

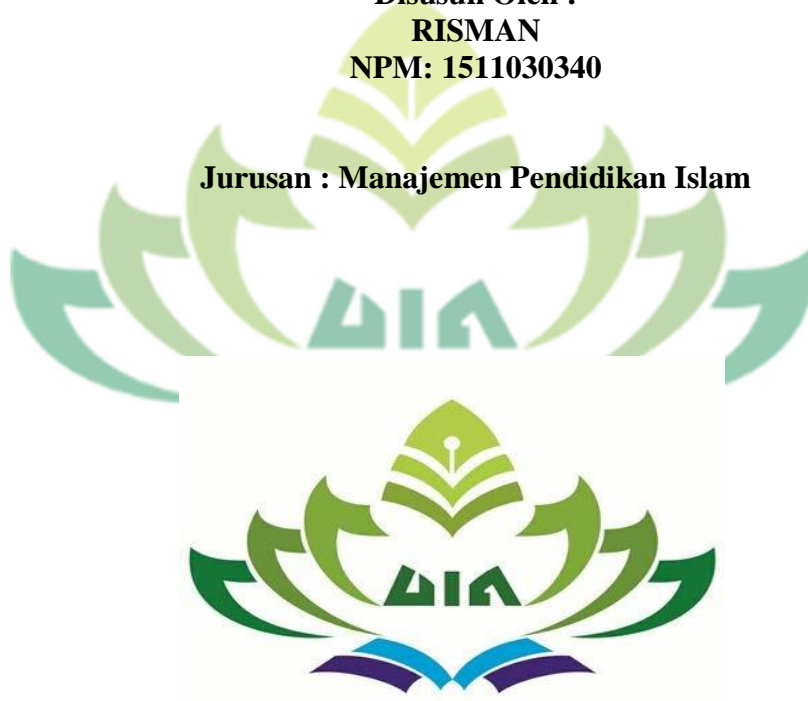
**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 9 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

**Disusun Oleh :
RISMAN
NPM: 1511030340**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2020 M / 1441 H**

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 9 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

**Disusun Oleh :
RISMAN
NPM: 1511030340**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dosen Pembimbing:

Pembimbing I : Dr. Hj. Rumadani Sagala, M.Ag

Pembimbing II : Dr. H. Subandi, MM

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2020 M / 1441 H**

ABSTRAK

PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 9 BANDAR LAMPUNG

Dalam suatu lembaga pendidikan dalam hal ini sebuah madrasah, keberadaan kepala madrasah adalah suatu aspek penting, selain guru, staff, karyawan, sarana prasarana dll. Kepala madrasah merupakan seseorang yang diberikan tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu madrasah dimana didalam madrasah diselenggarakan proses belajar mengajar. Peran kepala madrasah sebagai motivator harus mampu mendorong dan memotivasi bawahannya agar tercipta suasana belajar yang efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala madrasah dalam memberikan dorongan ataupun arahan melalui motivasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung.

Adapun metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan informan dalam penelitian ini yaitu kepala madrasah, bidang kurikulum dan tenaga pendidik/guru. Kunci informan dari penelitian ini adalah kepala madrasah karena setiap hari terlibat dengan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung. Teknik pengumpulan data ialah dengan menggunakan teknik wawancara/interview, observasi dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah sebagai motivator sudah cukup baik karena sudah menjalankan tugasnya sesuai indikator yang ada, adapun indikator tersebut yaitu: mengadakan pengaturan lingkungan fisik, mampu mengatur suasana kerja, membangun kedisiplinan, memberi dorongan, memberi penghargaan dan menyediakan sumber belajar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah sebagai motivator sangatlah memberikan kontribusi yang baik dalam memajukan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan didalam suatu lembaga pendidikan.

Kata Kunci : Kepala Madrasah, Motivasi



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 9 BANDAR
LAMPUNG**
Nama : RISMAN
NPM : 1511030340
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

**Untuk di munaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Dr. H. Rumadani Sagala, M.Ag.
NIP. 196002081986032001

Pembimbing II

Dr. H. Subandi, MM.
NIP. 196308081993121002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991032003



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 9 BANDAR LAMPUNG” disusun oleh, RISMAN, NPM: 1511030340, program studi MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM, telah di Ujikan dalam sidang munaqasyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Jumat/6 Maret 2020, Pukul 14.00-15.30 WIB.
Di Ruang Sidang Jurusan Manajemen Pendidikan, Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, UIN Raden Intan Lampung.

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. H. Agus Jatmiko, M.Pd

Sekretaris : Aditia Fradito, M.Pd

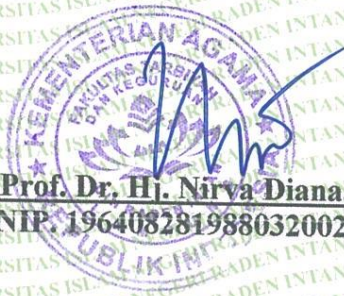
Penguji Utama : Dr. Ali Murtadho, M.S.I

Penguji Pendamping I : Dr. Hj. Rumadani Sagala, M.Ag

Penguji Pendamping II : Dr. H. Subandi, MM

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002



MOTTO

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ

Artinya: “ Barangsiapa yang bersungguh-sungguh , Maka Sesungguhnya kesungguhan itu adalah untuk dirinya sendiri.”(Qs. Al-Ankabut: 6)¹

Dengan mengharap Ridho Allah Yakin Usaha Sampai.

YAKUSA !!!



¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2005), hal.317

PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan karunianya yang tiada henti sehingga dapat terselesaikan nya skripsi ini. Dari lubuk hati yang paling dalam penulis ingin mempersembahkan skripsi ini untuk:

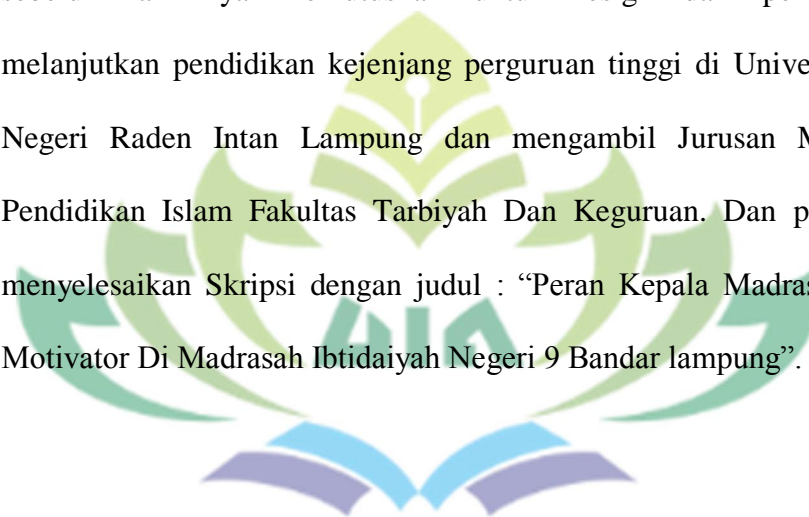
1. Kedua orangtuaku yang tercinta ibu Rif'ah dan bapak Nazarudin yang telah merawat, mendidik, membimbing dan membesarkanku dengan rasa sabar, kasih sayang dan penuh pengorbanan yang sangat luar biasa. Serta selalu mendoakanku disepanjang perjalanan hidupku demi kesukseskanku, semoga Allah SWT memuliakan mereka baik didunia maupun di akhirat kelak. Amin.
2. Kedua kakakku Nasroh dan Ridwan yang juga selalu mendukung dan memberi semangat untuk terus menyelesaikan pendidikanku. Semoga mereka selalu diberi kesehatan dan kesuksesan dunia akhirat. Amin.
3. Dan terimakasih juga untuk Neng safitri yang selalu mendukung, memberi semangat dan mendoakanku sampai ke fase ini. Semoga segala keinginan dan niat baiknya dikabulkan Allah SWT serta selalu diberikan kesehatan dan kesuksesan dunia akhirat. Amin.

RIWAYAT HIDUP

4. Risman, dilahirkan di Ketapang Batu Menyan, Kecamatan Teluk Pandan, Kabupaten Pesawaran pada tanggal 11 September 1989, yang merupakan

anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Nazarudin dan Ibu Rif'ah.

5. Sebelum melanjutkan ke perguruan tinggi, penulis menempuh pendidikan tingkat dasar di SDN 2 Gebang, kemudian masuk kejenjang pendidikan menengah pertama di SMPN 1 Padang Cermin dan melanjutkan ke jenjang sekolah menengah atas di SMAN 11 Bandar Lampung.
6. Setelah menyelesaikan pendidikan di SMAN 11 Bandar Lampung, penulis sempat bekerja di beberapa perusahaan di daerah Jakarta dan Tangerang sebelum akhirnya memutuskan untuk resign dari pekerjaan dan melanjutkan pendidikan kejenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan mengambil Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan. Dan penulis telah menyelesaikan Skripsi dengan judul : "Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung".



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan program strata satu (S1) pada Fakultas Tarbiyah Keguruan UIN Raden Intan Lampung, dengan skripsi yang berjudul: **Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Di MIN 9 Bandar Lampung**. Sholawat teriring salam semoga selalu tetap terlimpahkan kepada Junjungan Nabi besar Muhammad SAW dan keluarga serta para sahabat dan pengikutnya yang senantiasa melaksanakan sunnahnya, dan semoga kita selaku umatnya mendapatkan syafaatnya di hari kiamat kelak, Aamiin.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kekeliruan, ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik moril maupun materil . Dan dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

3. Ibu Dr. Hj. Eti Hadiati M.Pd. dan Bapak Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku Ketua dan Sekertaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
4. Ibu Dr. Hj. Rumadani Sagala, M.Ag dan Bapak Dr. H. Subandi, MM selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Kepada Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis.
6. Ibu Kepala Sekolah, Seluruh wakil kepala sekolah, Bapak dan Ibu guru serta staf pegawai MIN 9 Bandar Lampung yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan berkenan memberikan bantuan selama melakukan kegiatan penelitian .
7. Adik-adikku sekaligus sahabat di D8-08 yang tak bisa disebutkan satu persatu yang selalu menemani dan memberikan motivasi dari awal masuk kuliah sampai sekarang sehingga skripsi ini selesai.
8. Kepada Keluarga keduaku, MPI F 2015 yang tidak dapat disebut satu persatu, dan untuk semua kawan-kawanku MPI Angkatan 2015 yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu yang selalu berbagi bantuan dan dukungannya, baik materi maupun moril terhadap penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Islam cabang Bandar Lampung dan khususnya Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Tarbiyah dan Keguruan yang telah banyak berkontribusi besar bagi keilmuan keorganisasian.

