada, madrasah memiliki peranan vital untuk menjadikan murid supaya tidak sekadar pandai intelektual belaka, namun juga wajib beriman, berakhlak terpuji, dan konsisten, serta memiliki sopan santun. Lembaga pendidikan bertugas dalam mewujudkan, mengembangkan dan menciptakan pendidikan yang berwawasan pengetahuan, emosional, keterampilan motorik maupun penguasaan, budi pekerti, dan perilaku kemasyarakatan, wawasan serta kapasitas, layaknya mampu menciptakan kepribadian peserta didik yang kompeten berlandaskan Al Quran dan Hadist, serta mampu mengamalkan selama hidup bermasyarakat.¹⁰

Namun kenyataan saat ini, pengajaran masih tidak dapat mewujudkan generasi berkompeten secara totalitas. Perbuatan atau adab peserta didik sekarang amat memilukan, semacam pertikaian antar murid, merusak dinding maupun gedung, mengambil bukan haknya, absen, menghancurkan infrastruktur lembaga pendidikan, menentang tata tertib lembaga pendidikan, tidak jujur saat ulangan, berkata buruk, serta berperilaku tidak santun kepada tenaga pendidik ataupun wali. Sampai-

⁹ Yatimin Abdullah, *Studi Akhlak dalam Perspektif AlQuran*, (Jakarta: Amzah, 2007), hal. 1

¹⁰ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan dan Praktik*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), hal. 96-101

sampai peserta didik dinamakan warga sebagai siswa bandel dan kurang ajar.¹¹

Kebandelan peserta didik di madrasah diakibatkan karena berbagai aspek, antara lain pendidik yang belum dapat mengelola ruangan, tenaga pendidik yang belum bisa memahami tingkah laku peserta didik, minimnya keakraban antara tenaga pendidik dengan peserta didik.¹² Selanjutnya dikarenakan penerapan budaya religius yang belum memenuhi, pembimbingan karakter yang belum efisien dan kurang intensif, pelaksanaan kegiatan tidak cukup berjalan lancar, serta porsi durasi pembelajaran keagamaan yang masih relatif sedikit.

Terjadinya krisis akhlak atau dekadensi moral sudah seharusnya merupakan kewajiban seluruh elemen, tidak hanya madrasah saja, namun pemerintah serta masyarakat juga harus lebih perhatian kepada generasi penerus bangsa. Pendidikan akhlak sudah seharusnya diperhatikan sedini mungkin dan terpenting mulai siswa belajar di tingkat madrasah ibtidaiyah, sebab pembentukan karakter akan lebih mudah ketika masih kecil sehingga nanti terlatih berkelakuan terpuji.

Peran kepala madrasah dalam lembaga pendidikan, salah satunya dapat memperkirakan bermacam-macam watak peserta didik, pemimpin madrasah mempunyai andil dan bertanggungjawab yang tinggi terhadap pelaksanaan serta kegiatan pengelolaan seluruh kegiatan pengembangan lembaga pendidikan tersebut. Tugas seorang kepala madrasah adalah membina seluruh anak didik agar memiliki karakter yang kuat, tidak hanya

¹¹ Zakiyah Daradjat, *Ilmu Jiwa Agama*, (Jakarta : Bulan Bintang, 1970), hal. 68-69.

¹² Sukmono, Dimas Arie, *Penanggulangan Kenakalan Siswa Melalui Pendidikan Akhlak (Studi Kasus di SDN Carangan No.22 Baluarti Surakarta)*, Tesis, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008)

kemampuan intelektual namun juga akhlak yang baik sejalan dengan anjuran agama Islam. Dalam kaitannya dapat menghasilkan murid berbudi luhur, tak cukup hanya mengandalkan pengajaran bidang keagamaan saat pembelajaran dalam ruangan, namun juga perlu pembiasaan yang istiqamah, kontinu, serta konsisten.¹³

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Malang ini merupakan pendidikan tingkat dasar negeri yang berlandas agama Islam yang sudah mendapatkan pengakuan nilai A serta tercatat di Badan Akreditasi Sekolah atau Madrasah Indonesia (BAN-SM). Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Malang beralamatkan di Jl. Jenderal Sudirman No. 1 Druju Sumbermanjing Malang, Desa Druju, Kecamatan Sumbermanjing Wetan, Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur. Lembaga pendidikan ini mempunyai tujuan, budaya serta administrasi terorganisir.

Madrasah ini memiliki pemimpin yang sangat kharismatik nan bijaksana, serta guru-guru yang profesional. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru cukup berjalan lancar. Namun masih ada beberapa masalah seperti guru yang datang terlambat. Budaya sekolah yang diterapkan oleh MIN 2 Malang ini sudah cukup baik, berorientasi pada pengembangan moral dan spiritual siswa agar mampu sebagai bekal di era milenial. Pendidikan karakter dan pembinaan Akhlak yang diterapkan juga baik. Pembiasaan yang diterapkan seperti, bersalaman dengan guru, berdoa sebelum memulai pelajaran, pembiasaan sholat dhuha diwaktu istirahat, budaya sholat dhuhur berjamaah, dan

¹³ Hasan, *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Akhlaqul Karimah*, (Vol. 3, No. 2, tahun 2018), hal. 207.

budaya baik lainnya. Namun masih tetap ada kekurangan di beberapa hal, seperti siswa yang masih suka ramai saat pembelajaran.

Menurut penjabaran data tersebut, penulis terpikat sehingga ingin melaksanakan penelitian di MIN 2 Malang mengenai masalah peningkatan kinerja guru dan akhlak siswa. Karena keberhasilan dalam setiap penerapan untuk meningkatkan kinerja guru dan akhlak siswa ditentukan oleh kemampuan manajerial dan kepemimpinan dari pemimpin lembaga pendidikan tersebut. Berdasarkan hal tersebut kita bisa menangkap variasi dan ciri khas lembaga tersebut. Agar mempermudah penelitian, maka peneliti memfokuskan tujuan penelitian dengan menginterpretasikan dengan tema seperti berikut ini: **“Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Akhlakul Karimah Siswa di MIN 2 Malang”**

B. Fokus Penelitian

Berlandaskan uraian kerangka penelitian yang sudah dijelaskan di atas penulis mengangkat pokok penelitian dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Akhlakul Karimah Siswa di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Malang”. Dari fokus tersebut timbul beberapa pertanyaan sebagai rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah di MIN 2 Malang?

2. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang?
3. Bagaimana implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran fokus penelitian di atas maka tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk memahami kepemimpinan kepala madrasah di MIN 2 Malang.
2. Untuk memahami strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang.
3. Untuk memahami implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang.

D. Manfaat Penelitian

Pengkaji berharap penelitian ini bisa memberi manfaat dalam bidang pendidikan serta dapat dijadikan sumber rujukan untuk bahan ilmu pengetahuan tertentu pada penelitian mendatang. Pada penelitian ini mempunyai 2 aspek manfaat, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberi tambahan ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa serta sebagai bahan kajian kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa untuk pengkaji setelahnya. Bagi kepemimpinan pendidikan agar mampu melaksanakan kepemimpinan sejalan dengan tugas pokok dan fungsi selaku pemimpin madrasah.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat:

- a. Bagi lembaga pendidikan (madrasah), diharapkan dapat menjadi pedoman dalam melaksanakan kepemimpinan kepala madrasah guna meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah peserta didik.
- b. Bagi peserta didik agar bisa dijadikan pembelajaran supaya lebih beradab, berakhlak serta sopan terhadap guru dan siapapun. Sehingga mampu untuk mengangkat martabat madrasah.
- c. Bagi peneliti mampu membagikan contoh terkait gaya dan strategi kepala madrasah dalam memimpin.
- d. Bagi pembaca dan peneliti lainnya diharapkan dapat digunakan sebagai bahan materi serta rujukan dalam penelitian selanjutnya.

E. Originalitas Penelitian

Pada pengkajian ini penulis mengutarakan sejumlah penelitian sebelumnya yang memiliki kesamaan baik dari aspek topik maupun teori yang diterapkan penulis. Pada penelitian ini peneliti memusatkan penelitian berkaitan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah peserta didik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Malang yang menurut penulis tidak ada yang melaksanakan penelitian yang mengangkat tema ini.

Berikut hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

Pertama, Ita Pernamasari (2019),¹⁴ melakukan penelitian mengenai *"Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah Terhadap Semangat Kerja Guru di SMAN 1 Wonomulyo"*. Adapun hasil dari penelitian tersebut sebagai berikut: 1) Kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah SMAN 1 Wonomulyo berada dikategori sedang (56%). Hal tersebut dari hasil analisis data sebanyak 58 tenaga pendidik sebagai sampel, 13 atau 22% tenaga pendidik yang berada dikategori rendah, 33 ataupun 56% tenaga pendidik yang berada dikategori sedang, 13 maupun 22% tenaga pendidik yang barada dikategori tinggi. 2) Semangat Kerja Guru SMAN 1 Wonomulyo berada dalam kategori sedang(59%). Hal tersebut dari hasil analisis data sebanyak 58 tenaga pendidik sebagai sampel, 13 atau 22% tenaga pendidik yang berada dikategori rendah, 34

¹⁴ Ita Purnamasari Bj, 2019, Skripsi: *Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah Terhadap Semangat Kerja Guru di SMAN 1 Wonomulyo*, diakses dari <http://repositori.uinalauddin.ac.id/13958/1/Pengaruh%20Kepemimpinan%20Kharismatik%20Kepala%20Sekolah%20terhadap%20Semangat%20Kerja%20Guru%20di%20SMAN%201%20Wonomulyo.pdf> Pada tanggal 5 Desember 2021 pukul 22.10 WIB

atau 59% tenaga pendidik yang berada dikategori sedang, 11 atau 19% tenaga pendidik yang berada dikategori tinggi.

Perbedaan yang terlihat antara penelitian yang dilakukan oleh Ita dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu terletak pada pendekatan penelitian. pendekatan pada penelitian sebelumnya yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaan selanjutnya yaitu pada lokasi penelitian, yang terdahulu bertempat di SMAN 1 Wonomulyo. Sedangkan penelitia sekarang mengambil tempat di MIN 2 Malang.

Kedua, Marcela Kusuma Yanti (2018),¹⁵ melakukan penelitian tentang "*Pengaruh Kepemimpinan Islami Kepala Sekolah Terhadap Pendidikan Karakter Peserta Didik Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (Studi Pada SMP IT Fitrah Insani dan SMP IT Permata Bunda IBS Bandar Lampung)*". Adapun hasil dari penelitian tersebut sebagai berikut: gaya kepemimpinan kepala sekolah Islami berpengaruh positif pada pendidikan karakter peserta didik di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu.

Perbedaan yang ada antara penelitian yang dilaksanakan oleh Marcela dengan penelitian yang akan peneliti laksanakan yaitu terletak pada pendekatan penelitian. pendekatan pada penelitian sebelumnya yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan peneliti sekarang

¹⁵ Marcela Kusuma Yanti, 2018, *Skripsi: Pengaruh Kepemimpinan Islami Kepala Sekolah Terhadap Pendidikan Karakter Peserta Didik Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (Studi Pada SMP IT Fitrah Insani dan SMP IT Permata Bunda IBS Bandar Lampung)*, diakses dari <http://repository.radenintan.ac.id/4578/1/MARCSELA%20KUSUMA%20YANTI.pdf>, Pada tanggal 5 Desember 2021 pukul 22.20 WIB

menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaan selanjutnya yaitu pada lokasi penelitian, yang terdahulu bertempat di SMP IT Fitrah Insani dan SMP IT Permata Bunda IBS Bandar Lampung. Sedangkan penelitian sekarang mengambil tempat di MIN 2 Malang. Perbedaan juga terjadi pada variabel, peneliti terdahulu fokus pada satu variabel sedangkan peneliti sekarang memfokuskan pada dua variabel yaitu kinerja guru dan akhlak siswa.

Ketiga, Uci Rahmawati (2016),¹⁶ “*Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas*”. Adapun hasil dari penelitian tersebut sebagai berikut: 1) upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilihat dari beberapa hal yaitu perencanaan program pembelajaran, strategi pengelolaan kelas, pemanfaatan media pembelajaran, metode pembelajaran, evaluasi/penilaian pembelajaran, kedisiplinan serta komunikasi dan interaksi. 2) Implikasi dari upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru RA Al Khairiyah yaitu Guru menjadi lebih baik, tertib dan lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya yang mulia sebagai pendidik mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi.

Perbedaan yang terlihat antara penelitian yang dilakukan oleh Uci dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada variabel. Variabel penelitian sebelumnya fokus pada upaya kepala madrasah dalam meningkatkan

¹⁶ Uci Rahmawati, 2016, *Skripsi: Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas*, diakses dari http://repository.iainpurwokerto.ac.id/923/1/COVER_ABSTRAK_DAFTAR%20ISI_BAB%20I_BAB%20V_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf, Pada tanggal 5 Desember 2021 pukul 22.50 WIB

kinerja guru, sedangkan penelitian yang dilaksanakan pengkaji sekarang tertuju pada kemampuan kepemimpinan kepala madrasah dalam memajukan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang. Perbedaan selanjutnya yaitu pengkaji sebelumnya melaksanakan riset di RA sementara peneliti melaksanakan riset di MIN.

Keempat, Zainuddin (2017),¹⁷ “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe”. Adapun hasil dari penelitian tersebut sebagai berikut: kepala sekolah MAN Kabanjahe menerapkan manajemen kepemimpinan demokratis, dimana beliau bisa mendekat dengan guru dan seluruh komponen sekolah, tidak suka memaksakan kehendaknya sendiri, dan dapat menciptakan keharmonisan dengan bawahannya. Pemimpin demokratis juga mampu menerima pendapat bawahannya, tidak ada jarak dan terbuka.

Persamaannya adalah meneliti tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, sama-sama menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data melalui interview, pengamatan, serta pengarsipan. Perbedaannya riset yang dilaksanakan Zainuddin hanya fokus pada kinerja guru sementara riset yang dilakukan peneliti ini memfokuskan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan Akhlak siswa di MIN. Pengkaji

¹⁷ Zainuddin, 2017, Jurnal: *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe*, diakses dari <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/benchmarking/article/view/1134> Pada Tanggal 5 Desember 2021 pukul 23.10 WIB

terdahulu melaksanakan penelitian di MAN sedangkan pengkaji sekarang melaksanakan penelitian di MIN.

Kelima, Nuriyatul Rahamah dkk, (2020),¹⁸ “*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Didik di SDN Martapuro 2 Pasuruan*”. Berikut hasil dari penelitian tersebut: Kepala madrasah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan mutu peserta didik yaitu pemimpin madrasah berfungsi seperti pemimpin yang merealisasikan tujuan, berperan sebagai supervisor dalam pembelajaran yang efektif dan menyenangkan. Kepala madrasah juga berperan sebagai motivator yang dapat mendorong minat belajar siswa. Dengan upaya-upaya tersebut diharap kualitas peserta didik dapat meningkatkan.

Persamaannya sama-sama menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara. Perbedaannya penelitian yang dilakukan Nuriyartul dkk terletak pada variabel. Peneliti terdahulu fokus pada kualitas peserta didik, sedangkan peneliti sekarang memfokuskan pada dua variabel yaitu kinerja guru dan akhlak siswa. Pengkaji terdahulu melaksanakan riset di SDN sementara pengkaji sekarang melaksanakan riset di MIN.

Agar tidak menyulitkan dalam memahami persamaan dan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilaksanakan, peneliti menjabarkannya dengan sebuah tabel:

¹⁸Nuriyatul Rahamah dkk, 2020, Jurnal: *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Didik di SDN Martapuro 2 Pasuruan*, diakses dari <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/download/484/281>, Pada Tanggal 5 Desember 2021 pukul 23.30 WIB

Tabel 1. 1 Orisinalitas penelitian

| NO | Nama, Judul, Jenis, dan tahun penelitian | Persamaan | Perbedaan | Originalitas penelitian |
|----|--|---|---|---|
| 1 | Ita Purnamasari Bj, <i>“Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah Terhadap Semangat Kerja Guru di SMAN 1 Wonomulyo”</i> . Skripsi Uin Alauddin Makassar, 2019. | -Mempunyai kesamaan pada variabel X yang mengupas mengenai kepemimpinan kepala madrasah | - yang Peneliti lakukan terfokus pada peningkatan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa -penelitian berlokasi di MIN -Penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif | Penelitian yang dilaksanakan peneliti berorientasi pada kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Druju-Malang. |
| 2 | Marcela Kusuma Yanti, <i>“Pengaruh Kepemimpinan Islami Kepala Sekolah Terhadap Pendidikan Karakter Peserta Didik Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (Studi Pada SMP IT Fitrah Insani dan SMP IT Permata Bunda IBS Bandar Lampung)”</i> . Skripsi Uin Raden Intan Lampung, 2018 | - terdapat kesamaan pada variabel X yang membahas kepemimpinan kepala madrasah | Penelitian ini difokuskan pada peningkatan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa -penelitian sekarang berlokasi di MIN -Penelitian terdahulu Menggunakan metode kuantitatif | Dengan batasan tipe kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru, akhlakul karimah dan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa. Dengan metode penelitian |
| 3 | Uci Rahmawati, <i>“Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas”</i> . Skripsi IAIN Purwokerto, 2016 | -sama-sama memfokuskan pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru -Menggunakan metode kualitatif | -Penelitian ini difokuskan pada peningkatan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa -penelitian berlokasi di MIN | kualitatif deskriptif |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| 4 | Zainuddin, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe”. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2017 | - sama-sama memfokuskan pada kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru -Menerapkan pendekatan kualitatif | -Penelitian ini difokuskan pada peningkatan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa -penelitian ini berlokasi di MIN | |
| 5 | Nuriyatul Rahamah dkk, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Didik di SDN Martapuro 2 Pasuruan”, Jurnal Universitas Muhammadiyah Malang, 2020 | -Mempunyai kesamaan dalam variabel X yang membahas kepemimpinan kepala madrasah -Menggunakan metode kualitatif | Penelitian ini difokuskan pada peningkatan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa -penelitian berlokasi di MIN | |

F. Definisi Istilah

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah: Kemampuan dan kompetensi kepala madrasah, baik *hard skills* maupun *soft skill*, untuk mempengaruhi seluruh sumber daya madrasah sehingga dapat mewujudkan cita-cita serta target yang sudah ditetapkan madrasah.
2. Kinerja Guru: Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

3. Akhlakul Karimah Siswa: kepribadian mulia, ciri, kesopanan, serta budi pekerti luhur seorang siswa yang mewujudkan implikasi melalui pembiasaan, pembinaan dan pendidikan akhlak yang diterapkan.

G. Sistematika penelitian

Penulisan proposal penelitian ini dibagi ke dalam tiga bagian yang terstruktur pembahasan berikut ini:

1. BAB I adalah pendahuluan yang memuat gambaran umum serta pendeskripsian secara keseluruhan berkaitan dengan isi penulisan proposal skripsi, yang diawali dengan latar belakang, batasan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, originalitas penelitian, definisi istilah dan sistematika penulisan.
2. BAB II merupakan penjelasan kepustakaan atau konsep yang mendasari riset yang meliputi judul penelitian. Pada bab ini menerangkan tentang kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru, akhlakul karimah.
3. BAB III Pada bab ini menjelaskan perihal metode yang dilakukan untuk penelitian. Penulis memaparkan mengenai metodologi penelitian yang digunakan seperti berikut: jenis dan pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, tempat penelitian, interview, dan dokumentasi, teknik analisis data yang digunakan mencakup triangulasi sumber, triangulasi metode, serta triangulasi waktu.
4. Bab IV, menjelaskan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang terdiri dari: gambaran umum latar penelitian, paparan data hasil

penelitian dan temuan penelitian. Paparan data yaitu berisi uraian secara deskriptif yang mendeskripsikan dari setiap variabel-variabel penelitian atau juga bisa berupa data-data yang dijawab dari rumusan masalah. Kemudian yaitu memaparkan data yang diuraikan menjadi sebuah narasi deskriptif secara detail tujuannya agar pembaca lebih mudah dalam memahami isi dari penelitian ini.

5. Bab V, memaparkan hasil dari penelitian yang menjawab rumusan masalah. Selanjutnya peneliti mengartikan hasil temuan dengan menganalisis data agar diperoleh hasil penelitian yang bersifat objektif.
6. Bab VI, berisi bab penutup yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran kepada pihak yang bersangkutan dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan berawal dari istilah “pemimpin”, sementara itu, kepemimpinan ialah elemen dari gambaran yang menjadi ciri - ciri sebuah lembaga, formasi yang jelas tidak terbentuk tanpa campur tangan pemimpin hebat, dibalik organisasi yang baik dan sukses terdapat andil pemimpin yang unggul berlandaskan aspek-aspek agama, aspek-aspek budaya, uswah yang sesuai dengan aturan dan adat istiadat, persetujuan, kapabilitas kepemimpinan, tipe kepemimpinan yang diidamkan, pendekatan kepemimpinan yang manjur, serta budi pekerti pemimpin yang mulia.¹⁹

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu cara dan metode seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang tersebut dengan sadar mengikuti dan mematuhi segala kehendaknya.²⁰ Kepemimpinan ialah keahlian dan kecermatan dalam mengundang, menekan, memprovokasi, mengarahkan, bahkan mendesak seseorang atau komunitas supaya mengikuti pengaruh tersebut dan dengan

¹⁹ Diding Nurdin, *Pengelolaan Pendidikan dari Teori Menuju Implementasi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 64-66.

²⁰ Monika Maduratna, 2013, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda*. *Jurnal Administrasi Negara* Vol. 1 No. 1, hal 72

berikutnya bertindak sesuatu sehingga mampu mendukung terlaksananya sasaran secara spesifik yang sudah ditentukan.²¹

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins mengenai Kepemimpinan ialah kapasitas guna mempengaruhi gabungan mengarah pada perolehan target. Quible menyebutkan bahwasanya kepemimpinan adalah kapasitas individu dalam menuntaskan perkara lewat perantara orang lain.

Manajerial kepala sekolah berhubungan dengan kapasitas serta kapabilitas pemimpin sekolah, baik *hard skills* maupun *soft skill*, untuk mempengaruhi seluruh sumber daya madrasah (*human kapital*) agar mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat mendaya gunakan segala kemampuan yang ada di madrasah secara maksimal, sehingga tenaga pendidik, kependidikan, dan karyawan lainnya merasa andil dalam pencapaian visi dan misi yang telah ditentukan oleh madrasah.

Berdasarkan berbagai uraian di atas bisa disimpulkan bahwasanya kepemimpinan adalah kecakapan seseorang yang dapat mempengaruhi individu lainnya agar dapat melakukan tugasnya dengan baik sehingga tercapainya tujuan dalam organisasi tersebut.

Dalam Agama Islam, kata kepemimpinan serupa dengan istilah *khalifah* yang artinya *wakil*.²² Sejalan dengan Al Quran Surah Al Baqarah ayat 30 sebagai berikut:

²¹ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan “Kepemimpinan Pendidikan”* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), hal. 125

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya:

Renungkanlah tatkala Tuhan-mu berkata pada para malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berbicara: "Apakah Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, sedangkan kami senantiasa bertasbih dengan memuji-Mu dan mensucikan nama-Mu?" Allah berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (QS. Al-Baqarah: 30).²³

Sebagai halnya diungkapkan di atas. Telah dijabarkan bahwasanya istilah khalifah merupakan wakil Allah di muka bumi (*khalifah fil ardlī*), dijelaskan pula seorang khalifah merupakan figur insan yang dikaruniai kecerdasan akal, pikiran dan ilmu dalam mengelola.²⁴

Dalam atsar Nabi Muhammad, pemimpin dinamai kata *ra'in* maupun *amir* sebagaimana telah diungkapkan atas atsar nabi yang dikisahkan oleh Imam Bukhari dan Imam Muslim:

وَعَنْ بِنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: كُتُّكُمْ رَاعٍ وَكُتُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْأَمِيرُ رَاعٍ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ، فَكُتُّكُمْ رَاعٍ وَكُتُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. (متفق عليه)

²² Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 9.

²³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 6.

²⁴ Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan...*, hal. 10.

Dari Ibn Umar ra. Dari Rasulullah SAW, beliau berfirman, “Kalian adalah pemimpin dan kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinan kalian. Seseorang penguasa adalah pemimpin, seorang suami adalah pemimpin seluruh keluarganya, demmikian pula seorang istri adalah pemimpin atas rumah suami dan anaknya. Kalian adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinan kalian.” (HR. Bukhari dan Muslim)

Berlandaskan firman Allah dan sabda Nabi Muhammad tersebut, bisa diambil kesimpulan tentang kepemimpinan menurut Islam merupakan suatu rangakain usaha dalam mengajak, menggerakkan, mengarahkan dan memberitahukan langkah yang direstui Tuhan Yang Maha Esa.

Kepemimpinan sebagai satu dari beberapa alasan yang amat mempengaruhi menentukan kemajuan dan kesuksesan komunitas atau lembaga. Sukses atau tidaknya serta baik atau buruknya suatu organisasi atau lembaga seringkali dipengaruhi oleh faktor pemimpin.

2. Definisi Kepala Madrasah

Kepala sekolah berasal dari kata, yaitu “kepala” dan “sekolah”, kata “kepala” dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin organisasi atau lembaga. Sementara “sekolah” berarti lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi, secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau satuan pendidikan tempat menerima dan memberi pelajaran.²⁵

Menurut Mulyasa kepala madrasah merupakan pencetus dan pelopor program sekolah, yang akan mempengaruhi pencapaian cita-cita

²⁵ Yulius Mataputun, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018), hal. 25-26

pendidikan secara umumnya dapat diwujudkan.²⁶ Sementara menurut Daryanto kepala madrasah ialah anggota yang bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas-aktivitas sekolah, memiliki tugas dan peran untuk melaksanakan semua program pengajaran di lingkup lembaga pendidikan yang dinaunginya berdasarkan Pancasila.

Kepala sekolah sebagai pendidik juga harus memperhatikan dua permasalahan pokok, yaitu pertama adalah sasarannya, dan yang kedua adalah cara dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik. Ada tiga kelompok yang menjadi sasaran dari kepala sekolah dalam melaksanakan tugas mendidiknya, yaitu pertama adalah peserta didik atau murid, yang kedua adalah pegawai administrasi, dan yang ketiga adalah guru-guru. Menurut fundamental madrasah memiliki indikasi khusus tidak cuma menjalankan peran pendidikan dan pengajaran agama, namun juga memiliki peran dalam mengasih nasehat dan pengetahuan sebagai bekal menjalani kehidupan sosial.

Dari berbagai pengertian yang telah dipaparkan bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kepala madrasah ialah pemegang kekuasaan terbesar di sebuah lembaga pendidikan yang bertanggung jawab atas semua perkara yang berkenaan dengan kesuksesan pengelolaan madrasah demi tercapainya visi, misi madrasah dan tujuan pendidikan nasional.