10. Almamaterku tercinta, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu ku banggakan.

Dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan ampunan-Nya bagi hamba-hamba yang telah mempersembahkan yang terbaik kepada sesamanya.

Akhirnya, dengan rasa yang mendalam penulis memohon Ridho seraya berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis pribadi dan umumnya bagi orang lain.

Bandar Lampung, Februari 2020
Penulis,

RISMAN
1511030340



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	9
E. Rumusan Masalah	9
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
G. Metode Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator	19
1. Pengertian Kepala Madrasah	19
2. Peran dan Fungsi Kepala Madrasah	20
3. Persyaratan Kepala Madrasah	23
B. Motivasi	30

1. Pengertian Motivasi	30
2. Teori Motivasi	32
3. Fungsi Motivasi	37
C. Kepala Madrasah Sebagai Motivator	38
D. Indikataor Kepala Madrasah Sebagai Motivator	38
E. Penelitian relevan	42
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	
A. Gambaran Umum MIN 9 Bandar Lampung	44
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	57
BAB IV ANALISIS PENELITIAN	
A. Temuan Penelitian.....	59
B. Pembahasan.....	75
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	79
B. Rekomendasi	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indikator Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator di MIN 9 Bandar Lampung.....	8
Tabel 3.1 Langkah-Langkah Perencanaan Madrasah	50
Tabel 3.2 Keadaan Murid Di Min 9 Bandar Lampung	56
Tabel 3.3 Keadaan Guru Di Min 9 Bandar Lampung	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Keadaan Gedung Sekolah MIN 9 Bandar Lampung.....	1
Gambar 2	Ruang Guru MIN 9 Bandar Lampung.....	2
Gambar 3	Ruang Perpustakaan MIN 9 Bandar Lampung	2
Gambar 4	Struktur Organisasi MIN 9 Bandar Lampung	3
Gambar 5	Hasil prestasi warga MIN 9 Bandar Lampung	3
Gambar 6	Wawancara Dengan Ibu Fakhrah Selaku Kepala Madrasah MIN 9 Bandar Lampung	4
Gambar 7	Wawancara Dengan Bapak Hamid Selaku Koordinator Kurikulum/Guru Mata Pelajaran Fiqih MIN 9 Bandar Lampung	4
Gambar 8	Wawancara Dengan Ibu Misdalela Selaku Guru Mata Pelajaran PAI/Wali Kelas 5	5
Gambar 9	Keadaan Susana Belajar Di Kelas 1 MIN 9 Bandar Lampung	5
Gambar 10	Penyambutan Peserta Didik Saat Hadir Ke Madrasah oleh Kepala Madrasah Dan Tenaga Pendidik	6
Gambar 11	Rapat Bersama Kepala Madrasah, Dewan Guru Dan Staff MIN 9 Bandar Lampung	7
Gambar 12	Pemberian Reward Kepada Guru Berprestasi Oleh Kepala Madrasah	8

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menjelaskan lebih lanjut isi skripsi ini, maka penulis akan menjelaskan terlebih dahulu istilah yang terkandung dalam skripsi yang berjudul: **Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Di MIN 9 Bandar Lampung**. Agar tidak adanya kesalah-pahaman antara apa yang dimaksud oleh penulis dengan pembaca, maka penulis akan memberikan penjelasan judul secara singkat sebagai berikut:

1. Peran

Peran adalah usaha untuk mendapatkan sesuatu yang diharapkan sesuai dengan rencana dan dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan.²

Peran yang dimaksud adalah usaha maksimal yang dilakukan kepala madrasah secara terus menerus dan berkesinambungan dalam rangka memotivasi kerja guru dan staff.

2. Kepala Madrasah

Kata kepala dapat diartikan ketua atau memimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.

²Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Kamus Besar Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995) h.201

Dengan demikian secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.³

Kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seseorang yang dipercaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di MIN 9 Bandar Lampung.

3. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi merupakan hal yang penting karena dengan adanya motivasi dalam setiap individu atau karyawan, maka diharapkan mereka mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.⁴

Selain itu istilah motivasi juga berasal dari kata *Motive* yang diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung namun dapat diinterpretasikan dalam tingkah

³Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2005) h. 83

⁴Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005) h.92

lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.⁵

Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal). Kemudian rangsangan ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang untuk bekerja (beraktivitas) guna memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.⁶

4. MIN 9 Bandar Lampung

MIN 9 Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berciri khas islam yang berada dikota Bandar Lampung, tepatnya di daerah Tamin Kelurahan Sukajawa Kec. Tanjung Karang Barat Kota Bandar Lampung.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih judul ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Bagaimana Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung.
2. Karena Penulis berkeyakinan dalam hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi positif terhadap lembaga pendidikan yang penulis teliti.

⁵Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis Bidang Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2001) h. 3

⁶Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012) h.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang secara sadar dan disengaja, serta penuh tanggung jawab dilakukan orang dewasa kepada anak sehingga timbul interaksi dari keduanya agar anak dewasa dan berlangsung terus-menerus, semenjak dilahirkan sampai meninggal. Dengan pendidikan diharapkan dapat menghasilkan manusia yang berkualitas dan bertanggung jawab serta mampu melalui masa depan.⁷

Pengembangan, peningkatan, dan perbaikan pendidikan seharusnya dilakukan secara holistik dan simultan, dan dilakukan secara bertahap. Perbaikan pendidikan baik kurikulum, tenaga guru, fasilitas, serta sarana pembelajaran tidak akan terlalu membawa perubahan yang signifikan jika tidak disertai dengan perbaikan dan pola kultur manajemen. Profesionalisme guru dalam mengembangkan program pembelajaran juga tidak akan berpengaruh sebagai perbaikan proses dari hasil pembelajaran jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang untuk tumbuh dan berkembangnya kreativitas guru. Penambahan dan penguatan sumber belajar seperti perpustakaan dan laboratorium tidak akan terlalu berpengaruh sebagai upaya peningkatan kualitas peserta didik, jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan SDM guru menjadi profesional dalam tugasnya. Karena itu, manajemen memang merupakan

⁷Oki Dermawan, 2016, Partisipasi Wali Murid Di Sekolah Dasar (SD) Kuttub Al Fatih Bandar Lampung. *AL-IDARAH: JURNAL KEPENDIDIKAN ISLAM*, Vol 6 (2) : h .219

sesuatu yang amat penting dalam perubahan menuju sebuah perbaikan pendidikan.⁸

Lembaga pendidikan yang dikelola berdasarkan manajemen yang terarah dan profesional, dengan mempertimbangkan secara serius aspek perencanaan, pengorganisasian, hingga pengawasan yang baik, akan menghasilkan output yang berkualitas. Sedangkan lembaga pendidikan yang manajemennya kurang baik tidak akan memberikan kualitas dan lulusan yang baik pula. Banyak lembaga pendidikan yang tidak terkelola dari segi sistem pembelajaran dan manajemennya, sehingga madrasah tersebut tidak maju dan kurang bermutu sebagai tempat menuntut ilmu.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan itu juga sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah, keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah.⁹ Bagaimanapun, kepala madrasah merupakan unsur *vital* bagi efektifitas lembaga pendidikan. Tidak akan kita jumpai madrasah yang baik dengan kepala madrasah yang buruk atau sebaliknya madrasah yang buruk dengan kepala madrasah yang baik. Kepala madrasah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Bahkan, tinggi rendahnya mutu suatu madrasah akan dibedakan oleh kepemimpinan kepala madrasah.¹⁰

⁸Djohao djuadi dan Rusmayadi, “Implementasi manajemen sekolah dalam membangun profesionalisme guru” dalam jurnal pendidikan Universitas Sumatera Utara USU edisi II Tahun III No. 4 2004, h. 1

⁹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet.I, 2005), h. 82.

¹⁰Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, Cet.I, 2009), h.167

Perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Dengan perilaku kepala madrasah yang positif maka dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan madrasah.

Berkaitan dengan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang kepala madrasah, sesuai dengan firman Allah dalam Q.S Shad ayat 26, yaitu

سَبِيلٍ عَنِ فَيْضِكَ الْهَوَىٰ تَتَّبِعِ وَلَا بِالْحَقِّ النَّاسِ بَيْنَ فَا حَكْمِ الْأَرْضِ فِي خَلِيفَةً جَعَلْنَاكَ إِنَّا بِنَا أَوْرُدُ
 ۞ الْحِسَابِ يَوْمَ نَسُوا بِمَا شَدِيدُ عَذَابِ لَهُمْ اللَّهُ سَبِيلٍ عَنِ يَضِلُّونَ الَّذِينَ إِنَّ اللَّهَ

Artinya: *“Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”*¹¹

Dari penjelasan di atas, maka dapat difahami bahwasannya posisi kepala madrasah akan menentukan arah suatu lembaga. Kepala madrasah merupakan pengaturan dari program yang ada dimadrasah.

Kepala madrasah bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi sekolahnya. Fungsi kepala madrasah selain sebagai manajer, serta motivator dan juga sebagai pemikir dan pengembang. Tugasnya dalam kerangka ini adalah memikirkan kemajuan madrasah dengan membangun semangat guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah tersebut. Kepala

¹¹Al-Hikmah (Al-Quran Dan Terjemahannya)...., h. 454

madrasah dituntut untuk profesional dengan menguasai secara baik pekerjaannya melebihi rata-rata personel lain dari madrasah, serta memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya. Sebagai pemimpin, kepala madrasah merupakan subjek yang harus melakukan transformasi kemampuannya melalui bimbingan, tuntunan, pemberdayaan, atau anjuran kepada seluruh komunitas madrasah untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien.¹²

Bila kita cermati hal tersebut menunjukkan bahwa tugas dan fungsi kepala sekolah tidak sedikit karena dia merupakan orang yang paling berpengaruh dalam mencapai suatu tujuan organisasi (lembaga pendidikan). Menurut Euis Karwati dan Donni Juni Priansa bahwa “tugas profesional kepala madrasah adalah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator* atau disingkat dengan EMASLIM”.¹³

Namun dalam hal ini yang paling berpengaruh pada peningkatan kinerja guru adalah kepala madrasah sebagai motivator. Yaitu bagaimana kepala madrasah meningkatkan kinerja guru melalui motivasi yang diberikannya. Karena motivasi berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan yang dalam hal ini akan dapat menghasilkan peningkatan pada kinerja guru. Untuk itu kepala sekolah harus mempunyai

¹²Sudarwan Danim, Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan : Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasionalisasi Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), h.3

¹³Mulyasa.H.E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta ; Bumi Aksara, 2013), h.5

strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Pada kenyataannya di lapangan menunjukkan masih ada madrasah yang prestasi belajar siswanya rendah, guru dan siswanya kurang bersemangat dalam melakukan proses belajar mengajar, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran masih terlihat rendah, serta media pembelajaran yang sangat minim. Masalah-masalah ini merupakan cerminan kurangnya kemampuan kepala madrasah dalam memberdayakan stafnya, disamping rendahnya etos kerja madrasah secara keseluruhan. Kepala madrasah seharusnya mampu mengelola semua sumber daya yang ada di madrasah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan saat mengadakan observasi tentang peran kepala madrasah sebagai motivator, penulis menduga bahwa sepenuhnya sudah terlaksana.

No	Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator	Baik	Cukup	Kurang baik
1	Mengadakan Pengaturan Lingkungan Fisik		✓	
2	Mampu Mengatur Suasana Kerja		✓	
3	Membangun Kedisiplinan	✓		
4	Memberi Dorongan	✓		
5	Memberi Penghargaan	✓		
6	Menyediakan Sumber Belajar	✓		

Tabel.1

(Sumber : Hasil wawancara dengan kepala madrasah dan beberapa guru di MIN 9 Bandar Lampung)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah di MIN 9 Bandar Lampung dari 6 indikator menurut E.Mulyasa yang ada sepenuhnya sudah terlaksana dengan baik. Dengan demikian kepala madrasah harus tetap mempertahankannya agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

D. Fokus Penelitian Dan Sub Fokus Penelitian

Dari penjelasan latar belakang di atas maka fokus masalah pada penelitian ini adalah “Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung”.

E. Rumusan Masalah

Seperti yang telah diketahui dari latar belakang dan sub fokus masalah maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah

1. Bagaimana Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung ?
2. Faktor pendukung dan penghambat apa saja yang dihadapi kepala madrasah sebagai motivator di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung ?

F. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam Bagaimana Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung.

2. Manfaat Penelitian

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan dan memperluas wacana serta dapat dijadikan wawasan ilmu pengetahuan dalam peningkatan manajemen pembelajaran.

Secara praktis sebagai bahan acuan dalam membuat pedoman dalam upaya memberikan acuan yang jelas tentang peningkatan manajemen pembelajaran. Kemudian penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen pendidikan dalam peningkatan mutu pendidikan.

G. Metode Penelitian

1. Pendekatan Dan Prosedur Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Metode kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Lexy J. Moleong bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.¹⁴ Pendekatan penelitian kualitatif adalah pendekatan yang tidak menggunakan dasar kerja statistik, tetapi berdasarkan bukti-bukti kualitatif. Dalam tulisan lain menyatakan pendekatan kualitatif merupakan pendekatan

¹⁴Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 11

yang berdasarkan pada kenyataan lapangan dan apa yang dialami oleh responden akhirnya dicarikan rujukan teorinya.

Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengungkapkan informasi kualitatif sehingga lebih menekankan pada masalah proses dan makna dengan cara mendeskripsikan sesuatu masalah. Penelitian ini juga menginterpretasikan atau menterjemahkan dengan bahasa peneliti tentang hasil penelitian yang diperoleh dari informan dilapangan sebagai wacana untuk mendapat penjelasan tentang kondisi yang ada menghubungkan variabel-variabel dan selanjutnya akan dihasilkan diskripsi tentang obyek penelitian.

Berdasarkan masalah yang diajukan dalam penelitian ini menekankan pada masalah proses, maka jenis penelitian dan strategi yang terbaik adalah penelitian kualitatif deskriptif. Jenis penelitian ini akan mampu menangkap berbagai informasi kualitatif dengan deskripsi teliti dan penuh nuansa yang lebih berharga dari pada sekedar pernyataan jumlah atau frekuensi dalam bentuk angka. Strategi yang digunakan adalah studi kasus (*case study*).

Dalam penelitian deskriptif, peneliti akan mencoba untuk melihat kejadian yang menjadi pusat perhatiannya, dan kemudian di ilustrasikan sebagaimana apa adanya. Kaitannya dengan hal tersebut Nana Sudjana dan Ibrahim mengungkapkan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan sesuatu, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. Dengan kata lain, penelitian deskriptif mengambil masalah

atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan. Mengingat sifatnya yang demikian, maka penelitian deskriptif dalam pendidikan lebih berfungsi untuk memecahkan masalah praktis pendidikan.¹⁵

2. Sumber Data

Data atau informasi yang paling penting untuk dikumpulkan dan dikaji dalam penelitian yang diproses berupa data kualitatif. Informasi tersebut akan digali dari beragam sumber data yang akan dimanfaatkan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Informan atau narasumber, yang terdiri dari kepala madrasah, guru, karyawan, siswa, serta stakeholder yang ada.
- b. Tempat dan peristiwa / aktivitas terdiri dari kegiatan pelaksanaan kepemimpinan Kepala Madrasah dan kegiatan warga madrasah.
- c. Arsip dan dokumen resmi prestasi-prestasi akademik dan non akademis serta pendukung lainnya.

Sumber data utama yang menjadi sumber informasi dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, yang nantinya akan memberikan pengarahan kepada peneliti dalam pengambilan sumber data. Sehingga semua data-data yang diperlukan peneliti terkumpul sesuai dengan kebutuhan peneliti.

¹⁵Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2009), h. 64

3. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini alat pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Metode observasi

Metode observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian.¹⁶ Mengamati adalah menatap kejadian, gerak atau proses.¹⁷

Penulis menggunakan metode ini untuk mengamati secara langsung di lapangan, terutama tentang:

- 1) Letak geografis serta keadaan fisik MIN 9 Bandar Lampung
- 2) Pengelolaan sekolah di MIN 9 Bandar Lampung
- 3) Kegiatan pembelajaran di MIN 9 Bandar Lampung
- 4) Keunikan yang ada di MIN 9 Bandar Lampung
- 5) Fasilitas/ sarana prasarana pendidikan yang ada di MIN 9 Bandar Lampung

Dengan adanya atau yang dihasilkan dari observasi tersebut, diharapkan dapat mendeskripsikan Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Di MIN 9 Bandar Lampung.

¹⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2006), h. 70

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.

b. Metode Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab dengan orang yang dapat memberikan keterangan. Metode ini mencakup cara yang dipergunakan seseorang untuk suatu tujuan tertentu, mencoba untuk mendapatkan keterangan atau pendapat secara lisan langsung dari seorang informan.¹⁸ Peneliti menggunakan jenis wawancara semi terstruktur yaitu jenis wawancara, yang telah dibuat serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu persatu diperdalam untuk mengorek pertanyaan lebih lanjut.¹⁹ Hal ini peneliti gunakan supaya proses wawancara tidak terlalu kaku saat berlangsung akan tetapi bersifat fleksibel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan tujuan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka dan intensif, di mana pihak yang diajak wawancara yaitu kepala madrasah dan tenaga pendidik diminta pendapat, dan ide-idenya.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode mencari data mengenai variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, leger, agenda.²⁰ Dokumen adalah catatan kejadian yang

¹⁸Koentjoroningrat, *Metode Wawancara dalam metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993), h.129

¹⁹Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, h.4

²⁰Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, h. 231

sudah lampau yang dinyatakan dalam bentuk lisan, tulisan dan karya bentuk.²¹

Dokumentasi yang peneliti gunakan adalah dengan mengumpulkan data yang ada di kantor MIN 9 Bandar Lampung, tepatnya diperoleh dari bagian tata usaha (TU) dan kurikulum, baik berupa tulisan (data siswa, guru, fasilitas), gambar (struktur organisasi), profil MIN 9 Bandar Lampung dan dokumen terkait lainnya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Setelah berbagai data terkumpul, maka untuk menganalisisnya digunakan teknik analisis deskriptif, artinya peneliti berupaya menggambarkan kembali data-data yang terkumpul mengenai Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Manajemen Pembelajaran di MIN 9 Bandar Lampung.

Proses pengumpulan data dan analisis data pada prakteknya tidak mutlak dipisahkan. Kegiatan itu kadang-kadang berjalan secara bersamaan, artinya hasil pengumpulan data kemudian ditindak lanjuti dengan pengumpulan data ulang. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan dan setelah proses pengumpulan data.

Proses analisis data dalam penelitian ini mengandung tiga komponen utama, yaitu:

²¹Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, h.75

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.²² Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah pada temuan.

Oleh karena itu, kalau peneliti dalam melakukan penelitian menemukan segala sesuatu yang dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki pola, justru inilah yang harus dijadikan perhatian peneliti dalam melakukan reduksi data. Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan serta kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti yang masih baru, dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan dengan teman atau orang lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi itu, maka wawasan peneliti akan berkembang, sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan. Maka dalam penelitian ini data yang diperoleh dari informan kunci, yaitu Kepala Madrasah, Bagian Kurikulum, dan beberapa pendidik di MIN 9 Bandar Lampung,` disusun secara sistematis agar memperoleh gambaran yang sesuai dengan tujuan penelitian. Begitu

²²Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2006), hlm. 82

pula data yang diperoleh dari informan pelengkap disusun secara sistematis agar memperoleh gambaran yang sesuai dengan tujuan penelitian.

b. Penyajian Data (Display Data)

Dalam hal ini Miles dan Huberman mengatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.²³ Sedangkan data yang sudah direduksi dan diklasifikasikan berdasarkan kelompok masalah yang diteliti, sehingga memungkinkan adanya penarikan kesimpulan atau verifikasi terhadap Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Manajemen Pembelajaran di MIN 9 Bandar Lampung.

c. Verifikasi (Menarik Kesimpulan)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.²⁴ Jadi makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya yakni yang merupakan validitasnya. Peneliti pada tahap ini mencoba menarik kesimpulan berdasarkan tema untuk menemukan makna dari data yang dikumpulkan.

²³*Ibid.*, h. 95

²⁴*Ibid.*, h. 99

Ketiga analisis tersebut terlibat dalam proses saling berkaitan, sehingga menemukan hasil akhir dari penelitian data yang disajikan secara sistematis berdasarkan tema- tema yang dirumuskan.

5. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan kredibilitas, uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap hasil penelitian dalam penelitian ini menggunakan teknik Triangulasi. Pemeriksaan keabsahan data diterapkan dalam pembuktian hasil penelitian dengan kenyataan yang ada di lapangan. Teknik keabsahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik triangulasi.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau membandingkan triangulasi dengan sumber data.²⁵

Dalam penelitian ini, digunakan triangulasi teknik yang dicapai dengan jalan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.