²⁶ Mulyasa, Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 27

3. Fungsi Kepala Madrasah

Apabila melihat kepada ketetapan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, pemimpin madrasah hendaklah memfungsikan diri dalam sistem tingkah laku yang ada di dalam fungsi-fungsi Kepala Madrasah seperti berikut:²⁷

a. Kepala Madrasah selaku *Educator* (Pendidik)

Fungsi kepala madrasah sebagai pendidik pastinya untuk meningkatkan seluruh kapasitas yang dimiliki madrasah supaya terealisasikan program madrasah yang bermutu. Pemimpin madrasah maupun utusan pemimpin madrasah wajib bertukar pikiran bersama guru mengenai berbagai kebijakan guru untuk membagikan pengetahuan kepada siswa. Sebagai edukator kepala madrasah berperan mengembangkan budaya madrasah yang mendukung, membagikan intruksi kepada elemen madrasah, membagikan stimulus serta spirit kepada tenaga pendidik agar bentuk pengajaran yang memukau,

b. Kepala Madrasah selaku *Manager* (Pengelola)

Berkaitan untuk melaksanakan tugasnya sebagai manajer, pemimpin madrasah harus menciptakan kebijakan yang cocok untuk menguatkan pendidik dan tenaga kependidikan lewat kompetisi dalam solidaritas, mewadahi aspirasi serta memberi peluang dalam

²⁷ Dr. Sudarwan Danim dan Dr.H. Khairil, *Profesi Kependidikan*, (Bandung : CV. Alfabeta, 2011), hal. 79-83

mengembangkan performanya, dan mengajak seluruh tenaga pendidik serta kependidikan untuk berpartisipasi demi beragam aktivitas yang mengembangkan kebijakan di lembaga pendidikan. Sebagai manajer, pemimpin madrasah harus bisa meningkatkan dan membina seluruh warga madrasah untuk dapat merealisasikan tujuan serta cita-cita madrasah. Selanjutnya, sebagai manajer kepala madrasah harus bisa memercayakan tugas, mendistribusikan pekerjaan, menentukan kriteria kualitas, memonitor hasil, dan mengontrol biaya. Contoh dari kepala sebagai manajer seperti: memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan S2 bagi yang belum sarjana melanjutkan kuliah hingga mendapatkan gelar S1 atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

c. Kepala Madrasah selaku *Administrator* (Administrasi)

Merujuk atas definisi administrator secara global, tata kelola lembaga secara spesifiknya, dimaknai fungsi pemimpin madrasah selaku *administrator* yaitu kewenangan yang dimiliki pemimpin madrasah guna menyusun program serta beberapa elemen di madrasah agar terwujud sasaran pengajaran yang diharapkan.

d. Kepala Madrasah selaku *Supervisor* (Pengawas)

Sebagai seorang supervisor, kepala madrasah mengawasi berbagai macam kewajiban utama dan peran yang dilaksanakan oleh tenaga pendidik dan semua elemen madrasah. Berkaitan dengan fungsi pengawasan ini kepala madrasah perlu dapat melaksanakan

berbagai pemeriksaan dan pengelolaan dalam mengembangkan kompetensi tenaga pendidik dan staff. Adanya pemeriksaan dan pengelolaan ini ditekankan supaya aktivitas pendidikan lebih terorganisir pada sasaran yang sudah ditentukan yang biasa dinamakan istilah supervisi klinis, yang bermaksud guna mengembangkan kompetensi profesional tenaga pendidik dan mutu pendidikan melalui pengajaran yang praktis dan menyenangkan.

e. Kepala Madrasah selaku *Leader* (Pemimpin)

Pemimpin madrasah selaku *leader* wajib bisa mempunyai karakter yang dapat dipercaya, percaya diri, bertanggung jawab, berani terhadap resiko serta menentukan kebijakan, murah hati, bijaksana, rajin dan tertib.

f. Kepala Madrasah selaku *Inovator* (Pembaharu)

Dalam rangka menjalankan tugas dan kewajibannya selaku pembaharu, pemimpin madrasah penting mempunyai metode yang efektif guna untuk membina persaudaraan yang akrab dengan lingkungan, menciptakan ide-ide baru, menggabungkan tiap program, menjadi contoh bagi guru serta meningkatkan tipe-tipe pengajaran yang baru.

g. Kepala Madrasah selaku *Motivator*

Selaku *penyemangat*, pemimpin madrasah mempunyai langkah jitu dalam membagikan semangat dan dorongan terhadap guru serta staf untuk melaksanakan beragam peran dan tanggungjawabnya dengan baik. Hal tersebut dimunculkan lewat pengelolaan alam

sekitar, suasana ruang kerja, ketertiban, semangat, penghargaan yang praktis dan pengadaan beragam sumber belajar melalui peningkatan central belajar.

h. Kepala Madrasah sebagai *Enterpreuner* (Wirausahawan)

Pemimpin Madrasah perlu memegang peranan penting dalam wiraswasta atau *entrepreneurship*. Dengan menjadi seorang wiraswasta, tata kelola lembaga pendidikan perlu optimis maupun mempunyai akidah, kemandirian, akhlak yang kuat serta slalu optimis, mengarah pada keuntungan, rajin dan sabar, tekad, aktis, semangat, cekatan, tidak mudah putus asa, mampu mengambil tantangan serta mengelola masalah dan suka pada tantangan, mudah bersosialisai, terbuka menerima komentar, tanggapan, pendapat orang lain, inovatif dan kreatif, fleksibel, banyak teman, dan multitalent, serta mempunyai wawasan dan pengalaman yang luas juga konsisten terhadap tujuan serta cita-cita.

4. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Tipe kepemimpinan ialah strategi yang dijalankan oleh kepala madrasah dalam memprovokasi para bawahannya. Berdasarkan definisi singkat, yang dikemukakan bahwa Mulyasa gaya kepemimpinan merupakan suatu nilai perilaku yang dipergunakan individu lainnya disaat individu berupaya mempengaruhi tingkah laku individu lainnya seperti halnya yang dipandang tersebut. Gaya kepemimpinan ialah suatu kebiasaan seseorang pemimpin yang bercirikan disaat memotivasi yang

dipimpinnya, sesuatu yang telah dipilih oleh atasan dapat dilakukan, teknik atasan guna bertingkah untuk mempengaruhi personel menciptakan cara kepemimpinannya.²⁸

Berdasarkan Ngalim Purwanto memaparkan seperti halnya 4 gaya kepemimpinan yang lain, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, Pseudo-demokratis, gaya kepemimpinan *laissez faire* (gaya bebas) serta gaya kepemimpinan demokratis.²⁹

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Otoriter atau otokrat berawal dari kata *autos*, yang berarti sendiri serta *kratos* yang berarti kekuasaan atau kekuatan. Maka secara etimologi otoriter atau otokrat berarti penguasa *absolute*. Karakteristik kepemimpinan seperti ini identik dengan seorang *dictator*, bahwasanya memimpin ialah menggerakkan serta mendesak gabungan. Penerjemahannya, sebagai pemimpin tidak lain ialah memperlihatkan serta menugaskan sehingga ada citra bawahan ataupun anggota-anggotanya sekedar menelusuri serta melaksanakannya, tak dapat menentang serta mengutarakan kritikan. Kepemimpinan dengan gaya ini cenderung kurang memperhatikan kebutuhan bawahan dan tidak berkomunikasi secara efektif.³⁰

b. Gaya Kepemimpinan Pseudo-Demokratis

Istilah *pseudo* berarti palsu. Maka pseudo demokratis bermakna tidak demokratis. Gaya kepemimpinan seperti ini seharusnya otokratis,

²⁸ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnorma itu?*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 1998), hal. 71

²⁹ Loc. Cit. Ngalim Purwanto, hal. 48

³⁰ Bahar Agus Setiawan, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 276-277

Akan tetapi di dalam kepemimpinannya memberikan kesan demokratis. Seorang pemimpin yang bersifat pseudo-demokratis ibarat menggunakan “*topeng*”. Ia pura-pura menunjukkan sifat demokratis kepemimpinannya. Ia memberikan hak dan kuasa kepada tenaga kependidikan untuk menentukan serta mengambil keputusan, Akan tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan. Ia mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak.³¹

c. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Gaya kepemimpinan bebas atau *laissezfaire* ini dimaknai dengan mengabaikan individu lainnya bertindak sesuka hati. Model kepemimpinan bagaikan sang atasan pragmatis tidak memimpin. Ketua bagaikan segenap tak mengontrol serta mengoreksi terhadap aktivitas para bawahan atau anggotanya.

d. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan yang dirasa paling cocok. Pemimpin yang demokratis ialah sosok pemimpin yang bijaksana, adil dan tidak diktator. Seorang pemimpin demokratis selalu memuliakan dan memberi kesempatan anggota-anggotanya serta mengedepankan musyawarah. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dan tugas untuk mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi, serta mengkoordinasi berbagai pekerjaan yang diemban guru, staf, dan pegawai lainnya.³²

³¹ Loc. Cit. Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hal. 357

³²Euis dan Donni, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Bandung: ALFABETA, cv, 2016), hal 178.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja bermula dari istilah *performance*. Adapun juga yang memberikan definisi sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Tetapi, sebetulnya performa memiliki arti amat global, tidak sekedar prestasi kerja, namun juga tentang bagaimana proses berlangsungnya suatu pekerjaan.

- a. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo, kinerja ialah prestasi kerja memiliki kaitan erat dengan manajemen lembaga, rasa puas pelanggan pendidikan, serta membagikan andil terhadap perekonomian.³³
- b. Supardi mengatakan bahwa performa tenaga pendidik ialah kapabilitas tenaga pendidik guna menjalankan kewajiban pengajaran pembelajaran di madrasah serta amanah terhadap siswa yang berada dalam naungannya melalui peningkatan hasil belajar siswa.³⁴
- c. Jasmani Asf dan Syaiful Mustafa mengemukakan tentang performa tenaga pendidik ialah pencapaian kinerja mampu didapatkan seorang guru di sekolah sejalan dengan peran dan fungsi dalam mencapai sasaran pengajaran.³⁵

Kinerja guru meliputi semua kegiatan yang dijalankan oleh tenaga pendidik seorang guru dalam meningkatkan kejujuran serta kemampuan menjaga amanah untuk membina, mengajar, mendidik, mengajarkan, serta

³³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hal. 7

³⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 54

³⁵ Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hal. 156

mendampingi murid untuk menggapai taraf kematangan serta kedewasaannya. Oleh sebab itu performa tenaga pendidik dapat dimaknai suatu keadaan yang mengindikasikan kompetensi tenaga pendidik untuk menjalankan tanggungjawabnya di madrasah serta mendeskripsikan perbuatan yang diperlihatkan tenaga pendidik selama melaksanakan kegiatan pengajaran.

Menurut definisi yang diutarakan sebelumnya peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwasanya hasil kerja tenaga pendidik ialah hasil yang diperoleh tenaga pendidik dalam mengatur dan melakukan tanggungjawab pendidikan sesuai dengan kewajiban dan fungsi sejalan pada ketentuan yang ditetapkan untuk pelakunya.

2. Indikator Kinerja Guru

Setiap anggota komunitas mempunyai aspek-aspek khusus dalam menilai pekerjaan serta tugas yang telah diamanahkan, secara khusus prestasi kerja manusia dipengaruhi oleh beragam aspek yaitu kompetensi, tanggungjawab, responsif, kendala, tantangan, cita-cita, infrastruktur, kekurangan diri, upaya, kekuatan, langkah jitu dalam menangani tanggungjawab. Prestasi kerja pegawai bisa diketahui melalui kadar mutu kerja yang diciptakan, taraf kejujuran dalam berbagai kondisi, kesadaran diri, dan gagasan menumbuhkan gagasan-gagasan baru dalam menjalankan amanah, tanggungjawab pegawai atas tugas, hubungan kerja serta kecakapan, wawasan serta keterampilan berkaitan dengan pekerjaan, perwujudan komitmen, serta penggunaan waktu yang efisien.

Sementara yang bisa dijadikan indikator tolak ukur kinerja tenaga pendidik antara lain (1) tolak ukur pemahaman, kompetensi, serta memo, (2) prosedur penilaian dan evaluasi unit, kehidupan kerja, dan efisien, (3) perbedaan, (4) kompetensi, performa, peningkatan akreditasi, (5) komponen manajemen serta sumber daya. Indeks diatas memperlihatkan bahwasanya ketentuan performa tenaga pendidik yaitu segala wujud kapasitas ataupun parameter yang memperlihatkan sejumlah serta kualitas performa yang perlu dihasilkan tenaga pendidik mencakup pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan nan berbagai kehidupan, kecakapan praktis, kualifikasi, hasil, pekerjaan, serta peningkatan.³⁶

Indikator Kinerja tenaga pendidik juga bisa merujuk pada pandangan Nana Sudjana dkk, mengenai kemampuan performa tenaga pendidik, yakni:³⁷

- a. Memahami materi yang hendak diajarkan.
- b. Mengatur kegiatan proses pembelajaran.
- c. Mengatur ruangan.
- d. Memanfaatkan perangkat pembelajaran.
- e. Memahami fondasi pendidikan.
- f. Mengatur hubungan pembelajaran.
- g. Menilai prestasi peserta didik.
- h. Mengetahui peran serta program edukasi.
- i. Memahami serta merealisasikan manajemen lembaga pendidikan.

³⁶ Ibid, Supardi, hal. 48-49

³⁷ Tabrani Rusyan, dkk, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, (Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta, 2000), hal. 123

j. Mengetahui dasar serta menguraikan hasil-hasil penelitian.

Berdasar pendapat Pidarta, tenaga pendidik sebagai aktivis ialah perilaku yang meningkat perlu mempunyai kompetensi mencakup performa, pemahaman materi, keterampilan profesional tenaga pendidik serta kependidikan, kapabilitas metode menyamakan individu menjalankan perintahnya. Perkara tersebut sejalan dengan yang termuat di dalam Undang-undang No.20 tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional bahwasanya tenaga pendidik serta kependidikan bertanggung jawab di antaranya yaitu:

- 1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis,
- 2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk mengembangkan mutu pendidikan dan
- 3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dalam hubungannya dengan menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis Onda Saondi dan Aris Suherman menyatakan bahwa dalam pendekatan pembelajaran guru dituntut untuk memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Merencanakan pembelajaran sesuai dengan kewajaran perkembangan mental siswa.
- b. Membentuk group belajar yang saling tergantung.
- c. Menyediakan lingkungan yang mendukung pembelajaran mandiri yang memiliki tiga karakteristik yaitu kesadaran berpikir, penggunaan strategi dan motivasi berkelanjutan

- d. Mempertimbangkan keberagaman siswa di dalam kelas.
- e. Memperhatikan *multi intelegensi* siswa
- f. Menggunakan teknik-teknik bertanya yang meningkatkan pembelajaran siswa, perkembangan pemecahan masalah dan ketrampilan tingkat tinggi.
- g. Menerapkan penilaian autentik yaitu mengevaluasi penerapan pengetahuan dan berfikir kompleks dari pada hanya sekedar hafalan informasi faktual.

Dari uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu seperti perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

3. Penilaian Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada bidang keahlian, keterampilan, pengetahuan, kompetensi bahasa.

Berdasarkan pendapat Michel dalam Supriadi menyebutkan bahwasanya unsur untuk menilai kinerja tenaga pendidik mencakup

kualitas pekerjaan, kecepatan, inisiatif, kemampuan, komunikasi, bisa dimengerti kalau kinerja tenaga pendidik dinilai berdasarkan pemahaman terhadap ilmu, kreatifitas, perbuatan, membangun kerjasama, profesionalitas, kapabilitas serta pandai *public speaking*. Kriteria penilaian kinerja mencakup seluruh daya tampung kegiatan, kapasitas kerja, kecakapan menempatkan diri serta kompetensi juga keterampilan demi kolaborasi sama halnya diutarakan:

- a. *Quality of work*, yakni berhubungan dengan daya tampung kegiatan yang mampu dijalankan tenaga pendidik.
- b. *Quality of work*, yakni berhubungan dengan kecermatan serta keperluan prestasi kerja.
- c. *Inisiatif*, berhubungan dengan harapan untuk berkembang, *independen*, komitmen pada kegiatannya.
- d. *Adaptability*, kompetensi tenaga pendidik dalam menanggapi dan beradaptasi dengan perubahan budaya.
- e. *Cooperation*, berkenaan dengan kemampuan dalam menjalin hubungan keluar atau kerjasama dengan atasan dan sesama rekan kerja.³⁸

Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- 1) Kemampuan tehnik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, tehnik, dan peralatan yang dipergunakan untuk

³⁸ Ibid, Supriadi, hal. 70

melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.

- 2) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, membawa guru melakukan negoisasi.³⁹

Kinerja guru bisa diketahui ketika melakukan interaksi pembelajaran di ruangan meliputi perencanaan dari segi rencana tengah tahun ataupun perencanaan mengajar. Berhubungan dengan keperluan evaluasi mengenai performa tenaga pendidik. Perangkat selaku instrumen evaluasi kerja dan kompetensi tenaga pendidik dan dinamakan sebagai tiga unsur vital bagi tenaga pendidik guna proses pembelajaran yakni (1) persiapan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, serta (3) hubungan antar pribadi. Alat ukur ini bersifat *generic esensial* yang terdiri dari tiga macam mencakup form penilaian perencanaan pembelajaran (RPP), form penilaian kecakapan proses pembelajaran, serta form penilaian hubungan antar pribadi(*interpersonal skill*).⁴⁰

Evaluasi kinerja terhadap tenaga pendidik dibutuhkan sebab evaluasi hasil kerja tenaga pendidik guru berguna untuk melihat hasil

³⁹ Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 324

⁴⁰ Bafadal, *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hal. 143

kerja, penyesuaian gaji, kebijakan jabatan, peluang kerja yang adil, dan tantangan luar.⁴¹

Manfaat evaluasi hasil kerja tenaga pendidik pada dasarnya meliputi dua visi untuk mengembangkan prestasi kerja guru dengan menumbuhkan kesadaran atas kemampuan yang mereka miliki dan memanfaatkan keahlian yang dimiliki untuk melaksanakan tujuan lembaga serta mensuplai informasi kepada tenaga pendidik atau pemimpin madrasah untuk digunakan membuat kebijakan-kebijakan.

4. Kompetensi Guru

Kinerja guru tak dapat dipisahkan dari kemampuan yang wajib didapat bagi tenaga pendidik. Berikut ini ialah konsep mengenai kompetensi yang sesuai PP No. 19 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 (3) mengatakan bahwasanya kapasitas yang wajib dimiliki oleh tenaga pendidik sebagai aktivitas pembelajaran ialah berikut ini:

- a. Kompetensi pedagogik yakni keterampilan mengelola proses pembelajaran siswa mencakup pengetahuan siswa, perancangan serta kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta peningkatan peserta didik agar dapat merealisasikan berbagai keterampilan yang didapatinya.

⁴¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1995), hal. 135-137

- b. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
- c. Kompetensi profesional adalah kemampuan profesional tenaga pendidik yang menggambarkan tentang kapasitas yang wajib dimiliki oleh seseorang yang mengampu kedudukan sebagai seorang guru. Kompetensi profesional tersebut merupakan kompetensi yang berkenaan dengan pemahaman materi pelajaran khusus secara intens yang meliputi pemahaman bidang keilmuan yang menaungi kurikulum tersebut serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.⁴²
- d. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik 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.



Bagan 2.1 Kompetensi Guru

⁴² Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hal. 100

Selain kemampuan tenaga pendidik profesional di atas, ada sepuluh kompetensi pokok yang harus dimiliki tenaga pendidik yang akan mendukung empat kompetensi di atas, diantaranya: (1) Menguasai dasar-dasar pendidikan, (2) Menguasai materi pengajaran (3) Keahlian mengatur kegiatan belajar mengajar, (4) Keahlian mengatur kelas, (5). Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, (6) Menilai hasil belajar siswa, (7) Keahlian memahami dan menginterpretasikan kurikulum, (8) Mengetahui fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, (9) Menguasai pedoman-pedoman dan hasil pengajaran, (10) Mengetahui dan menjalankan administrasi pendidikan.⁴³

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Lembaga pendidikan merupakan suatu organisasi yang memiliki tujuan yaitu terlaksananya penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas sebagaimana telah diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan sistem pendidikan nasional, dimana untuk mencapai tujuan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut berpotensi timbul, baik dari segi organisasi (*internal*), maupun output organisasi (*eksternal*).

Berlandaskan empat aspek yang mempengaruhi performa di atas, bahwa dari itu performa tenaga pendidik bisa diucapkan baik manakala mampu melengkapi 4 aspek di atas, serta performa pendidik rendah apabila tak bisa mencukupinya. Dengan begitu, aspek kinerja pendidik dapat memperlihatkan tingkat produktivitas pendidik sebagai anggota

⁴³ Ibid, hal. 210

kelompok. Indra fachrudi memberikan aspek yang mempengaruhi performa di dalam dua tingkatan yaitu⁴⁴:

Faktor internal serta faktor eksternal berpotensi mempengaruhi kinerja seorang guru. Faktor internal ialah faktor yang berawal dari dalam diri individu sendiri yang bisa mempengaruhi keberhasilan kegiatan performanya, diantaranya; dukungan serta keinginan, kepribadian, usia, jenis kelamin, pendidikan, serta pengalaman. sementara itu, faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar diri individu lainnya yang dapat mempengaruhi performanya, diantaranya; lingkungan fisik, sarana prasarana, apresiasi, iklim, kebijakan serta sistem administrasi. Untuk mengartikan secara terperinci, maka wajib diuraikan secara tersendiri berlandaskan pandangan dari para ahli, sebagai berikut:

a. **Faktor Internal**

Seperti yang telah dikatakan di atas bahwasanya faktor internal meliputi berbagai komponen. Salah satunya faktor internal yang tampak menonjol untuk mempengaruhi performa pekerja termasuk tenaga pendidik ialah dukungan. Dukungan dimengerti secara meluas mencakup keinginan tenaga pendidik meskipun dengan jelas kedua aspek ini mempunyai makna terpisah. Berdasarkan pendapat yang diterangkan oleh Gomes dalam Johan Martono mengatakan bahwasanya “performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan

⁴⁴ Indrafachrudi. *Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya*. (Bandung: Galia Indah, 2000), hal.52

kemampuan pegawai untuk melaksanakannya.”⁴⁵ Dengan begitu, tak bisa ditepis bahwasanya dukungan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi performa.

Berdasarkan pandangan yang diutarakan oleh Siagian, dukungan ialah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kompetensi sebagai upaya kemampuan ataupun keterampilan, tenaga serta waktunya demi merealisasikan beberapa aktivitas yang menjadi kewajibannya serta memenuhi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian target serta berbagai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pandangan yang diberikan oleh Husaini Usman mengatakan bahwasanya motivasi kerja dapat diartikan sebagai harapan maupun keperluan yang melatar belakangi seseorang sehingga termotivasi untuk bekerja. Motivasi meliputi upaya, pantang menyerah, serta target. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menampakkan performa. Selain itu, motivasi sebagai faktor determinan internal yang mempengaruhi kinerja, faktor kepribadian dan emosional serta mempengaruhi kinerja sebab faktor ini erat hubungannya dengan ketenangan dan kegairahan dalam bekerja. Hal ini ditekankan oleh Pandji Anoraga bahwa:⁴⁶

Persoalan ketenangan serta kegairahan bagi seorang pegawai ialah faktor yang akan mengembangkan produktivitas kerja seorang pegawai. Ketentuan utama dalam memperoleh ketenangan serta kegairahan kerja

⁴⁵ Johan Martono, *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. (Bandung: Mandar Maju, 2005). hal. 177

⁴⁶ andji Anorago, *Psikologi Kerja*, (Bandung: Rineke Cipta, 2006). hal. 17

bagi pegawai ialah bahwa kewajiban serta kedudukan yang dipegangnya itu sesuai dengan kompetensi serta minatnya.

Berdasarkan pandangan tersebut, terbuka pula faktor internal lain yang dapat mempengaruhi performa yaitu keterampilan serta minat. Keahlian yang dimiliki individu lainnya sangatlah berbeda. Keahlian itu sendiri bergantung pada faktor - faktor lainnya. Seorang tenaga pendidik bisa saja keterampilan melakukan proses belajar mengajar dipengaruhi oleh kapasitas keilmuan yang dimiliki seperti halnya jenjang pendidikan ataupun kualifikasi pendidikan, kehidupan mengajarnya, serta materi yang diajarkan apakah telah sesuai dengan latar belakang ilmu yang dimiliki atau tidak.

Faktor internal lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap kualitas tenaga pendidik ialah kompetensi. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam menjalankan tugas keprofesionalannya. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang tenaga pendidik diperkirakan akan berpengaruh terhadap kinerja, yang merupakan hasil akhir dari suatu kerja melalui suatu evaluasi.

Selain itu, faktor minat juga mempengaruhi kinerja seperti halnya yang telah dikutip diatas minat ialah dukungan dari dalam diri yang mengakibatkan seseorang menjalankan seluruh kegiatan. Minat ini bukan merupakan bawaan ataupun tidak dibawa sejak lahir. Semakin berminat guru pada mata pelajaran ataupun profesinya, maka semakin tinggi pula

peluang untuk mengembangkan performanya serta sebaliknya semakin minim berminat. Maka, kemungkinan kinerjanya semakin rendah. Jadi, minat ini sangat tinggi pengaruhnya terhadap kinerja bahkan sampai prestasi guru dalam mengupayakan tanggungjawabnya sebagai pendidik dipengaruhi oleh minat.

b. Faktor Eksternal

Seperti halnya diutarakan sebelumnya bahwasanya terdapat sejumlah faktor eksternal yang bisa meningkatkan prestasi kerja. Sebelumnya telah diterangkan faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik yang dimaksud ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu kondisi materi, perangkat, rangkaian pembuatan, langkah serta karakteristik pekerjaan dan kondisi di lingkungan lokasi bekerja yang bisa berpengaruh terhadap kelancaran serta keselamatan kerja.

Faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja ialah terpenuhinya fasilitas. Semakin sempurnanya fasilitas, maka semakin tinggi harapan terjadi peningkatan produktivitas kerja. Guru yang didukung dengan fasilitas pembelajaran yang memadai, berpotensi menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Bahkan sarana yang tidak berkaitan langsung dengan pembelajaran tetap dapat mempengaruhi kinerja guru, misalnya di suatu madrasah yang tidak terdapat kelengkapan WC yang memadai, dapat mengakibatkan guru terlambat memulai pembelajaran artinya kinerja guru terganggu. Demikian pula imbalan atau gaji yang terkait dengan kesejahteraan guru

dapat mempengaruhi kinerja. Pandji Anoraga mengungkapkan bahwa faktor selanjutnya adalah kompensasi, gaji, atau imbalan.

Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja guru. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini tentu semakin terasa bagi guru yang belum berstatus PNS karena guru non PNS juga memiliki imbalan atau penghasilan yang terbatas dibandingkan dengan guru yang sudah PNS apalagi guru yang sudah berstatus tersertifikasi.

6. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Strategi menurut istilah Yunani adalah “Strategos” asal kata “Stratos” berarti militer “Ag” berarti memimpin, menurut arti tersebut, strategi dahulu tidak termasuk disiplin ilmu manajemen tetapi cenderung mengarah pada militer. Menurut terminologi, strategi dapat berarti suatu langkah jitu. Sementara definisi universal strategi adalah langkah-langkah guna mencapai tujuan dan cita-cita yang sudah ditetapkan.⁴⁷

Seorang pemimpin harus pandai dan menguasai keadaan organisasinya agar mampu mengembangkan program-program yang dimiliki. Penggunaan strategi yang tepat dapat meningkatkan kinerja dan

⁴⁷ Pupuh Fathurrohman dan M. Sobry Sutikno, *Strategi Belajar Mengajar*, (Bandung: Refika Aditana, 2011), hal. 3

membantu tercapainya tujuan pendidikan dan lembaga. Kesuksesan sebuah lembaga maupun organisasi dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah dalam menerapkan strategi yang tepat untuk menjalankan organisasinya. Rangkaian yang dijalankan oleh ahli strategi tersebut dimanfaatkan untuk pedoman ketika membuat kebijakan.⁴⁸

Sekarang pemimpin madrasah dimotivasi untuk menjadi pemimpin yang mendukung komponen madrasah dengan membentuk kolaborasi, mengadakan hubungan kerjasama, serta mengelola seluruh elemen madrasah dengan interaksi yang harmonis. Menurut Castetter ada lima cara yang dapat pemimpin madrasah kerjakan untuk meningkatkan prestasi kerja guru yaitu:

a. Pembinaan Kinerja Guru

Ali Imron mengatakan bahwa pembimbingan tenaga pendidik bisa dimaknai suatu proses upaya membantu tenaga pendidik dalam meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik yang dijalankan pemimpin madrasah, pemilik yayasan, serta pengawas madrasah. Tenaga pendidik juga bisa mengembangkan kinerjanya sendiri dengan kesadaran yang dimiliki untuk melakukan inovasi kreativitas serta aktif dalam mengembangkan potensinya sendiri.⁴⁹

b. Pengawasan atau Supervisi terhadap Kinerja Guru

Langkah sebagai usaha menggapai sasaran pendidikan nasional tersebut yaitu dengan mengembangkan kualitas pendidikan,

⁴⁸ Sofian Assauri, *Strategic Management*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hal.9

⁴⁹ Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1993), hal. 9

untuk dapat mencapai kualitas pendidikan dibutuhkan tenaga pendidik yang profesional dalam bidangnya. Guru sebagai pendidik harus memiliki keahlian dalam pengaturan pengajaran, peningkatan kompetensi, serta pemahaman materi. Aktivitas pengajaran merupakan bagian dari usaha dalam mengembangkan profesionalisme guru perlu pembimbingan dari pemimpin madrasah melalui pengawasan akademik, kompeten mendidik tenaga pendidik secara primer ataupun sekunder dapat mempengaruhi mutu pengajaran peserta didik maka harus dilaksanakan pembimbingan lebih intens oleh pemimpin madrasah dapat dengan evaluasi kinerja.⁵⁰

c. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Untuk mengembangkan kompetensi tenaga pendidik, pemimpin madrasah perlu membiasakan menumbuhkan disiplin kerja kepada tenaga kependidikan diantaranya disiplin diri, juga membantu meningkatkan tingkah laku serta pola kerja. Tenaga pendidik yang dibimbing dengan serius bisa menjadi tenaga pendidik yang kompeten dan berkualitas serta ahli dibidangnya. Seseorang yang memiliki disiplin kerja tinggi dapat mencapai kinerja yang maksimal dan mudah menggapai tujuan serta cita-cita. Lembaga yang maju tentu karena perilaku disiplin seluruh komponennya.

d. Pemberian Motivasi

Masing-masing tenaga pendidik mempunyai kepribadian, tentu membutuhkan pembinaan yang sungguh-sungguh dari pemimpinnya

⁵⁰ *Ibid*, E. Mulyasa, hal. 111

untuk dapat mengembangkan potensinya. Maka dari itu setiap pemimpin lembaga pendidikan perlu untuk memahami seluruh komponennya termasuk pegawainya. Tenaga pendidik memerlukan dorongan agar semangat dalam bekerja, tidak hanya dorongan namun pemimpin juga wajib memberi apresiasi terhadap hasil kerja pegawainya. Reward tersebut bertujuan agar pegawai semangat bekerja.

e. Pemberian Penghargaan

Apresiasi amat perlu diberikan agar dapat memberi dorongan dalam pengembangan kinerja. Reward menstimulus pegawai untuk lebih aktif serta produktif dalam bekerja. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menghargai serta mengapresiasi prestasi kerja pegawainya. Sehingga dengan apresiasi yang diberikan oleh kepala madrasah dapat memberi semangat untuk lebih rajin. Reward tersebut dapat berupa penambahan upah, menaikkan jabatan, namun penghargaan yang diberikan harus sesuai dengan hasil kerjanya.⁵¹

C. Akhlakul Karimah

1. Definisi Akhlakul Karimah

Akhlak mulia yaitu segala tingkah laku yang terpuji. Akhlak yang baik dilahirkan dari sifat-sifat yang baik. Tingkah laku dilahirkan dari tingkah laku batin, berupa sifat dan kelakuan batin yang juga dapat

⁵¹ *Ibid*, E. Mulyasa, hal.141-143

berbolak-balik yang mengakibatkan masih berbolak-baliknya perbuatan jasmani manusia.⁵²

Istilah akhlak menurut definisi global sering diartikan dengan karakter, kesusilaan, kesopanan atau budi pekerti. Dari segi etimologi akhlak berasal dari bahasa Arab yaitu “*akhlaqa, yukhliq, ikhlaqan*” yang bermakna perbuatan, kepribadian, *al-‘adat* (kebiasaan, kelaziman), *al-muru’ah* (peradaban yang baik) dan *aldin* (agama).⁵³

Berdasarkan pengertian lainnya, Imam al-Ghazali menyebutkan bahwasanya: “Akhlak adalah ungkapan tentang sesuatu keadaan yang tetap di dalam jiwa, yang darinya muncul perbuatan-perbuatan dengan mudah dan gampang, tanpa membutuhkan pemikiran dan penelitian. Apabila dari keadaan ini muncul perbuatan baik dan terpuji menurut akal dan syariat seperti halnya jujur, bertanggungjawab, adil dan lainnya, maka keadaan itu dinamakan akhlak yang baik, dan apabila yang muncul perbuatan-perbuatan buruk seperti berbohong, egois, tidak amanah dan lain sebagainya, maka keadaan itu dinamakan akhlak yang buruk”.⁵⁴

Sementara itu *karimah* bermakna terhormat, agung, dan luhur. Jadi, *akhlaqul karimah* ialah perbuatan yang luhur. Mengacu dari definisi akhlak serta karimah di atas dapat disimpulkan bahwasanya yang ditekankan dengan Akhlakul Karimah ialah semua perbuatan terpuji yang dimunculkan tanpa melewati perenungan serta

⁵² Yatimin Abdullah, *Studi Akhlak dalam Perspektif Alqur’an*, (Jakarta: Amzah, 2007), hal. 38.

⁵³ Abudin Nata, *Akhlak Tasawuf dan Karakter Mulia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 1

⁵⁴ Al-Ghazali, *Ihya Ulumuddin*, Juz 3, hal. 52

pemahaman, pada akhirnya sikap itu menjadi adab yang unggul serta mampu meninggikan derajat peserta didik.

Akhlak ialah akibat upaya dalam membimbing dan menempa secara konsisten tentang beragam kemampuan bathiniah yang ada pada setiap individu. Upaya untuk membimbing tersebut dilaksanakan dengan pengajaran yang ada dilembaga pendidikan. Apabila kegiatan pengajaran pada lembaga pendidikan dan pembentukan karakter tersebut disusun secara efektif, terorganisir serta dilakukan secara konsisten, sehingga dapat menciptakan siswa yang berperilaku terpuji dan berbudi luhur.

Maka dari itu, seluruh program pembelajaran yang diberikan kepada siswa selayaknya berisi aspek-aspek moral maupun pembinaan karakter beserta seluruh komponen lembaga pendidikan memperhatikan sikap dan perilaku siswa.

2. Nilai-nilai Akhlakul Karimah

Akhlakul mahmudah pada intinya adalah perbuatan mulia untuk menciptakan interaksi yang sinergis antara hamba dengan Tuhannya, hamba dengan hamba dan hamba dengan pribadinya. Berdasarkan pendapat Yatimin Abdullah, *akhlaqul karimah* didalam agama Islam meliputi semua komponen kehidupan, pada dasarnya memberi pelajaran mengenai interaksi yang patut terhadap Allah SWT, sesama insan, dan terhadap makhluk yang lain.⁵⁵

⁵⁵ Yatimin Abdullah, *Studi Akhlak dalam Perspektif Alqur'an*, (Jakarta: Amzah, 2007), hal. 200.

1) Akhlakul karimah terhadap Allah SWT

Akhlakul karimah kepada Allah bisa dimaknai suatu tindakan dan perilaku luhur yang sepatutnya dilaksanakan individu selaku hamba kepada Tuhannya sang pencipta. Adab siswa kepada Allah diantaranya berhubungan dengan menjalankan seluruh perintahNya. Berikut sebagian contoh ranah adab kepada Allah:

- a) Berbakti kepada Allah Swt secara sungguh-sungguh tanpa pengaruh maupun paksaan. Meliputi menjalankan ibadah fardhu sholat lima waktu, melaksanakan kewajiban zakat, menunaikan puasa di bulan suci ramadhan serta ibadah yang lain.
- b) Beriman kepada Allah, menjalankan segala hal yang menjadi perintah-Nya serta menjauhi segala larangan.
- c) Memohon ridhoNya, meminta sesuatu kepada-Nya dan meminta agar keperluan serta keinginannya diwujudkan.
- d) Tidak berkhianat ketika diberi kepercayaan dan tidak berbicara buruk.
- e) Bertawakal (menyandarkan apapun kepada Allah Swt), namun tetap diiringi bersama usaha yang sungguh-sungguh dan doa yang istiqamah.
- f) Bersyukur, berlega hati serta menyanjung kepada yang sudah melimpahi kenikmatan atas kebaikan yang sudah dijalankannya, meliputi berterima kasih kepada Tuhan maupun mengapresiasi kepada sesama manusia.

g) *Dzikrullah* ialah selalu menyebut Allah SWT saat leluasa maupun terdesak, saat susah maupun senang, serta saat bugar maupun lara.

2) Akhlakul karimah terhadap manusia lainnya (*hablum minannass*)

Adab kepada semua insan yaitu perbuatan individu kepada individu lainnya. Adab murid kepada orang lain, seperti berhubungan dengan ketaatan untuk menjalankan kewajiban kepada wali murid serta tenaga pendidik, mematuhi tata tertib madrasah, memuliakan saudara, teman serta individu lainnya, warisan budaya serta tradisi konstruktif yang diterapkan di lingkungan masyarakat.⁵⁶

Berdasarkan yang dikemukakan oleh Abdullah perilaku yang harus dikembangkan ialah:

- a) Memuliakan sesama manusia (baik wali murid, tenaga pendidik, kerabat maupun warga sekitar).
- b) Mengucap salam serta membalas salam dengan menunjukkan raut wajah sumringah serta santun.
- c) Saling membantu dan mengingatkan dalam hal kebajikan serta ketaatan terhadap Allah SWT.
- d) Menunjukkan perhatian terhadap sesama manusia dan menjaga persatuan solidaritas maupun pertalian silaturrahi.

⁵⁶ Abuddin Nata, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana, 2010), hal. 182.

- e) Menunaikan (janji), janji ialah kepercayaan yang harus diwujudkan, seperti kesanggupan berkunjung, melunasi tunggakan, ataupun membayar tunggakan.
- f) Menghargai hati sesama individu, semacam tak tersenyum di hadapan seseorang yang sedang berduka, tak memaki antar individu, tak mencela dan mencemooh, maupun hal buruk semacamnya.
- g) Dapat bersyukur, individu terpuji ialah seorang yang dapat bersyukur.
- h) Memohon ampunan apabila telah mengerjakan kekhilafan seperti ujaran ataupun tindakan.
- i) Saling menghargai dengan mengerjakan kebajikan terhadap sesama.⁵⁷.

3) Akhlakul karimah terhadap Lingkungan

Berperilaku baik terhadap lingkungan disekelilingnya dapat diwujudkan oleh individu melalui konservasi dan perawatan lingkungan disekeliling secara intens dan engan memanfaatkan dengan lewat batas, seperti melarang pembalakan tumbuhan dengan ilegal, mengultimatum untuk tidak menangkap hewan-hewan dengan ilegal, mengadakan penghijauan, mendirikan konservasi untuk hewan serta tumbuhan dan juga memberdayakan semesta seisinya, sebab Tuhan menciptakan semesta beserta komponennya agar bisa dimanfaatkan penghuninya.

⁵⁷ Yatimin Abdullah, *Studi Akhlak dalam...*, hal. 230-233.

Dan manusia wajib untuk menjaganya demi keberlangsungan generasi selanjutnya. Pelestarian lingkungan diantaranya perhatian pada kesucian, keelokan, keamanan.⁵⁸

3. Ciri-ciri akhlakul karimah

Al-Ghazali menyatakan bahwa karakteristik individu yang berbudi luhur ialah memiliki rendah hati, suka membantu sesama, dapat dipercaya, bertanggungjawab, tertib serta independen, menghormati antar individu, ramah terhadap sesama, bijaksana, konsisten, toleran, pemaaf dan bukan pendendam, tenang dan kalem, penyayang dan penuh perhatian, senang bersilatullahim, bertakwa kepada Allah, pandai bersyukur, inovatif, memberi salam, tabah, dermawan serta mampu memelihara pribadinya.⁵⁹

4. Metode Pembinaan Akhlakul Karimah

Sejumlah cara-cara pengajaran menurut Marzuki yang bisa dijadikan pedoman untuk membentuk karakter akhlakul karimah, yaitu:⁶⁰

a. Metode langsung dan tidak langsung

Metode langsung yaitu pemberian pengajaran budi pekerti diterapkan secara langsung dengan menyampaikan pelajaran nilai-nilai terpuji dari leluhurnya. Selanjutnya,

⁵⁸ Abuddin Nata, *Ilmu Pendidikan Islam...*, hal. 182.

⁵⁹ Imam al-Ghazali, *Ihya' 'Ulumuddin (Buku Keenam): Keajaiban Hati, Akhlak yang Baik, Nafsu Makan & Syahwat, Bahaya Lidah*, (Bandung: Marja, 2014), hal. 135

⁶⁰ Marzuki, *Pendidikan Karakter Islam*, (Jakarta: Amzah, 2015), hal. 111-112.

metode tidak langsung merupakan pembentukan akhlak lewat riwayat (sejarah) yang memuat aspek-aspek moral atas maksud peserta didik mampu memetik hikmahnya. Dongeng (cerita) sebagai teknik penunjang perwujudan aktualisasi aspek-aspek moral begitu berarti, sebab melalui kisah-kisah itu terkandung hikmah dan pelajaran.

b. Metode keteladanan (*uswah hasanah*).

Sikap *uswatun hasanah* begitu berarti untuk pembimbingan, lebih-lebih terhadap anak. Karena anak-anak itu senang mencontoh kepada siapa saja yang mereka amati melalui aspek perkataan ataupun tingkah laku.⁶¹

c. Dengan bidang studi tertentu yang dipadukan dengan seluruh bidang studi

Dengan bidang pengetahuan khusus, semacam pendidikan agama islam, Pendidikan Kewarganegaraan , dan Aqidah Akhlak. Maka dari ini, terpadu dengan seluruh materi pembelajaran yaitu lewat seluruh materi pembelajaran yang tersedia. Aspek-aspek moral bisa digabungkan dengan dalam bahan ajar maupun lewat metode pengajaran yang berlangsung.

d. Melalui program-program di luar mata pelajaran yaitu melalui aklimatisasi (pembiasaan) dan pengembangan diri

Maknanya yaitu pembimbingan karakter peserta didik lewat seluruh program di luar pengajaran dalam kelas yang

⁶¹ Marzuki, *Pendidikan Karakter...*, hal. 112.

lazim dinamakan program ekstrakurikuler dengan cara penanaman nilai-nilai luhur yang terkandung, semacam dengan pembiasaan aktivitas keagamaan, kepramukaan, seni, mengaji dan program lainnya.

Metode pembiasaan merupakan membudayakan aktivitas yang baik berulang-ulang, sebab melalui semacam itu segala aktivitas yang positif dialihkan sebagai budaya setiap hari. Mengerjakan kebiasaan yang positif, seperti shalat fardhu berjamaah di madrasah, aktivitas shalat dhuha bersama, mengucapkan salam serta memberi sapaan saat berjumpa dengan kepala madrasah, tenaga pendidik maupun karyawan madrasah, kebiasaan itulah yang dapat membentuk kepribadian luhur.

e. Pembinaan dengan nasihat dan memberi perhatian

Seluruh tenaga pendidik, wali murid, dan pemimpin lembaga pendidikan perlu senantiasa mengasih wejangan-wejangan serta atensi tertentu terhadap para peserta didik maupun putra putri mereka kaitannya dengan pembentukan karakter. Metode tersebut amat menolong dalam merangsang siswa agar mempunyai tanggung jawab terhadap norma-norma maupun aspek-aspek budi pekerti yang wajib diamalkan.

f. Metode *reward* dan *punishment*.

Teknik *reward* merupakan bentuk apresiasi terhadap seseorang atas prestasi atau pencapaiannya dengan pemberian hadiah sebagai stimulus ataupun dorongan terhadap peserta

didik supaya terdorong mengerjakan hal positif dan berbudi luhur.

Menurut Haidar Putra Daulay, Beliau mengemukakan bahwa hadiah bisa dikasihkan dalam wujud spiritual maupun materiil. Terdapat beraneka ragam *reward* dari berupa simbol, penetapan, aktivitas, serta yang berbentuk materi. Apresiasi dapat berbentuk sanjungan, peringat serta aplaus pujian bermaksud dalam mengapresiasi peserta didik supaya memperkokoh peserta didik mengerjakan perilaku yang dikehendaki.⁶²

Menurut Haidar Putra Daulay di atas, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwasanya *reward* bisa berbentuk rangking ataupun ikon-ikon (seperti pemberian peringat, tanda jempol, tanda bintang dan ikon lainnya), apresiasi (seperti sanjungan, tanda mengangguk, tersenyum, dan lain sebagainya), baik berupa aksi serta materi.

Berdasarkan yang dikemukakan Ngalim Purwanto, terdapat sejumlah ketentuan yang harus mendapat perhatian dari guru untuk memberikan hadiah, yaitu untuk mengasih apresiasi yang mendidik sangat penting untuk tenaga pendidik memahami sungguh-sungguh siswa-siswanya serta paham cara mengapresiasi yang tepat, apresiasi yang dibagikan kepada peserta didik sebaiknya tidak memunculkan kecemburuan

⁶² Putra Daulay, *Pendidikan Islam dalam Perspektif Filsafat*, (Jakarta: Kencana, 2014), hal. 124.

dengan peserta didik yang lain, mengasih apresiasi sebaiknya tidak berlebihan dan jangan keseringan, tidak boleh menjanjikan terlebih dahulu kepada anak jika akan memberi hadiah sebelum anak tersebut mencapai prestasinya, serta guru perlu berhati-hati dalam mengasih reward, tidak boleh memberi reward kepada anak sebagai bentuk upah atas kerja/jerih payahnya yang dikerjakannya.⁶³

Berdasarkan pada pendapat yang diutarakan Ngalim Purwanto mengenai ketentuan *reward* di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa ketentuan-ketentuan pemberian *reward* yaitu menyesuaikan dengan pada tahap psikis serta keadaan peserta didik, reward Cuma dikasihkan untuk siswa yang mengindikasikan budi pekerti luhur serta telah mencapai prestasi bagus dan diupayakan tidak memicu rasa cemburu terhadap peserta didik lainnya.

Sementara itu bentuk *punishment* ialah pengadaaan sanksi sebagai pelajaran untuk peserta didik supaya takut berlaku dzalim (berakhlak buruk) serta menyimpang dari tata tertib yang berlaku. Punishment atau Hukuman bisa dijadikan strategi untuk mengatur pengajaran jika terdesak dan tidak ada pilihan lain. Punishment (Hukuman) dikasihkan jika cara-cara yang lain belum mampu menangani perilaku peserta didik.

⁶³ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 184

Berdasarkan pendapat yang diungkapkan oleh Chris Kyriacou terdapat sejumlah tipe hukuman antara lain:

- a) *Detention*, adalah suatu tipe hukuman yang diterapkan dilembaga pendidikan, yaitu siswa ditahan sepulang sekolah. Mungkin hal ini yang secara *edukasi* paling cocok daripada tipe hukuman yang lain. Kelebihannya yaitu mengasih waktu agar bisa menyadari kesalahannya dan menyesali perbuatannya.
- b) hukuman simbolis. Contoh yang paling umum yaitu pemberian nilai terhadap akhlak tercela.
- c) Pengeluaran (*Eksklusi*) dari lembaga pendidikan. Demikian Ini merupakan hukuman terakhir, dan sudah tidak ada yang bisa berarti.⁶⁴

Menurut yang dikemukakan Chris Kyriacou tersebut, bisa ditarik kesimpulan jika pelaksanaan *hukuman* bisa seperti sanksi psikologis, jasmani dan sanksi pedagogis. Sanksi berupa psikologi (emosional) dan fisik (jasmani) yaitu sanksi yang belum efisien untuk dijalankan dibidang pengajaran sebab dapat menyengsarakan siswa. Sementara sanksi pedagogik semacam halnya kritikan, pembebanan pekerjaan lainnya.

Mengenai ketentuan-ketentuan sanksi bersifat pedagogis menurut Ngalim Purwanto yaitu segala sanksi baiknya bisa akuntabel dan bukan untuk dijalankan secara sesuka hati.

⁶⁴ Chris Kyriacou, *Teori dan Praktek Pengajaran yang Efektif*, (Bandung: Nusa Media, 2011), hal. 288

sanksi sebisa mungkin dapat membangun dan membimbing (normatif) pelaku, membenahi tingkah laku dan akhlak peserta didik, sanksi diberikan bukan untuk wujud balas dendam atau menindas anak, pemberian sanksi harus dilakukan dalam keadaan sadar, setelah memberi sanksi guru juga wajib minta maaf kepada peserta didik jika telah menyadari kesalahannya.⁶⁵

Menurut Ngalim Purwanto perihal ketentuan hukuman, dapat disimpulkan ketentuan pemberian *hukuman* ialah sebelum menjatuhkan hukuman guru harus menerangkan kesalahan yang telah dilakukan peserta didik, sehingga dia harus menerima sanksi, didasarkan pada sanksi pedagogis dan disesuaikan dengan psikis peserta didik, serta sanksi bukan bertujuan untuk menyiksa tetapi memberi efek jera dan meluruskan anak.

5. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Akhlakul Karimah Siswa

Kepribadian atau budi pekerti seorang siswa akan mempengaruhi masa depan siswa tersebut serta harus diperhatikan dalam prakteknya. Kepribadian bisa ditumbuhkan melalui beragam aktivitas yang dijalankan baik secara kurikuler ataupun ekstrakurikuler. Menurut Hidayatullah Furqon, strategi kepala

⁶⁵ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan ...*, hal. 191-192.

madrasah dalam menumbuhkan kepribadian dan aspek-aspek moral bisa diwujudkan melalui metode berikut:⁶⁶

a. Pembiasaan

Pembiasaan merupakan sesuatu yang sengaja dilakukan secara berulang kali agar sesuatu itu dapat menjadi kebiasaan, pembiasaan sebenarnya berintikan pengalaman, yang dibiasakan itu adalah sesuatu yang diamalkan. Dalam psikologi pendidikan pembiasaan dikenal dengan istilah *operan conditioning*, mengajarkan peserta didik untuk membiasakan perilaku terpuji, disiplin, giat belajar, bekerja keras, ikhlas, jujur dan berani bertanggung jawab atas setiap tugas yang telah diberikan. Dalam pelaksanaan pendidikan karakter, pembiasaan peserta didik akan lebih aktif jika ditunjang dengan keteladanan dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya. Pembiasaan itu perlu diterapkan oleh guru dalam proses menumbuhkan karakter.

b. Keteladanan

Keteladanan adalah cara atau langkah-langkah yang ampuh dan praktis, sebab siswa pada dasarnya mengarah untuk meniru gurunya, strategi keteladanan ini bisa dilaksanakan setiap waktu. Keteladanan lebih mengutamakan pada segi afektif dalam menciptakan langkah nyata dari pada hanya mengumbar omongan tanpa diiringi tindakan. Faktor penting dalam mendidik yaitu terletak pada keteladanan yang bersifat multidimensi, yang artinya

⁶⁶ Hidayatullah Furqon, *Pendidikan Karakter: Membangun Peradaban Bangsa*, (Surakarta: Yuma Pustaka, 2010), hal. 39

keteladanan dalam segala bidang kehidupan, keteladanan tidak cukup dengan memberi contoh dalam melakukan sesuatu saja, namun juga mencakup berbagai bidang yang bisa dijadikan teladan. Keteladanan dapat diciptakan dengan mencontohkan perilaku-perilaku baik. Integritas pendidik mempunyai peran yang sangat besar dalam ketercapaian tujuan pendidikan, terutama untuk membentuk akhlak (karakter) siswa, pendidikan tersebut tentu harus sejalan dengan ajaran agama islam.

D. Kajian Integrasi

1. Kepemimpinan dalam Islam

a. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Islam

1) Musyawarah

Musyawarah merupakan pedoman yang wajib diprioritaskan dalam kepemimpinan Islam. Individu jika mengatakan pribadinya adalah khalifah maka harus mengamalkan diskusi bersama individu berwawasan serta individu beperspektif bagus. Seorang pemimpin tidak boleh egois dan memaksakan kehendak. Sejalan dengan firman Allah SWT dalam Surah Asy-Syuura ayat 38 berikut:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ؕ

Artinya:

“Dan bagi orang-orang yang menerima seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka diputuskan dengan musyawarah antara mereka dan mereka

menafkahkan sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka.”⁶⁷(Q.S. Asy-Syuura : 38)

Adanya musyawarah (diskusi) memungkinkan semua perkumpulan Islam akan ikut berkontribusi membuat kebijakan dan sementara itu musyawarah bisa berperan sebagai wadah dalam mengontrol perilaku pimpinan apabila melenceng dari visi awal.

2) Adil

Khalifah selayaknya bisa memandang setiap individu secara bijak, tidak membandingkan juga tidak memihak salah satu. Tidak boleh membedakan meskipun dari ras, bentuk fisik, nasab, kelas sosial dimasyarakat mauun di agama. Al-Qur’an mengajarkan setiap umat Islam untuk berbuat adil bahkan pada saat menghadapi para pemberontak mereka. Sejalan dengan firman Allah SWT dalam Al Quran Surah An Nisa’ ayat 58 berikut ini:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”⁶⁸(QS. An-Nisa’:58)

⁶⁷ KEMENAG RI, Al-qur’an dan Terjemahannya, Bandung: PT. Sygma Esamedia Arkanleema, 2011, hal.487

⁶⁸ KEMENAG RI, Al-Qur’an..., hal. 87

Selain berpegang teguh pada prinsip keadilan sebagai dasar tegaknya masyarakat Islam, seorang pemimpin organisasi Islam ada baiknya membentuk lembaga peradilan internal atau lembaga hukum atau semacam komisi arbitase untuk menyelesaikan berbagai perbedaan maupun masalah dalam kelompok itu. Anggota-anggota tersebut hendaknya dipilih dari orang-orang yang berwawasan, jujur serta adil.