²⁵ Moleong, Lexy, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT. Rosdakarya, 2008), h. 330-331

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator

1. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana diungkapkan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”²⁶

Kepala madrasah merupakan orang terpenting di suatu madrasah. Dan penelitian-penelitian maupun pengamatan tidak formal diketahui memang kepala sekolah merupakan kunci bagi pengembangan dan peningkatan suatu sekolah. Indikator dari keberhasilan sekolah adalah jika sekolah tersebut berfungsi dengan baik, terutama jika prestasi belajar murid-murid dapat mencapai maksimal.²⁷

Bagaimanapun, kepala madrasah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Tidak akan pernah kita jumpai madrasah yang baik dengan kepala sekolah yang buruk atau sebaliknya madrasah yang buruk dengan kepala sekolah yang baik. Kepala madrasah yang baik akan bersikap dinamis dan menyiapkan berbagai macam program

²⁶Mulyasa.H.E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung : Remaja Rosdakarya. Cet. II 2007). h. 25

²⁷ Suharsimi Arikunto. *Organisai dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, (Jakarta: CV. Rajawali. Cet.I. 1990). h. 196

pendidikan. Bahkan tinggi rendahnya mutu suatu sekolah akan dipengaruhi oleh kepemimpinan di sekolah.²⁸

Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.²⁹

Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal, pernyataan Kartini kartono dalam buku Idochi Anwar menyebutkan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga akan mampu membawa para pengikutnya kepada tujuan yang telah direncanakan.³⁰

2. Peran Dan Fungsi Kepala Madrasah

Kyte (1972) mengatakan bahwa seorang kepala sekolah mempunyai lima fungsi utama. Pertama, bertanggungjawab atas keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan murid-murid yang ada di lingkungan sekolah. Kedua, bertanggungjawab atas keberhasilan dan kesejahteraan profesi guru. Ketiga, berkewajiban memberikan layanan sepenuhnya yang berharga bagi murid-murid dan guru-guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan resmi yang lain. Keempat,

²⁸Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 167

²⁹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, h. 83.

³⁰Moch. Idochi Anwar. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta. Cet. II .2004), h. 78

bertanggungjawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua institusi pembantu. Kelima, bertanggung jawab untuk mempromosikan murid murid terbaik melalui berbagai cara.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

تَوَّأخِذْنَا لَا رِئْبْنَا أَكْتَسَبْتَ مَا وَعَلَيْهَا كَسَبْتَ مَا لَهَا وَسَعَهَا إِلَّا نَفْسًا اللَّهُ يَكْفُلُ لَا
الَّذِينَ عَلَى حَمَلْتَهُ كَمَا إِصْرًا عَلَيْنَا تَحْمِلُ وَلَا رَبَّنَا أَوْ نَسِينَا إِن
وَأَرْحَمْنَا وَأَغْفِرْ عَنَّا وَأَعْفُ بِهِ لَنَا طَاقَةً لَا مَا تَحْمِلْنَا وَلَا رَبَّنَا قَبْلَنَا مِن
الْكَافِرِينَ الْقَوْمِ عَلَى فَأَنْصُرْنَا مَوْلَانَا أَنْتَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."³¹

Ayat tersebut mengisyaratkan bahwasnya seorang kepala sekolah merupakan amanah, yang harus dipertanggung jawabkan kepada Allah SWT dan kepada manusia (warga sekolah) atas rakyat yang memberi amanah.

Kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai *educator, manager, administrator, dan supervisor*. Akan tetapi dalam

³¹Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya*, (Semarang: Toha Putra, 1989), hal. 72

perkembangannya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai *leader*, *innovator*, dan *motivator* disekolahnya. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah setidaknya harus mampu berfungsi sebagai *educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *innovator* dan *motivator* (EMASLIM).³²

Adapun penjabaran dari tugas dan fungsi kepala madrasah adalah:

- a. Kepala Madrasah sebagai *Educator* (pendidik), kepala sekolah sebagai *educator* harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan memberi contoh mengajar.
- b. Kepala Madrasah sebagai Manajer, kepala madrasah sebagai manajer harus dapat mengantisipasi perubahan, memahami dan mengatasi situasi, mengakomodasi dan mengadakan orientasi kembali.
- c. Kepala Madrasah sebagai Administrator, kepala madrasah sebagai administrator harus mampu mengelola semua perangkat Kegiatan Belajar Mengajar secara sempurna dengan bukti berupa data administrasi yang akurat serta mampu mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana dan administrasi persuratan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d. Kepala Madrasah sebagai Supervisor, kepala madrasah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya dan meningkatkannya keterampilan tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya.
- e. Kepala madrasah sebagai *Leader*, Kepala madrasah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.³³
- f. Kepala Madrasah sebagai *Innovator*, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan,

³²E, Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h . 97-98

³³*Ibid*, h. 115

- memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.³⁴
- g. Kepala Madrasah sebagai Motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

3. Persyaratan Kepala Madrasah

Kepala madrasah harus memiliki beberapa persyaratan untuk menciptakan madrasah yang mereka pimpin menjadi semakin efektif, antara lain:³⁵

- a. Memiliki kecerdasan atau intelegensi yang cukup baik. Seorang pemimpin harus mampu menganalisa masalah yang dihadapi organisasinya.
- b. Percaya diri sendiri dan bersifat *membership*. Seorang pemimpin harus selalu yakin bahwa dengan kemampuan yang dimilikinya setiap beban kerjanya akan dapat diwujudkan.
- c. Cakap bergaul dan ramah tamah. Pemimpin yang memiliki kemampuan bergaul akan mampu pula menghayati dan memahami sikap, tingkah laku, kebutuhan, kekecewaan yang timbul, harapan-harapan dan tuntutan-tuntutan anggota kelompoknya.
- d. Kreatif, penuh inisiatif dan memiliki hasrat atau kemampuan untuk maju dan berkembang menjadi lebih baik. Seorang pemimpin harus memprakarsai suatu kegiatan secara kreatif, selalu terdorong untuk memunculkan inisiatif baru dalam rangka mewujudkan beban kerja, sebagai pencerminan kemauannya untuk bekerja secara efektif.

³⁴*Ibid*, h. 118

³⁵Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan, (Pontianak: NV.Sapodadi, 19830)*, h. 57-62

- e. Organisasi yang berpengaruh dan berwibawa. Seorang pemimpin harus mampu mengelola kerja sama kelompok manusia sebagai suatu organisasi, dengan pembagian satuan kerja dan penempatan setiap personal secara tepat dan berdaya guna.
- f. Memiliki keahlian atau ketrampilan dalam bidangnya. Untuk mewujudkan kerja sesuai dengan sifat dan jenis organisasi yang mengemban misi tertentu selalu diperlukan personal yang memiliki ketrampilan atau keahlian yang berbeda-beda antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
- g. Sikap menolong, memberi petunjuk dan dapat menghukum secara konsekuen dan bijaksana. Seorang pemimpin harus selalu berusaha membantu atau menolong orang-orang yang dipimpinnya apabila menghadapi kesulitan dalam bidang kerja maupun kesulitan pribadi.
- h. Memiliki keseimbangan/ kestabilan emosional dan bersifat sabar. Seorang pemimpin harus mampu mengendalikan emosinya dan selalu berusaha mempergunakan pemikiran yang rasional dan logis dalam menghadapi masalah dalam mengambil suatu keputusan.
- i. Memiliki semangat pengabdian dan kesetiaan yang tinggi. Seorang pemimpin selalu bekerja dan berbuat untuk kepentingan organisasi atau semua orang yang menjadi anggota kelompoknya.
- j. Berani mengambil keputusan dan bertanggung jawab. Seorang pemimpin selalu menjadi contoh atau patokan dan suri teladan bagi orang-orang yang dipimpinnya.

- k. Jujur, rendah hati, sederhana dan dapat dipercaya. Sikap jujur, rendah hati dan sederhana dalam setiap perbuatan akan menimbulkan kepercayaan orang lain.
- l. Bijaksana dan selalu berlaku adil. Seorang pemimpin harus bijaksana dan adil dalam membagi pekerjaan dan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang berkenaan dengan perseorangan atau kelompok-kelompok kecil di dalam organisasi.
- m. Disiplin. Seorang pemimpin harus berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menegakkan disiplin kerja, disiplin waktu dan dalam mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam organisasi/ lembaga yang dipimpinnya.
- n. Berpengetahuan dan berpandangan luas. Seorang pemimpin harus selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan bidang kerjanya agar mampu memenuhi tuntutan masyarakat dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi.
- o. Sehat jasmani dan rohani. Kesehatan jasmani dan rohani sangat besar pengaruhnya terhadap perwujudan kepemimpinan yang efektif.

Pendapat lain mengatakan bahwa syarat-syarat kepemimpinan pendidikan islam antara lain:³⁶

- a. Iklhas

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-A'raaf ayat 29 yang berbunyi:

³⁶Ramayulis, *Sistem Pendidikan Islam*, (Jakarta : Kalam Mulia, 2001), hal 218-241

مُخْلِصِينَ. وَأَدِّعُوهُ مَسْجِدٍ كُلِّ عِنْدَ وُجُوهِكُمْ وَأَقِيمُوا بِالْقِسْطِ رَبِّي أَمْرًا قَلِيلًا
تَعُودُونَ بِدَأْكُمْ كَمَا الدِّينَ لَهُ

Artinya: Katakanlah: "Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan". dan (katakanlah): "Luruskanlah muka (diri)mu di Setiap sembahyang dan sembahlah Allah dengan mengikhlasakan ketaatanmu kepada-Nya. sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan (demikian pulalah kamu akan kembali kepadaNya)".³⁷

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan hendaknya dijadikan sebagai obadah kepada Allah SWT, pengabdian yang bernilai tinggi adalah disertai dengan keikhlasan hati hanya karena Allah SWT.

b. Kejujuran

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Az-Zumar ayat 33 yang berbunyi:

الْمُتَّقُونَ هُمْ أَوْلِيَاكُمْ بِهِمْ وَصَدَقَ بِالصِّدْقِ جَاءَ وَالَّذِي

Artinya: Dan orang yang membawa kebenaran (Muhammad) dan membenarkannya, mereka Itulah orang-orang yang bertakwa.³⁸

Berdasarkan ayat diatas dapat dijadikan prinsip bahwa sikap pemimpin atau kepala madrasah dalam pendidikan islam selalu menjunjung kebenaran dan kejujuran. Kebenaran dan kejujuran akan membawa manusia benar-benar mampu mencapai pada derajat ketaqwaan pada level tertinggi bagi seseorang yang beriman.

³⁷Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya*, (Semarang: Toha Putra, 1989),hal. 229

³⁸*Ibid.* h.750

c. Amanah

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat An-Nisaa` ayat 58 yang berbunyi:

النَّاسِ بَيْنَ حَكْمَتُمْ وَإِذَا أَهْلَهَا إِلَى الْأَمْنَتِ تُوَدُّوْا أَنْ يَأْمُرُكُمْ اللَّهُ إِنَّ
بَصِيرًا سَمِيعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ بِهِ يَعْظُمُ نِعْمًا اللَّهُ إِنَّ بِالْعَدْلِ تَحْكُمُوا أَنْ

*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.*³⁹

Dalam prosesnya sistem manajemen dalam pendidikan harus mempunyai sifat amanah. Sebab, tanpa amanah pengelola pendidikan dalam hal ini kepala madrasah akan bekerja dengan ragu –ragu dan serba salah. Akan tetapi jika mereka diberi kepercayaan penuh, maka mereka akan mengerahkan segala potensi yang ada pada dirinya demi kemajuan pendidikan.

d. Adil

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Ma'idah ayat 8 yang berbunyi:

بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ قَوَّامِينَ كُونُوا أَمْنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا
لِلتَّقْوَى أَقْرَبُ هُوَ أَعْدِلُوا أَعْدِلُوا أَلَا عَلَى قَوْمٍ شَنْئَانٍ يُجْرِمَنَّكُمْ وَلَا
تَعْمَلُونَ بِمَا خَبِيرَ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ وَاتَّقُوا

³⁹Ibid. h.128

Artinya: Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.⁴⁰

Semua keputusan yang diambil oleh kepala madrasah dalam sebuah pendidikan harus mencerminkan sikap adil. Baik adil dalam menimbang, menyampaikan dan dalam pelaksanaan.

e. Tanggung jawab

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

تُواخِذْنَا لَا رِيبًا أَكْتَسَبْتَ مَا وَعَلَيْهَا كَسَبْتَ مَالَهَا وَسَعَهَا إِلَّا نَفْسًا اللَّهُ يَكْفُلُ
الَّذِينَ عَلَى حِمْلَتُهُ، كَمَا إِصْرًا عَلَيْنَا تَحْمِلُ وَلَا رَبَّنَا أَوْحَيْنَا
وَأَرْحَمْنَا وَأَغْفِرْ عَنَّا وَعَافُ بِهِ لَنَا طَاقَةٌ لَا مَا تَحْمِلْنَا وَلَا رَبَّنَا قَبْلَنَا مِنْ
الْكَافِرِينَ الْقَوْمِ عَلَى فَأَنْصُرْنَا مَوْلَانَا أَنْتَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."⁴¹

⁴⁰Ibid. h.159

⁴¹Ibid. h.72

Berdasarkan ayat diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa setiap tindakan yang dilakukan kepala madrasah sebagai seorang pemimpin di pendidikan akan dimintai pertanggungjawaban. Demikian juga dengan segala aktivitas dan kebijakan yang diambil oleh pengelola pendidikan harus dipertanggungjawabkan. Pertanggungjawaban tersebut bukan hanya dihadapan manusia/masyarakat melainkan juga dihadapan Allah SWT.

f. Dinamis

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Ar-Ra`d ayat 11 yang berbunyi:

بِأَنْفُسِهِمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ بِقَوْمٍ مَا يُغَيِّرُ إِلَّا اللَّهُ إِنَّ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri*”.⁴²

Ayat diatas mengandung prinsip bahwa sistem manajemen pendidikan islam, seharusnya merupakan sistem yang dinamis, sistem tersebut selalu diarahkan untuk tercapainya berbagai tujuan pendidikan dan dilandasi [prinnsip-prinsip pendidikan berdasarkan kepada Al-Qur`an dan Al-Hadist.

g. Praktis

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Ashr ayat 1-3 yang berbunyi:

الصَّلٰحٰتِ وَعَمَلُوا ؕ اٰمَنُوا الَّذِيْنَ اِلَّا ۙ خُسْرٌ لِّىۡ اِلَّا نَسْنٰنٌ ۙ وَالْعَصْرِ
 بِالصَّبْرِ وَتَوَّاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصَوْا

⁴²Ibid. h.370

*Artinya: “ demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran ”.*⁴³

Berdasarkan ayat diatas bahwa pemimpin pendidikan harus mampu mengaplikasikan perbuatan amal sholehnya. Karena seorang pemimpin merupakan suri tauladan bagi bawahannya.

h. Fleksibel

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT surat Al-Anbyaa’ ayat 107 yang berbunyi:

لِّلْعٰلَمِيْنَ رَحْمَةً اِلَّا اَرْسَلْنَاكَ وَمَا

Artinya: Dan Tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam.

Kepala madrasah harus mampu memberi warna dalam sebuah pendidikan untuk kearah yang lebih baik.

Jadi, dari beberapa penjelasan tersebut dapat difahami bahwa jika seorang pemimpin sekolah dapat memenuhi semua persyaratan yang ada di atas, maka tujuan pendidikan akan mudah dicapai dengan baik, efektif dan efisien sesuai dengan apa yang direncanakan dan dicita-citakan.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya motivasi berasal dari kata dasar “*motive*” yang berarti dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisasi itu bertindak atau berbuat. Menurut The Liang

⁴³*Ibid. h.1099*

Gie dalam *ibid*, berpendapat bahwa *motive* atau dorongan batin adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Dalam hal ini, motivasi lebih banyak bersumberkan dari batin seseorang yang diungkapkan dalam minat, usaha dan upaya yang untuk melakukan sesuatu.⁴⁴

Menurut irfan fahmi, motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.⁴⁵

Sikap mental guru yang positif akan membentuk semangat kerja pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan produktifitas kerjanya. Keberhasilan kepemimpinan berada pada kemampuannya memotivasi bawahan secara wajar dan efektif. Semakin tinggi kemampuan memotivasi bawahan, semakin tinggi kemungkinan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Penumbuhan motivasi kerja pada para guru di sekolah menjadi persoalan sendiri yang membutuhkan perhatian khusus. Penumbuhan motivasi berkaitan erat dengan proses manajemen SDM secara keseluruhan, dan teknik-teknik pendekatan manusiawi (*personal approach*). Tinggi rendahnya motivasi kerja guru disekolah ada kaitannya dengan baik-buruknya manajemen SDM, khususnya oleh kepala sekolah itu sendiri. Dalam hal ini, yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku guru atau dapat disebut memotivasi adalah kepala sekolah.

⁴⁴Nirva Diana, *Pengantar Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta, 2012), h.99

⁴⁵Iran Fahmi, *Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: ALFABETA, 2013), h.160

Berdasarkan dari penjelasan motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi mengandung tiga hal yang sangat penting, yaitu :

- a. Motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasional, dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi tujuan pribadi akan ikut tercapai.
- b. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan untuk mengarahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Motivasi adalah kebutuhan, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan “ketegangan” yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu pada diri seseorang.

2. Teori Motivasi

Jadi, dapat dikatakan bahwa salah satu determinan perilaku adalah motivasi. Berikut ini dikemukakan beberapa teori tentang motivasi

- a. Teori Maslow

Maslow merupakan tokoh yang mencetuskan teori hierarki kebutuhan, bahwa hierarki kebutuhan sesungguhnya dapat digunakan untuk mendeteksi motivasi manusia. Ada dua asumsi yang merupakan dasar dari teorinya, yakni kebutuhan seseorang bergantung pada apa yang telah dipunyainya, dan kebutuhan

merupakan hierarki dilihat dari pentingnya. Maslow (1970) membagi kebutuhan manusia kedalam lima kategori kebutuhan, yaitu *physiological, safety, social, steem, self actualization needs*.

1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*): kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologi. Apabila kebutuhan ini belum terpenuhi, manusia akan terus berusaha memenuhinya sehingga kebutuhan yang lain berada pada tingkat yang lebih rendah. Sebaliknya, apabila kebutuhan fisiologi telah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya akan menjadi kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini memerlukan pemenuhan yang paling mendesak, misalnya kebutuhan akan makanan, minuman, air, dan udara.

2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*): kebutuhan tingkat kedua ini adalah kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungan, misalnya kebutuhan akan pakaian, tempat tinggal, dan perlindungan atas tindakan yang sewenang-wenang.

3) Kebutuhan kasih sayang (*belongingness and love needs*). Kebutuhan ini mendorong individu untuk mengadakan hubungan efektif atau ikatan emosional dengan individu lain, baik dengan sesama jenis maupun dengan yang berlainan jenis, dilingkungan keluarga ataupun dimasyarakat, misalnya rasa disayangi, diterima, dan dibutuhkan oleh orang lain.

4) Kebutuhan akan rasa harga diri (*esteem needs*): kebutuhan ini terdiri dari dua bagian. Bagian pertama adalah penghormatan atau penghargaan dari diri sendiri, dan bagian kedua adalah penghargaan dari orang lain. Misalnya, hasrat untuk memperoleh kekuatan pribadi dan penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya.

5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self actualization*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan akan muncul apabila kebutuhan yang ada dibawahnya sudah terpenuhi dengan baik. misalnya seorang pemusik menciptakan komposisi music atau seorang ilmuan menemukan suatu teori yang berguna bagi kehidupan.

Pemenuhan kebutuhan biasanya dilakukan selangkah demi selangkah, mulai dari yang terendah sampai tingkat tertinggi, tetapi tidak demikian jika menurun. Seorang yang telah mencapai tingkat kebutuhan tinggi, misalnya kebutuhan untuk berprestasi, tiba-tiba dapat kehilangan sama sekali motifnya untuk melakukan sesuatu apabila kebutuhan untuk diakui kelompoknya tidak terpenuhi. Penurunan ini tidak terjadi dalam satu tingkat saja, tetapi dapat terjadi pada beberapa tingkat sekaligus. Dalam hubungannya engan peningkatan kinerja pegawai, teori Maslow ini dapat dipergunakan sebagai pegangan untuk melihat dan mengerti mengapa pegawai yang sakit atau kondisi fisiknya tidak baik tidak memiliki motivasi

untuk bekerja; pegawai lebih senang bekerja dalam suasana dalam yang menyenangkan; pegawai yang merasa disenangi, diterima oleh teman dan pimpinannya memiliki minat untuk meningkatkan kinerjanya dibanding dengan pegawai yang diabaikan atau dikucilkan; serta keinginan pegawai untuk mengetahui dan memahami sesuatu tidak selalu sama.

3. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Fredrick Herzberg dan pada hakikatnya sama dengan teori Maslow. Menurut Herzberg ada dua faktor penting, yakni hygiene (lingkungan) dan motivator (pekerjaan itu sendiri). Faktor hygiene sebenarnya bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor ini hampir sama dengan kebutuhan-kebutuhan terendah dari hierarki Maslow. Faktor hygiene bersifat preventif terhadap ketidakpuasan dan tidak memotivasi karyawan dalam bekerja. Adapun faktor yang dapat memotivasi karyawan adalah yang disebut dengan Motivator. Faktor Motivator hampir sama dengan kebutuhan tertinggi dari hierarki kebutuhan Maslow.

4. Teori Aldefer

Teori Aldefer sesungguhnya merupakan perluasan lebih lanjut dari teori Maslow & Herzberg. Alderfer membedakan tiga kelompok kebutuhan yaitu 1) kebutuhan akan keberadaan (*existence*), 2) kebutuhan

berhubungan (*relatedness*), 3) kebutuhan untuk bertumbuh (*growth need*).

Kebutuhan keberadaan hampir sama dengan kebutuhan fisik dari Maslow dan faktor higiene dari Herzberg. Kebutuhan berhubungan, kira-kira sama artinya dengan kebutuhan sosial dari Maslow dan kebutuhan motivator dari Herzberg. Menurut Alderfer kebutuhan-kebutuhan tingkat bawah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu. Dapat saja kebutuhan tingkat atas timbul terlebih dahulu tanpa harus dipenuhi kebutuhan tingkat bawah.

5. Teori Prestasi McClland

Teori McClland memusatkan pada satu kebutuhan, yakni kebutuhan berprestasi. McClland mengatakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Selanjutnya McClland mengatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan untuk melakukan karya yang berprestasi atau yang lebih baik dari karya orang lain. Dalam pada itu, McClland mengatakan ada tiga kebutuhan manusia, yakni 1) kebutuhan untuk berprestasi, 2) kebutuhan untuk berafiliasi, 3) kebutuhan kekuasaan. Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang pekerja.⁴⁶

⁴⁶ E.Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 121-123

6. Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi menurut Oemar Hamalik, terdiri dari 3 fungsi yaitu :

- a. Mendorong timbulnya suatu perubahan
- b. Sebagai pengarah perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan
- c. Sebagai penggerak artinya berfungsi seperti mesin pada mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Nana Syaodih Sukmadinata motivasi mempunyai 2 fungsi yaitu:

- a. Mengarahkan (*Directional Fungtion*) Artinya dalam mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mengarahkan atau menjauhkan individu dari tujuan yang ingin dicapai.
- b. Mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan (*activation and energizing function*).

Berdasarkan penjelasan mengenai fungsi motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi motivasi adalah untuk mengarahkan, menggerakkan dan mendorong timbulnya suatu perubahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi disekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk memajukan pendidikan di sekolah. Semua hal tersebut dapat tercapai jika kepala sekolah dapat menggerakkan seluruh personilnya untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

7. Kepala Madrasah sebagai Motivator

Sebagaimana diulas sebelumnya, tugas kepala sekolah adalah memberikan kekuatan mental bagi guru, pegawai, dan siswa. Kekuatan mental tersebut mendorong minat dan semangat kerja, serta dapat meningkatkan semangat belajar guru maupun siswa. Kehadiran kepala sekolah di tengah-tengah lingkungannya sangat didambakan sebagai motivasi ekstrinsik, baik bagi siswa maupun guru dan karyawan sebagai mitra kerja.⁴⁷

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa, dan wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Oleh karena itu, kepala sekolah haruslah orang yang memiliki *positif thinking*, baik terhadap dirinya, orang lain, dan keadaan yang dihadapi. Kepala sekolah tak akan mampu berperan sebagai motivator bilamana dia hanya seorang yang suka berkeluh-kesah dan penuh prasangka buruk (*negative thinking*). Selain kompetensi tersebut, kepala sekolah dilingkungannya dituntut memiliki kompetensi untuk diteladani orang-orang di sekitarnya.

8. Indikator Kepala Madrasah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan

⁴⁷Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h. 92

dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Adapun tugas dan peran kepala sekolah sebagai motivator adalah:⁴⁸

a. Pengaturan lingkungan fisik

Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

b. Pengaturan suasana kerja

Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan

c. Disiplin

Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan kedisiplinan kepada semua bawahannya.

⁴⁸E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 120-122

Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah.

Beberapa strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah:

- 1) Membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya
- 2) Membantu para tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar perilakunya
- 3) Melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

d. Dorongan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari luar lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

e. Penghargaan

Penghargaan (*rewards*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat

dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya.

Jadi, dari pemaparan di atas dapat difahami bahwa kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

f. Penyediaan Sumber Belajar

Untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang efektif, kepala sekolah harus menyediakan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dengan sumber belajar yang memadai tentunya kegiatan belajar mengajar akan terlaksana dengan baik.

Dengan demikian diharapkan kepala sekolah mampu menjadi motivator yang baik dan mampu meningkatkan kemauan tenaga kependidikan dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas dan fungsinya. Adapun peran kepala sekolah menurut Euis Karwati dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu :

- 1) Menerapkan manajemen yang terbuka
- 2) Penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas
- 3) Menerapkan hubungan vertikal kebawah
- 4) Pemetaan program dan kegiatan peningkatan motivasi kerja

- 5) Pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh
- 6) Evaluasi.

Berbagai kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, yang selanjutnya akan memberi dampak positif terhadap upaya dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan motivasi.

C. Penelitian relevan

Untuk melengkapi data dan pengetahuan dalam proses penelitian ini, ada data penelitian yang relevan dengan tema yang penulis angkat, yaitu:

Jurnal yang disusun oleh Sri Purwanti Nasution, dengan judul “Peran Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru”. Fokus jurnal ini yaitu pada bagaimana peran seorang kepala madrasah menempatkan dirinya sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik, mempunyai tugas sebagai seorang guru yang melaksanakan atau memberikan pelajaran atau mengajar bidang studi tertentu atau memberikan bimbingan yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja tenaga lainnya.⁴⁹

Jurnal yang disusun oleh Dedi Lazwardi, dengan judul “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru”. Fokus jurnal ini yaitu pada bagaimana Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin di sekolahnya dan bertanggung jawab dan memimpin proses pendidikan di sekolahnya, yang berkaitan dengan peningkatan mutu sumber daya manusia,

⁴⁹ Jurnal Alidarrah, volume 6 nomor 1 tahun 2016, h. 190

peningkatan profesionalisme guru, karyawan dan semua yang berhubungan dengan sekolah dibawah naungan kepala sekolah.⁵⁰

Jurnal yang disusun oleh Ade Kohar, dengan judul “Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Amil Zakat Marhamah Maimanah”. Fokus jurnal ini yaitu pada Betapa pentingnya SDM yang produktif dan berkualitas untuk menunjang roda kehidupan organisasi, sehingga diperlukan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Amil Zakat Marhamah Maimanah Kota Bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.⁵¹

Maka sesuai dengan penelitian yang relevan tersebut peneliti mencoba melakukan penelitian yang berbeda dengan menggunakan indicator kepemimpinan dengan teori tambahan dari beberapa ahli.

⁵⁰ Jurnal Alidarah, volume 6 nomor 2 tahun 2016, h. 139

⁵¹ Islamic Management; Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.I, No.1, tahun 2018, h.22

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum MIN 9 Bandar Lampung

1. Sejarah Berdirinya MIN 9 Bandar Lampung

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung terlahir sebagai madrasah swasta pada tahun 1970 yang menempati sebuah bangunan yang merangkap mushola. Kemudian pada tahun 1973 dibuatlah bangunan khusus dengan sarana prasarana yang sangat sederhana, yang beralamat di jalan Imam Bonjol, kemudian tahun 1975 pindah lokasi di Jalan Tamin No 36 sampai saat ini.

Pada Tahun 2014 Nama MIN Sukajawa Berubah Nama sesuai dengan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia NOMOR 157 TAHUN 2014 Tentang Perubahan Nama Madrasah Ibtidaiyah Negeri, maka Sesuai dengan keputusan tersebut MIN Sukajawa berubah nama menjadi MIN 9 Bandar Lampung samapi dengan saat ini.

Tercatat sebagai kepala atau pimpinan madarasah pada saat pertama didirikan sampai saat ini adalah :

- a. Pada tahun 1970 s/d 1973 dipimpin oleh ibu Salsiah.
- b. Pada tahun 1973 s/d 1975 dipimpin oleh ibu Saman.
- c. Pada tahun 1975 s/d 1977 dipimpin oleh ibu Ifah.
- d. Pada tahun 1977 s/d 1982 dipimpin oleh bapak A. Syamsudin.
- e. Pada tahun 1982 s/d 1986 dipimpin oleh ibu Dra. Rukiah. AS.
- f. Pada tahun 1986 s/d 1995 dipimpin oleh ibu Muzna Alwi.

- g. Pada tahun 1995 s/d 1996 dipimpin oleh ibu Mutmainah.
- h. Pada tahun 1996 s/d 1997 dipimpin oleh Bapak Drs. Thohiri Mukti
- i. Pada tahun 1997 s/d 2003 dipimpin oleh Bapak Abdul Rahman, S.Pd.
- j. Pada tahun 2003 s/d 2006 di pimpin oleh Bapak Rifki.
- k. Pada tahun 2006 s/d 2012 di pimpin oleh Ibu Hj. Maswidah, S.Pd.I,
MM.Pd
- l. 15 Februari 2012 s/d 2018 di pimpin oleh Drs. Hi. Zahirun, M.Pd.I
- m. Pada tahun 2018 s/d sekarang di pimpin oleh Hj. Fakhiah S.Ag.,
M.M.Pd

2. Pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung

a. Pengertian

Madrasah Ibtidaiyah adalah wadah kegiatan profesional untuk membina, membimbing, mendidik, mengarahkan siswa/siawi secara koordinatif dan fungsional antara kepala madrasah, dewan guru, wali murid beserta pihak terkait (Stic Kholder).

b. Latar Belakang

1) Landasan pilosofis.

Tujuan pendidikan pada dasarnya adalah kemandirian, untuk menuju kearah sana, proses pendidikanpun dilakukan dengan pengembangan konsep pemandirian. Madrasah lahir dan berada dari masyarakat sebagai wujud aspirasi dan partisipasi pendidikan mereka. Dengan demikian sebenarnya Madrasah sangat potensial untuk mengembangkan IMTAQ dan IPTEK.

2) Landasan Sosiologis.