3) Kebebasan Berfikir

Sebab makhluk mengabaikan peringatan Allah SWT, sehingga Allah SWT berfirman dalam surat Al-Kahfi ayat 54, sebagai berikut:

وَلَقَدْ صَرَّفْنَا فِي هَذَا الْقُرْآنِ لِلنَّاسِ مِنْ كُلِّ مَثَلٍ وَكَانَ الْإِنْسَانُ أَكْثَرَ شَيْءٍ
جَدَلًا

Artinya:

“Dan Sesungguhnya Kami telah mengulang-ulangi bagi manusia dalam Al-Quran ini bermacam-macam perumpamaan. dan manusia adalah makhluk yang paling banyak membantah.”⁶⁹ (QS. Al-Kahfi : 54)

Pemimpin yang mulia ialah pemimpin yang dapat mengasih kebebasan terutama kebebasan berpendapat dan mengajak anggota kelompok untuk mampu mengutarakan kritiknya yang membangun. Mereka mendapat kesempatan untuk menyampaikan opini, kritik, saran maupun keengganan mereka dengan leluasa, serta wajib menghasilkan jawaban atas semua persoalan yang mereka sodorkan.

⁶⁹ KEMENAG RI, Al-Qur'an..., h. 300

2. Kinerja Guru Menurut Perspektif Islam

a. Kedudukan Guru

Kedudukan guru dalam Islam sangat istimewa. Banyak dalil naqli yang menunjukkan hal tersebut. Misalnya Hadits yang diriwayatkan Abi Umamah berikut :

“Sesungguhnya Allah, para malaikat, dan semua makhluk yang ada di langit dan di bumi, sampai semut yang ada di liangnya dan juga ikan besar, semuanya bersalawat kepada mu'allim yang mengajarkan kebaikan kepada manusia (HR. Tirmidzi).”

Tingginya kedudukan guru dalam Islam, menurut Ahmad Tafsir, tak bisa dilepaskan dari pandangan bahwa semua ilmu pengetahuan bersumber pada Allah, sebagaimana disebutkan dalam Surat Al-Baqarah ayat 32:

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

Artinya:

“Mereka membalas, “Mahasuci Engkau, tidak ada pengetahuan bagi kami selain dari apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami. Sesungguhnya Engkau Maha Mengetahui (lagi) Maha Bijaksana.”⁷⁰

Karena pengetahuan berasal dari Allah, maka guru pertama adalah Allah. Pandangan tersebut menumbuhkan sikap pada orang Islam bahwasanya ilmu itu tidak terpisahkan dari Allah, dan ilmu tidak terpisahkan dari guru. Maka dari itu, kedudukan guru sangat

⁷⁰ Quraisy Shihab, *Tafsir al-Misbah* Volume 1, (Jakarta : Lentera Hati, 2003), hal. 143

tinggi dalam Islam.⁷¹ Guru sangat dimuliakan dalam Islam berkaitan dengan kewajiban setiap muslim untuk menuntut ilmu.

3. Konsep Akhlakul Karimah dalam Islam

Konsep akhlakul karimah dalam Islam merupakan suatu pedoman bagi manusia untuk menjalani kehidupannya dengan berperilaku yang baik dan tidak menyinggung dirinya sendiri maupun orang lain.

a. Cara Berakhlak dalam Islam

Islam telah menunjukkan sumber-sumber akhlak, yaitu tercantum dalam Al Quran dan Hadits. Pada Al Quran dan Hadis sudah tersurat segala makna yang baik, berupa anjuran maupun larangan untuk dilakukan manusia selama hidup di dunia. Cara berakhlak harus mencotoh orang-orang terdahulu, seperti yang telah dianugerahkan Allah yaitu panutan ummat islam Nabi Muhammad SAW serta Nabi-nabi terdahulu. Berikut firman Allah dalam Surah Shad ayat 46:

إِنَّا أَخْلَصْنَاهُمْ بِخَالِصَةٍ ذِكْرَى الدَّارِ

Artinya:

“Sungguh, Kami telah menyucikan mereka dengan (menganugerahkan) akhlak yang tinggi kepadanya yaitu selalu mengingatkan (manusia) kepada negeri akhirat.”(QS. Shad : 46)

⁷¹ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 77

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ
اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya:

“Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah.” (QS. Al Ahzab: 21).

Akhlakul karimah dalam islam mengatur kehidupan manusia untuk menjalani kehidupan dunia, dan ajaran akhirat untuk kehidupan yang kekal. Perwujudan nilai-nilai akhlak sesuai dengan norma-norma kebutuhan yang oleh islam disebut dengan amal saleh.

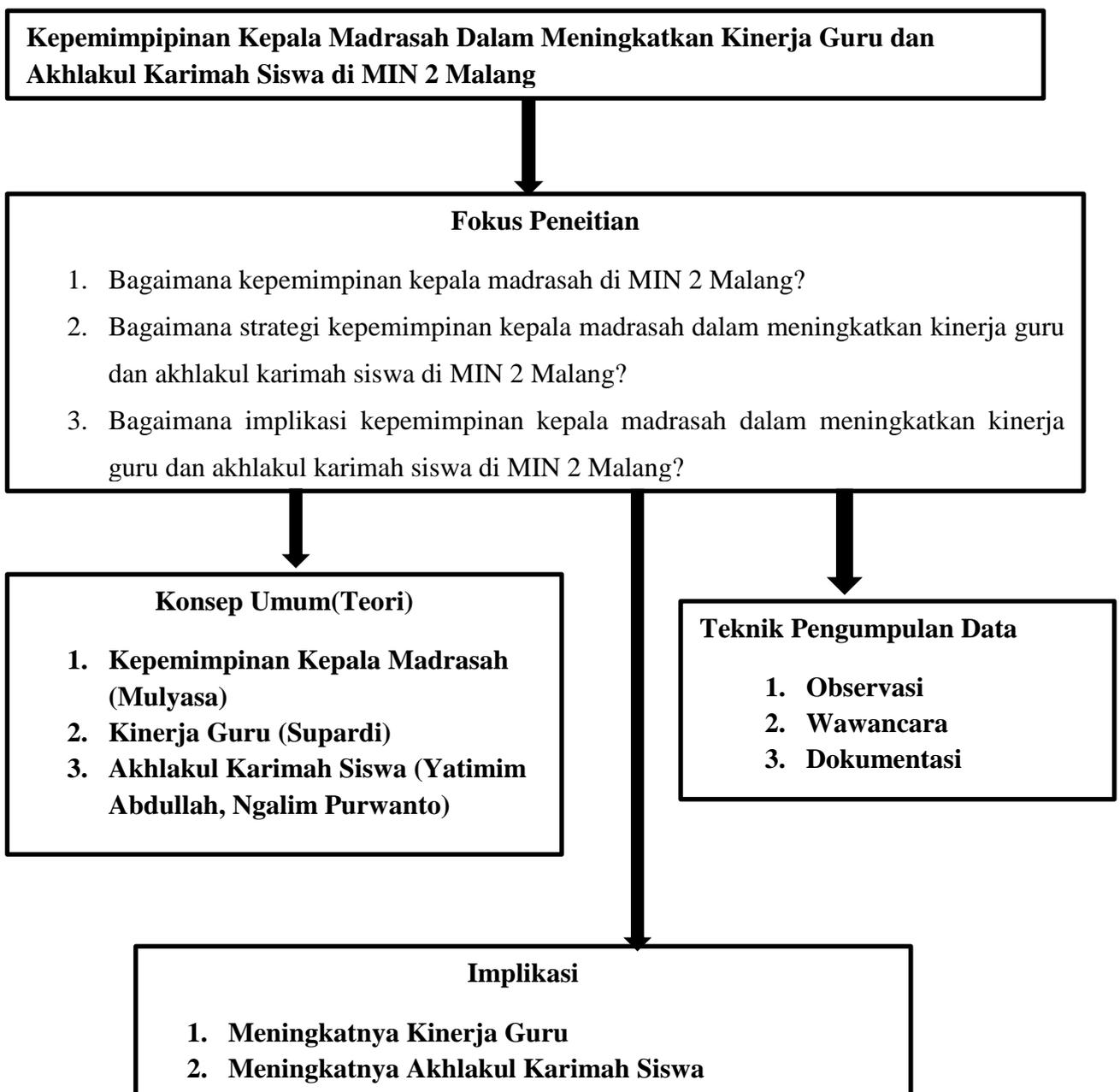
Budi pekerti manusia ada pada dirinya sendiri, sejalan dengan kodratnya. Akhlak terbentuk dari kebiasaan-kebiasaan baik yang diajarkan sejak dini. Apabila manusia di dunia telah berjalan di jalan yang benar sesuai dengan fitrahnya berdasarkan Al Quran dan Hadis, maka dapat dipastikan bahwa manusia tersebut sampai pada derajat “*insan kamil*” atau manusia yang sempurna.⁷²

4. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan penjabaran sementara suatu permasalahan yang dijadikan penelitian. Argumen peneliti dalam menjelaskan kerangka berfikir berdasarkan pada teori-teori yang telah disusun dalam kajian pustaka. Peneliti mengambil teori dari beberapa

⁷² Metlor Ahmad, *Etika dalam Islam*, (Surabaya: Al Ikhlas, 1993), hal.133

tokoh seperti Mulyasa, Moleong, Supardi, Yatimin Abdullah, dan lainnya. Kerangka berfikir (konsep pemikiran) dibuat berlandaskan pada konsentrasi penelitian serta penelitian terdahulu yang relevan mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Akhlakul Karimah Siswa di MIN 2 Malang.



Bagan 2.2 Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Riset ini menerapkan **pendekatan kualitatif** deskriptif merupakan riset yang bertujuan agar bisa mengetahui kejadian mengenai apa yang terjadi oleh pelaku riset komprehensif, melalui pendeskripsian berupa kalimat dan bahasa, berdasarkan pada suatu latar belakang tertentu yang alami dan dengan menggunakan berbagai langkah-langkah alamiah.⁷³

Jenis penelitian yang dimanfaatkan peneliti yaitu **penelitian lapangan (*field research*)** untuk mengetahui kondisi sesungguhnya yang terjadi di tempat penelitian, maka harus terjun langsung ke lapangan. Bahan disusun atas observasi yang sungguh-sungguh juga hasil resum wawancara.⁷⁴

Riset ini dilakukan agar tujuan memahami tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang. Data disampaikan secara deskriptif yaitu melalui penjelasan dan penjabaran, menggambarkan fenomena-fenomena yang diperoleh peneliti di lapangan berhubungan tentang Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Akhlakul Karimah Siswa di MIN 2 Malang.

Berdasarkan yang dikemukakan Bogdan dan Taylor dalam Moleong, menyebutkan bahwasanya metode pendekatan kualitatif sebagai

⁷³ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), hal.6

⁷⁴ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), hlm. 22.

pendekatan yang membuahkan data deskriptif berbentuk tulisan maupun perkataan seseorang serta tingkah laku yang diamati⁷⁵. Nasution juga mengemukakan bahwasanya penelitian kualitatif yaitu memperhatikan individu dalam konteks pergerakannya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami gaya dan interpretasi terhadap kondisi sekelilingnya. Maka dari itu pendekatan kualitatif bermaksud pula untuk mengerti kejadian-kejadian kemasyarakatan berdasarkan kacamatan dan sudut pandang informan yang diundang untuk wawancara, observasi, dimintai dokumen, pandangan, serta pemahamannya.⁷⁶

Pada penelitian ini, peneliti berfungsi sebagai perangkat primer selama pengumpulan bahan, maka wajib untuk menyesuaikan kenyataan yang terjadi dilapangan dengan mengambil arti ataupun mengerti segala kondisi yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang.

B. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti di arena ialah ketentuan yang harus dilaksanakan pada penelitian dalam penelitian kualitatif, untuk mendapatkan informasi akurat serta menyeluruh dengan memperhatikan sekalian menangkap secara teliti. Oleh karena itu peneliti memiliki kapasitas selaku pengkaji, yang memiliki andil dalam aktivitas sehari-hari subyeknya pada setiap kondisi yang diharapkannya untuk diketahuinya..⁷⁷

⁷⁵ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hal.3

⁷⁶ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal.94

⁷⁷ Buna'i, *Penelitian Kualitatif*, (Malang: Perdana Offset, 2008), hal 80

Dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti sebagai suatu kewajiban, sebab kedudukan pengkaji disini selaku sendi yang bergerak sebagai instrumen primer untuk mengumpulkan bahan, memperoleh dokumen serta keterangan yang komprehensif. Sehingga kehadiran peneliti ikut berperan yang cukup berarti untuk memahami bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang.

Langkah yang harus dilakukan oleh peneliti dalam menjalankan kegiatan penelitiannya adalah:

1. Peneliti menyerahkan surat izin pengantar penelitian dari instansi peneliti yaitu Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Apabila surat telah disetujui dan administrasi telah diselesaikan secara keseluruhan, maka tahap selanjutnya adalah peneliti menyusun dan mempersiapkan bahan penelitian agar proses penelitian lebih terstruktur dan terarah tentang objek penelitian.
3. Melakukan pertemuan bersama informan, dimana dalam hal ini merupakan wakil kepala sekolah bidang kurikulum untuk mengkoordinasikan kegiatan penelitian
4. Melakukan kegiatan observasi lapangan supaya peneliti dapat menguasai lebih lanjut atas kondisi yang terjadi di lapangan penelitian.

5. Menghimpun data-data terkait penelitian menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi.

C. Lokasi Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, tempat yang dibuat lokasi penelitian yaitu Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Malang yang beralamatkan di Jalan Jenderal Sudirman No. 1 Druju Sumbermanjing Malang, Desa Druju, Kecamatan Sumbermanjing Wetan, Kabupaten Malang, Jawa Timur.

D. Data dan Sumber Data

Data adalah materi yang berarti untuk mendukung pelaksanaan penelitian. Pada penelitian ini bahan yang dimanfaatkan pengkaji diperoleh melalui hasil tanya jawab, data seperti rekaman hingga data seperti gambar serta data yang berkaitan dengan fokus pengkajian yakni kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa MIN 2 Malang.

Asal data yang didapatkan pengkaji diperoleh dari objek penelitian, mengutip dari Sugiyono menurut Spradley. Objek penelitian pada penelitian kualitatif yang diamati disebut dengan keadaan sosial, meliputi tiga elemen berikut: Lokasi, Subjek, Kegiatan.

- 1) *Place*, lokasi terjadinya hubungan kondisi kemasyarakatan yang tengah berjalan.

- 2) *Actor*, tokoh atau orang-orang yang tengah memerankan karakter khusus.
- 3) *Activity*, yaitu aktivitas yang dijalankan oleh pelaku dalam kondisi kemasyarakatan yang tengah berjalan.

Berdasarkan ketiga sasaran di atas, pengkaji memakai tiga sumber data yang akan memberi keterangan tentang batasan pengkajian yang sudah telah pengkaji tetapkan berikut:

- 1) Lokasi adalah MIN 2 Malang yang di dalamnya ada kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa yang diterapkan.
- 2) Wawancara atau interview yang dijalankan bersama pemimpin lembaga pendidikan, wakil kepala kurikulum, wakil kepala kesiswaan, beberapa wali murid dan sejumlah siswa.
- 3) Data yang diperoleh seperti klise atau lukisan, dokumen arsip resmi, hingga data tentang kepemimpinan pemimpin madrasah dalam mengembangkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa.

E. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah kegiatan tidak dapat dipisahkan saat melaksanakan penelitian. Menurut istilah "*human as instrumen*" memiliki makna bahwasanya mendekati keseluruhan, hampir setiap pengkaji kualitatif melaksanakan pengamatan secara langsung dengan terjun lapangan untuk mendapatkan dokumen penelitian. Terdapat berbagai strategi yang bisa dimanfaatkan pengkaji kualitatif untuk

menghimpun informasi melalui pengamatan, interview, serta pengumpulan dokumen. Strategi pengumpulan dokumen pada penelitian kualitatif:

1) Observasi

Kerlinger menyebutkan bahwasanya pengamatan memiliki makna segala cara pendataan dokumen yang dikerjakan dengan memanfaatkan penulisan untuk mendata fenomena, mengukurnya, dan mencatatnya⁷⁸. Terdapat berbagai bentuk pengamatan namun pengkaji menggunakan pengamatan partisipatif. Pengamatan partisipatif yaitu menghimpun dokumen dengan cara pengamatan terhadap sasaran penelitian secara langsung di lapangan, ikut andil dalam kegiatan lingkungan sasaran penelitian.

Pengamatan dijalani agar mampu menggambarkan kondisi sosial dan mendapatkan dokumen yang berhubungan dengan bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang dengan melakukan observasi terhadap sejumlah aktivitas yang sejalan dengan tujuan penelitian. Berikut data yang diambil berdasarkan teknik observasi ini adalah:

Tabel 3.1 Instrumen Observasi

| Fenomena yang diamati | Indikator | Item |
|--|------------------------------|---|
| Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Akhlakul Karimah Siswa di MIN 2 | Kepemimpinan Kepala Madrasah | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketika bertemu narasumber untuk memperoleh keterangan 2. Ketika narasumber memberi tahu |

⁷⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hal.222

| | | |
|--------|------------------------------------|---|
| Malang | | strategi kepemimpinan kepala madrasah |
| | Peningkatan Kinerja Guru | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketika berjumpa narasumber guna memperoleh data 2. Melihat hasil implementasi kinerja guru |
| | Peningkatan Akhlakul Karimah Siswa | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saat bertemu narasumber untuk memperoleh data 2. Mengamati dampak implementasi akhlakul karimah |

2) Wawancara

Satu diantara metode guna memperoleh dokumen yaitu melalui kegiatan interview. Terdapat beragam pengertian tentang interview. Deddy Mulyana dalam bukunya *Metodologi Penelitian Kualitatif* menerangkan bahwasanya interview merupakan cara berhubungan lebih dari satu individu, mengaitkan individu yang hendak mengumpulkan data dari individu lainnya melalui penyampaian persoalan-persoalan, berlandaskan target tertentu⁷⁹.

Dalam penelitian ini peneliti menerapkan strategi interview semi struktur, sebab saat persoalan telah dihimpun secara terorganisir, tetapi pengkaji dan narasumber tidak sekedar tertuju pada perangkat, akan tetapi

⁷⁹ Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remajarosdakarya, 2008) hal. 180

penulis serta narasumber saling menanggapi supaya data yang diperoleh lebih akurat.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada pemimpin madrasah, wakil kesiswaan, wakil kurikulum, tenaga pendidik kelas serta wali murid. Peneliti menggunakan teknik wawancara secara terstruktur dalam pelaksanaannya. Adapun instrumen yang digunakan yakni:

Tabel 3.2 Instrumen Wawancara

| Fenomena yang diamati | Indikator | Item |
|---|------------------------------------|--|
| Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Akhlakul Karimah Siswa di MIN 2 Malang | Kepemimpinan Kepala Madrasah | 1. Strategi 2. Implementasi 3. Implikasi |
| | Peningkatan Kinerja Guru | 1. Strategi 2. Implementasi 3. Implikasi |
| | Peningkatan Akhlakul Karimah Siswa | 1. Strategi 2. Implementasi 3. Implikasi |

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah sumber data yang dimanfaatkan guna menyempurnakan penelitian, baik itu sumber sekunder, film, ilustrasi, maupun karya-karya monumental, secara keseluruhan mampu membagikan keterangan untuk berjalannya sebuah penelitian. Dalam metode kualitatif, dokumen didapatkan dari sumber manusia melalui pengamatan ataupun interview, namun terdapat juga sumber lain yang dapat dimanfaatkan, contohnya seperti arsip, foto dan lain sebagainya.

Dalam metode dokumentasi dimanfaatkan penulis guna mendapatkan dokumen yang menunjang kegiatan penelitian yang penulis jalankan dengan interview maupun pengamatan yang mencakup: dokumen siswa, susunan kepengurusan madrasah, dokumen pendidik serta tenaga kependidikan, dokumen penilaian kinerja guru (PKG) data pembinaan siswa dan lain sebagainya.⁸⁰

Data diriset ini dilaksanakan dengan menguji bahan-bahan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang. Dalam penelitian ini dokumentasi didapat dari foto kegiatan, dokumentasi program pembinaan akhlak, dokumentasi kinerja guru (RPP, RENSTRA) dan lainnya.

F. Analisis Data

Teknik Analisis data yaitu suatu usaha mencari dan menyusun secara sistematis data yang didapat melalui interview, resume lapangan, pengarsipan, dengan cara mengkodifikasikan bahan bukti menurut jenis, menguraikan ke dalam elemen-elemen, mengadakan penggabungan, mengurutkan ke dalam tipe, mengutamakan mana yang urgent dan yang akan dipelajari, serta mengambil kesimpulan sehingga mudah dimengerti oleh diri sendiri maupun orang lain. Pada tahap ini data dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sampai berhasil menyimpulkan kebenaran-

⁸⁰ Rochajat Harun, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Pelatihan* (Bandung: Bandar Maju, 2007), hal .72

kebenaran yang dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan atau persoalan-persoalan yang diutarakan dalam penelitian. yaitu:

Pada analisis data ini peneliti melakukan 3 tahap yaitu mereduksi data, mendisplay, dan membuat kesimpulan.

- a. Reduksi data (*data reduction*) ialah tahapan penyederhanaan atau meringkas data yang didapatkan untuk disesuaikan dengan fokus permasalahan yang dikaji peneliti.
- b. Penyajian Data (*data display*) merupakan penyajian data yang telah di reduksi sesuai dengan fokus penelitian agar lebih mudah di fahami dan dapat diambil kesimpulan.
- c. Membuat kesimpulan sesuai dengan fokus penelitian.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Suatu cara dalam mengadakan pembuktian penelitian yang dilaksanakan secara objektif maupun tidak, sehingga dibutuhkan tingkat kepercayaannya. Pemeriksaan kredibilitas fakta yang diterapkan penkaji ialah dengan memanfaatkan metode triangulasi. Triangulasi adalah cara pemanfaatan penganalogian fakta satu dengan fakta lainnya. Kredibilitas bahan yang telah diperoleh peneliti masih diadakan pemeriksaan melalui triangulasi sumber yaitu memeriksa berdasarkan sumber, triangulasi teknik pengumpulan data ialah mengukur kredibilitas data dengan mengecek data dengan sumber yang sama menggunakan teknik yang berbeda, dan triangulasi teknik waktu adalah pengecekan data dengan

sumber yang sama namun dengan waktu yang berbeda.⁸¹ Pengukuran kredibilitas dokumen pada riset ini akan dilaksanakan dengan cara yaitu:

1. Triangulasi sumber ini dilaksanakan bertujuan membuktikan keabsahan dokumen dengan mengadakan pemeriksaan dokumen yang didapat dari sejumlah informan. Ini dikerjakan peneliti dengan cara memverifikasi keterlibatan penjelasan dari satu informan dengan informan yang lain. Maka akan diperoleh fakta yang berasal dari perbandingan hasil interview dari informan yang berbeda. Dalam melaksanakan penelitian, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa narasumber yang berhubungan tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang. Hal tersebut dilakukan untuk membandingkan data antara informan satu dengan lainnya.
2. Triangulasi teknik dijalankan melalui komparasi bahan yang diperoleh berdasarkan hasil interview dengan hasil pengamatan serta menganalogikan hasil pengamatan dengan data pengarsipan. Pengkaji akan menganalogikan antara bahan bukti hasil interview peneliti bersama narasumber di MIN 2 Malang dengan data hasil pengamatan peneliti sendiri dilingkup budaya MIN 2 Malang serta dengan data dokumentasi yang ada.
3. Triangulasi waktu dilaksanakan peneliti dengan cara menjalankan aktivitas interview, pengamatan, maupun pengarsipan bukan cuma sekali waktu saja guna mendapatkan keterangan, tetapi penulis juga

⁸¹ Sugiyono, *Metode penelitian Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung:Alfabeta,2013), hal.373

akan mengabari ulang terkait dengan pembahasan penelitian diwaktu lain. Apabila keterangan yang didapatkan sama dalam waktu berbeda maka keterangan tersebut bisa terakui keabsahannya. Peneliti dalam melaksanakan kegiatan penelitian tidak hanya sekali waktu namun dalam kurun waktu tertentu untuk mendapatkan data yang objektif mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang.

H. Prosedur Penelitian

Penelitian ini terdapat tahapan-tahapan yang menjadi rentetan prosedur penelitian yang dijelaskan sebagaimana berikut:

1. Tahap Pra Penelitian

Peneliti melakukan pengamatan awal lapangan untuk mendapatkan data-data pendukung dalam penyusunan proposal penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Akhlakul Karimah Siswa di MIN 2 Malang” melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan diri untuk mengunjungi tempat penelitian untuk mencari data yang dibutuhkan. Data yang telah diperoleh peneliti akan dikumpulkan dan dicek kembali untuk membuktikan keabsahan datanya, kemudian disederhanakan dengan menyesuaikan pada fokus penelitian.

3. Tahap Laporan

Tahap selanjutnya peneliti menulis semua hasil yang ia dapatkan ke dalam bentuk laporan. Laporan hasil penelitian disusun sesuai format yang ditentukan dan dalam bentuk tulisan dan bahasa yang mudah difahami oleh pembaca.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil Madrasah

Bermula dari dakwah Islam yang semakin berkembang, menyadarkan para tokoh masyarakat dan tokoh Agama Islam di desa Druju Sumbermanjing Wetan terhadap kebutuhan akan lembaga pendidikan, disebabkan belum ada lembaga pendidikan serupa secara formal.

Pada tahun 1962 para tokoh masyarakat dan tokoh Islam Desa Druju, mengadakan musyawarah untuk mewujudkan gagasan tersebut di atas. Alhasil berdirilah sebuah lembaga pendidikan Islam dengan nama Madrasah Diniyah dengan pimpinan Bpk. Moh. Suryan pada saat itu, ini berjalan walaupun masih banyak mengalami kendala, khususnya ruang belajar yang masih berpindah-pindah dari rumah ke rumah.

Dengan semakin berkembangnya Madrasah Diniyah yang bergerak khusus di bidang agama Islam, para tokoh masyarakat menganggap Madrasah Diniyah terasa masih kurang dapat memenuhi kebutuhan utamanya di bidang pengetahuan umum. Akhirnya pada tahun 1968 melalui musyawarah diubahlah Madrasah Diniyah tersebut menjadi Madrasah Ibtidaiyah (MI) dengan Kepala Madrasah Bapak Suparman AR. Perjalanan Madrasah Ibtidaiyah semakin diminati terbukti jumlah murid yang mencapai 250 anak dan telah mempunyai gedung sendiri sebanyak 6 lokal yang dibangun melalui swadaya masyarakat.

Perjalanan Madrasah yang semakin dapat diterima oleh masyarakat Druju sebagai lembaga pendidikan formal untuk dapat memberikan pondasi bagi

generasi yang mempunyai dedikasi di masyarakat baik dibidang ke Islaman maupun pengetahuan umum. Setelah berjalan selama 7 tahun Madrasah Ibtidaiyah ini semakin tidak mampu menampung jumlah peserta didik yang semakin besar. Oleh karena itu melalui musyawarah sepakat pada tahun 1975 mengubah lembaga ini menjadi “ Madrasah Negeri Persiapan”.

Pada tahun 1982 perkembangan Madrasah Ibtidaiyah Druju semakin pesat sehingga para tokoh masyarakat merasakan sangat membutuhkan banyak dukungan untuk mengelola Madrasah. Dan pada tahun 1983 Madrasah ini menggabungkan diri ke Madrasah Ibtidaiyah Negeri Malang III yaitu MIN Donomulyo, dengan nama MIN Filian Malang III. Dengan nama ini selanjutnya Madrasah ini terus berkembang hingga mampu menampung murid kurang lebih 400 siswa. Dengan kenyataan ini para tokoh masyarakat Druju berupaya untuk mencari lahan baru sekaligus membangun gedung yang sudah tidak memungkinkan lagi demi perkembangan MIN Filian dikemudian hari. Perjalanan Madrasah ini tahun demi tahun semakin diperhitungkan keberadaannya, bahkan masyarakat merasa patut memberi acungan jempol setelah Madrasah ini sempat mencapai ranking dua se Kec. Sumbermanjing Wetan dalam hal nilai EBTA/EBTANAS terbaik dari jumlah 59 SD/MI yang ada pada tahun 1988.

Akhirnya pada tahun 1991 resmilah MIN Filian Malang III ini menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri penuh dengan pengalihan kepala Madrasah dari Bapak Suparman AR ke Bapak Sjamsul Huda sebagai kepala definitif dari Departemen Agama hingga tahun 2005, sejak Juni 2005 hingga September 2009 Kepala MIN dipegang oleh Bapak Fauzul Adhim, dan selanjutnya mulai

Oktober 2009 hingga Kepala MIN Druju sumbermanjing Wetan dipercayakan kepada Bapak Nur Hasan, S.PdI, M.Ag.

Tabel 4.1 Identitas Madrasah:

| | | |
|---|--|--|
| 1 | Nama Madrasah | MIN 2 MALANG |
| 2 | NSM | 111135070003 |
| 3 | NUS | 221 |
| 4 | NPSN | 60715207 |
| 5 | Status Madrasah | Negeri |
| 6 | SK Pendirian | No. 37 Tahun 1991 |
| 7 | Alamat Madrasah | Jl. Jendral Sudirman No. 01 Druju RT.16 RW. 02 Sumbermanjing Wetan |
| 8 | Kepemilikan Tanah Status Tanah Nomor IMB Luas Tanah Seluruhnya Luas Bangunan | Milik Sendiri 180/54/IMB/KEP/421.013/2008 2.875 M2 1.658 M2 |
| 9 | Perubahan Nama Semula Menjadi No SK Tanggal | MIN DRUJU MIN 2 MALANG 873 Tahun 2016 17 Nopember 2016 |

| | | |
|----|----------------|---|
| | | |
| 10 | Telephon | (0341) 871897 |
| 11 | Email Madrasah | <u>mindruju@gmail.com</u> |

2. Visi dan Misi Madrasah

Visi :

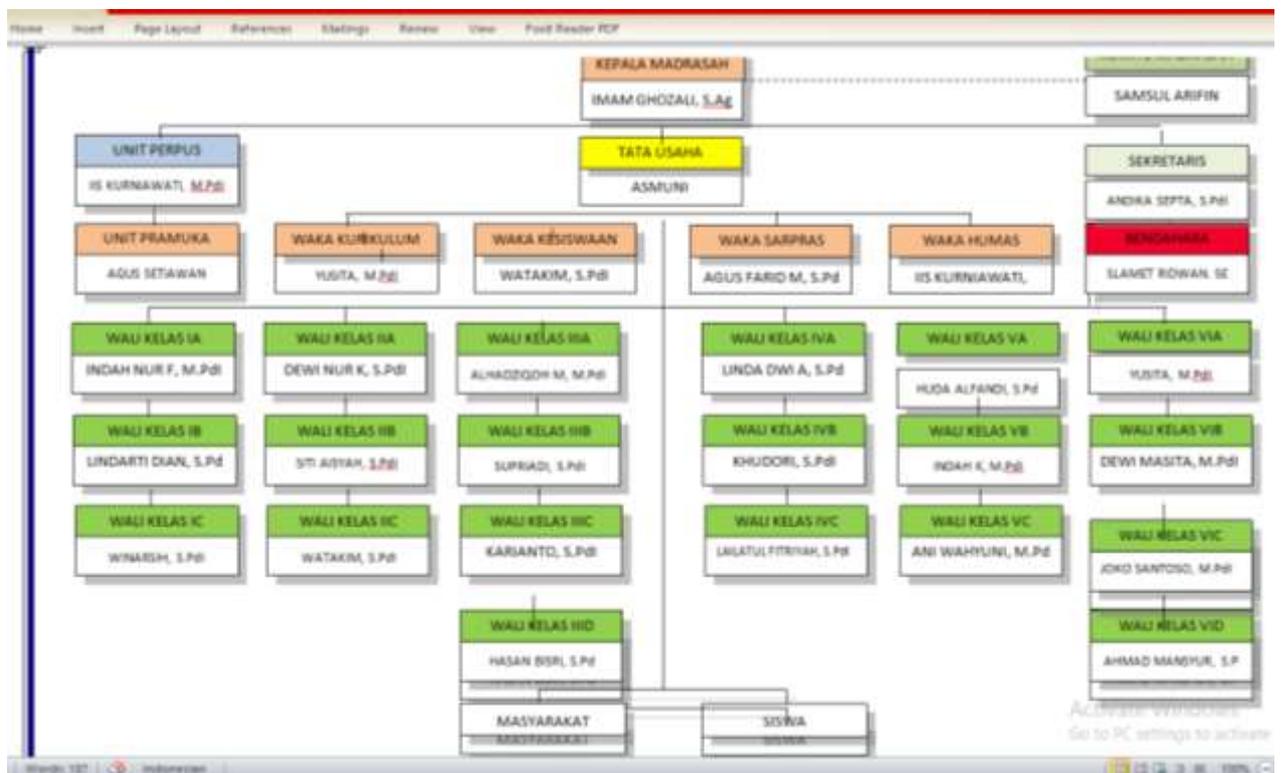
Unggul Prestasi Berdasarkan Akhlak Mulia

Misi :

- a. Menyelenggarakan pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan ;
- b. Memberikan wadah kepada peserta didik guna mengenali potensi diri sejak dini dan mengembangkannya secara optimal ;
- c. Mengembangkan potensi akademik dan non akademik peserta didik dan kualitas tenaga kependidikan ;
- d. Menjadikan madrasah sebagai laboratorium keagamaan ;
- e. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan segenap komponen madrasah dalam mewujudkan Visi.

3. Struktur Organisasi

Untuk memperlancar mekanisme kerja suatu lembaga termasuk disini MIN 2 Malang sebagai suatu lembaga pendidikan, sangat dibutuhkan adanya kejelasan struktur kewenangan dalam organisasinya. Pembagian struktur kerja yang jelas pada masing-masing bidang memudahkan ruang kerja berdasarkan tugas dan kewajiban serta dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab untuk menjalin kerja sama yang efektif. Mengenai struktur organisasi MIN 2 Malang, penulis sajikan dalam bentuk gambar bagan sebagai berikut:



Bagan 4.1. Struktur Organisasi Madrasah

4. Data Guru dan Karyawan MIN 2 Malang

Tabel 4.2 Data Guru Tahun Pelajaran 2021/2022

| NO | Nama | NIP | Jabatan | Alamat |
|----|------------------------------|--------------------|--------------------------|------------------------|
| 1 | Imam Ghozali, S.Ag | 196706162000031002 | Kepala Madrasah | Vila Tidar Kota Malang |
| 2 | Hudhori, S.PdI | 197704052007101003 | Guru Kelas IV.B | Kasri Bululawang |
| 3 | Junaedi, S.PdI | 197010042007101001 | Guru Mapel | KedungRampal Gedangan |
| 4 | Indah Nur Fitriani, M.PdI | 198009012003122003 | Guru Kelas I.A | Pagedangan Turen |
| 5 | Ani Wahyuni, M.Pd | 197604142006042015 | Guru Kelas V.C | Sedayu Turen |
| 6 | Agus Farid Ma'ruf, S.PdI | 197102282005011001 | Guru Mapel B. Arab | Jegong Dampit |
| 7 | Iis Kurniawati, M.PdI | 198403042005012001 | Guru Mapel Aqidah Akhlaq | Sawah Turen |
| 8 | Ahmad Mansyur Hadi, S.P | 197608052007102003 | Guru Kelas VI.D | Druju Sumbermanjing |
| 9 | Qosim, M.PdI | 197003132007101001 | Guru Agama | Kanigoro Pagelaran |
| 10 | Siti Aisyah, S.PdI | 197306102009012004 | Guru Kelas II .B | Sukoanyar Pakis |
| 11 | Mufidatul Khoiriyah, S.Pdi | 197005042007012042 | Guru Mapel | Rejoyoso Bantur |
| 12 | Winarsih, S.PdI | 197211102006042009 | Guru Kelas I.C | Beji Pasuruan |
| 13 | Huda Alfandi, M.PdI | 197902232005011004 | Guru Kelas V.A | Druju Sumbermanjing |
| 14 | Joko Santoso, S.Pd.SD, M.PdI | 197405272005011002 | Guru Kelas VI.B | Sumberpasir Pakis |

| | | | | |
|----|--|--------------------|--------------------|---------------------------------|
| 15 | Al Hadziqah Mahmudah, M.PdI | 197910012005012003 | Guru Kelas III.A | Sawahan Turen |
| 16 | Indah Kusuma Astuti, S.Pd.SD, M.PdI | 198308072005012001 | Guru Kelas V.B | Clumprit Pagelaran |
| 17 | Yusitta, S.Pd.SD, M.PdI | 198211022060042018 | Guru Kelas VI.A | Sepanjang Gondanglegi |
| 18 | Watakim, S.PdI | 197304062006041008 | Guru Kelas II.C | Klepu Sumbermanjing |
| 19 | Dewi Masita, S.Pd.SD, M.PdI | 198304142005012006 | Guru Kelas VI.C | Prembangan Turen |
| 20 | Lindarty Dian Musyarofah, S.Pd | 198010312005012008 | Guru Kelas I.B | Sepanjang Gondanglegi |
| 21 | Dewi Nur Kolilah, S.PdI | 198508082019032015 | Guru Kelas II.A | Sidoarjo |
| 22 | Linda Dwi Ari Wijayanti, S.Pd | 199609272019032009 | Guru Kelas IV.A | Sidoarjo |
| 23 | Slamet Ridwan, S.E | 197806202007101003 | Bendahara | Druju Sumbermanjing Wetan |
| 24 | Asmuni | 196304012014121001 | Staf Administrasi/ | Druju Sumbermanjing Wetan |
| 25 | Sanwasi | GTT | Guru Agama | Druju Sumbermanjing Wetan |
| 26 | Andika Septa Setiawan | GTT | Guru Kelas | Kepanjen Malang |
| 27 | Ria Rosania Azizah | GTT | Guru Bhs. Inggris | Banjarejo Pagelaran |
| 28 | Faridatuz Zuhro El | GTT | Guru Agama | Talok Turen |
| 29 | Salis Amirul Mukminin | GTT | Guru Olahraga | Kasin Sepanjang Gondanglegi |
| 30 | Siti Nur Azizah | PTT | Staf Administrasi | Druju Sumbermanjing Wetan |

| | | | | |
|----|----------------------|-----|------------------------|------------------------------------|
| 31 | Inan Faiza Sanaya | PTT | Petugas Koperasi Siswa | Druju Sumbermanjing Wetan |
| 32 | Annisa Nailir Rohmah | PTT | Petugas Koperasi Siswa | Harjokuncaran, Sumbermanjing wetan |
| 33 | Fathur Rozi | PTT | Petugas Koperasi | Pagelaran |
| 34 | Agus Setiawan | PTT | Petugas Kebersihan | Harjokuncaran Sumbermanjing Wetan |
| 35 | Sukijan | PTT | Tukang Kebun | Druju Sumberamnjing Wetan |
| 36 | Nur Cholis | PTT | Petugas Kebersihan | Druju Sumberamnjing Wetan |

Berdasarkan data guru diatas, perekrutan tenaga pendidik di MIN 2 Malang sudah sesuai dengan pendidikan dan bidangnya. Namun demi tercapainya pembelajaran yang maksimal tetap dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja guru. Guru di MIN 2 Malang terdiri atas guru PNS dan guru honorer. Data tersebut juga menunjukkan bahwa Kepala Madrasah melakukan pembagian tugas kepada para guru di MIN 2 Malang agar semua tanggung jawab tidak dibebankan kepada satu orang.

5. DATA MURID 3 TAHUN TERAKHIR

Tabel 4.3 Data Siswa

| KELAS | 2019/2020 | | | 2020/2021 | | | 2021/2022 | | | Jumlah Rombel |
|-------|-----------|-----|-----|-----------|-----|-----|-----------|-----|-----|---------------|
| | L | P | J | | P | J | L | P | J | |
| I | 56 | 44 | 100 | 3 | 26 | 67 | 34 | 45 | 79 | 3 |
| II | 57 | 35 | 92 | 3 | 45 | 100 | 42 | 25 | 67 | 3 |
| III | 38 | 41 | 79 | 4 | 36 | 90 | 54 | 49 | 103 | 4 |
| IV | 41 | 48 | 89 | 3 | 41 | 79 | 55 | 38 | 93 | 3 |
| V | 36 | 29 | 65 | 3 | 43 | 88 | 38 | 41 | 79 | 3 |
| VI | 29 | 24 | 53 | 4 | 30 | 65 | 41 | 46 | 87 | 4 |
| JUML | 257 | 221 | 478 | | 221 | 489 | 264 | 244 | 508 | |

Berdasarkan tabel diatas bahwasannya bertambahnya siswa dari tahun ke tahun di MIN 2 Malang sudah mulai membaik, hal itu dapat dilihat dari tabel diatas dan minat masyarakat terhadap sekolah tersebut.

B. Paparan Data Hasil Penelitian

Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Akhlak Siswa di MIN 2 Malang

Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan ilmu manajemen. Tanpa adanya ilmu kepemimpinan tidak mungkin suatu organisasi dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Setiap organisasi sekecil apapun membutuhkan seorang pemimpin yang berkualitas dan mampu memberikan

perubahan untuk kemajuan. Seorang kepala madrasah adalah pemimpin yang memegang tanggung jawab penuh atas lembaga pendidikan yang dinaunginya.

Seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang mumpuni serta harus lebih ditingkatkan lagi terutama dalam koordinasi, komunikasi, dan supervisi. Karena masih sering dijumpai bahwa yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan pendidikan adalah kurangnya kemampuan hal tersebut, sehingga menimbulkan perbedaan dan kesalahpahaman diantara komponen pelaksana pendidikan.

Pemimpin madrasah juga harus memiliki kompetensi unggul lainnya seperti kepribadian, kewirausahaan, dan sosial. Dengan menguasai beberapa kompetensi tersebut kepala madrasah akan mampu menghadapi tantangan dan problem-problem yang ada di lembaga pendidikan serta dapat membawa pada perubahan yang lebih baik. Dan kepala madrasah juga harus melakukan perencanaan strategi yang matang untuk mewujudkan cita-cita lembaga pendidikannya.

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Di MIN Malang

Gaya kepemimpinan yang dijalankan kepala madrasah sangat memberi pengaruh penting pada komponen-komponen yang dipimpinnya. Setiap pemimpin memiliki ciri khas dan kepribadian masing-masing terutama cara dalam memimpin. Seorang kepala madrasah tidak hanya sekedar menjalankan tugas rutinnnya saja, melainkan juga harus mampu memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahannya. Kepala madrasah yang sukses ialah yang

mampu memberdayakan seluruh warga madrasah dan mampu menciptakan iklim budaya yang ideal.

Adapun gaya kepemimpinan kepala madrasah MIN 2 Malang berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah sebagai berikut:

“Mengenai tugas dan amanah yang saya emban di MIN 2 Malang ini, saya berusaha menjalankan kepemimpinan secara demokratis. Saya berusaha memberi ruang kepada para guru maupun karyawan untuk menyampaikan ide dan gagasannya. Saya memberi kesempatan dan melibatkan para guru dalam hal apapun mulai dari pengambilan keputusan, menerima saran dari para guru, saling berbagi dan terbuka dengan para guru sehingga tidak ada kesan seperti di tutup-tutupi atau dirahasiakan, saling bekerja sama, bertukar berpikiran, saling membantu mencari solusi, dan saling mensupport.

Saya juga memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada guru di MIN 2 Malang agar ikut berkontribusi dalam hal apapun, jangan sampai ada rasa tidak saling memiliki karena kita disini adalah keluarga. Saya berusaha memahami dan memenuhi apa yang mereka butuhkan. Di MIN 2 Malang kami memiliki komitmen yang saya tekankan pada semua guru disini, pertama ikhlas dalam berkhidmah, kedua menganggap pekerjaannya adalah amanah dan menjalankannya sebagai wujud ibadah, sehingga tidak ada yang mementingkan urusan pribadi semua untuk kemaslahatan, mengajar untuk membentuk generasi penerus bangsa yang cerdas dan berakhlakul karimah. Saya tidak ingin memiliki jarak dengan bawahan saya, yang membuat mereka sungkan dan canggung pada saya. Jangan sampai ada yang merasa seperti tidak dianggap disini, kita semua sudah seperti saudara”.⁸²

Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan Ibu waka kurikulum mengenai gaya kepemimpinan kepala madrasah sebagai berikut:

“Kepemimpinan kepala madrasah disini saya rasa sudah cukup baik, Alhamdulillah kepala madrasah kami tidak semena-mena. Mengenai gaya kepemimpinan beliau lebih condong ke kepemimpinan demokratis. Beliau sangat arif nan bijaksana. Beliau juga slalu terbuka dan memberi kesempatan pada anggotanya untuk menyampaikan ide-idenya. beliau tidak lupa bertanya kendala apa yang kami alami dalam mengajar, beliau mencarikan solusi, juga memberi saran dan masukan. Beliau slalu menawarkan dirinya untuk membantu kami dalam hal apapun, beliau juga

⁸² Wawancara dengan bapak Imam Ghozali, S.Ag, Senin, 28 Maret 2022, Pukul 08.00 WIB

sebagai motivator dalam tercapainya keberhasilan pembelajaran. Dengan sesama guru kami juga sering sharing.”⁸³

Diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan waka sarpras, sebagai berikut:

“Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin, bapak Imam Ghozali memiliki visi, misi dan motivasi yang tinggi. Beliau selalu mencontohkan hal-hal baik kepada guru lain maupun siswanya. Beliau menekankan untuk disiplin dalam hal apapun. Beliau berusaha untuk selalu memenuhi segala fasilitas yang dibutuhkan madrasah, terutama untuk kesuksesan kegiatan pembelajaran. Beliau pemimpin yang tanggap dan solutif, ketika dimintai saran atau pemecahan masalah. Beliau membangun kerjasama tim yang baik dalam pengembangan madrasah.”⁸⁴

Waka humas juga turut mengungkapkan sebagai berikut:

“Mengenai kepemimpinan beliau iu sangat demokratis karena orangnya terbuka dan tidak memaksakan kehendak sendiri. Beliau selalu mengedepankan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi. Pak ighoz sangat dekat dengan kami, walaupun begitu kami tetap memiliki batasan dan menghormati beliau sebagai atasan kami. Beliau selalu memberdayakan staffnya. Beliau orangnya tertib dan tegas juga memiliki disiplin kerja yang tinggi.”⁸⁵

Staff tata usaha turut mengutarakan pandangannya untuk memperkuat pernyataan tersebut, sebagai berikut:

“Berdasarkan pengamatan kami, bapak Imam Ghozali telah melaksanakan kepemimpinan dengan baik. Bapak Imaam Ghozali sangat perhatian kepada siswa, guru maupun karyawannya. Meskipun beliau memiliki kesibukan-kesibukan lain diluar, namun beliau mampu *manage* waktu dengan baik serta senantiasa memperhatikan kondisi kesehatannya agar mampu melaksanakan tugas dengan prima. Beliau juga senantiasa menanamkan prinsip bahwa bekerja bukan hanya untuk kepentingan dunia namun juga sebagai bekal menuju akhirat apabila dengan niat yang tulus dan ikhlas. Kepemimpinan beliau sangat patut untuk diteladani.”⁸⁶

⁸³ Wawancara dengan ibu Yusitta, S.Pd.SD, M.PdI, Senin, 28 Maret 2022, Pukul 09.00 WIB

⁸⁴ Wawancara dengan bapak Agus Farid Ma'ruf, S.PdI, Senin, 28 Maret 2022, Pukul 10.00 WIB

⁸⁵ Wawancara dengan ibu Indah Nur Fitriani, M.PdI, Senin, 28 Maret 2022, Pukul 11.00 WIB

⁸⁶ Wawancara dengan ibu Siti Nur Azizah, Selasa, 29 Maret 2022, Pukul 08.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa narasumber diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MIN 2 Malang mengamalkan gaya kepemimpinan demokratis. Pemimpin yang demokratis memiliki kedekatan dengan seluruh komponen madrasah mulai dari guru, karyawan, siswa maupun dengan wali murid. Dengan menerapkan kepemimpinan demokratis semua anggota berhak untuk mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Pemimpin memberi kesempatan yang sama untuk saling bertukar ide, mengutarakan gagasan dan ikut andil dalam menyukseskan tujuan lembaga pendidikan. Namun begitu kepala madrasah tidak melepaskan tanggungjawabnya begitu saja. Pemimpin yang bijak akan selalu mengarahkan, membimbing, dan mendampingi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

2. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang

a. Strategi dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Malang

Agar dapat memahami kinerja guru di **MIN 2 Malang**, perlu untuk diungkapkan hasil dari wawancara dengan beberapa informan serta fenomena yang ditemui saat observasi. Berikut hasil wawancara peneliti dengan Bapak Kepala Madrasah:

“Kinerja guru disini dalam pandangan saya sudah cukup baik dan semakin berprogres. Saya mengatakan baik karena tenaga pendidik disini insyaallah sudah memenuhi kualifikasi dan ahli dalam bidangnya masing-masing. Tentu saya juga melihat dari aspek attitude para guru disini, hubungan dengan wali siswa dan warda sekolah lain serta metode mengajarnya. Sesuai dengan RPP dan inovasi mereka dalam mengajar juga sudah cukup baik dengan menggunakan media. Media tersebut dibuat

berupa video pembelajaran, namun ada juga yang terbuat dari barang bekas untuk alat peraga. Dan saya rasa itu kreatif dan inovatif, sehingga pembelajaran berlangsung menyenangkan dan siswa tidak mudah bosan. Selain itu juga dibuktikan dengan kelulusan siswa dan banyaknya siswa yang melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya. Dan setiap tahun siswa yang mendaftar ke madrasah ini selalu meningkat. Karena kesuksesan seorang guru juga ditentukan oleh kemampuan mengantarkan anak didiknya pada keberhasilan. Kinerja seorang guru juga dilihat dari kedisiplinannya dan kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu. Guru disini sudah hadir tepat waktu dan taat pada peraturan. Jika memang guru tersebut tidak bisa hadir dan tidak bisa mengajar, maka harus izin terlebih dahulu dan wajib mencari guru badal (pengganti).”⁸⁷

Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan salah satu guru bahasa arab sebagai berikut:

“Kinerja guru di madrasah ini sudah lumayan baik, melihat kedisiplinan yang ada, banyak yang hadir tepat waktu walaupun guru-guru disini rumahnya jauh-jauh dan bukan orang asli sini. Mereka telah mengusahakan untuk tidak telat demi mencerdaskan anak didiknya. Kinerja guru juga tentu dilihat bagaimana cara kami mengajar, insyaallah kami sudah sesuai RPP dan akan terus memperbaiki lagi. Guru-guru disini juga mengajar menggunakan media, terutama media dari barang bekas. Penggunaan barang bekas tersebut guna mengajarkan dan menumbuhkan kreativitas siswa. Tingkat keberhasilan guru juga dipengaruhi dengan bertambahnya siswa setiap tahunnya. Secara kedisiplinan juga bisa dilihat dengan absensi kami yang semakin tertib.”⁸⁸

Dalam bentuk upaya mensukseskan tujuan pendidikan dan cita-cita lembaga, maka kepala madrasah dalam kepemimpinannya menerapkan beberapa strategi guna meningkatkan kualitas kinerja guru di MIN 2 Malang. Hal tersebut sesuai dengan penjabaran kepala madrasah sebagai berikut:

“Ada beberapa cara yang saya terapkan, yaitu dengan melakukan pembinaan serta mengikutkan para guru pada kegiatan workshop, kelompok kerja guru (KKG), seminar, MGMP, serta pelatihan-pelatihan lainnya. Saya juga memberi motivasi dan berusaha memberi teladan yang baik. Kemudian saya memberi evaluasi dan supervisi untuk mengetahui

⁸⁷ Wawancara dengan bapak Imam Ghazali, S.Ag, Senin, 28 Maret 2022, Pukul 08.00 WIB

⁸⁸ Wawancara dengan bapak Agus Farid Ma'ruf, S.PdI, Senin, 28 Maret 2022, Pukul 10.00 WIB

perkembangan kualitas mereka. Ada pemberian reward juga untuk mereka sesuai dengan kinerjanya.”⁸⁹

Waka kurikulum juga turut mengungkapkan strategi Kepala Madrasah dalam usahanya meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Malang, sebagai berikut:

“Beliau melaksanakan kepemimpinannya dengan baik. Beliau sangat disiplin dan bijak, aktif mengikutsertakan pendidik maupun tenaga pendidik kedalam pelatihan-pelatihan seperti seminar, workshop, MGMP, KKG dan pelatihan laboratorium.”⁹⁰

Hal tersebut juga selaras dengan yang diutarakan oleh guru PKN tentang strategi Kepala madrasah dalam upayanya meningkatkan kinerja guru, berikut penuturannya:

“Salah satu strategi yang dilakukan bapak kepala itu selalu disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan amanah yang diberikan, dan beliau juga mencontohkan, sehingga bawahannya malu kalau tidak semangat dalam bekerja. Beliau juga orang yang sangat terbuka, kami sering sharing dengan beliau.”⁹¹

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa strategi yang dilakukan kepala madrasah MIN 2 Malang dalam upaya meningkatkan kinerja guru sebagai berikut:

1) Pembinaan

Kepala madrasah mengikutsertakan pendidik dan tenaga kependidikan ke dalam pelatihan-pelatihan seperti KKG, MGMP, Workshop, seminar dan diklat-diklat lain. Kegiatan tersebut dilakukan melalui dua cara yaitu online dan offline.

2) Supervisi dan Evaluasi

⁸⁹ Wawancara dengan bapak Imam Ghozali, S.Ag, Senin, 28 Maret 2022, Pukul 08.00 WIB

⁹⁰ Wawancara dengan ibu Yusitta, S.Pd.SD, M.PdI, Senin, 28 Maret 2022, Pukul 09.00 WIB

⁹¹ Wawancara dengan ibu Indah Nur Fitriani, M.PdI, Senin, 28 Maret 2022, Pukul 11.00 WIB

Supervisi ialah bentuk pengawasan dan pembimbingan dari kepala madrasah secara intens terkait kompetensi akademik dan pengajaran. Evaluasi ditujukan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan kualitas tenaga pendidik. Agar dapat diketahui letak kekurangan dan dapat melakukan perbaikan kedepannya.

3) Kedisiplinan

Untuk menciptakan iklim kerja yang baik dan menumbuhkan rasa tanggungjawab yang tinggi, maka perlu membiasakan disiplin kerja kepada tenaga pendidik. Karena guru merupakan role model dan panutan bagi peserta didik.

4) Motivasi dan reward

Motivasi diberikan untuk menumbuhkan semangat dalam diri seseorang. Tenaga pendidik memerlukan dorongan agar semangat dalam bekerja. Namun tidak hanya dorongan saja, pemimpin yang baik juga harus memberikan apresiasi sesuai dengan kinerja pegawainya.

b. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Akhlakul Karimah Siswa

Akhlak merupakan hal yang sangat penting bagi peradaban manusia. Untuk mewujudkan generasi yang berbudi luhur, maka pendidikan akhlakul karimah sangatlah utama. Bahkan dalam sebuah hadis diungkapkan bahwa adab (akhlak) itu diatas ilmu. Sehingga percuma pandai kalau tidak berakhlak. Akhlak (kepribadian) akan sangat mempengaruhi masa depan siswa dalam

menjalankan kehidupannya. Maka pembentukan akhlakul karimah harus dilakukan sejak dini.

Adapun akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang berdasarkan hasil wawancara dengan bapak waka kesiswaan sebagai berikut:

“Akhlak siswa di madrasah ini sudah cukup baik dilihat dari ketaatan dan kesopanan yang ditunjukkan. Siswa siswi disini terbiasa menyapa dan bersalaman dengan bapak ibu guru, tertib saat upacara, berdoa sebelum memulai pelajaran, kemudian juga rajin sholat dhuha, rajin mengaji dan hafal surat-surat. Kenakalan masih sering terjadi pada siswa kelas 1,2 itu dikarenakan mereka masih belia. Mereka masih suka bercanda saat dikelas dan bertengkar dengan temannya. Namun itu tidak berlangsung lama, ketika kami menasehati mereka cepat memahami dan mengerti untuk tidak berbuat seperti itu.”⁹²

Pernyataan tersebut diperkuat dengan ungkapan Ibu waka kurikulum berikut ini:

“Menurut saya akhlak siswa-siswi disini semakin baik diamati dari cara mereka bertutur kata dan bersikap. Mereka sopan kepada bapak ibu guru disini. Ketika bertemu dengan guru mereka salim dan menyapa. Mereka taat pada bapak ibu guru.”⁹³

adapun untuk membentuk kepribadian siswa yang berakhlakul karimah, kepala madrasah menerapkan beberapa strategi sebagai berikut:

“Selaku kepala madrasah yang saya tekankan dalam pembentukan karakter siswa adalah saya harus memberi contoh serta teladan yang baik bagi mereka. Jadi asalnya dari saya dan tenaga pendidik terlebih dahulu, sehingga pasti siswa akan mengikuti kami. Bagaimana mungkin siswa mau menurut dan melakukan jika kami sendiri tidak mampu mencontohkan yang baik. Selain melalui keteladanan, kami juga menerapkan pembiasaan-pembiasaan yang positif untuk membentuk karakter siswa. Contoh pembiasaan tersebut yaitu bersalaman dan menyapa guru, berdoa sebelum memulai belajar, membuang sampah pada tempatnya, menghafal surat, sholat dhuha berjamaah, dan disiplin dalam segala hal. Dalam rangka mensukseskan pembinaan akhlak siswa ini seluruh pihak harus saling mendukung dan berkontribusi. Karena tentu

⁹² Wawancara dengan bapak Watakim, S.PdI, Selasa, 29 Maret 2022, Pukul 10.00 WIB

⁹³ Wawancara dengan ibu Yusitta, S.Pd.SD, M.PdI, Selasa, 29 Maret 2022, Pukul 09.00 WIB

saya tidak selalu bisa mengawasi anak-anak secara langsung. Oleh karena itu peran orang tua dan guru sangatlah penting. Guru berperan dalam pembentukan karakter siswa melalui pelaksanaan pembelajaran dikelas dengan mengintegrasikan pada mata pelajaran. Kemudian peran orang tua juga sangat penting terlebih memiliki kedekatan biologis dengan siswa. Saya bersama dengan guru dan orang tua siswa tentu harus saling mendukung serta menguatkan dalam mendidik siswa. Jika memang terdapat masalah pada anak didik, saya harap harap untuk segera bercerita pada saya agar bisa dicarikan solusi bersama. Saya berusaha untuk tidak membedakan siswa, jika memang salah ya harus mendapatkan sanksi yang sesuai namun tetap mendidik. Begitupun sebaliknya, jika mereka rajin dan berprestasi berhak untuk mendapat apresiasi sebaik-baiknya.”⁹⁴

Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan dari bapak waka kesiswaan.

Sebagai berikut:

“Sudah pasti kerjasama antara kepala madrasah dengan guru itu sangat penting. Untuk mewujudkan generasi masa depan yang berakhlakul karimah seluruh elemen harus saling mendukung dan membantu termasuk orang tua siswa. Misal ketika menghadapi masalah siswa dikelas dan membutuhkan masukan dari kepala madrasah bagaimana penyelesaiannya. Tentu saling bercerita dan bertukar pendapat sangat diperlukan, agar tidak terjadi kesalahpahaman. Kami juga menjalin hubungan baik dengan orang tua siswa, karena hasil pembinaan akhlak disekolah akan siswa terapkan dirumah, tentu ini menjadi tanggungjawab lembaga pendidikan. Orang tua juga diberikan kesempatan untuk bercerita bertukar pikiran dengan pihak sekolah mengenai perkembangan karakter siswa. Intinya harus saling terbuka dan bekerja sama. Semua harus berpartisipasi aktif dalam pengembangan karakter (akhlak) siswa. Dan setiap siswa memiliki buku monitoring sehingga masuk dalam penilaian afektif”⁹⁵

Penjabaran tersebut selaras dengan yang diungkapkan oleh ibu waka kurikulum, bahwa:

“Peran aktif antara kepala madrasah, tenaga pendidik serta orang tua dalam meningkatkan akhlakul karimah siswa sangatlah berpengaruh. Seorang pendidik harus memberikan teladan yang baik. Kita harus menjaga tutur kata dan tingkah laku, karena akan ditiru oleh anak. Kita harus menanamkan hal-hal positif sejak dini. Karena ilmu yang diajarkan dari kecil itu awet dan membekas. Pak Ighoz juga sering mengingatkan kami untuk bersikap tegas pada siswa, jika memang salah ya dinasehati

⁹⁴ Wawancara dengan bapak Imam Ghozali, S.Ag, Senin, 28 Maret 2022, Pukul 08.00 WIB

⁹⁵ Wawancara dengan bapak Watakim, S.PdI, Selasa, 29 Maret 2022, Pukul 10.00 WIB

dan diluruskan. Seperti ketika anak-anak ramai dan guyon saat masih pembelajaran dikelas. Saya akan menegur dan menasehatinya. Pendidikan akhlakul karimah pada anak itu memang amatlah penting. Adab itu diatas segalanya. Terlebih kesopanan terhadap orang lain dan yang lebih tua. Kita harus menanamkan sifat-sifat terpuji, seperti saling menghargai, saling menghormati, toleransi, tanggungjawab dan jujur. Maka untuk itu seluruh elemen baik warga madrasah dan orang tua siswa harus saling bekerja sama. Dan kami sebagai pengelola dan pelaksana pendidikan sudah selayaknya menciptakan iklim dan budaya yang positif bagi siswa. Demi terwujudnya generasi milenial yang tidak hanya cerdas intelektual namun juga berkarakter tinggi dan berakhlakul karimah.”⁹⁶

Merujuk pada hasil wawancara dengan beberapa informan tersebut dapat ditarik kesimpulan mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang, yaitu:

1) Pembiasaan

Pembiasaan adalah hal baik yang dilakukan berulang dan telah menjadi keseharian. Pelaksana pendidikan atau pengelola madrasah mulai dari kepala madrasah, tenaga pendidik dan seluruh elemen madrasah harus saling membantu dalam mewujudkan iklim dan budaya positif bagi siswa.

2) Keteladanan

Keteladanan merupakan salah satu cara yang jitu, karena hakikatnya siswa itu meniru dan mencontoh yang lebih dewasa. Kemampuan dan keberhasilan dalam mendidik akan menentukan integritas pendidik. Dalam memberikan keteladanan pendidik harus mengintegrasikan dengan mata pelajaran dan harus sejalan dengan nilai-nilai agama islam.

3) *Reward dan punishment*

⁹⁶ Wawancara dengan ibu Yusitta, S.Pd.SD, M.PdI, Selasa, 29 Maret 2022, Pukul 09.00 WIB

Reward diberikan kepada siswa teladan sebagai bentuk apresiasi. Sehingga siswa merasa termotivasi untuk mengembangkan diri. Dan punishment dibeikan kepada siswa yang melanggar, tidak taat, dan tidak sopan. *Punishment* ini perlu diberikan sebagai bentuk ketegasan bahwa jika salah harus bertanggung jawab dan agar bisa intropeksi serta memperbaiki diri.

3. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja

Guru Dan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang

a. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan

Kinerja Guru Di MIN 2 Malang

Untuk mengetahui dan memahami implikasi mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Malang, berikut hasil wawancara dengan beberapa informan:

Adapun wawancara dengan bapak kepala madrasah sebagai berikut:

“Dengan adanya upaya-uapaya dalam meningkatkan kinerja guru, kita bisa mewujudkan guru yang profesional dan kompeten. Guru yang profesional mampu dan menguasai materi yang akan diajarkan. Guru yang memiliki loyalitas dan integritas tinggi itu sangat dibutuhkan. Guru akan menjadi role model dan kebanggaan bagi dirinya, anak didiknya, keluarga serta lembaganya.”⁹⁷

Ungkapan tersebut diperkuat dengan penuturan ibu waka kurikulum berikut ini:

“Dampak positifnya tentu siswa akan lebih mudah memahami penjelasan yang disampaikan oleh guru. Hal tersebut akan mempengaruhi prestasi siswa juga. Guru yang profesional dan kompeten tentu mampu

⁹⁷ Wawancara dengan bapak Imam Ghozali, S.Ag, Senin, 28 Maret 2022, Pukul 08.00 WIB

menciptakan lulusan yang unggul dalam hal apapun. Sehingga akan mengangkat nama baik madrasah.”⁹⁸

Guru bahasa arab juga turut mengungkapkan berikut penjelasannya:

“Jika seorang guru memiliki integritas dan kompetensi yang mumpuni, tentu saat menyampaikan materi pelajaran dapat dengan mudah diserap dan dipahami oleh siswa. Sehingga siswa senang belajar dan pembelajaran berjalan dengan maksimal.”⁹⁹

Berdasarkan paparan beberapa narasumber diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa implikasi atau dampak positif dari upaya atau strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu:

- 1) Terciptanya guru profesional
- 2) Pembelajaran maksimal
- 3) Mengembangkan citra lembaga

b. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Akhlakul Karimah Di MIN 2 Malang

Untuk mengetahui dan memahami implikasi atau dampak mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan akhlakul karimah di MIN 2 Malang, berikut hasil wawancara dengan beberapa informan:

Adapun wawancara dengan bapak kepala madrasah sebagai berikut:

“Dengan adanya upaya-upaya dalam rangka meningkatkan karakter (akhlak), kita dapat emnciptakan generasi yang berbudi luhur. Peserta didik merupakan generasi penerus bangsa, sehingga sangat penting untuk menanamkan karakter baik sejak dini. Peran guru sangat membantu dalam

⁹⁸ Wawancara dengan ibu Yusitta, S.Pd.SD, M.PdI, Selasa, 29 Maret 2022, Pukul 09.00 WIB

⁹⁹ Wawancara dengan bapak Agus Farid Ma'ruf, S.PdI, Senin, 28 Maret 2022, Pukul 10.00 WIB

mencetak kader yang unggul. Tidak hanya unggul secara intelektual namun juga harus unggul akhlaknya. Dengan pembiasaan-pembiasaan positif yang ada disekolah dan bimbingan dari para guru di madrasah ini, siswa akan menjadi pribadi yang berakhlakul karimah. Diharapkan siswa juga berperilaku baik tidak hanya dimadrasah, namun dirumah terhadap orang tua juga baik. Maka pihak madrasah juga menjalin komunikasi dan kerjasama dengan orang tua siswa.”¹⁰⁰

Waka kesiswaan juga turut menambahkan sebagai berikut:

“Keberhasilan seorang siswa akan membuat orang tua, guru maupun lembaga bangga. Sehingga kesuksesan mereka menjadi tanggung jawab bersama. Pihak madrasah dan orang tua harus saling bekerja sama dalam mendidik anak. Dengan besarnya amanah yang diberikan untuk mendidik siswa ini akan membuat guru termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan kualitas diri. Serta meningkatkan kedisiplinan siswa dan guru juga, karena guru menjadi teladan bagi siswanya. Kesuksesan siswa dan guru akan mengangkat nama baik madrasah. Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah.”¹⁰¹

Orang tua siswa juga memberi pernyataan sebagai berikut:

“Kami sebagai orang tua merasa senang, karena akhlak anak kami semakin baik. Tingkat kesopanan perilaku maupun tutur kata terhadap orang yang lebih dewasa semakin meningkat. Tentu ini karena didikan dari para guru di MIN 2 Malang. Kegiatan-kegiatan dan program-program di MIN 2 Malang sangat positif sehingga dapat menjadikan siswa baik, sopan disiplin dan semakin bertanggung jawab.”¹⁰²

Berdasarkan paparan beberapa narasumber diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa implikasi atau dampak positif dari upaya atau strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan akhlak siswa yaitu:

- 1) Bagi siswa (meningkatnya kualitas peserta didik)

¹⁰⁰ Wawancara dengan bapak Imam Ghozali, S.Ag, Senin, 28 Maret 2022, Pukul 08.00 WIB

¹⁰¹ Wawancara dengan bapak Watakim, S.PdI, Selasa, 29 Maret 2022, Pukul 10.00 WIB

¹⁰² Wawancara dengan Ibu Siti Arofah (orang tua siswa), Selasa, 29 Maret 2022, Pukul 11.00 WIB

- 2) Bagi guru (meningkatnya profesionalisme guru)
- 3) Bagi madrasah (meningkatnya citra lembaga)

C. Hasil Penelitian

Setiap kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu setiap pemimpin lembaga pendidikan harus paham kunci sukses menjalankan kepemimpinannya. Kepala madrasah harus memahami tentang model kepemimpinan kepala madrasah yang ideal, etika kepala madrasah, memahami harapan guru terhadap kepala madrasah. Hal tersebut agar mampu menjalankan kepemimpinan secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel.

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah di MIN 2 Malang

Kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan cara kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan mengerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain untuk bekerja serta guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan sebagai orang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Kepemimpinan yang unggul dibangun dari nilai-nilai (*values*).

Gaya kepemimpinan pendidikan adalah cara seseorang pemimpin lembaga pendidikan dalam mengatur, mengarahkan, dan membimbing

guru agar mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya.

Berdasarkan hasil observasi saya kepala madrasah di MIN 2 Malang ini yaitu beliau Bapak Imam Ghozali menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam melaksanakan kepemimpinannya.

2. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang

a. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIN 2 Malang

Peran manajemen strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan sangatlah penting sekali. Agar segala sesuatu yang dikerjakan efektif dan efisien, maka penting adanya strategi. Dalam rangka meningkatkan kualitas lembaga pendidikan tidak terlepas dari kualitas tenaga pendidiknya. Di era perkembangan yang ada dalam kehidupan saat ini sering memunculkan masalah maupun tantangan-tantangan baru. Kalau tidak ada cara praktis atau strategi dalam mengelola pendidikan, maka pendidikan hanya stagnan dan tidak berkembang. Tenaga pendidik yang berkualitas juga akan menghasilkan output yang unggul.

Berdasarkan hasil observasi saya, adapun hasil pengamatan menunjukkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja guru bapak kepala madrasah MIN 2 Malang menerapkan beberapa strategi sebagai berikut:

1) Pembinaan Kinerja Guru

Peningkatan terhadap kinerja guru di madrasah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala madrasah melalui pembinaan-pembinaan.¹⁰³ Setiap tenaga pendidik harus terus mengembangkan potensi yang dimilikinya. Karena kinerja guru berpengaruh terhadap keberhasilan pembelajaran dan prestasi peserta didik.

Maka untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, Kepala Madrasah mengikutsertakan kedalam kegiatan yang diadakan oleh departemen pendidikan nasional, departemen agama maupun instansi-instansi lain. Kegiatan tersebut seperti workshop, seminar dan MGMP.¹⁰⁴ Adapun hasil penelitian menjelaskan bahwa bapak imam ghozali mendelegasikan tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh lembaga-lembaga tertentu seperti workshop, seminar dan MGMP tentang berbagai aspek dalam bidang pendidikan.

2) Supervisi dan Evaluasi

Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional, perlu adanya perbaikan dan pengembangan kualitas pendidikan. Guru

¹⁰³ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal 53

¹⁰⁴ Mulyasa, *menjadi Kepala Madrasah profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), hlm.

merupakan pelaksana dalam proses pendidikan. Maka dari itu guru perlu dibantu, diarahkan dan dibimbing untuk mengembangkan potensi dirinya menjadi semakin baik. Dalam lembaga pendidikan kepala madrasah sebagai supervisor dan evaluator haruslah memberikan bimbingan dan pembinaan kepada tenaga pendidik agar mampu bekerja lebih baik dalam mendidik siswa.¹⁰⁵

Berdasarkan hasil penelitian saya, adapun yang Kepala Madrasah lakukan selaku supervisor dan evaluator ialah mengadakan kunjungan ke kelas seminggu sekali untuk mengamati kinerja para guru. Kemudian kepala madrasah juga mengadakan evaluasi setiap sebulan sekali yang terkadang dilaksanakan diluar madrasah sekaligus rekreasi dengan para guru dan karyawan.

3) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah salah satu aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang.¹⁰⁶ Profesionalisme seorang guru merupakan hal yang penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Tenaga pendidik yang berkualitas tentu memiliki integritas, loyalitas dan dedikasi yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat melalui tingkat kedisiplinan tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil observasi saya, adapun satrategi yang bapak imam ghozali lakukan perihal kedisiplinan ialah mencontohkan secara langsung sikap disiplin tersebut. Hal tersebut dilakukan Bapak Imam Ghozali dengan datang lebih awal sebelum jam masuk madrasah.

¹⁰⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm 79

¹⁰⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm 47

Meskipun beliau rumahnya jauh, beliau selalu mengusahakannya. Karena seorang kepala madrasah adalah panutan bagi seluruh warga madrasah. Disiplin kerja dilihat dengan perilaku tepat waktu dalam berbagai hal. Seperti tidak telat datang ke madrasah, tepat waktu dalam memulai pembelajaran serta tidak korupsi jam mengajar, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat namun juga tepat. Kepala madrasah akan memberikan sanksi kepada guru yang lalai pada kewajiban dan tanggungjawabnya.

4) Motivasi dan *reward*

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas.¹⁰⁷ Seseorang memang perlu adanya motivasi karena meskipun memiliki *skill* yang mumpuni jika motivasinya rendah maka kinerjanya juga rendah. Sebaliknya apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi akan memacu dirinya untuk terus berprogres. Selain motivasi yang dapat menumbuhkan semangat tenaga pendidik, tentu adanya reward yang diberikan juga dapat memberikan dorongan untuk terus memperbaiki kinerjanya.

Berdasarkan hasil pengamatan saya, adapun usaha yang dilakukan kepala madrasah yaitu dengan memberikan wejangan-wejangan serta apresiasi terhadap hasil kerja tenaga pendidik. Bentuk apresiasi diberikan berupa hadiah, seperti pada saat agenda tahunan di hari guru nasional di MIN 2 Malang mengadakan event guru terfavorit.

¹⁰⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm 48

b. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang

Adapun upaya kepala madrasah dalam meningkatkan akhlakul karimah sebagai berikut:

1) Pembiasaan

Pembentukan akhlakul karimah sejak dini sangatlah penting. Pembinaan akhlak dapat dilakukan melalui pembiasaan-pembiasaan positif. Tenaga pendidik harus membiasakan perilaku-perilaku terpuji seperti ikhlas, jujur, tanggungjawab, disiplin, dan akhlak terpuji lainnya.

Berdasarkan hasil pengamatan saya, adapun yang diterapkan bapak kepala madrasah dalam rangka meningkatkan akhlakul karimah siswa yaitu dengan mengintegrasikan pada mata pelajaran dan melalui kegiatan-kegiatan diluar mata pelajaran seperti ekstrakurikuler sebagai bentuk pengembangan diri. Kemudian bapak kepala madrasah juga menerapkan 5S (salam, senyum, salam, sopan, santun). Ketika siswa bersua dengan bapak ibu guru dibiasakan untuk menyapa dan berjabat tangan.

2) Keteladanan

Dalam Islam Akhlakul Karimah merupakan suatu pedoman bagi manusia untuk menjalani kehidupan. Al Quran dan hadits menjadi pedoman dalam berakhlakul karimah. Di dalam keduanya terdapat anjuran maupun larangan yang jika manusia mentaatinya

akan membawa pada kemuliaan. Sumber tersebut menunjukkan manusia pada jalan yang diridloi Allah. Orang yang memiliki akhlakul karimah tetram dan nyaman hidupnya, dijauhkan dari hal-hal yang tidak baik.

Berdasarkan hasil observasi saya, dalam rangka upaya meningkatkan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang, diawali dengan keteladanan dari Bapak Imam Ghozali selaku kepala madrasah yang diakan oleh para guru dan siswanya. Mendidik tidak hanya menyampaikan materi saja, namun sebagai pendidik juga harus mampu menjadi teladan bagi anak didiknya. Beliau bapak kepala madrasah berusaha sebaik mungkin dapat menjadi teladan yang baik bagi semua warga madrasahnyanya.

3) *Reward dan punishment*

Reward diberikan kepada siswa teladan sebagai bentuk apresiasi. Sehingga siswa merasa termotivasi untuk mengembangkan diri. Selain *reward* ada *punishment* yang diberikan kepada siswa yang melanggar, tidak taat, dan tidak sopan. *Punishment* ini perlu diberikan sebagai bentuk ketegasan bahwa jika salah harus bertanggung jawab dan agar bisa intropeksi serta memperbaiki diri.

Berdasarkan hasil observasi saya, adapun yang dilakukan kepala madrasah MIN 2 Malang yaitu memberikan reward pada siswa teladan setiap akhir semester, dalam raport nilai akhlak masuk dalam ranah afektif. Apresiasi juga diberikan dengan pujian

atau sanjungan. Beliau sangat menghargai setiap niat baik dan usaha dari peserta didik. Agar dengan pujian maupun hadiah yang diberikan dapat memotivasi peserta didik untuk menjadi pribadi yang semakin baik. Setiap siswa mempunyai buku pribadi atau monitoring. Dan dilakukan pendampingan dan evaluasi oleh wali kelas masing-masing yang kemudian akan dilaporkan kepada kepala madrasah.

3. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang

a. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIN 2 Malang

Berdasarkan hasil observasi saya, dalam rangka meningkatkan kinerja guru tentu tidak mudah untuk dilalui, ada banyak dampak yang dirasakan baik itu bagi lembaga atau guru itu sendiri. Dampak yang dirasakan dari strategi peningkatan kinerja guru MIN 2 Malang adalah sebagai berikut:

1) Terciptanya guru profesional

Adapun pelayanan guru terhadap siswa di MIN 2 Malang dilakukan dengan memberi edukasi yang tinggi kepada peserta didik dengan mempersilahkan peserta didik untuk bertanya tentang materi yang ia kurang fahami baik itu dilingkup Madrasah maupun diluar Madrasah. Para guru sangat terbuka jika memang ada yang belum difahami, dipersilakan untuk bertanya, meskipun diluar jam pelajaran. Disamping itu tenaga pendidik di MIN 2 Malang terus menjalin komunikasi dan saling bekerja sama dengan

orang tua siswa. Hal tersebut dilakukan untuk menjalin silaturahmi sekaligus membangun kedekatan emosional antara tiga komponen yaitu tenaga pendidik terhadap peserta didik dan orang tua wali.

2) Pembelajaran maksimal

Tenaga pendidik yang memiliki kompetensi mumpuni sudah tidak diragukan lagi tentu dapat menyampaikan materi dengan maksimal. Guru yang profesional tentu memiliki banyak inovasi dalam metode menyampaikan pelajaran. Sehingga siswa belajar dengan menyenangkan dan materi mudah difahami. Guru yang berkompeten tidak akan kehabisan cara dalam mengajar, pasti mempunyai banyak metode yang bervariasi. Terlebih guru yang suka akan tantangan tentu akan menciptakan inovasi baru dalam mengajar, sehingga mampu mencetak siswa yang unggul dan berkualitas.

3) Mengembangkan citra lembaga

Menjaga nama baik lembaga tentu bukan hal yang mudah. Namun dengan profesionalisme yang dimiliki seorang guru akan mampu menciptakan generasi yang berkualitas dan berkarakter. Dengan kesuksesan seorang guru dalam mendidik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat pada lembaga. Sehingga akan mengangkat citra lembaga. Guru yang profesional serta berkompeten mampu menciptakan program-program yang unggul, sehingga akan menarik minat masyarakat untuk memasukkan anaknya ke MIN 2 Malang.

b. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang

Implikasi atau dampak dari strategi atau kebijakan yang diterapkan oleh kepala madrasah MIN 2 Malang sangat jelas adanya, baik terhadap madrasah, guru, maupun siswa. Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti laksanakan, maka implikasi atau dampak dari strategi (kebijakan) yang kepala madrasah MIN 2 Malang terapkan dalam rangka meningkatkan akhlak siswa, sebagai berikut:

1) Implikasi Terhadap Siswa

Dalam rangka strategi kepala madrasah dalam meningkatkan akhlak siswa, tentu tidak terlepas dari upaya-upaya seperti keteladanan, pembiasaan dan pembinaan akhlak, kerjasama dengan orang tua, penerapan reward dan punishment, pengembangan iklim budaya yang positif serta monitoring dan evaluasi terhadap perkembangan peserta didik.

Aktivitas-aktivitas pembinaan akhlak tersebut meliputi penerapan program 5S (Salam, senyum, sapa, sopan, santun), pembiasaan berdoa sebelum memulai pembelajaran, berjabat tangan jika bertemu guru, pembiasaan menggunakan bahasa yang baik (krama inggil terhadap guru dan yang lebih dewasa), pembacaan surah pendek asmaul husna dan doa-doa, pembiasaan sholat dhuha berjamaah, di MIN 2 Malang juga mengadakan peringatan hari besar islam seperti tahun baru islam, isro; mi'roj, maulid nabi, idul adha, dan hari besar islam lainnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan wali atau orang tua siswa, peneliti menanyakan mengenai sikap dan perilaku siswa

terhadap orang tua dirumah. Para orang tua menerangkan bahwa adab anaknya terhadap mereka semakin baik, dewasa dan bertanggungjawab. Anak semakin menurut, tidak membantah kepada orang tua. Kemudian tutur katanya juga semakin sopan. Mereka mengungkapkan bahwa puas dengan sistem pengajaran di MIN 2 Malang. Perubahan serta perkembangan perilaku anak dirumah kepada orang tua cukup signifikan, sehingga membuat orang tua semakin percaya dengan kualitas Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Malang.

2) Implikasi Terhadap Madrasah

Setiap program yang dijalankan madrasah akan membawa pengaruh bagi semua pihak yang ada didalamnya, terutama bagi madrasah itu sendiri. Budaya baik yang diciptakan warga madrasah akan berdampak pada nama baik lembaga pendidikan tersebut. Iklim budaya madrasah yang baik akan membuat masyarakat semakin percaya, sehingga akan mengangkat citra lembaga. Dan tentu akan meningkatkan minat orang tua untuk menyekolahkan putra-putri nya di MIN 2 Malang. Terlebih jika madrasah sukses menjalankan program-programnya dan berhasil menghasilkan output yang unggul dalam iptek maupun imtaq.

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa dengan adanya strategi dalam meningkatkan akhlak oleh kepala madrasah MIN 2 Malang membawa dampak positif bagi lembaga. Seperti meningkatnya siswa baru setiap tahun, meningkatnya kepercayaan masyarakat kepada madrasah, banyak mendapat bantuan untuk pembangunan karena

kepercayaan yang terbentuk, dukungan terhadap pengembangan program-program madrasah.

3) Implikasi Terhadap Guru

Dampak tidak hanya terjadi kepada siswa, namun pendidik juga turut merasakan dampak positif tersebut. Kesuksesan peserta didik tentu menjadi kebanggaan bagi pendidik, itu artinya mereka berhasil dalam mendidik. Dengan adanya tanggungjawab yang besar sebagai pendidik seorang guru akan terus belajar dan memperbaiki kompetensi yang dimiliki. Terutama amanah dalam pembentukan akhlakul karimah siswa membuat para guru lebih bertanggungjawab. Para guru memberikan pendampingan dan pembinaan kepada peserta didik.

BAB V

PEMBAHASAN

Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan ilmu manajemen. Tanpa adanya ilmu kepemimpinan tidak mungkin suatu organisasi dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Setiap organisasi sekecil apapun membutuhkan seorang pemimpin yang berkualitas dan mampu memberikan perubahan untuk kemajuan. Kepemimpinan berasal dari kata dasar “pemimpin”, yang berarti seseorang yang menjalankan suatu kelompok dengan mempengaruhi individu lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Pemimpin adalah orang yang menjadi pelaku dalam kegiatan kepemimpinan. Sedangkan kepemimpinan merujuk pada sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Dalam menjalankan sebuah kepemimpinan perlu adanya strategi. Tanpa strategi atau perencanaan yang matang, akan terasa sulit untuk mewujudkan cita-cita lembaga. Strategi ditujukan agar pelaksanaan berjalan dengan lancar dan memperoleh hasil yang maksimal. Kualitas lembaga pendidikan tidak terlepas dari kualitas guru, siswa, serta seluruh elemen yang ada didalamnya. Sehingga penting adanya upaya untuk meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang.

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah di MIN 2 Malang

Setiap pemimpin suatu lembaga pendidikan pasti memiliki visi dan misi dalam menjalankan kepemimpinannya. Dan setiap lembaga pendidikan pasti mempunyai potensi dan ciri khas nya masing-masing. Kepala madrasah merupakan pemimpin di lembaga pendidikan. Seorang kepala madrasah merupakan role model bagi semua warga madrasah. Kepala madrasah harus

mampu menjadi teladan bagi guru, siswa dan seluruh warga madrasah. Seorang kepala madrasah harus bisa membimbing serta mengayomi bawahannya. Pemimpin yang baik tidak akan bertindak sewenang-wenang. Seorang pemimpin harus memiliki motivasi yang besar untuk mewujudkan cita-cita lembaganya. Serta mampu memotivasi para guru dan seluruh elemen yang ada didalamnya. Kepala madrasah harus memiliki kedekatan dengan para guru, siswa, maupun karyawannya. Kepala madrasah yang bijak adalah yang mengedepankan musyawarah dalam penyelesaian masalah dan penentuan kebijakan. Pemimpin yang adil juga tidak akan semena-mena dan akan selalu memberikan ruang serta kesempatan kepada setiap anggotanya untuk mengutarakan pendapatnya.

Hal tersebut sejalan dengan hadist nabi dalam kitab Riyadhus Sholihin berikut ini:

وَعَنْ عِيَّاضِ بْنِ حِمَارٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ :
 «أَهْلُ الْجَنَّةِ ثَلَاثَةٌ : ذُو سُلْطَانٍ مُقْسِطٌ مُوَفَّقٌ ، وَرَجُلٌ رَحِيمٌ رَقِيقٌ الْقَلْبِ لِكُلِّ ذِي قُرْبَى
 وَمُسْلِمٍ ، وَعَفِيفٌ مُتَعَفِّفٌ ذُو عِيَالٍ » رواه مسلم .

660. Dari ‘Iyadh bin Himar radhiyallahu anhu, katanya: “Saya mendengar Rasulullah shalallahu alaihi wasalam bersabda: “Ahli syurga itu ada tiga macam, yaitu orang yang mempunyai kekuasaan pemerintahan yang berlaku adil dan dikaruniai taufik -yakni dikaruniai pertolongan oleh Allah untuk melaksanakan perintah-perintahNya dan menjauhi larangan-laranganNya-, juga seorang yang berhati kasih sayang, lemah-lembut kepada semua kerabatnya dan juga kepada sesama muslimnya, dan pula seorang yang menahan diri dari meminta-minta dan berusaha untuk tidak meminta-minta itu, sedangkan ia mempunyai keluarga banyak -dan dalam keadaan miskin-.” (Riwayat Muslim)

Hadits tersebut menerangkan bahwa Allah mencintai pemimpin yang adil. Seorang pemimpin tidak memanfaatkan kekuasaannya dengan cara yang

tidak diridloi Allah. Pemimpin yang dil dan bijaksana akan menempatkan segala sesuatu setara sesuai dengan porsinya. Pemimpin yang baik dalam islam yaitu seorang pemimpin yang merujuk pada ajaran agama dalam menjalankan kepemimpinannya.

Berdasarkan hasil wawancara kepemimpinan kepala madrasah di MIN 2 Malang menerapkan kepemimpinan dengan gaya demokratis. Kepala madrasah mampu mendekati diri dengan tenaga pendidik, siswa maupun karyawan yang lain. Pemimpin yang demokratis akan selalu memberikan kesempatan dan kesetaraan kepada warganya untuk menyampaikan pendapat tanpa takut adanya diskriminasi.

Setiap warga madrasah dalam mengutarakan pendapatnya memiliki hak serta kesempatan yang sama untuk saling berkontribusi. Kepala madrasah harus mampu menjadi teladan yang baik bagi seluruh warga madrasah serta mampu membimbing dan mengarahkan kepada perubahan yang lebih baik. Dengan adanya kedekatan antara kepala madrasah dengan para guru mendorong mereka untuk menjalankan amanah serta tanggung jawabnya secara maksimal.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dapat dipahami bahwa kepala madrasah MIN 2 Malang telah menjalankan kepemimpinannya dengan baik. Bapak Imaam Ghozali sangat perhatian kepada siswa, guru maupun karyawannya. Beliau selalu berusaha untuk mendahulukan kepentingan ummat. Meskipun beliau memiliki kesibukan-kesibukan lain diluar, namun beliau mampu *me-manage* waktu dengan baik serta senantiasa memperhatikan

kondisi kesehatannya agar mampu melaksanakan tugas dengan prima. Beliau juga senantiasa menanamkan prinsip bahwa bekerja bukan hanya untuk kepentingan dunia namun juga sebagai bekal menuju akhirat apabila dengan niat yang tulus dan ikhlas. Kepemimpinan beliau sangat patut untuk diteladani.

2. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang

a. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIN 2 Malang

Dalam menjalankan suatu kepengurusan organisasi maupun lembaga tentu memerlukan sebuah strategi. Agar segala sesuatu yang dicita-citakan dapat terwujud dengan maksimal. Untuk itu sangat penting kepala madrasah memiliki strategi dan perencanaan yang matang. Dengan adanya strategi akan memudahkan pelaksanaan dan pencapaian tujuan. Strategi merupakan bentuk perencanaan yang mengintegrasikan tujuan, kebijakan dan rangkaian yang dapat menjadi kesatuan utuh. Dimana Strategi ini menjadi alat untuk mencapai tujuan.

Peran manajemen strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan sangatlah penting sekali. Agar segala sesuatu yang dikerjakan efektif dan efisien, maka penting adanya strategi. Dalam rangka meningkatkan kualitas lembaga pendidikan tidak terlepas dari kualitas tenaga pendidikannya. Di era perkembangan yang ada dalam kehidupan saat ini sering memunculkan masalah maupun tantangan-tantangan baru. Kalau tidak ada cara praktis atau strategi dalam mengelola pendidikan, maka pendidikan hanya stagnan dan

tidak berkembang. Tenaga pendidik yang berkualitas juga akan menghasilkan output yang unggul.

Kepala Madrasah mempunyai tugas untuk meningkatkan kompetensi bawahannya sebagaimana yang dijabarkan dalam undang-undang peraturan pemerintah nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru bahwasannya tenaga pendidik mempunyai kesempatan untuk menumbuhkembangkan serta meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi yang ia miliki, serta memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.¹⁰⁸ Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja guru bapak kepala madrasah MIN 2 Malang menerapkan beberapa strategi sebagai berikut:

1) Pembinaan Kinerja Guru

Peningkatan terhadap kinerja guru di madrasah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala madrasah melalui pembinaan-pembinaan.¹⁰⁹ Setiap tenaga pendidik harus terus mengembangkan potensi yang dimilikinya. Karena kinerja guru berpengaruh terhadap keberhasilan pembelajaran dan prestasi peserta didik.

Maka untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, Kepala Madrasah mengikutsertakan kedalam kegiatan yang diadakan oleh departemen pendidikan nasional, departemen agama maupun instansi-instansi lain. Kegiatan tersebut seperti workshop, seminar dan MGMP.¹¹⁰

¹⁰⁸ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru.

¹⁰⁹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal 53

¹¹⁰ Mulyasa, *menjadi Kepala Madrasah profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), hlm.

Adapun hasil penelitian menjelaskan bahwa bapak imam ghozali mendelegasikan tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh lembaga-lembaga tertentu seperti workshop, seminar dan MGMP tentang berbagai aspek dalam bidang pendidikan.

Kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta potensi tenaga pendidik agar mampu menciptakan inovasi-inovasi dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa. Sehingga pembelajaran berlangsung menyenangkan dan siswa semangat dalam belajar. Dengan adanya kegiatan tersebut dapat memperbaiki kinerja guru. Serta membantu kesiapan guru dalam menghadapi tugas dan tantangan baru dalam dunia pendidikan.

2) Supervisi dan Evaluasi

Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional, perlu adanya perbaikan dan pengembangan kualitas pendidikan. Guru merupakan pelaksana dalam proses pendidikan. Maka dari itu guru perlu dibantu, diarahkan dan dibimbing untuk mengembangkan potensi dirinya menjadi semakin baik. Dalam lembaga pendidikan kepala madrasah sebagai supervisor dan evaluator haruslah memberikan bimbingan dan pembinaan kepada tenaga pendidik agar mampu bekerja lebih baik dalam mendidik siswa.¹¹¹

Berdasarkan hasil penelitian saya, adapun yang Kepala Madrasah lakukan selaku supervisor dan evaluator ialah mengadakan kunjungan ke

¹¹¹ Supardi, Kinerja Guru, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm 79

kelas seminggu sekali untuk mengamati kinerja para guru. Kemudian kepala madrasah juga mengadakan evaluasi setiap sebulan sekali yang terkadang dilaksanakan diluar madrasah sekaligus rekreasi dengan para guru dan karyawan. Tujuan dilaksanakan diluar agar bentuk pengawasan dan evaluasi tidak tegang serta bisa refreshing sejenak di tengah kesibukan tugas serta tanggungjawab di madrasah. Bapak kepala madrasah juga tidak keberatan jika ada guru yang ingin konsultasi atau sharing secara pribadi dengan beliau. Jika memang ada yang ingin disampaikan dan harus diselesaikan, beliau sangat terbuka dan siap membantu.

3) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah salah satu aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang.¹¹² Profesionalisme seorang guru merupakan hal yang penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Tenaga pendidik yang berkualitas tentu memiliki integritas, loyalitas dan dedikasi yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat melalui tingkat kedisiplinan tenaga pendidik. Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mencapai kinerja yang maksimal. Kedisiplinan seorang guru akan dicontoh oleh peserta didik.

Adapun satrategi yang bapak imam ghozali lakukan perihal kedisiplinan ialah mencontohkan secara langsung sikap disiplin tersebut. Hal tersebut dilakukan Bapak Imam Ghozali dengan datang lebih awal sebelum jam masuk madrasah. Meskipun beliau rumahnya jauh, beliau selalu mengusahakannya. Karena seorang kepala madrasah adalah panutan

¹¹² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm 47

bagi seluruh warga madrasah. Disiplin kerja dilihat dengan perilaku tepat waktu dalam berbagai hal. Seperti tidak telat datang ke madrasah, tepat waktu dalam memulai pembelajaran serta tidak korupsi jam mengajar, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat namun juga tepat. Kepala madrasah akan memberikan sanksi kepada guru yang lalai pada kewajiban dan tanggungjawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan bapak kepala madrasah sudah sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Supardi. Dengan adanya teladan langsung dari bapak kepala madrasah mengenai kedisiplinan. Maka keteladanan tersebut akan dicontoh dan diterapkan oleh guru dan siswanya, sehingga menjadi pembiasaan yang baik bagi dirinya sendiri dan memberi energi positif bagi sekitarnya.

Tujuan kepala madrasah membiasakan perilaku disiplin agar MIN 2 Malang menjadi madrasah yang memiliki budaya kerja yang unggul. Dan sebagai bentuk profesionalisme seorang guru. Dengan memiliki budaya kerja yang disiplin tentu akan membawa kemajuan bagi madrasah. Berdasarkan hal tersebut peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa strategi disiplin yang beliau jalankan membawa manfaat dan dampak besar karena di lembaga pendidikan lain masih peneliti temui beberapa guru yang datang terlambat ke madrasah. Dengan begitu MIN 2 Malang bisa menjadi cerminan bagi madrasah lain.

Apabila kepala madrasah memang tidak bisa hadir tepat waktu ke madrasah atau bahkan tidak bisa masuk pada hari itu, bapak kepala

madrrasah akan memberi kabar melalui pesan mobile kepada sekretaris. Dan hal tersebut juga beliau terapkan kepada seluruh tenaga pendidik dan karyawan. Apabila mereka akan datang terlambat atau tidak bisa masuk untuk izin kepada bagian Tata Usaha yang kemudian pesan tersebut akan disampaikan kepada kepala madrasah. Alasan izin tersebut harus jelas dan jujur. Dan jika memiliki jam mengajar pada hari tersebut harap untuk tidak membiarkan jam kosong. Guru wajib memberi tugas kepada peserta didik agar waktu pelajaran tidak terbuang sia-sia.

4) Motivasi dan *reward*

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru. Setiap tenaga pendidik mempunyai karakter serta kemampuan yang berbeda, oleh itu memerlukan bimbingan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam hal semangat seseorang tentu ada pasang surutnya. Sehingga perlu adanya dorongan dari kepala madrasah selaku motivator, agar terus menjaga semangat kerjanya.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas.¹¹³ Seseorang memang perlu adanya motivasi karena meskipun memiliki *skill* yang mumpuni jika motivasinya rendah maka kinerjanya juga rendah. Sebaliknya apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi akan memacu dirinya untuk terus berprogres. Selain motivasi yang dapat menumbuhkan semangat tenaga pendidik, tentu adanya reward yang diberikan juga dapat memberikan dorongan untuk terus memperbaiki kinerjanya.

¹¹³ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm 48

Adapun usaha yang dilakukan kepala madrasah yaitu dengan memberikan wejangan-wejangan serta apresiasi terhadap hasil kerja tenaga pendidik. Bentuk apresiasi diberikan berupa hadiah, seperti pada saat agenda tahunan di hari guru nasional di MIN 2 Malang mengadakan event guru terfavorit. Hal tersebut bertujuan untuk memacu semangat para guru untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya. Ada pemberian hadiah juga bagi guru yang berhasil meningkatkan prestasi siswa, seperti guru yang berhasil membimbing siswa pada lomba tertentu dan siswa tersebut mendapat kejuaraan. Maka hal tersebut juga patut mendapatkan apresiasi yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian strategi yang dijalankan kepala madrasah dengan memotivasi dan pemberian reward cukup efektif sesuai dengan teori menurut Supardi. Pemberian reward adalah bentuk penghargaan sekaligus usaha untuk menstimulus para guru untuk lebih aktif dan produktif.

b. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang

Keluhuran budi menduduki tatanan tertinggi dalam kehidupan. Seorang akan mulia karena akhlaknya. Akhlak yang baik tentu dihasilkan dari pembiasaan pembiasaan yang baik pula. Pendidikan akhlak sangat penting. Menurut Yatimin Abdulah Akhlak mengajarkan tentang cara interaksi kepada

Tuhan, sesama manusia dan lingkungannya.¹¹⁴ Seperti tidak boleh menghina orang lain, adab memuliakan tamu, dan akhlak terpuji lainnya.

Adapun upaya kepala madrasah dalam meningkatkan akhlakul karimah sebagai berikut:

1) Pembiasaan

Pembentukan akhlakul karimah sejak dini sangatlah penting. Pembinaan akhlak dapat dilakukan melalui pembiasaan-pembiasaan positif. Tenaga pendidik harus membiasakan perilaku-perilaku terpuji seperti ikhlas, jujur, tanggungjawab, disiplin, dan akhlak terpuji lainnya. Pembiasaan ialah perilaku yang sengaja dilakukan berulang-ulang sehingga menjadi kebiasaan. Hal-hal positif yang diajarkan harus diamalkan. Pembiasaan meliputi aktivitas keagamaan, kepramukaan, seni mengaji dan program lainnya. Hal tersebut bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai luhur dan meningkatkan moralitas peserta didik.

Adapun yang diterapkan bapak kepala madrasah dalam rangka meningkatkan akhlakul karimah siswa yaitu dengan mengintegrasikan pada mata pelajaran dan melalui kegiatan-kegiatan diluar mata pelajaran seperti ekstrakurikuler sebagai bentuk pengembangan diri. Kemudian bapak kepala madrasah juga menerapkan 5S (salam, senyum, salam, sopan, santun). Ketika siswa bersua dengan bapak ibu guru dibiasakan untuk menyapa dan berjabat tangan. Kegiatan positif lain juga dibiasakan seperti berdoa dan mengaji sebelum memulai pembelajaran, sholat dhuha bersama, serta membiasakan perilaku tanggungjawab dan disiplin dalam berbagai aspek. Siswa juga

¹¹⁴ Yatimin Abdullah, Studi Akhlak dalam Perspektif Alquran, (Jakarta:Amzah, 2007), hal 200

diajarkan untuk peduli pada kebersihan dan lingkungan, dengan rajin melaksanakan piket kebersihan. Hal tersebut demi menjaga ketertiban, keindahan serta kenyamanan saat belajar di madrasah. Pembiasaan yang diamalkan akan memberikan pengalaman serta dapat menumbuhkan karakter.¹¹⁵

Berdasarkan hasil penelitian tersebut upaya yang diterapkan bapak kepala madrasah dalam meningkatkan karakter (akhlak) siswa sudah sesuai dengan teori menurut Hidayatullah Furqan. Dapat peneliti simpulkan bahwa akhlak siswa di MIN 2 Malang secara umum sudah cukup baik. Banyak siswa yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan. Siswa MIN 2 Malang juga memiliki kesopanan yang tinggi dan rajin dalam beribadah seperti sholat dan mengaji. Karena peningkatan akhlak bisa dilihat dari akhlak siswa terhadap Allah, sesama manusia, dan lingkungan sekitarnya.

2) Keteladanan

Dalam islam Akhlakul Karimah merupakan suatu pedoman bagi manusia untuk menjalani kehidupan. Al Quran dan hadits menjadi pedoman dalam berakhlakul karimah. Di dalam keduanya terdapat anjuran maupun larangan yang jika manusia mentaatinya akan membawa pada kemuliaan. Sumber tersebut menunjukkan manusia pada jalan yang diridloi Allah. Orang yang memiliki akhlakul karimah tetram dan nyaman hidupnya, dijauhkan dari hal-hal yang tidak baik.

¹¹⁵ Hidayatullah Furqan, Pendidikan Karakter: Membangun peradaban Bangsa, (Surakarta:Yuma Pustaka, 2010), hlm.39

Salah satu cara mendidik ialah dengan uswatun hasanah (keteladanan). Suri tauladan terbaik ialah Rasulullah SAW. Akhlak seseorang terletak pada dirinya sendiri dan dimulai dari diri sendiri. Dengan mengacu pada ajaran al quran dan hadiat akan akan mengantarkan manusia menjadi “insan kamil” yaitu manusia yang sempurna.¹¹⁶ Perintah untuk berakhlakul karimah tersebut sejalan dengan ayat al quran berikut ini:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya:

“Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung.”

Manusia mulia karena akhlak, oleh karena itu pembentukan akhlakul karimah kepada siswa perlu dilakukan sedini mungkin. Akhlak meliputi tingkah laku, tutur kata, pemikiran segala hal nya harus bisa baik.

Dalam rangka upaya meningkatkan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang, diawali dengan keteladanan dari Bapak Imam Ghozali selaku kepala madrasah yang diakan oleh para guru dan siswanya. Mendidik tidak hanya menyampaikan materi saja, namun sebagai pendidik juga harus mampu menjadi teladan bagi anak didiknya. Beliau bapak kepala madrasah berusaha sebaik mungkin dapat menjadi teladan yang baik bagi semua warga madrasah nya. Beliau mencontohkan mulai dari hal-hal kecil dan sederhana yang terkadang dianggap remeh. Seperti membuang sampah pada tempatnya,

¹¹⁶ Metlor Ahmad, Etika dalam Islam, (Surabaya: Al Ikhlas, 1993), hlm. 133

mengaji dan sholat, makan dan minum sambil duduk, tidak berkata kasar dan jorok, menjaga kebersihan, taat pada guru, serta akhlak-akhlak baik lainnya yang beliau terapkan kepada siswa.

Berdasarkan penelitian tersebut upaya yang dilakukan bapak kepala madrasah sudah sesuai dengan Metlor Ahmad. Strategi keteladanan merupakan langkah nyata dalam melaksanakan pendidikan akhlak. Karena pada hakikatnya siswa akan meniru apa yang dia lihat, sehingga sebagai orang tua dan pendidik harus mencontohkan perilaku yang baik. Seorang pendidik sudah selayaknya mampu menjadi panutan, karena seperti pepatah jawa hakikatnya untuk digugu lan ditiru. Kemampuan dan keberhasilan dalam mendidik akan menentukan integritas pendidik.

3) *Reward dan punishment*

Strategi *reward* merupakan bentuk penghargaan atas prestasi atau pencapaian seseorang. *Reward* berupa hadiah untuk menstimulus atau memberikan dorongan kepada siswa agar lebih meningkatkan dan memperbaiki kompetensi diri. *Reward* diberikan agar siswa semakin terdorong untuk berperilaku luhur dan melakukan hal-hal positif. Apresiasi dapat berupa sanjungan, peringkat ataupun pujian yang dapat menumbuhkan semangat siswa.

Reward harus diberikan secara tepat, dan guru harus memahami ketentuan pemberian *reward*. *Reward* harus diberikan cara yang tepat agar tidak menimbulkan kecemburuan antar siswa. Pemberian *reward* tidak boleh berlebihan dan tidak boleh terlalu sering. Guru harus berhati—hati dalam

memberi hadiah, tidak boleh menjanjikan terlebih dahulu sebelum anak mendapatkan pencapaiannya. *Reward* harus diberikan secara adil dan bijak. *Reward* ialah bentuk apresiasi atas prestasi bukan upah atas jerih payah anak.¹¹⁷

Reward diberikan kepada siswa teladan sebagai bentuk apresiasi. Sehingga siswa merasa termotivasi untuk mengembangkan diri. Selain *reward* ada *punishment* yang diberikan kepada siswa yang melanggar, tidak taat, dan tidak sopan. *Punishment* ini perlu diberikan sebagai bentuk ketegasan bahwa jika salah harus bertanggung jawab dan agar bisa introspeksi serta memperbaiki diri. Pemberian *punishment* juga harus diperhatikan, tidak boleh ada unsur kekerasan, harus dilaksanakan dengan cara yang mendidik namun juga mampu memberi efek jera pada siswa.

Mengenai ketentuan sanksi yang diberikan harus bersifat pedagogis, yaitu segala sanksi sebaiknya akuntabel dan tidak diberikan sesuka hati atau semena-mena. Pemberian sanksi diharapkan dapat menjadi pembelajaran dan membenahi tingkah laku siswa. Sanksi diberikan dalam keadaan sadar tidak dengan amarah, dan setelah memberi sanksi guru juga wajib untuk meminta maaf kepada siswa apabila mereka telah menyadari kesalahannya.¹¹⁸

Adapun yang dilakukan kepala madrasah MIN 2 Malang yaitu memberikan *reward* pada siswa teladan setiap akhir semester, dalam raport nilai akhlak masuk dalam ranah afektif. Apresiasi juga diberikan dengan

¹¹⁷ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011) hal. 184

¹¹⁸ *Ibid.*, hal. 191-192

pujian atau sanjungan. Beliau sangat menghargai setiap niat baik dan usaha dari peserta didik. Agar dengan pujian maupun hadiah yang diberikan dapat memotivasi peserta didik untuk menjadi pribadi yang semakin baik. Setiap siswa mempunyai buku pribadi atau monitoring. Dan dilakukan pendampingan dan evaluasi oleh wali kelas masing-masing yang kemudian akan dilaporkan kepada kepala madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* sudah baik dan sejalan dengan teori yang diutarakan oleh Ngalim Purwanto. Kita tidak boleh membedakan siswa, namun jika memang salah perlu untuk diberikan sanksi sebagai bentuk peringatan dan agar dapat dijadikan pembelajaran untuk menjadi insan yang lebih baik. Dalam hal mendidik siswa semua elemen harus saling kerjasama, antara pihak madrasah dan orang tua siswa harus saling terbuka dan saling membantu. Karena penanaman karakter sejak dini sangat berpengaruh dalam membentuk jati diri siswa di masa depan.

3. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang

a. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIN 2 Malang

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajarmengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya

manusia yang potensial dibidang pembangunan.¹¹⁹ Guru mempunyai kedudukan yang paling penting oleh karena itu ia harus mampu menerjemahkan dan menjabarkan kurikulum nilai-nilai yang terkandung didalamnya. Kemudian mentransfer nilai-nilai tersebut kepada siswa melalui proses belajar mengajar. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru tentu tidak mudah untuk dilalui, ada banyak dampak yang dirasakan baik itu bagi lembaga atau guru itu sendiri. Dampak yang dirasakan dari strategi peningkatan kinerja guru MIN 2 Malang adalah sebagai berikut:

1) Terciptanya guru profesional

Seorang guru harus mengetahui bagaimana dia bersikap yang baik terhadap profesinya dan bagaimana seharusnya sikap profesi itu dikembangkan sehingga mutu pelayanan setiap anggota kepada masyarakat semakin lama semakin meningkat.¹²⁰ Dalam dunia pendidikan peran seorang guru sangatlah penting. Sangat dibutuhkan tenaga pendidik yang memiliki profesionalisme tinggi, bahkan profesional saja tidak cukup, guru harus memiliki kompetensi tinggi dan teruji mutunya.

Adapun pelayanan guru terhadap siswa di MIN 2 Malang dilakukan dengan memberi edukasi yang tinggi kepada peserta didik dengan mempersilahkan peserta didik untuk bertanya tentang materi yang ia kurang fahami baik itu dilingkup Madrasah maupun diluar Madrasah. Para guru sangat terbuka jika memang ada yang belum difahami, dipersilakan untuk bertanya, meskipun diluar jam pelajaran. Disamping itu tenaga pendidik di MIN 2 Malang terus menjalin komunikasi dan saling bekerja sama dengan

¹¹⁹ Sardiman, *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta:Rajawali Pers,2010), Hlm.125.

¹²⁰ Soetjipto, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), Hlm. 42

orang tua siswa. Hal tersebut dilakukan untuk menjalin silaturahmi sekaligus membangun kedekatan emosional antara tiga komponen yaitu tenaga pendidik terhadap peserta didik dan orang tua wali.

Tenaga pendidik dapat dikatakan profesional jika mampu membawa perubahan yang signifikan bagi lembaga maupun siswa. Tenaga pendidik profesional memiliki dedikasi yang tinggi dan siap memberikan pengabdian yang maksimal kepada lembaga. Seorang guru juga wajib memiliki integritas yang tinggi sebab guru merupakan role model bagi peserta didik.

2) Pembelajaran maksimal

Tenaga pendidik yang memiliki kompetensi mumpuni sudah tidak diragukan lagi tentu dapat menyampaikan materi dengan maksimal. Guru yang profesional tentu memiliki banyak inovasi dalam metode menyampaikan pelajaran. Sehingga siswa belajar dengan menyenangkan dan materi mudah difahami. Guru yang berkompeten tidak akan kehabisan cara dalam mengajar, pasti mempunyai banyak metode yang bervariasi. Terlebih guru yang suka akan tantangan tentu akan menciptakan inovasi baru dalam mengajar, sehingga mampu mencetak siswa yang unggul dan berkualitas.

3) Mengembangkan citra lembaga

Menjaga nama baik lembaga tentu bukan hal yang mudah. Namun dengan profesionalisme yang dimiliki seorang guru akan mampu menciptakan generasi yang berkualitas dan berkarakter. Dengan kesuksesan seorang guru dalam mendidik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat pada lembaga. Sehingga akan mengangkat citra lembaga. Guru yang profesional serta berkompeten mampu menciptakan program-program yang unggul, sehingga

akan menarik minat masyarakat untuk memasukkan anaknya ke MIN 2 Malang.

b. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang

Berhasil tidaknya suatu pendidikan dipengaruhi oleh keterlibatan seluruh elemen yang ada didalamnya. Kebijakan-kebijakan yang ditetapkan sebagai upaya untuk meningkatkan akhlak siswa tentu memberi dampak kepada semua pihak yang terlibat. Implikasi atau dampak dari strategi atau kebijakan yang diterapkan oleh kepala madrasah MIN 2 Malang sangat jelas adanya, baik terhadap madrasah, guru, maupun siswa. Berdasarkan hasil wawancara, observasi maupun dokumentasi yang telah peneliti laksanakan, maka implikasi atau dampak dari strategi (kebijakan) yang kepala madrasah MIN 2 Malang terapkan dalam rangka meningkatkan akhlak siswa, sebagai berikut:

1) Implikasi Terhadap Siswa

Dalam rangka strategi kepala madrasah dalam meningkatkan karakter (akhlak) siswa, tentu tidak terlepas dari upaya-upaya seperti keteladanan, pembiasaan dan pembinaan akhlak, kerjasama dengan orang tua, penerapan reward dan punishment, pengembangan iklim budaya yang positif serta monitoring dan evaluasi terhadap perkembangan peserta didik.

Aktivitas-aktivitas pembinaan akhlak tersebut meliputi penerapan program 5S (Salam, senyum, sapa, sopan, santun), pembiasaan berdoa sebelum memulai pembelajaran, berjabat tangan jika bertemu guru,

pembiasaan menggunakan bahasa yang baik (krama inggil terhadap guru dan yang lebih dewasa), pembacaan surah pendek asmaul husna dan doa-doa, pembiasaan sholat dhuha berjamaah, di MIN 2 Malang juga mengadakan peringatan hari besar islam seperti tahun baru islam, isro; mi'roj, maulid nabi, idul adha, dan hari besar islam lainnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan wali atau orang tua siswa, peneliti menanyakan mengenai sikap dan perilaku siswa terhadap orang tua dirumah. Para orang tua menerangkan bahwa adab anaknya terhadap mereka semakin baik, dewasa dan bertanggungjawab. Anak semakin menurut, tidak membantah kepada orang tua. Kemudian tutur katanya juga semakin sopan. Mereka mengungkapkan bahwa puas dengan sistem pengajaran di MIN 2 Malang. Perubahan serta perkembangan perilaku anak dirumah kepada orang tua cukup signifikan, sehingga membuat orang tua semakin percaya dengan kualitas Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Malang.

2) Implikasi Terhadap Madrasah

Setiap program yang dijalankan madrasah akan membawa pengaruh bagi semua pihak yang ada didalamnya, terutama bagi madrasah itu sendiri. Budaya baik yang diciptakan warga madrasah akan berdampak pada nama baik lembaga pendidikan tersebut. Iklim budaya madrasah yang baik akan membuat masyarakat semakin percaya, sehingga akan mengangkat citra lembaga. Dan tentu akan meningkatkan minat orang tua untuk menyekolahkan putra-putri nya di MIN 2 Malang. Terlebih jika

madrasah sukses menjalankan program-programnya dan berhasil menghasilkan output yang unggul dalam iptek maupun imtaq.

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa dengan adanya strategi dalam meningkatkan akhlak oleh kepala madrasah MIN 2 Malang membawa dampak positif bagi lembaga. Seperti meningkatnya siswa baru setiap tahun, meningkatnya kepercayaan masyarakat kepada madrasah, banyak mendapat bantuan untuk pembangunan karena kepercayaan yang terbentuk, dukungan terhadap pengembangan program-program madrasah.

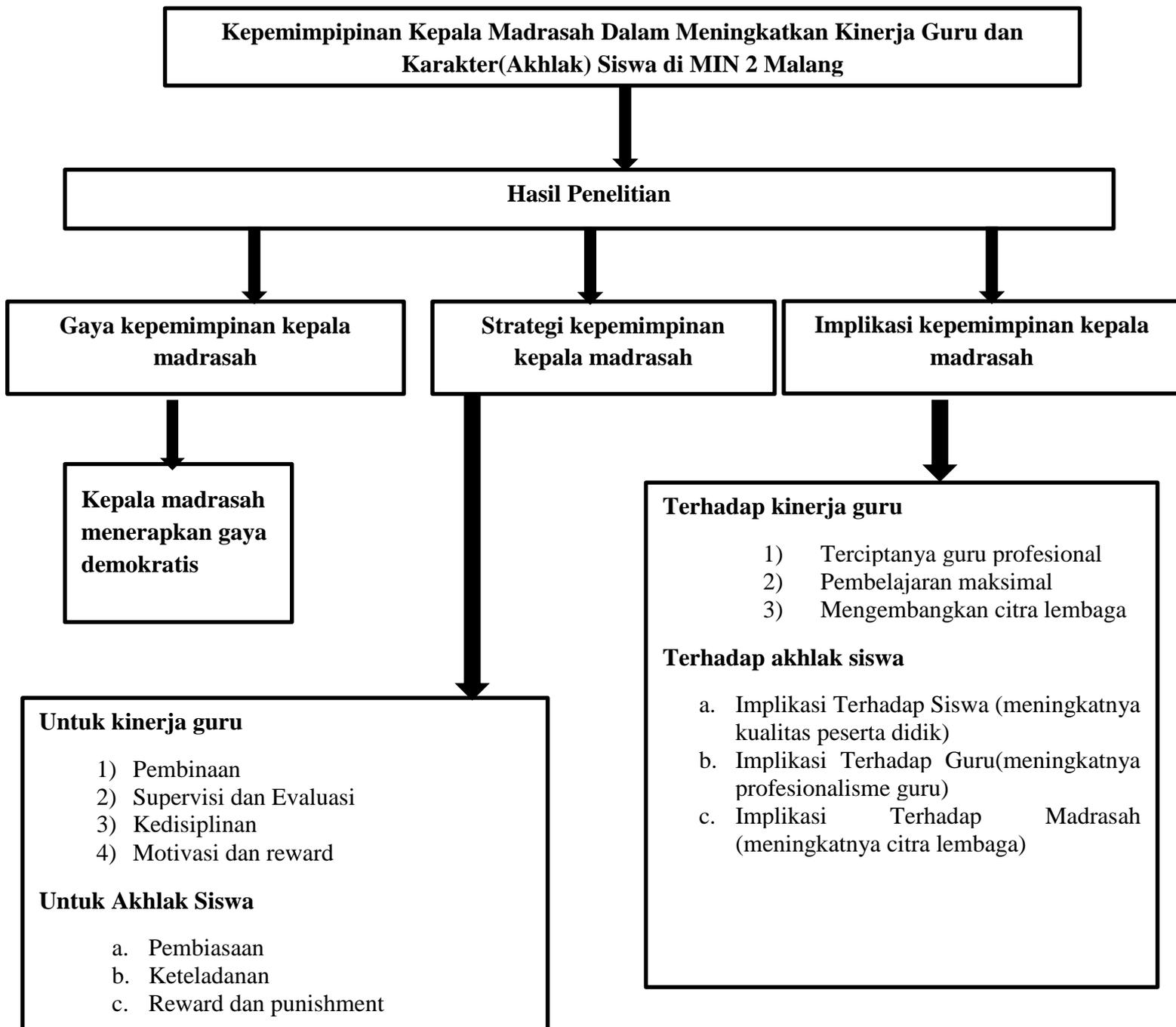
3) Implikasi Terhadap Guru

Dampak tidak hanya terjadi kepada siswa, namun pendidik juga turut merasakan dampak positif tersebut. Kesuksesan peserta didik tentu menjadi kebanggaan bagi pendidik, itu artinya mereka berhasil dalam mendidik. Dengan adanya tanggungjawab yang besar sebagai pendidik seorang guru akan terus belajar dan memperbaiki kompetensi yang dimiliki. Terutama amanah dalam pembentukan akhlakul karimah siswa membuat para guru lebih bertanggungjawab. Para guru memberikan pendampingan dan pembinaan kepada peserta didik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan ibu guru PKN, beliau mengungkapkan bahwa merasa bangga dan lebih bertanggungjawab terhadap amanah yang diberikan kepada beliau untuk mendampingi siswa. Karena dengan mendidik seorang guru ikut andil dalam kemajuan suatu bangsa. Selain itu dengan amanah yang dibebankan para guru akan terpacu untuk menjadi suri tauladan yang baik. Semakin memperbaiki kualitas diri

dan terus berprogres. Dengan adanya tanggungjawab yang besar membuat guru lebih disiplin.

Temuan Hasil Penelitian



Bagan 5.1 Temuan Hasil Penelitian

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta teori yang mendasari penelitian tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah di MIN 2 Malang

Kepemimpinan kepala madrasah di MIN 2 Malang menerapkan kepemimpinan dengan gaya demokratis. Kepala madrasah mampu mendekati diri dengan tenaga pendidik, siswa maupun karyawan yang lain. Pemimpin yang demokratis akan selalu memberikan kesempatan dan kesetaraan kepada warganya untuk menyampaikan pendapat tanpa takut adanya diskriminasi.

2. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang

Peran manajemen strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan sangatlah penting sekali. Agar segala sesuatu yang dikerjakan efektif dan efisien, maka penting adanya strategi.

a. Strategi dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Malang

Dalam rangka meningkatkan kualitas lembaga pendidikan tidak terlepas dari kualitas tenaga pendidiknya. Kepala Madrasah telah

menerapkan strategi MIN 2 Malang dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Malang sebagai berikut:

- 1) Pembinaan
- 2) Supervisi dan Evaluasi
- 3) Kedisiplinan
- 4) Motivasi dan *reward*

b. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Akhlakul Karimah Siswa

Akhlak serta kepribadian akan sangat mempengaruhi masa depan siswa, maka pembentukan akhlakul karimah harus dilakukan sejak dini. Adapun strategi kepala madrasah dalam meningkatkan akhlakul karimah siswa di MIN 2 Malang, yaitu:

- 1) Pembiasaan
- 2) Keteladanan
- 3) Reward dan punishment

3. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang

a. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIN 2 Malang

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru tentu tidak mudah untuk dilalui, ada banyak dampak yang dirasakan baik itu bagi lembaga atau guru itu sendiri. Dampak yang dirasakan dari strategi peningkatan kinerja guru MIN 2 Malang adalah sebagai berikut:

- 1) Terciptanya guru profesional

- 2) Pembelajaran maksimal
- 3) Mengembangkan citra lembaga

b. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Akhlakul Karimah Siswa Di MIN 2 Malang

Kebijakan-kebijakan yang ditetapkan sebagai upaya untuk meningkatkan akhlakul karimah siswa tentu memberi dampak kepada semua pihak yang terlibat. maka implikasi atau dampak dari strategi(kebijakan) yang kepala madrasah MIN 2 Malang terapkan dalam rangka meningkatkan akhlakul karimah siswa, sebagai berikut:

- 1) Implikasi Terhadap Siswa(meningkatnya kualitas peserta didik)
- 2) Implikasi Terhadap Guru(meningkatnya profesionalisme guru)
- 3) Implikasi Terhadap Madrasah (meningkatnya citra lembaga)

B. Saran

Setelah melaksanakan penelitian dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Akhlakul Karimah Siswa di MIN 2 Malang” kiranya ada beberapa saran yang perlu disampaikan tanpa mengurangi rasa hormat, antara lain:

1. Kepada Kepala MIN 2 Malang agar lebih menjalin kerjasama dengan instansi yang dapat meningkatkan profesionalisme guru.
2. Kepada Wakil Kepala Bidang Kurikulum MIN 2 Malang, diharapkan agar lebih meningkatkan pengembangan program-program unggulan untuk pembentukan akhlakul karimah siswa.
3. Kepada guru untuk semakin mengembangkan kompetensinya, terutama dalam sistem pengajaran agar lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Yatimin. 2007. *Studi Akhlak dalam Perspektif Alqur'an*. Jakarta: Amzah.
- Ahmad, Metlor. 1993. *Etika dalam Islam*. Surabaya: Al Ikhlas.
- al-Ghazali, Imam. 2014. *Ihya' 'Ulumuddin (Buku Keenam): Keajaiban Hati, Akhlak yang Baik, Nafsu Makan & Syahwat, Bahaya Lidah*. Bandung: Marja.
- Anorago, andji. 2006. *Psikologi Kerja*. Bandung: Rineke Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Assauri, Sof. 2013. *Strategic Management*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Buna'i. 2008. *Penelitian Kualitatif*. Malang: Perdana Offset.
- Daradjat, Zakiyah 1970. *Ilmu Jiwa Agama*. Jakarta : Bulan Bintang.
- Daulay, Putra. 2014. *Pendidikan Islam dalam Perspektif Filsafat*. Jakarta: Kencana.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2009. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dimas Arie, dan Sukmono, 2008. *Penanggulangan Kenakalan Siswa Melalui Pendidikan Akhlak (Studi Kasus di SDN Carangan No.22 Baluarti Surakarta), Tesis*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Euis dan Donni. 2016. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: ALFABETA
- Furqon, Hidayatullah . 2010. *Pendidikan Karakter: Membangun Peradaban Bangsa*. Surakarta: Yuma Pustaka.

- Harun, Rochajat. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Pelatihan*. Bandung: Bandar Maju.
- Imron, Ali. 1993. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Indrafachrudi. 2000. *Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya*. Bandung: Galia Indah.
- J. Moleong, Lexy. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Jasmani dan Syaiful Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kartini, Kartono. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnorma itu?*. Jakarta: Raja Grafindo persada.
- KEMENAG RI. 2011. *Al-qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: PT. Sygma Esamedia Arkanleema.
- Kyriacou, Chris. 2011. *Teori dan Praktek Pengajaran yang Efektif*. Bandung: Nusa Media.
- Maduratna, Monika. 2013, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda*. Jurnal Administrasi Negara Vol. 1 No. 1
- Martono, Johan. 2005. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Marzuki. 2015. *Pendidikan Karakter Islam*. Jakarta: Amzah.

- Mataputun, Yulius. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Moleong. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remajarosdakarya.
- Musfah, Jijen . 2015. *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nata, Abudin. 2014. *Akhlak Tasawuf dan Karakter Mulia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurdin, Diding. 2015. *Pengelolaan Pendidikan dari Teori Menuju Implementasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Pupuh Fathurrohman dan M. Sobry Sutikno. 2011. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Refika Aditana.
- Purwanto, Ngalm. 2011. *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithza. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sardiman. 2010. *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Shihab, Quraisy. 2003. *Tafsir al-Misbah Volume 1*. Jakarta : Lentera Hati.
- Soetjipto. 2004. *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT Rineka Cipta

- Sudarwan Danim dan Khairil. 2011. *Profesi Kependidikan*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sukmadinata, Nana Syaodih . 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sukmono, Dimas Arie. 2008. *Penanggulangan Kenakalan Siswa Melalui Pendidikan Akhlak (Studi Kasus di SDN Carangan No.22 Baluarti Surakarta*. Tesis, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tabrani Rusyan, dkk. 2000., *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.
- Tafsir, Ahmad. 2001. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. 2011. *Manajemen Pendidikan“ Kepemimpinan Pendidikan”*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian dari FITK


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
 Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faksimile (0341) 552398 Malang
 http://fitk.uin-malang.ac.id - email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 2820/Un.03.1/TL.00.1/12/2021 16 Desember 2021
 Sifat : Penting
 Lampiran : -
 Hal : Izin Survey

Kepada
 Yth. Kepala MIN 2 Malang
 di
 Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan proposal Skripsi pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Alfi Mardiana
 NIM : 18170070
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 Semester - Tahun Akademik : Ganjil - 2021/2022
 Judul Proposal : **Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karakter (Akhlaq) Siswa di MIN 2 Malang**

diberi izin untuk melakukan survey/studi pendahuluan di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.


 An Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik
 DR. Muhammad Walid, MA
 NIP. 19730823 200003 1 002

Lampiran 2. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MALANG
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 2 MALANG
 Jalan Jenderal Soedirman Nomor 01 Duku Sumberejaning Wetan Malang
 Telpin : +62341871097 email : minduamalang@gmail.com

SURAT KETERANGAN
 Nomor : B- /Mi.13.35.02/PP.00 4/05/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini:

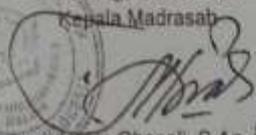
| | |
|-------------------------|----------------------|
| Nama | : Imam Ghozali, S.Ag |
| NIP | : 196706162000031002 |
| Pangkat/ Golongan Ruang | : Pembina / IV.a |
| Jabatan | : Kepala Madrasah |

Menerangkan bahwa:

| | |
|---------------------------|---|
| Nama | : Ali Mardiana |
| NIM | : 18170070 |
| Jurusan | : Manajemen Pendidikan Islam (MPI) |
| Semester – Tahun Akademik | : Genap – 2021/2022 |
| Judul | : Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karakter (Akhlak) Siswa di MIN 2 Malang. |

Benar – benar telah selesai melaksanakan survey di MIN 2 Malang tanggal 14 Maret – 16 April 2022 .

Demikian surat tugas ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 19 Mei 2022
 Kepala Madrasah

 Imam Ghozali, S.Ag
 NIP. 196706162000031002

Lampiran 3. Bukti Bimbingan Konsultasi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
 Jalan Gajayana Nomor 50, Telepon (0341)551354, Fax. (0341) 572533
 Website: <http://www.uin-malang.ac.id> Email: info@uin-malang.ac.id

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI/TESIS/DISERTASI

IDENTITAS MAHASISWA

NIM : 18170070
 Nama : ALFI MARDIANA
 Fakultas : ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 Dosen Pembimbing 1 : Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd
 Dosen Pembimbing 2 :
 Judul Skripsi/Tesis/Disertasi :
 (KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN KARAKTER(AKHLAK) SISWA DI MIN
 2 MALANG)

IDENTITAS BIMBINGAN

| No | Tanggal Bimbingan | Nama Pembimbing | Deskripsi Bimbingan | Tahun Akademik | Status |
|----|-------------------|----------------------------|--|------------------|-----------------|
| 1 | 2021-10-28 | Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd | konsultasi judul skripsi | 2021/2022 Ganjil | Sudah Dikoreksi |
| 2 | 2021-10-28 | Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd | judul disetujui | 2021/2022 Ganjil | Sudah Dikoreksi |
| 3 | 2021-10-29 | Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd | mengirim proposal bab 1-3 | 2021/2022 Ganjil | Sudah Dikoreksi |
| 4 | 2021-10-29 | Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd | pertalkan konteks penelitian, penambahan kajian integrasi, perbaiki kalimat. | 2021/2022 Ganjil | Sudah Dikoreksi |
| 5 | 2021-11-01 | Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd | mahasiswa merevisi proposal | 2021/2022 Ganjil | Sudah Dikoreksi |
| 6 | 2021-12-07 | Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd | a. perbaiki penulisan kalimat b. perbaiki orisinalitas penelitian c. penambahan definisi istilah | 2021/2022 Ganjil | Sudah Dikoreksi |

| | | | | |
|------------|----------------------------|--|-----------------|-----------------|
| | | d. perbaikan jenis penelitian e. perbaikan teknik pengumpulan data f. perbaikan keabsahan data g. perbaikan penyusunan daftar pustaka | | |
| 2022-03-28 | Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd | mahasiswi merevisi laporan | 2021/2022 Genap | Sudah Dikoreksi |
| 2022-04-11 | Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd | perbaikan bab 4 | 2021/2022 Genap | Sudah Dikoreksi |
| 2022-04-18 | Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd | mahasiswi merevisi laporan | 2021/2022 Genap | Sudah Dikoreksi |
| 2022-04-25 | Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd | perbaikan bab 5 | 2021/2022 Genap | Sudah Dikoreksi |
| 2022-05-09 | Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd | perbaikan penulisan ejaan dan pembahasan | 2021/2022 Genap | Sudah Dikoreksi |
| 2022-05-17 | Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd | mahasiswi merevisi laporan dan perbaikan keseluruhan | 2021/2022 Genap | Sudah Dikoreksi |

Telah disetujui
Untuk mengajukan ujian Skripsi/Tesis/Desertasi

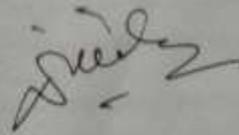
Dosen Pembimbing 2

Malang : 18 Mei 2022
Dosen Pembimbing 1



Dr. M. FAHIM THARABA, M.Pd

Kajur / Kaprodi,



Lampiran 4. Pedoman Wawancara

INSTRUMEN WAWANCARA

Instrumen Waancara kepada Kepala Madrasah:

1. Gaya kepemimpinan seperti apa yang bapak terapkan di madrasah ini?
2. Bagaimana strategi atau langkah yang bapak terapkan guna meningkatkan kinerja guru dan karakter siswa?
3. Bagaimana bapak menjalin hubungan baik dengan orang tua siswa?

Instrumen Waancara Kepada Guru:

1. Bagaimana cara dan peranan kepala madrasah dalam membangun kerjasama yang positif antar guru?
2. Bagaimana dampak terhadap guru terkait kebijakan kepala sekolah tentang pemberian keteladanan?
3. Bagaimana bentuk keteladanan kepala madrasah terhadap guru terkait pengembangan akhlak siswa?
4. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan akhlaqul karimah siswa?
5. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan akhlak siswa?
6. Bagaimana akhlak siswa di MI ini buk?
7. Bagaimana langkah-langkah ibu dalam meningkatkan akhlak siswa?
8. Bagaimana adab siswa ketika bertemu dengan guru, orang tua dan temannya?
9. Bagaimana pembinaan akhlak di MIN 2 Malang?
10. Bagaimana akhlak siswa terhadap Allah di MIN 2 Malang? Seperti sholatnya
11. Bagaimana kebiasaan berdoa siswa di MIN 2 Malang?
12. Bagaimana interaksi siswa terhadap guru di MIN 2 Malang?
13. Bagaimana sopan santun siswa terhadap guru di MIN 2 Malang?
14. Ada atau tidak buk siswa yang akhlaknya terhadap guru masih kurang?
15. Bagaimana upaya kepala sekolah terhadap pelibatan masyarakat?

Instrumen Wawancara kepada wali murid:

1. Bagaimana dampak akhlak anak ibu selama sekolah disini? Apakah ada perubahan?
2. Bagaimana sholatnya anak ibu?

Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian





BIODATA MAHASISWA

Nama : Alfi Mardiana

NIM : 18170070

Tempat/Tanggal Lahir : Trenggalek, 27 Juli 1999

Fakultas/ Prodi : FITK/MPI

Alamat Rumah : RT 33, RW 07, Ds. Masaran,
Kec. Munjungan, Kab. Trenggalek

Email : alfimardiana07@gmail.com

Nomor Telepon : 085733633068

Riwayat Pendidikan :

1. RA Al-Huda
2. MI Masaran 1
3. MTs N 3 Trenggalek
4. MAN 2 Tulungagung
5. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Malang, 22 Mei 2022

Mahasiswa

Alfi Mardiana