Madrasah dalam pemandiriannya merupakan wujud aspirasi masyarakat, dengan demikian proses maupun hasil pendidikan madrasah harus merepresentasikan kebutuhan masyarakat tentang madrasah. Madrasah merupakan wujud sarana dakwah yang diharapkan dapat menghasilkan para lulusannya yang mampu beradaptasi dengan kebutuhan dirinya, lingkungan hidup yang akan dimasukinya baik tingkat lokal, regional, nasional bahkan global.

3) Landasan dasar politis.

Demokrasi pada dasarnya pemberian kesempatan pada warga untuk mengambil andil dalam proses kehidupan bermasyarakat. Wujud demokratisasi adalah prolehan hak dan pelaksanaan kewajiban sebagai hak dasar manusia seutuhnya yang lebih manusiawi, merupakan hak dasar. Dengan melalui pendidikan eksistensi manusia sebagai makhluk yang beradap dapat diwujudkan.

3. Visi Misi dan Tujuan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung

a. Visi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung

Akhlakul karimah, Prestasi, Iman dan Taqwa Serta Kekeluargaan (APIK).

b. Misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung

- 1) Meningkatkan Kegiatan Pembelajaran Yang Berorientasi Pada Peningkatan Akhlakul Karimah
- 2) Meningkatkan Prestasi Akademik Maupun Prestasi Non Akdemik
- 3) Meningkatkan Semangat Religius, Kedisiplinan, Kekeluargaan Pada Seluruh Warga Madrasah

c. Tujuan

- 1) Terlaksananya Pembelajaran Yang Berorientasi Pada Peningkatan Akhlakul Karimah
- 2) Terlaksananya Peningkatan Prestasi Akademik Maupun Non Akademik Sesuai Dengan Perkembangan Iptek Dan Tuntutan Masyarakat
- 3) Terlaksananya Peningkatan Disiplin Dan Kinerja Pegawai Serta Disiplin Peserta Didik
- 4) Terlaksananya Peningkatan Peran Serta Masyarakat Dalam Mendukung Kegiatan Madrasah

d. Tujuan Umum

Meningkatkan mutu penyelenggaraan madrasah yang efektif dan efisien, serta meningkatkan peranserta masyarakat secara optimal dan mengembangkan pembelajaran aktif, dinamik, menyenangkan dengan pemanfaatan sumberdaya lingkungan yang ada.

e. Tujuan Khusus

- 1) Meningkatkan kemampuan-kemampuan individual.
- 2) Meningkatkan profesional civitas madrasah dalam mencapai target mutu yang ditetapkan.
- 3) Meningkatkan jaringan kerja kemitraan antara madrasah, dengan masyarakat dan pihak manapun untuk berkontribusi secara optimal dalam menyelenggarakan pendidikan dimadrasah
- 4) Mengembangkan pran aktif masyarakat terhadap terhadap masalah yang dialami dalam menuju madrasah mandiri dan bermutu kompetitif.

4. Karakteristik Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung.

- a. Memiliki kebijakan mutu PBM yang berorientasi pada proses belajar untuk bekerja, belajar untuk hidup bersama, belajar untuk mengetahui, belajar untuk diri sendiri.
- b. Sumberdaya yang tersedia memiliki kemampuan PBM dan manajerial.
- c. Staf yang kompeten, berdedikasi yang tinggi, kebersamaan, keterikatan, kesatuan dan komunikatif, lingkungan madrasah yang aman, tertib dan menyenangkan.
- d. Memiliki harapan prestasi yang tinggi, pengelolaan dengan tenaga kependidikan yang efektif, perencanaan yang matang, penilaian dan imbal jasa.
- e. Berorientasi pada siswa yang memiliki budaya mutu, kontrol untuk kendali kualitas, kewenangan selaras dengan tanggung jawab, prestasi

disertai dengan penghargaan, kerjasama yang solid, aman, nyaman dan puas serta merasa memiliki.

- f. Manajemen yang memadai, tim kerja yang kompak, cerdas, dinamis, dan komunikatif, partisipasi warga madrasah yang tinggi, mau *berubah* dan *terbuka*, memperbaiki diri dan mengantisipasi kebutuhan masyarakat serta memiliki akuntabilitas (laporan, presentasi, respon orang tua).

5. Komponen Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung

a. Penganggaran

- 1) Efektipitas dalam penganggaran yang diwujutkan dalam perencanaan tahunan.
- 2) Sarana alokasi pendanaan untuk kegiatan rutin dan inopatif, tersedia dan efektif.
- 3) Sumber dana berasal dari wali murid dan donatur-donatur tetap dan tidak tetap yang mengimpaqkan sebagian rizkinya yang diberikan Allah kepadanya, baik berupa infaq, sadaqoh dan zakat Mal (zakat harta).

b. Keleluasaan dalam pengambilan keputusan dan penetapan ditingkat madrasah.

- 1) Visi, Misi, nilai dan sasaran dalam koridor kebijakan pendidikan Nasional
- 2) Pengembangan proses belajar mengajar.
- 3) Pengembangan sistem rekrutmen dan pembinaan kesiswaan.

- 4) Pengambilan keputusan dilakukan bersama-sama.
- c. Tersedia sistem pendukung.
- 1) Kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan dan kemampuan manajerial
 - 2) Peranserta masyarakat baik dalam bentuk ide, gagasan, sarana, dana, serta keterlibatan langsung dalam proses pendidikan dimadrasah.
 - 3) Madrasah itu sendiri.
- d. Prinsip-prinsip Pelaksanaan Madrasah.
- 1) Madrasah sebagai organisasi belajar yang senantiasa sensitif terhadap perubahan baik dalam tatanan mikro maupun makro. Sebagai organisasi belajar dituntut untuk mampu menyusun program yang aplikatif dan terukur.
 - 2) Struktur organisasi madrasah termasuk struktur yang pendek/rendah. Dengan demikian efisiensi pencapaian tujuan cukup terjamin, karena pimpinan memahami kapasitas masing-masing individu hingga sikap individu teroptimalisasikan dalam mendukung pencapaian tujuan madrasah.
 - 3) Pembagian kerja di madrasah tidak pertikal, tetapi bersifat horizontal, bersifat kerjasama sejajar, bahu membahu untuk mencapai tujuan.
 - 4) Madrasah harus senantiasa mengejar target dengan program-program yang dikembangkan. Pencapaian target tersebut dapat

menggunakan strategi sebagai berikut: - Target ditetapkan saat ini dibandingkan dengan target periode sebelumnya

a) Target yang ditetapkan dibandingkan dengan organisasi lainnya

b) Target disesuaikan dengan kemampuan sumberdaya yang dimiliki.

e. Langkah – langkah Perencanaan Madrasah.

Tabel 3.1

NO	TAHAPAN	URAIAN
1	Sosialisasi PBM kepada warga Madrasah dan aparat terkait	a. Memahami sistem budaya, sumberdaya yang ada di Madrasah Ibtidaiyah agar dapat mendukung keberhasilan Madrasah. b. Mengidentifikasi budaya yang perlu diperkuat. c. Bekerja dengan semua unsur madrasah untuk mewujudkan tujuan PBM Madrasah. d. Menjelaskan kepada semua pihak perlunya Madrasah Ibtidaiyah . e. Menjelaskan kepada semua pihak tentang sumberdaya dan sistem yang belum dimiliki, padahal sangat diperlukan untuk menunjang keberhasilan PBM Madrasah f. Memotivasi berbagai pihak untuk dapat berpartisipasi dalam pelaksanaan PBM MI.
2	Mengidentifikasi tantangan nyata di MI	a. Tantangan kualitas : 1) Membaca, menulis dan berhitung 2) Bidang studi Agama [Qu'ran Hadist. Aqidah Akhlak, SKI, Fikih, Bahasa Arab]. b. Produktivitas madrasah tentang kelulusan dan keberhasilan baca tulis Al-Qu'ran. c. Efektivitas, yaitu perbandingan nyata yang edial dengan prestasi nyata.

		<p>d. Efisiensi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Biaya yang diperlukan untuk proses pendidikan 2) Manfaat dari biaya yang dikeluarkan dalam menunjang prestasi.
3	Merumuskan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran.	<ol style="list-style-type: none"> a. Merumuskan Visi, Misi b. Merefleksikan kepentingan kepala, guru, staf, siswa/i MI, orang tua. Komite Madrasah yang akan dicapai c. Pencapaian tujuan yang realistis, terarah, relevan dengan tujuan pendidikan Nasional. d. Sasaran yang akan dicapai dalam jangka pendek dan panjang
4	Melakukan analisis	<p>Analisis merupakan penilaian diri atas tingkat kesiapan MI untuk meningkatkan diri melalui penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), unsur yang dinilai adalah</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Proses Belajar Mengajar (PBM) b. Ketenagaan c. Sarana dan dana d. Partisipasi wali murid dan masyarakat e. Siswa dan manajemen.
	Menetapkan pemecahan masalah	<ul style="list-style-type: none"> • Menetapkan target yang akan dicapai • Menetapkan partisipasi wali murid • Mentargetkan partisipasi masyarakatpedulai M I
	Menyusun Program	<p>Program berdasarkan pada aspek-aspek :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Sasaran, pelaku, mekanisme kerja. b. Sasaran dan dana yang dibutuhkan, serta jadwal
	Menyusun anggaran	Menetapkan target penerimaan dan rencana pengeluaran untuk melaksanakan program
	Melaksanakan rencana	Melaksanakan seluruh program
	Melaksanakan monitoring dan evaluasi	Evaluasi dilakukan dalam jangka pendek dan jangka panjang (akhir semester).

6. Penjabaran tugas dan tanggung jawab kepala madrasah

- a. Kepala Madrasah sebagai Aduktor bertugas melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.
- b. Kepala madrasah selaku manager mempunyai tugas :

- 1) Mengatur proses belajar mengajar (PBM)
 - 2) Menyusun perencanaan
 - 3) Mengorganisasikan dan mengarahkan kegiatan.
 - 4) Mengkoordinasikan kegiatan
 - 5) Melaksanakan pengawasan
 - 6) Melakukan evaluasi terhadap kegiatan
 - 7) Menentukan kebijakan
 - 8) Mengadakan rapat dewan dengan guru dan karyawan.
 - 9) Mengambil kebijakan
 - 10) Mengatur hubungan madrasah dengan masyarakat, instansi dan pihak-pihak terkait
- c. Kepala madrasah sebagai administrator bertugas menyelenggarakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, kurikulum, kesiswaan, ketatausahaan, keuangan, perpustakaan, dan keterampilan.
- d. Kepala madrasah sebagai motivator, fasilitator, supervisor bertugas menyelenggarakan :
- 1) Proses belajar mengajar
 - 2) Kegiatan bimbingan dan konsling
 - 3) Kegiatan ekstra kurikuler
 - 4) Kegiatan ketatausahaan
 - 5) Kegiatan kerja sama dengan masyarakat dan instansi terkait
 - 6) Sarana dan prasarana

7. Keadaan Sekolah MIN 9 Bandar Lampung

Keadaan Sekolah di MIN 9 Bandar Lampung

1. Status Gedung : Hak Milik
2. Luas Tanah : 675 M2
3. Luas Bangunan : 960 M2
4. Jumlah Lokal : 8 Lokal
5. Nomor Tanggal Piagam : D/Kd/MI/BL/09/2009.
6 April 2009
6. Nomor Tanggal Sertifikat : EA. 009772 1 Agustus 2003
7. Akte Pendirian : -
8. No. Izin Mendirikan Bangunan : -
9. Di Dirikan Pada Tanggal dan Tahun : 1952
10. SK Pendirian : -
11. Situasi Gedung
 - a. Bangunan : Permanen
 - b. Pagar : Tembok / Besi
 - c. Tanaman : Ada
 - d. Kebersihan : Baik
12. Air Bersih : Ada
13. Listrik : Ada
14. MCK : Ada
15. Perumahan, Penjaga : Tidak Ada
16. Kepala Madrasah : PNS

17. Pengurus Komite : Ada
18. Meja Kursi Guru / TU / Kepala : 24 Stel
19. Meja Kursi Murid : 445 Stel
20. Jumlah Almari : 13 Buah
21. Jumlah Papan Tulis : 6 Buah
22. Jumlah Papan Statistik : 9 Buah
23. Jumlah Mesin TIK : 2 Buah
24. Jumlah Komputer : 4 Unit
25. Jumlah Guru : PNS : 16 Orang
Honor : 5 Orang
26. TU : 7 Orang
27. Penjaga Sekolah : 1 Orang

8. Keadaan Murid Di Min 9 Bandar Lampung

Tabel 3.2

JUMLAH KELAS		KELAS												JUMLAH		TO TA L
		I		II		III		IV		V		VI				
KLS	JML KLS	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L
1	2	34	50											34	50	84
2	2			40	40									40	40	80
3	2					34	46							34	46	80
4	2							43	46					43	46	89
5	2									30	36			30	36	66
6	2											25	26	25	26	51
JML	12	84		80		80		89		66		51		206	244	450

9. Keadaan Guru Di Min 9 Bandar Lampung

Tabel 3.3

NO	NAMA GURU	L/P	JABATAN	IJAZAH	TGL. MULAI KERJA
1	Fakihah, M.M.Pd	P	Kepala Sekolah	S2 2012	01-01-2017
2	Zainab, S.Pd.I	P	Guru Madya	S1 2013	01-07-2001
3	Hasanah, S.Pd.I	P	Guru Madya	S1 2010	01-03-1997
4	Mariyah, S.Pd.I	P	Guru Madya	S1 2005	31-05-2004
5	Choswari, M.Pd.I	P	Guru Madya	S2 2015	01-03-1997
6	Reni Yuliani, S.Ag	P	Guru Madya	S1 1990	10-02-2009
7	Pairuz Amalia, S.Pd.I	P	Guru Madya	S1 2009	01-03-1997
8	Nillida, S.Pd	P	Guru Muda	S1 2001	01-08-2016
9	Hamid, S.Pd.I	L	Waka Kurikulum	S1 2005	01-10-1999
10	Misdalela, S.Ag	P	Guru Muda	S1 1999	01-04-2009
11	Dian Octavia, S.Pd.I	P	TU	S1 2005	13-05-2013
12	Yulianti Piskarini, S.Pd.SD	P	Guru Muda	S1 2009	01-07-2009
13	Rodiyah	P	TU	SMEA 1990	01-05-2003
14	Rismadini, S.Pd.I	P	Guru Pertama	S1 2010	01-04-2014
15	Samsul Arifin, S.Pd.I	L	Guru Pertama	S1 2009	01-07-2014
16	Metri Kurniasih, M.Pd.I	P	Guru Pertama	S2 2014	01-09-2009
17	Zukfa Maria, S.Pd.I	P	Guru Pertama	S1 2013	01-03-2010
18	Edi Saputra, S.Ag	L	Guru Pertama	S1 2009	01-08-2010
19	Nurmala, S.Ag	P	Guru Pertama	S1 2000	01-10-2002
20	Pujiharti, S.Pd.I	P	TU	S1	01-07-2005

				2013	
21	Putri Distiana, S.Pd	P	GTT 2008	S1 2008	20-07-2008
22	Melviana agustia rahma, S.Pd.I	P	GTT 2010	S1 2010	01-07-2010
23	Sakdiyah, S.Ag	P	GTT 2012	S1 2003	30-03-2012
24	Siti Sopa Aprida Sari, SE	P	GTT 2015	S1 2007	27-07-2015
25	Harjito	L	TU 2012	SMK 1999	01-04-2012
26	Amam Farih, M.Pd.I	L	GTT 2013	S2 2013	15-07-2013
27	Uswatun Hasanah, S.Kom	P	TU 2014	S1 2013	01-19-2014
28	Tekad	L	PENJAGA 2010	SLTP	01-07-2010

B. Deskripsi Data Penelitian

MIN 9 Bandar Lampung merupakan salah satu sekolah dasar negeri berbasis islam atau disebut madrasah ibtidaiyah negeri yang ada di provinsi lampung tepatnya di daerah tamin kelurahan sukajawa kecamatan teluk betung barat kota Bandar lampung. Sama dengan MI atau sekolah dasar pada umumnya di Indonesia, masa pendidikan sekolah di MIN 9 Bandar Lampung ditempuh dalam waktu 6 tahun pelajaran, mulai dari kelas 1 sampai kelas 6. Namun berbeda dengan sekolah dasar pada umumnya di MI lebih menerapkan keislamannya seperti mata pelajaran yang tambahan yang tidak didapatkan pada sekolah dasar umum seperti pelajaran fikih, akidah akhlak serta pelajaran yang berbasis islam lainnya.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung terlahir sebagai madrasah swasta pada tahun 1970 dengan nama MIN SUKAJAWA yang

menempati sebuah bangunan yang merangkap mushola. Kemudian pada tahun 1973 dibuatlah bangunan khusus dengan sarana prasarana yang sangat sederhana, yang beralamat di jalan Imam Bonjol, kemudian tahun 1975 pindah lokasi di Jalan Tamin No 36 sampai saat ini.

Pada Tahun 2014 Nama MIN Sukajawa Berubah Nama sesuai dengan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia NOMOR 157 TAHUN 2014 Tentang Perubahan Nama Madrasah Ibtidaiyah Negeri, maka Sesuai dengan keputusan tersebut MIN Sukajawa berubah nama menjadi MIN 9 Bandar Lampung samapi dengan saat ini.

Pada tahun 2013, sekolah ini menggunakan kurikulum 2013 dan menjalankan sampai sekarang dengan melakukan pelatihan-pelatihan untuk dapat menerapkannya. Untuk bisa terdaftar menjadi siswa dan siswi di MIN 9 Bandar Lampung sekolah melakukan observasi terlebih dahulu yaitu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan anak tersebut sehingga kita sudah dapat mengetahui kemampuannya setelah iya terdaftar menjadi peserta didik di MIN 9 Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Syarifuddin, *Mendidik anak menulis, membaca, dan mencintai al-quran*, Jakarta : Gema Insani, 2004

Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015

Amiruddin, *Perencanaan Pembelajaran*, Yogyakarta: 2016, Parama Ilmu

Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya*, Semarang: Toha Putra, 1989

Djohao djuadi dan Rusmayadi, “*Implementasi manajemen sekolah dalam membangun profesionalisme guru*” dalam jurnal pendidikan Universitas Sumatera Utara USU edisi II Tahun III No. 4 2004

Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan, Pontianak: NV.Sapdodadi, 19830*

Hamid Darmadi, *Kemampuan Dasar Mengajar*, Bandung, Alfabeta, 2009

Hamzah B. Uno, *Model Pembelajaran: menciptakan proses belajar mengajar yang kreatif dan efektif*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011

Iran Fahmi, *Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi*, Bandung: ALFABETA, 2013

Islamic Management; *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.I, No.1, tahun 2018

Jurnal Alidarah, volume 6 nomor 2 tahun 2016

Koentjoroningrat, *Metode Wawancara dalam metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007

Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: 2004, PT. Rineka Cipta

Moch. Idochi Anwar. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Bandung: Alfabeta. Cet. II .2004

Moleong, Lexy, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT. Rosdakarya, 2008

- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007
- Mulyasa.H.E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya. Cet. II 2007
- Mulyasa.H.E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta ; Bumi Aksara, 2013
- Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2009
- Nirva Diana, *Pengantar Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta:Idea Press Yogyakarta, 2012
- Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2008
- Oki Dermawan, 2016, Partisipasi Wali Murid Di Sekolah Dasar (SD) Kuttab Al Fatih Bandar Lampung. *AL-IDARAH: JURNAL KEPENDIDIKAN ISLAM*, Vol 6 (2) :
- Ramayulis, *Sistem Pendidikan Islam*, Jakarta : Kalam Mulia, 2001
- Ratna Willis Dahar, *Teori-teori Belajar dan Pembelajaran*, Gelotra Aksara Pratama, Jakarta , 2006
- R. Ibrahim, Nana Syaodih, *Perencanaan Pengajaran*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995
- Rusman, *Model-model Pembelajaran mengembangkan Profesionalisme tenaga pendidik* , Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012
- Siti Kusri, dkk, *Keterampilan Dasar Mengajar (PPL 1), Berorientasi Pada Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Malang, Fakultas Tarbiyah UIN Malang, 2005,
- Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2006
- Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* Jakarta:Bumi Aksara, 2006
- Suharsimi Arikunto. *Organisai dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Jakarta: CV. Rajawali. Cet.I. 1990. h. 196 Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*

Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, Cet.I, 2009

Syafaruddin Dan Irwan Nasution, *Manajemen Pembelajaran*, Jakarta : Quantum, 2005

Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran Untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar*, Bandung: Alfabeta, 2012

Undang-Undang Sisten Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003, Citra Umbara, Bandung

Veithzal Rivai dan Sylviana Murni, *Education Management Analisis Teori dan Praktik*, Raja wali Pers, Jakarta, 2008

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet.I, 2005

Zainal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran*, Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama

