

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MADRASAH
TSANAWIYAH NEGERI 1 LAMPUNG BARAT**

Skripsi

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

Oleh:

RENDI AUTAMA

NPM : 1611030046

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



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

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MADRASAH
TSANAWIYAH NEGERI 1 LAMPUNG BARAT**

Skripsi

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

Oleh:

RENDI AUTAMA

NPM : 1611030046

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



Pembimbing I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M. Pd

Pembimbing II : Dr. Rijal Firdaos, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
2020/1441H**

ABSTRAK

Latar belakang dalam penelitian ini adalah: kemampuan kepemimpinan dalam membimbing bawahannya, Pemimpin atau kepala madrasah mewujudkan madrasah menjadi produktif dan efektif. Penelitian ini menggambarkan tentang kemampuan kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 1 Lampung Barat. Kepemimpinan Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi intraksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah : Bagaimana kemampuan kepala madrasah dalam berkomunikasi di MTs Negeri 1 Lampung Barat?. Bagaimana kemampuan kepala madrasah dalam memberi motivasi di MTs Negeri 1 Lampung Barat?. Bagaimana kemampuan kepala madrasah dalam mengambil keputusan di MTs Negeri 1 Lampung Barat?.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses kemampuan kepala madrasah dalam berkomunikasi, dalam memberi motivasi, dalam mengambil keputusan di MTs Negeri 1 Lampung Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data penelitian ini adalah kepala madrasah, kepala TU, waka kesiswaan, guru dan staf TU. Uji keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi dengan sumber.

Jadi penelitian ini menunjukkan bahwa: Kemampuan berkomunikasi kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Barat menggunakan arus informasi dan memberikan kebebasan berekspresi. Memberi sebuah motivasi dilakukan dengan menghargai hasil kinerja dan adanya pengakuan atas prestasi kerja oleh bawahan, dan mengambil sebuah keputusan yang dilakukan oleh kepala madrasah tsanawiyah negeri 1 lampung barat menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan dengan musyawarah. Penelitian ini merekomendasikan agar kepala madrasah tsanawiyah negeri 1 lampung barat dalam memberi motivasi khususnya dalam pengakuan atas kinerja agar lebih memperhatikan dalam pemberian reward kepada guru yang berprestasi agar lebih trnsparan baik itu barang atau uang untuk memberi kepuasan bagi guru itu sendiri.



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

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MADRASAH
TSANAWIYAH NEGERI 1 LAMPUNG BARAT**

Nama : Rendi Utama

NPM : 1611030046

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

**Untuk di Munaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
NIP.196308081993121002

Pembimbing II

Dr. Rijal Firdaos, M.Pd
NIP.198209072008011010

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

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



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

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 LAMPUNG BARAT”** disusun oleh, Rendi Utama NPM : 1611030046 Program studi Manajemen Pendidikan Islam, Telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Kamis/15 Oktober 2020.

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Umi Hijriyah, M.Pd (.....)

Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd (.....)

Pembahas Utama : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd (.....)

Pembahas Pendamping I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd (.....)

Pembahas Pendamping II : Dr. Rijal Firdaos, M.Pd (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

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

NIP. 196408281988032002

MOTTO

خُلِقَ حَسَنُهُمَا إِيْمَانًا مِّنِيْنَ الْمُؤْ أَكْمَلُ

Artinya: “ Orang Mukmin Yang Paling Sempurna Imannya Adalah Yang Baik Akhlaknya”. (HR. At- Tirmidzi:1162)¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: PT. Sygama Examedia Arkanleema, 2009,), h. 548

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya kepada kita, sehingga selesailah skripsi ini. sebagai tanda bukti, hormat dan kasih sayang ku persembahkan karya ini kepada :

1. Kedua orang tua ku tersayang Ayahandaku Roni Akhkap dan Ibundaku Romida yang telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang dan kesabaran luar biasa dalam mendidik, membimbing, membiayai pendidikan, memberi semangat dan selalu mendoakan demi keberhasilanku, dan atas pengorbanan yang ikhlas baik moril maupun non material terimakasih atas segalanya, semoga Allah SWT memuliakan keduanya baik didunia maupun diakhirat.
2. Adik ku Refi Gita Lestari yang senantiasa memberiku semangat untuk menyelesaikan pendidikan ku.
3. Almamater Tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Rendi Utama, dilahirkan di Liwa Kecamatan Balik Bukit, Kabupaten Lampung Barat, pada tanggal 29 April 1998, anak Pertama dari 2 bersaudara dari pasangan ayahanda Roni Akhkap dan Ibunda Romida.

Pendidikan bermula di Sekolah SDN 2 Way Empulau Ulu di liwa kecamatan balik bukit kabupaten lampung barat tamat pada tahun 2010 pada saat sekolah penulis pernah mengikuti ekstrakurikuler pramuka, kemudian melanjutkan pendidikan menengah pertama MTs Negeri 1 Lampung Barat dan tamat pada tahun 2013, penulis mengikuti ekstrakurikuler pramuka, dan olahraga. selanjutnya melanjutkan pendidikan di pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Lampung Barat tamat pada tahun 2016, pada saat duduk di bangku SMA penulis mengikuti ekstrakurikuler PMR dan pencak silat.

Kemudian pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan tinggi di IAIN Raden Intan Lampung yang sekarang telah berganti nama menjadi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam Program Studi Strata Satu (S1).

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perencanaan Strategis di MTs Negeri 2 Bandar Lampung” dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) UIN Raden Intan Lampung. Sholawat serta salam atas junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, para sahabat, keluarga serta pengikutnya yang taat menjalankan syariat-Nya.

Dalam penyusunan skripsi penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak dan Ibu :

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd sebagai Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan selaku Pembimbing 1 skripsi dan Dr.Oki Dermawan, M.Pd selaku sekretaris jurusan MPI yang telah membantu dalam proses perkuliahan.
3. Dr. Rijal Firdaos, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, memberikan arahan serta meluangkan waktunya sehingga skripsi ini selesai.
4. Seluruh Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung khususnya dosen jurusan MPI yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini.

5. Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah menyediakan berbagai literature yang relevan dengan skripsi ini.
6. Penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini DEWI
7. Sepupu-sepupu ku nini, Egi Septa Dinata, mahdum dan yudi yang telah menjadi penghibur ku.
8. Sahabat dari SD,SMP,SMA yang masih menjalin silaturahmi yang baik hingga saat ini Sapri Kurniawan, Ade Marganda, Ardi Wijaya, yang selalu medo'akan hingga skripsi ini selesai.
9. Sahabat-sahabat seperjuanganku khususnya angkatan 16 jurusan MPI kelas A, Merian Pratama, Rohma azahra, dan yang lainnya yang telah membantuku dan mendoakanku hingga selesai skripsi ini.
10. Almamater UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengalaman yang sangat berharga untuk membuka pintu dunia kehidupan.

Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bago pembaca pada umumnya. Semoga usaha dan jasa baik dari Bapak, Ibu, Saudara/I sekalian menjadi amal ibadah dan Allah SWT membalasnya Aamiin Ya Rabbal A'alamin....

Bandar Lampung, September 2020
Penulis,

Rendi Utama
NPM. 1611030046

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	ix
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah.....	2
D. Fokus Masalah dan Sub Fokus Penelitian.....	14
E. Rumusan Masalah	14
F. Tujuan Penelitian	15
G. Manfaat Penelitian	15
H. Metode Penelitian.....	16
1. Pengertian Metode Penelitian	16
2. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	17
3. Sumber Data Penelitian.....	18
4. Metode Pengumpulan Data.....	19

5. Analisis Data	21
6. Uji Keabsahan Data.....	23

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan	
1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan.....	26
2. Kepemimpinan Kepala Madrasah	28
3. Tugas Kepala Madrasah	35
4. Fungsi Kepala Madrasah.....	36
B. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Kemampuan Berkomunikasi, Memberi Motivasi, dan Mengambil Keputusan	
1. Kemampuan Berkomunikasi	37
2. Kemampuan Memberi Motivasi.....	38
3. Kemampuan Mengambil Keputusan.....	43
4. Tinjauan Pustaka	48

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Penyajian Data Lapangan.....	51
1. Sejarah Berdirinya Mts Negeri 1 Lampung Barat	51
2. Visi Misi	57
3. Struktur Organisasi	58
4. Keadaan Umum	59
B. DESKRIPSI DATA PENELITIAN	65

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Temuan Penelitian.....	66
1. Kemampuan Berkomunikasi	67
2. Kemampuan Memberi Motivasi	70
3. Kemampuan Mengambil Keputusan	75
B. PEMBAHASAN	78

1. Kemampuan Berkomunikasi	78
2. Kemampuan Memberi Motivasi	79
3. Kemampuan Mengambil Keputusan	80

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN	82
B. SARAN	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Nama dan Priode Masa Jabatan Kepala Madrasah.....	56
Tabel 1.2 Struktur Organisasi	58
Tabel 1.3 Daftar Guru	60
Tabel 1.4 Data Ruangan.....	62
Tabel 1.5 Data Jumlah Meubelair	63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar tidak terjadi kesalah-pahaman antar pembaca dengan apa yang dimaksud oleh penulis, maka sebelum menguraikan isi skripsi, penulis akan memberikan penjelasan tentang judul secara singkat, yaitu : **Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Barat.**

1. Kepemimpinan

Miftah Toha mengatakan bahwa, kepemimpinan (leadership) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.²

Mulyasa mendefinisikan, kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat.³

Menurut Wahjosumidjo, kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi.⁴

Jadi dapat dijelaskan dari pendapat diatas bahwa kepemimpinan kepala madrasah harus mempunyai kemampuan untuk menggerakkan bawahannya dan melakukan kontrol segala aktivitas guru, staf dan siswa dan sekaligus meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

²Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*,(Jakarta: Pt. Grafindo Persada, 1999), h. 89

³ Mulyasa E, *Menjadi Kepal Asekolah Profesional*,(Bandung : Pt. Remaja,2001), H. 17

⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999), H. 4

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi intraksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

3. MTs Negeri 1 Lampung Barat

MTs Negeri 1 Lampung Barat merupakan salah satu lembaga pendidikan formal tingkat menengah pertama yang terletak di kabupaten lampung barat, dimanan penulis akan melakukan penelitian di sekolah tersebut.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan memilih judul ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui sejauh mana kemampuan kepala madrasah melaksanakan tugasnya memimpin MTs Negeri 1 Lampung Barat.
2. Karna kepala sekolah selalu di hadapkan dengan berbagai tantangan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
3. Karna penulis berkeyakinan bahwa penelitian ini memberikan koontribusi positif terhadap lembaga yang penulis teliti.

C. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan tidak akan bisa berkembang dengan baik, jika dipimpin oleh orang yang bukan ahlinya. Kepemimpinan akan menopang keberhasilan suatu lebaga pendidikan, diperlukan seseorang yang mampu dalam memimpin yang disebut dengan pemimpin pendidikan atau dalam

suatu lembaga pendidikan formal disebut kepala sekolah atau Kepala Madrasah. Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat keperibadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya, agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat dan kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.⁵

Mutu pendidikan yang tinggi dapat dilihat dari ketercapaian tujuan pendidikan nasional. Sehubungan dengan itu dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I, Pasal 1, ayat (1) menyatakan bahwa:

“pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.”⁶

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan Nasional , keberhasilan proses pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas, akan ditentukan oleh banyak faktor antara lain, peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, manajemen pendidikan dan fasilitas pendidikan serta lingkungan masyarakat. Pendidikan merupakan penunjang utama dalam

⁵ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2003), H.26.

⁶ *Undang-undang sisdiknas UURI No. Th 2003*, (jakarta : sinar grafika,2013), h.3

membentuk pribadi manusia. Pendidikan memiliki peran penting dalam pembentukan karakter pada pribadi seseorang. Sekolah sebagai organisasi, di dalamnya terdapat unsur-unsur yang masing-masing baik secara perseorangan maupun kelompok melakukan hubungan kerjasama untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seseorang yang di beri tugas untuk memimpin sekolah, kepala madrasah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah.

Kepemimpinan (*Leadreship*) memiliki pengertian sebagai kemampuan yang harus di miliki oleh seorang pemimpin (*Leader*) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya (*to lead*) sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang di tetapkan sebelumnya. Bergeraknya orang-orang harus mengikuti jalur tujuan organisasi yang hendak di capai dan bukan merupakan hal semua dari kepemimpinannya itu sendiri, karena bagaimana pemimpin itu adalah bagian dari anggota organisasi itu sendiri. Adapun pergerakan dalam pencapaian tujuan adalah legitimasi dari sebuah kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin, karena bukan hanya sebuah simbol atau kedudukan semata.⁷

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara korehensip tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan

⁷ Minnah El Widdah, Asep Suryana, Kholid Musyaddad, *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 45.

mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.⁸

Menurut Danim menyatakan bahwa, kepemimpinan demokratis adalah keterbukaan dan keinginan memosisikan pekerjaan diri, oleh, dan untuk bersama. Landasan dari kepemimpinan demokratis adalah anggapan dengan adanya intraksi dinamis maka tujuan organisasi akan tercapai.⁹

Menurut Kartini Kartono menyatakan bahwa, pemimpin demokratis adalah pemimpin yang mengkoordinasikan pekerjaan dan tugas dari seluruh anggotanya dengan menekankan rasa tanggung jawab dan kerja sama yang baik kepada setiap anggota. pemimpin yang demokratis tidak pernah memberikan tanpa menjelaskan pentingnya masalah, serta menerangkan secara rinci semua detail pelaksanaannya. Informasi mengenai kemajuan organisasi selalu di berikan, serta menjelaskan rencana dan kemungkinan bagi perkembangan masa mendatang. Selain itu pemimpin demokratis juga mampu menciptakan iklim psikis yang dapat memberikan sekuritas emosional, agar setiap orang dapat bertindak laku positif dan jujur.¹⁰

E. Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk

⁸ Irham Pahmi, *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi* (Bandung : 2013), h. 15.

⁹ Sudarman Danim, *menjadi komunitas pebelajar: Kepemimpinan transforasional dalam komunitas organisasi pebelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 76.

¹⁰ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h. 193

memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai.¹¹

kepemimpinan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seseorang pemimpin. Penerapan kepemimpinan kepala madrasah sangat ditentukan oleh situasi kerja atau keadaan anggota/bawahan dan sumber daya pendukung organisasi. Kepemimpinan dalam bidang pendidikan lebih mengarah kepada pemberdayaan seluruh potensi organisasi dan menempatkan bawahan sebagai penentu keberhasilan pencapaian organisasi, maka sentuhan terhadap faktor-faktor yang dapat menimbulkan moral kerja dan semangat untuk berprestasi menjadi perhatian utama. Tujuan utama manajemen berbasis madrasah (MBM) adalah meningkatkan efisiensi mutu dan pemerataan pendidikan. Peningkatan efisiensi dicapai melalui keleluasaan mengelola sumber daya yang ada, partisipasi masyarakat, dan penyederhanaan birokrasi. Peningkatan mutu diperoleh melalui partisipasi orang tua, kelenturan pengelolaan sekolah, peningkatan profesionalisme guru, adanya hadiah dan hukuman sebagai kontrol, serta hal lain yang dapat menumbuh kembangkan suasana yang kondusif. Kementerian Pendidikan Nasional mendeskripsikan bahwa tujuan pelaksanaan MBM adalah meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif madrasah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia, meningkatkan kepedulian warga madrasah dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan melalui pengambilan keputusan

¹¹Abd. Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*,(Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h.89

bersama, meningkatkan tanggung jawab madrasah kepada orang tua, masyarakat dan pemerintah tentang mutu madrasah, serta meningkatkan kompetensi yang sehat antar madrasah tentang mutu pendidikan yang akan dicapai.¹²

Kepemimpinan, sampai saat ini dianggap sebagai faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. *Leadership is a relational process and involves connections with individuals*. Jadi dalam hal ini kepemimpinan dapat di maknai sebagai proses mempengaruhi orang lain dalam suatu komunitas yang di arahkan untuk tercapainya tujuan bersama. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan, apa, bagaimana, bila mana, dan dimana, bila perintah itu di kerjakan agar keputusan dapat di laksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kopetensi atau kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar dapat melaksanakan sesuatu yang di inginkan oleh pemimpin.

Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran yang sangat besar dalam membangun hubungan antar individu dan pembentuk nilai organisasi yang di jadikan sebagai pondasi dasar bagi pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan pendidikan yang di perlukan saat ini adalah kepemimpinan yang di dasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki yang bersumber dari nilai-nilai budaya dan agama, serta mampu mengantisipasi perubahan- perubahan

¹² Feska Ajefri (2017), *Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah*, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung , Jurnal Kependidikan Islam, Vol 7 Nomor 2 Diakses Tanggal 25 Juni 2020.

yang terjadi dalam dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan kemajuan yang di raih di luar sistem sekolah.¹³

Pemimpin adalah orang yang memimpin. Orang yang terpilih sebagai pemimpin. Ia terpilih sebagai pemimpin karna memiliki keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif di dalam kelompoknya. Pemimpin yang diangkat dengan surat keputusan dari pihak yang berwenang disebut pemimpin formal. Pemimpin yang tidak diangkat dengan surat keputusan atau diangkat oleh kelompok nonformal di sebut sebagai pemimpin nonformal.¹⁴

Setiap pemimpin harus memiliki jiwa dan sikap yang dapat member contoh dan teladan bagi bawahannya. Tak terkecuali kepala sekolah yang memimpin suatu organisasi di lingkungan sekolah. Pemimpin merupakan faktor penentu kesuksesan atau gagalnya suatu organisasi atau usaha. Baik didunia bisnis maupun didunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, religi, politik, pemerintahan Negara, dan lain-lain. Sebab pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama, dan bahkan kepemimpinan sangat mempengaruhi semangat kerja kelompok atau organisasi.

Pekerjaan pemimpin pendidikan ialah menstimulir dan membimbing pertumbuhan guru-guru berkesinambungan sehingga mereka mampu menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan perkembangan

¹³ Aan Komariah, Cipi Triana, *Visioner leader ship, Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta : Bumi Aksara, 2008) h. 80.

¹⁴ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2014) h. 307.

situasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, harus mampu mengelola sarana dan prasarana pendidikan, pelayanan khusus sekolah dan fasilitas-fasilitas pendidikan lainnya sedemikian rupa sehingga guru-guru dan murid-muridnya memperoleh kepuasan dalam melakukan tugasnya.

Seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri dalam kaitan ini pemimpin harus membantu pegawai mengembangkan pola dan meningkatkan standar prilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. Disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerjasama, serta menanamkan rasa hormat terhadap orang lain.

Ciri pemimpin pendidikan dan kepala sekolah yang demikian ini memerlukan sifat ciri atau perangai tertentu yang menjamin keberhasilan pada setiap situasi.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat As Sajadah ayat 24 yaitu :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَمًا يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ (٢٤)

Artinya: “ Dan kami jadikan di antara mereka pemimpin – pemimpin yang memberi Petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat – ayat kami (Q.S.As Sajadah : 24).¹⁵

¹⁵ Dapertemen Agama Republik Indonesi. *AL-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bekasi: Mulya Abadi, 1987).

Menurut E. Mulyasa dalam mewujudkan sekolah atau madrasah menjadi efektif, produktif, dan akuntabel, kepala madrasah dituntut untuk setidaknya memiliki 10 kunci sukses kepemimpinannya.

Sepuluh kunci sukses tersebut antara lain.

1. Memiliki visi yang utuh
2. Tanggung jawab
3. Keteladanan
4. Memberi layanan yang terbaik
5. Mengembangkan guru dan staf
6. Membina rasa persatuan dan kesatuan
7. Manajemen yang mengutamakan praktik
8. Menyesuaikan gaya kepemimpinan
9. Fokus pada peserta didik
10. Memanfaatkan kekuasaan dan keahlian untuk memberdayakan Sekolah/Madrasah.

Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah kemampuan untuk mengetahui, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien. menurut Nurul Hidayah pemimpin yang baik harus menerapkan: 1).

Kemampuan berkomunikasi, 2) Kemampuan memberi motivasi, 3).Kemampuan mengambil keputusan.¹⁶

Dalam banyak penelitian yang telah di lakukan oleh para peneliti terdahulu, kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor utama terhadap keberhasilan sekolah. Kesadaran akan pentingnya kepemimpinan sebagai kunci keberhasilan sekolah/madrasah telah mendapat perhatian dari para peneliti.

Di sisi lain, jika di lihat dari kesejahteraannya, madrasah memiliki akar budaya yang kuat di tengah-tengah masyarakat, sebab itu madrasah di pandang sebagai pendidikan nasional untuk melahirkan pendidikan yang di kelola masyarakat (*community based management*) maka madrasah dan termasuk juga pesantren merupakan model dari pendidikan tersebut.¹⁷

Kelebihan Madrasah di bandingkan sekolah umum antara lain di kemukakan oleh Hafid Abbas, yang menyatakan bahwa madrasah sebagai sekolah umum berciri khas agama islam mempunyai peran amat strategis dalam kerangka peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, hal tersebut dikarnakan Indonesia sebagai Negara ke empat berpenduduk terbesar di dunia yang memiliki jumlah umat islam terbesar di dunia. Mereka

¹⁶ Nurul Hidayah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruz media,2016), h.101-112.

¹⁷ Samsul Nizal, Muhammad Syaifudin, *isu-isu kontemporer pendidikan islam*,(Jakarta:Kalam Mulia,2010), h 5-6.

ini memerlukan layanan pendidikan dan pengajaran yang berkualitas dan berciri khas islam.¹⁸

Oleh karna itu, kepala madrasah sebagai pemimpin suatu organisasi seharusnya dapat melihat kekurangan yang di miliki oleh bawahannya sehingga dapat meningkatkan prestasi serta kinerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

MTs Negeri 1 Lampung Barat sudah teragreditasi A, dalam menghadapi tantangan dan persaingan di era global. membenahi dan melakukan pengembangan oleh kepala madrasah sangat perlu di lakukan . MTs Negeri 1 Lampung Barat mensejajarkan dengan madrasah-madrasah negeri lain yang berada di kabupaten Lampung Barat dalam segi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. untuk mencapai standar nasional pendidikan, MTs Negeri 1 Lampung Barat melakukan pembenahan terhadap sarana prasana dan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

Berkaitan dengan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan kepala madrasah dan guru yang ada di MTs Negeri 1 Lampung Barat.

Dengan melakukan wawancara langsung kepada Kepala Madrasah dan guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Barat. hasil

¹⁸ Hafid Abbas, "*pengembangan IAIN dan STAIN dalam memasuki abad 21: sebuah pemikiran konseptual*", lekmr, seri VIII, 1998. H. 31.

wawancara yang di lakukan peneliti dengan Kepala Madrasah di katakan bahwa :

Untuk meningkatkan pendidikan di Mts ini selalu meberi motivasi seperti menghargai hasil kerja pendidiknya, meberikan kepercayaan kepada pendidik untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, meberikan bantuan serta arahan kepada pendidik yang mengalami kesulitan, dan mendengarkan saran serta kritik dari pendidiknya.

Sedangkan hasil wawanca dengan guru yang ada di Mts dikatakan:

Kepala Madrasah sudah menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Karna banyak kebijakan yang di lakukan oleh Madrasah bukan berasal dari pemikiran seorang Kepala Madrasah saja selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut juga di dasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya yang dilakukan dengan cara Musyawarah. Selain itu Kepala Madrasah juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan yang lainnya.

Walaupun masih terdapat kekurangan-kekurangan yang terjadi di mts tersebut seperti kurang disiplinnya beberapa pendidik dan peserta didiknya.

Dari keterangan yang di peroleh berdasarkan di atas dapat kita lihat bahwa kenyataan yang ada di lapangan yakni Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsnawiyah Negeri 1 Lampung Barat, jika di lihat dari hasil pra survey maka dapat di ketahui bahwa kriteria kepemimpinan sudah cukup baik.

D. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di bahas maka fokus penelitian ini adalah Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Barat.

E. Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan indikator di atas maka Sub Fokus Penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Berkomunikasi
2. Kemampuan Memberi Motivasi
3. Kemampuan Mengambil Keputusan

F. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian di atas maka Rumusan Masalah yang di abil adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kemampuan Kepala Madrasah Dalam Berkomunikasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Barat ?
2. Bagaimana Kemampuan Kepala Madrasah Memberi Motivasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Barat ?
3. Bagaimana Kemampuan Kepala Madrasah Dalam Mengambil Keputusan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Barat ?

G. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Barat ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses kemampuan Kepala Madrasah dalam Berkomunikasi.
2. Untuk mengetahui proses kemampuan Kepala Madrasah dalam Memberi Motivasi.
3. Untuk mengetahui proses kemampuan Kepala Madrasah dalam Dalam Mengambil Keputusan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Barat.

H. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoris

Penelitian ini di harapkan dapat menambah keilmuan dan memperluas wacana serta dapat di jadikan wawasan ilmu pengetahuan dalam kaitannya dengan kepemimpinan visioner kepala sekolah.

2. Secara praktis

1. Bagi guru, bagi guru madrasah Tsanawiyah agar dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran di madrasah. Sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.
2. Bagi madrasah, sabagai bahan masukan bagi madrasah untuk meningkatkan kualitas madrasahny, khususnya dalam kinerja guru madrasah tsanawiyah dengan menerapkan macam-macam kepemimpinan kepala madrasah.

3. Bagi peneliti, memberikan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti setelah melakukan penelitian ini. Serta sebagai bekal buat peneliti, untuk dapat menerapkan kepemimpinan kepala madrasah dalam kelompoknya saat sudah menjadi guru (kepala madrasah) nantinya sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

I. Metode Penelitian

1. Pengertian Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara Ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti keilmuan, yaitu Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Sedangkan Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengetahui cara-cara yang digunakan.¹⁹

Menurut Mardalis, Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis, metode berarti suatu cara kerja yang sistematis. Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian.²⁰

Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip

¹⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2017), h. 2.

²⁰ Mardalis, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004),h.24.

baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian atau hal-hal baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah, dalam penelitian kualitatif metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan dan pemanfaatan dokumen.²¹ Metode penelitian kualitatif adalah langkah-langkah penelitian social untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar.

Menurut Fuchan penelitian deskriptif adalah “penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status suatu gejala saat penelitian dilakukan.”²² Dengan pendekatan deskriptif, analisis data yang diperoleh, berupa kata-kata, gambar atau perilaku, dan tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistic, melainkan dengan memberikan paparan atau penggambaran mengenai situasi atau kondisi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif.

²¹ Moleong J. Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2012), h. 120.

²² Fuchan A, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, (Yogyakarta : pustaka pelajar, 2004), h. 447.

Jenis yang dipakai dalam mengumpulkan data adalah metode deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka mengenai Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Barat.

3. Sumber Data Penelitian

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Adapun sumber data terdiri atas dua macam, yaitu :

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data.²³ dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah: hasil wawancara dengan Kepala Madrasah mengatakan untuk meningkatkan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Barat selalu memberi motivasi dan cara berkomunikasi dan wawancara dengan beberapa guru di MTs Negeri 1 Lampung Barat mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Barat dalam mengambil keputusan.

²³ Sugiono, *ibid* h. 137.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan yang di dapat dari staf tata usaha, seperti dokumen-dokumen tentang kompetensi guru dan cara guru mengajar.

4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karna tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.²⁴ Dalam setiap proses pengumpulan data pasti ada teknik yang dilakukan. Dalam pengumpulan data tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Barat. Maka untuk memperoleh data-data yang diinginkan peneliti serta data-data yang faktual dan akurat, Peneliti Menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode Wawancara

Metode wawancara atau interview adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan Tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat dilakukan melalui media-media tertentu.

²⁴ Sugiono, *Metode Penelitian pendidikan pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2010), h. 308.

Jenis wawancara atau interview yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara tak berstruktur yaitu wawancara dalam mengajukan pertanyaan yang disampaikan kepada responden dikemukakan secara bebas, tetapi isi pertanyaan yang diajukan tetap pedoman yang telah ditetapkan. Adapun sasaran informannya antara lain:

1. Kepala sekolah
2. Kepala TU
3. Waka
4. Guru dan staf TU

b. Observasi

Metode ini digunakan untuk melihat dan mengamati langsung keadaan dilapangan agar peneliti mendapatkan informasi sesuai gambaran yang lebih detail tentang permasalahan yang diteliti.

Metode observasi ada dua macam diantaranya:

- 1) Observasi partisipan yaitu peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai narasumber data penelitian.
- 2) Observasi non-partisipan yaitu penelitiannya tidak ikut secara langsung dalam kegiatan atau proses yang sedang diamati.²⁵

Adapun jenis observasi yang penulis lakukan adalah observasi non-partisipan yaitu penulis tidak tinggal ditempat penelitian, akan

²⁵ Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, *ibid* h.227.

tetapi penulis sesekali dating ketempat penelitian dan mencatat gejala-gejala yang ada hubungannya dengan permasalahan yang akan diteliti yang tidak diperbolehkan melalui metode pokok untuk mendapatkan data skunder guna mendukung data primer.

c. Dokumentasi

Cara atau teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis sejumlah dokumen yang terkait dengan masalah penelitian. Dalam penelitiannya, peneliti harus menjelaskan dokumen apa yang di kumpulkan dan bagaimana cara mengumpulkan dokumen tersebut. Pengumpulan data yang melalui dokumen bisa menggunakan alat kamera.

Adapun metode ini dilakukan penulis untuk memperoleh data-data tentang dokumentasi seperti: sejarah berdirinya MTs Negeri 1 Lampung Barat, daftar guru, daftar peserta didik, diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu terkait dengan Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Barat.

5. Analisi Data

Analisis data adalah progress pengurutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja. Analisis dalam penelitian, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam priode tertentu, pada saat wawancara,

peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisa data yaitu reduksi data, paparan/penyajian data dan penarikan kesimpulan yaitu dilakukan selama dan sesudah penelitian.

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemusatan, perhatian, penabstraksian dan pentrasformasian data kasar dari lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.²⁶

b. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, data penyajian, data penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* yang sejenisnya, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

²⁶ Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, *ibid* h.247.

c. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan

Verifikasi dan menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data. "kegiatan ini terutama dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan." jadi walaupun data telah disajikan dalam bahasa yang dapat dipahami, hal itu tidak berarti analisis data telah berakhir melainkan masih harus ditarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dituangkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai temuan penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.²⁷

6. Uji Keabsahan Data (Triangulasi)

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multi metode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan data analisis data.

1. Triangulasi Dengan Sumber

Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh

²⁷ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Mitra Wacana Media,2012), h. 56-57.

melalui waktu dan latar yang berbeda dalam penelitian kualitatif, langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah :

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang di katakan orang di depan umum dengan apa yang di lakukan secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang di lakukan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang di lakukannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

2. Triangulasi Dengan Metode

- a. Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data.
- b. Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.
- c. Triangulasi penyidik

Adalah dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamatan lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Cara lainnya adalah membandingkan hasil pekerjaan seorang analisis dengan analisisnya lainnya.

Dengan demikian pada peneliti ini, uji kredibilitas data hasil penelitian di laksanakan dengan triangulasi dengan sumber yaitu membandingkan data hasil pengamatan dan dokumentasi, dengan data

hasil wawancara melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu mampu memimpin. Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.²⁸

Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa di kaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun

²⁸ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam, Aplikasi dalam Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 13.

sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkrystal dalam sebuah karakteristik.²⁹



²⁹ Irham Pahmi, *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2017).h.16.

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan merupakan factor yang sangat penting guna menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi.

Kepemimpinan (*Leadreship*) memiliki pengertian sebagai kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (*Leader*) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya (*to lead*) sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Bergeraknya orang-orang harus mengikuti jalur tujuan organisasi yang hendak dicapai dan bukan merupakan hal semua dari kepemimpinannya itu sendiri, karena bagaimana pemimpin itu adalah bagian dari anggota organisasi itu sendiri. Adapun pergerakan dalam pencapaian tujuan adalah legitimasi dari sebuah kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin, karena bukan hanya sebuah simbol atau kedudukan semata.³⁰

Sebagai mana firman Allah sebagai berikut :

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ
الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ (٧٣)

³⁰ Minnah El Widdah, Asep Suryana, Kholid Musyaddad, *ibid*, h. 45.

Artinya: Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah. (Q.S.Al-Anbiya':73).³¹

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Hakikat kepemimpinan, didalam kelompok masyarakat selalu muncul seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota masyarakat ke arah tujuan tertentu. Dengan demikian, pemimpin dianggap mewakili aspirasi masyarakat, pemimpin dapat memperjuangkan kepentingan anggota, dan pemimpin dapat mewujudkan harapan sebagian besar orang. Selain beberapa faktor yang mendasari lahirnya pemimpin, pada kenyataan pemimpin mempunyai kecerdasan dan wawasan yang lebih luas di bandingkan dengan rata-rata pengikutnya, sehingga wajar kehadiran pemimpin sangat di rindukan untuk mengatasi berbagai masalah yang di hadapi oleh anggota masyarakat. Dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang di miliki oleh kepala sekolah untuk memberikan pengaruh kepada orang lain melalui interkasi individu dan kelompok

³¹Dapertemen Agama Republik Indonesi. *AL-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bekasi: Mulya Abadi, 1987). Q.S. Al-Anbiya': ayat 73

sebagai wujud kerja sama dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Hal-hal yang dimaksud adalah :

- 1) Kemampuan kepala madrasah, berkaitan dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala madrasah dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya.
- 2) Memengaruhi orang lain, upaya untuk memengaruhi orang lain sehingga dapat diajak bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Interaksi individu dan kelompok, kepala sekolah harus mampu membangun interaksi antar individu dan kelompok dalam organisasi dengan baik.
- 4) Kerjasama, merupakan aspek yang sangat penting dalam menjalankan organisasi sekolah.
- 5) Tujuan, tujuan harus dirumuskan dengan jelas dan operasional sesuai dengan visi sekolah/madrasah.

- 6) Efektif dan efisien, komponen ini berkaitan erat dengan keseluruhan program kegiatan yang telah di rumuskan oleh sekolah/madrasah, baik kurikuler maupun ekstrakurikuler harus bisa di jalankan secara efektif dan efisien sehingga tujuan bisa tercapai dan produktivitas kompetensi di sekolah/madrasah bias di wujudkan dengan baik.³²

Teori tentang kepemimpinan memang terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman, dan sampai saat ini terdapat empat *fase* pendekatan. *Pertama*, pendekatan berdasarkan sifat-sifat (*terkait*) keperibadian umum yang di miliki oleh seseorang pemimpin. *Kedua*, berdasarkan pendekatan tingkah laku pemimpin. *Ketiga*, berdasarkan pendekatan situasional. *Keempat*, pendekatan kembali kepada sifat atau ciri pemimpin yang menjadi acuan bagi orang lain.

Pendekatan prilaku merupakan suatu pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin di tentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang di lakukan oleh pemimpin. Sikap dan gaya kepemimpinan itu akan tampak ketika pemimpin itu memberi perintah, membagi tugas dan wewenangnya, cara

³² Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah* (Jogjakarta : Ar- Ruzz Media,

2016), h. 236-239

berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja bawahan, cara memimpin rapat anggota, cara mengambil keputusan, dan lain sebagainya. Perilaku yang mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin dapat melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi, dan melibatkan para pengikut dalam pengambilan suatu keputusan.

Kepemimpinan, kemampuan memimpin seorang kepala madrasah dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahan.³³

Kepemimpinan yaitu pemimpin yang di tunjuk, di percayai dan dapat bertanggung jawab dalam mengelola sebuah instansi atau lembaga pendidikan yang bertujuan untuk memajukan atau mewujudkan suatu tujuan yang ingin di capai dan di bantu oleh staf maupun organisasi yang bersangkutan. Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah-olah kepemimpinan di paksa menghadapi berbagai macam faktor seperti : struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan,

³³ Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran* (Yogyakarta: Gava Media,2011).h.127.

dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi.

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah di tentukan oleh kompetensi yang di miliki, keterampilan manajerial yang di kuasai, dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi sekolah terutama tingkat kematangan dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

Pemimpin mempunyai kekuatan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini didasari oleh legitimasi secara formal atau non formal yang melekat pada diri pemimpin. Pemimpin lebih leluasa menciptakan kreasi dan inovasi untuk mengembangkan organisasi sekalipun tugas dan resiko yang di hadapi lebih berat di bandingkan bawahan, namun seringkali seorang pemimpin dapat mencapai kepuasan diri karena dapat mengaktualisasikan diri dalam kehidupan sosial kemasyarakatan.³⁴

Kepemimpinan kepala madrasah diartikan sebagai model atau gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan situasi dalam rangka mempengaruhi, mengarahkan, membimbing kepada bawahan dengan cara

³⁴ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dalam Organisasi Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 24 .

memperkuat keyakinan, dukungan, dorongan dan orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Tujuan kepemimpinan kepala sekolah dalam perencanaan program pendidikan agar semua program sekolah yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik, diharapkan dapat tercapainya hasil yang memuaskan dalam pencapaian tujuan yang telah terprogram dapat terarah kepada tujuan utama dalam artian tidak menyimpang dari program yang diterapkan dan para tenaga pendidik diharapkan akan lebih kreatif dan bertanggung jawab penuh dalam mengemban tugas yang diberikan. Disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa pelanggaran –pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.³⁵

Kepemimpinan adalah hal penting dalam organisasi. Sebagaimana dikatakan Rasulullah saw. “ apabila keluar tiga orang dalam suatu perjalanan, hendaknya salah seorang mereka itu di jadikan pemimpin (*idza kharaja tsalatsatun fi safarin, fal yumirru ahadahum*)” (Al-Hadis). Suatu organisasi memiliki kompleksitas, baik barang/jasa maupun ide, menghadapi

³⁵Amirudin (2017), *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam MeningkatkanKedisiplinan Guru, Universitas Islam Negeri Radan Intan Lampung, Jurnal Kependidikan Islam, Vol 7 Nomor 2* Diakses Tanggal 25 Juni 2020

berbagai perubahan yang senantiasa melingkupi setiap waktu, menghadapi berbagai karakteristik personil yang dapat mengembangkan. Hal ini yang menjadi alasan yang sangat penting bagi orang yang tampil mengarahkan, mengatur, mendamaikan, memberi penyejuk, menata, dan dapat menetapkan tujuan yang tepat saat anggota kehilangan arah atau kebingungan menetapkan arah dan tujuan.

Kepemimpinan pendidikan yang di perlukan saat ini adalah kepemimpinan yang di dasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki yang bersumber dari nilai-nilai budaya dan agama, serta mampu mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi di dalam dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan-kemajuan yang di raih di luar system sekolah.

Kepemimpinan begitu kuat memengaruhi kinerja organisasi sehingga sangat rasional jika keterpurukan pendidikan salah satunya di sebabkan oleh kinerja kepemimpinan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan juga tidak memiliki perencanaan strategi pendidikan yang adaptif terhadap perubahan.

Fungsi pemimpin adalah mempertinggi mutu dan mendukung para staf yang menjalankan roda mutu tersebut. Fungsi utama pemimpin adalah memiliki visi kepemimpinan yang jelas terhadap suatu institusi, memastikan

kebutuhan pelanggan menjadi pusat kebijakan dan praktik institusi, mengarahkan perkembangan organisasi, berhati hati dengan tidak menyalahkan orang lain, memimpin inovasi dalam institusi, mampu memastikan bahwa struktur organisasi secara jelas telah mendefinisikan tanggung jawab dan mampu mempersiapkan delegasi yang tepat, memiliki komitmen untuk menghilangkan rintangan, baik yang bersifat organisasional maupun kultural, membangun tim yang efektif, mengembangkan mekanisme yang tepat untuk mengawasi dan mengevaluasi kesuksesan.³⁶

Kepuasan lainnya adalah dapat berbuat lebih banyak untuk kepentingan orang lain/masyarakat. Seseorang yang mempunyai ambisi besar untuk menjadi pemimpin adalah orang yang senang menghadapi tantangan, karena dengan kemampuan pemimpinnya dapat mengadakan perubahan lebih cepat pada institusi atau masyarakat. Namun apabila pemimpin lebih banyak menggunakan kekuasaan formal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, maka sebenarnya pemimpin tersebut tidak mempunyai kemampuan seorang pemimpin dan hanya berlindung di balik aturan/formalisasi jabatan sehingga semakin pudar.maka tidak

³⁶ Edward Sallis, *Manajemen Mutu Pendidikan* (yogyakarta : Bangun tapan, 2012),h.173-174.

jarang usaha untuk mengganti pemimpin yang lebih baik semakin di rasakan oleh anggota organisasi.

3. Tugas Kepala Madrasah

Tugas pokok dan fungsi kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan adalah:

- 1) Perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian.
- 2) Mengorganisasikan sekolah dalam arti membuat struktur organisasi (*stucturing*), menetapkan staff (*staffing*), dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staff (*functionalizinng*).
- 3) Menggerakkan staff dalam arti memotivasi staf melalui *internal marketing* dan memberi contoh *external marketing*.
- 4) Mengawasi dalam arti melakukan supervisi, mengendalikan, dan membimbing semua staf dan warga sekolah.
- 5) Megevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk di jadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan *problem solving* baik secara analitis sistematis maupun pemecahan

masalah secara kreatif, dan menghindarkan serta menanggulangi konflik.³⁷

4. Fungsi Kepala Madrasah

Fungsi kepemimpinan adalah sebagian dari tugas utama yang harus di laksanakan. Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang di lakukan atau kegunaan suatu hal. Fungsi utama kepemimpinan pendidikan adalah kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja antara lain :

- a. Pemimpin membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerjasama dengan penuh rasa kebebasan.
- b. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri.
- c. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja.
- d. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok.
- e. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Fungsi kepala madrasah di lembaga pendidikan sangat erat hubungannya dengan penciptaan suasana kerja yang kondusif dalam

³⁷ Hasan Baharun, *Kepemimpinan, kopetens Guru Madrasah. "Jurnal Ilmu Tarbiyah, Vol. 6 No. 1, Diakses Tanggal 25 Juni 2020.*

pelaksanaan proses pembelajaran untuk mencapai hasil sesuai dengan yang di gariskan dalam tujuan yang akan di capai.³⁸ Dari beberapa uraian di atas dapat di simpulkan bahwa fungsi utama kepemimpinan yaitu membantu kelompok dalam .menetapkan dan memutuskan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

B. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Kemampuan Berkomunikasi, Memberi Motivasi, dan Mengambil Keputusan

1. Pengertian Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu, seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan. Kemampuan juga biasa disebut kopetensi yang memiliki keterampilan dalam bidangnya sehingga ia mempunyai kewenangan atau atoritas untuk melakukan sesuatu dalam batas ilmunya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah:

a. Kemampuan intelektual

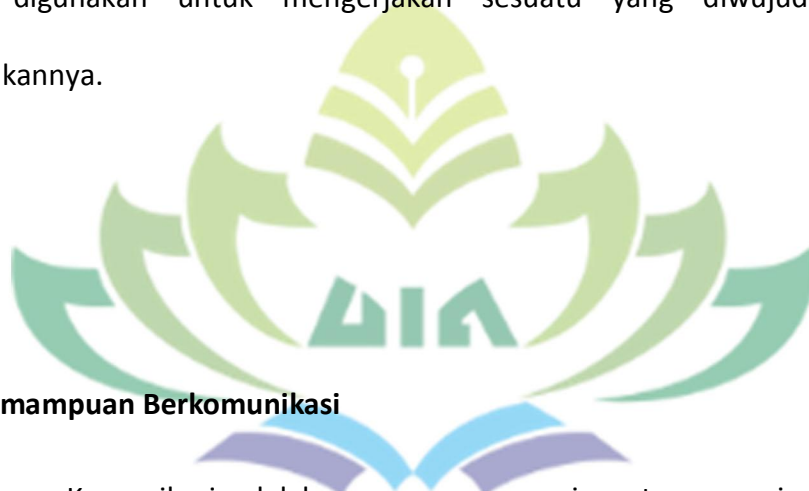
³⁸ Ramayulis, Mulyadi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam (Jakarta: Kalam Mulia, 2017), h. 244.

Adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental, berfikir, menalar dan memecahkan masalah.

b. Kemampuan fisik

Adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.³⁹

Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.



2. Kemampuan Berkomunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan maupun pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang melakukan komunikasi disebut komunikator. Orang di ajak berkomunikasi di sebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif disebut komunikatif. Orang yang Komunikatif ialah orang yang mampu

³⁹ Wahyudi, *kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi belajar*,(Yogyakarta: alfabeta), h. 145

menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal sehingga orang lain dapat menerima informasi (pesan) sesuai dengan harapan si pemberi informasi (pesan). Sebaliknya, ia mampu menerima informasi atau pesan orang lain yang di sampaikan kepadanya, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

Proses komunikasi dalam sekolah menurut Husaini Usman sebagai berikut:

a. Menghubungkan Arus Informasi

Menghubungkan arus informasi yang ada di dalam sekolah biasa dihubungkan dengan baik melalui proses komunikasi. Tanpa adanya komunikasi, proses pembelajaran dalam sekolah tidak mungkin terjadi sebab intraksi antara pendidik dan peserta didik melibatkan sebuah proses komunikasi di dalamnya.

b. Memuat Informasi Pendidikan Terbaru

Memuat informasi pendidikan terbaru dalam sekolah, keilmuaan selalu berkembang pentingnya komunikasi dalam manajemen sekolah tentang pembaruan informasi pendidikan dalam sekolah, komunikasi bias

membantu sosialisasi dari program kurikulum tertentu yang bias di terapkan oleh sekolah.

c. Memberikan Kebebasan Berekspresi

Adanya kesempatan dalam mengungkapkan pendapat menjadi salah satu fungsi dalam memberikan wadah kebebasan berekspresi dalam manajemen sekolah. Komunikasi memungkinkan hal ini sehingga dinamika dalam manajemen sekolah mulai terlihat.

d. Menjembatani Hubungan Sekolah dan Orang Tua Siswa

Hubungan antara sekolah dan orang tua siswa merupakan hal yang tidak boleh di lupakan dalam manajemen sekolah. Komunikasi menjadi jembatan yang baik sebagai penghubung kedua komponen ini.

Tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk:

- a. Meningkatkan kemampuan menajerial dan hubungan sosial,
- b. Menyampaikan dan atau menerima informasi
- c. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- d. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan
- e. Mengubah keadaan sosial

f. Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengambilan keputusan, negosiasi, dan pelaporan.⁴⁰

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya guna menangkap apa yang di kehendaki oleh seorang pemimpin baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Jika seorang pemimpin dalam mentransfer informasi sulit di pahami dan di mengerti oleh para bawahannya, maka akan menimbulkan permasalahan. Sebab di satu sisi ingin program kerja dalam pencapaian tujuan sekolah tercapai, namun di sisi lain para guru atau bawahan merasa bingung atau kesulitan harus bekerja yang bagaimana sehingga mampu mencapai tujuan sekolah. Sehingga disini kemampuan untuk berkomunikasi bagi seorang pemimpin benar-benar memegang kursi peranan penting guna mempelancar

⁴⁰ Husaini Usman, *ibid*, h. 80.

dalam usaha pencapaian tujuan sekolah kaitannya dengan operasional sekolah.⁴¹

3. Kemampuan Memberi Motivasi

Motivasi adalah daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar sehingga tujuan yang di kehendaki oleh subyek belajar itu tercapai.⁴²

Cara-cara yang bias di tempuh oleh seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam rangka memfasilitasi motivasi dan semangat kerja keningkat yang lebih tinggi, indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara, sebagai berikut:

a. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya

⁴¹ Indriyo G, dan Nyoman Sudita, *Perilaku keorganisasian, Edisi Pertama*, (Yogyakarta: BPFE, 1997), h. 127.

⁴² Haditiya Saputra, *Kemampuan, Berkomunikasi, Guru, Motivasi, Belajar, siswa* "jurnal

Ilmu Komunikasi, 2013, h. 4.), h 78

b. Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. Pengakuan atas kinerja.⁴³

Keinginan mendapatkan upah lebih atau hadiah.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia, motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi seorang kepala sekolah atau manajer. Karna menurut definisi manajer harus bekerja dengan melalui orang lain.⁴⁴

Dengan mengenali atau mengidentifikasi tipe-tipe warga sekolah (guru, pegawai, peserta didik) sejak awal, akan dapat membantu kepala sekolah dalam menentukan tindakan atau menetapkan bentuk motivasi yang dibutuhkan. Dalam rangka memberi motivasi kepala sekolah hendaknya mampu menerapkan pemberian reward and punishment bagi yang membutuhkan. Pemberian motivasi kerja berupa reward, berdasarkan kepada kemampuan sekolah, jenis tugas, dan hasil kerja, serta peraturan-peraturan

⁴³ Anwar Prabu Mangkunegara, *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2015), h 125

⁴⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen, edisi kedua*, (Yogyakarta BPFE 2009), h. 251.

pelaksanaannya. Serta punishment disesuaikan dengan bentuk norma-norma yang dilanggar.⁴⁵

Proses motivasi di arahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan yang ingin direalisasikan dipandang sebagai kekuatan (*power*) yang menarik individu tercapainya tujuan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum di penuhi. Apabila seorang manajer harus meramalkan perilaku secara cukup teliti, ia perlu mengetahui sesuatu mengenai tujuan bawahnnyadan tindakan yang akan di ambil untuk yang mencapainya.

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang di harapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja pegawai masing-masing. Manajer dapat memotivasi pegawainya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masingyang paling menonjol. Bawahan perlu di motivasi karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi atasannya. Motivasi yang timbul dari luar di sebut motivasi *Ekstrinsik*. Di pihak lain, ada pula bawahan yang bekerja atas motivasi diri sendiri. Motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri di sebut

⁴⁵ Sudarman Danim, *ibid*, h. 87

motivasi *instrinsik*. Motivasi instrinsik biasanya lebih bertahan lama dan efektif dibandingkan motivasi *Ekstrinsik*.

Jika seorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya, jika seorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap ulet terus berusaha dan berdoa sampai motivasinya tercapai atau justru menjadi putus asa (frustasi).

4. Kemampuan Mengambil Keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di sekolah serta keputusan yang di ambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi guru untuk mengajar lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas pendidikan. Dengan demikian keputusan yang telah di ambil tersebut berlaku efektif dalam menanamkan rasa percaya diri bagi para guru dan stafnya.⁴⁶

Mengambil keputusan yang tepat merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya sekolah efektif. Kepala

⁴⁶ Indriyogo G, dan Nyoman Sudita, *Perilaku keorganisasian*, edisi pertama, (Yogyakarta: BPFE, 1997), h. 127.

sekolah adalah seorang pemimpin yang di tugaskan untuk mewakili anggotanya terutama dalam mengambil keputusan.

Pada sebuah sistem keorganisasian, terdapat beberapa klasifikasi pengambilan keputusan. Pemahaman terhadap kerangka kerja dan konsep pengambilan keputusan akan memberikan nilai guna dalam pembahasan yang lebih dalam. Sistem pengambilan keputusan adalah suatu cara atau prosedur tertentu, ketika suatu keputusan di ambil oleh pembuatnya (biasanya manajer). Sistem pengambilan keputusan tersebut dapat dilakukan secara terbuka dan secara tertutup. Pertama sistem keputusan terbuka memandang suatu keputusan berada dalam lingkungan yang kompleks dan sebagian tidak di ketahui.

Keputusan lebih banyak dipengaruhi oleh lingkungan dan pada suatu saat terjadi sebaliknya bahwa lingkungan lebih banyak di pengaruhi oleh keputusan. Manajer dalam mengambil keputusan tidak selamanya harus logis dan sepenuhnya rasional, tetapi hanya di tuntutan untuk menunjukkan rasionalitas dalam batas dikemukakan oleh latar belakang pandangan atas alternatif, kemampuan menangani suatu model keputusan, dan sebagainya.

Suatu keputusan diambil untuk dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan, dan dalam proses pengambilan keputusan terdapat berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan.

Menurut Eti Rochaety, mengemukakan lima kekuatan yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut:

a. Posisi atau kedudukan

posisi atau kedudukan merupakan tugas dan fungsi yang diemban seorang dalam sebuah organisasi. Posisi atau kedudukan dapat menentukan peranannya terhadap sebuah keputusan untuk bertindak sebagai pembuat, penentu, atau sekedar staf. Sedangkan berdasarkan tingkatan posisinya, dapat bertindak dalam pengaturan strategi, praturan, pengorganisasian, pengoprasian, atau hal yang berkaitan dengan teknis.

b. Masalah

Masalah mempunyai karakteristik yang berbeda. Selain itu, faktor penyebab yang menimbulkan masalah pun bermacam-macam. Sehingga pengambilan keputusan yang dilakukan pun akan disesuaikan dengan karakter masalahnya. Dengan demikian masalah mempengaruhi bagaimana keputusan di ambil.

c. Situasi

Situasi memiliki keragaman peristiwa yang terjadi dan mempengaruhi tindakan seseorang. Dengan kata lain situasi terdiri dari unsur-unsur yang saling berkaitan satu sama lain. Seorang pengambil keputusan harus jeli melihat situasi yang sedang terjadi karena masalah timbul dari situasi yang sedang berjalan.

d. Kondisi

Kondisi memberikan daya mempengaruhi yang besar terhadap kemampuan seseorang dalam proses pengambilan keputusan.

e. Tujuan

Tujuan dapat mengarahkan seseorang dalam mengambil keputusan. Baik tujuan perseorangan, organisasi atau tujuan yang memang sudah ditentukan. Sehingga pengambil keputusan berusaha semaksimal mungkin agar tujuan yang hendak di capai dapat terwujud.⁴⁷

Seorang manajer perlu memahami, langkah-langkah pengambilan keputusan sebagai mana yang dikemukakan oleh Mondy dan Premeaux, yang terdiri dari lima langkah, yaitu: a) mengidentifikasi masalah atau peluang, b)

⁴⁷ Eti Rochaety, *sistem informasi manajemen pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara,2006), h. 155

membuat alternatif, c) memiliki dan mengimplementasikan alternatif, d) mengevaluasi alternatif.⁴⁸

Yang harus diperhatikan dalam mengambil keputusan antara lain, intuisi, pengalaman, wewenang, fakta, dan rasional. Kepala sekolah yang menginginkan pengambilan keputusan dapat dilakukan secara terarah perlu memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam pengambilan keputusan, antarlain: a). tujuan dari pengambilan keputusan, b). indentifikasi alternatif keputusan yang memecahkan masalah, c). Perhitungan tentang faktor-faktor yang tidak dapat diketahui sebelumnya, d). sarana dan perlengkapan untuk mengevaluasi atau mengukur hasil dari suatu pengambilan keputusan.⁴⁹

Tujuan pertama keputusan secara terbuka hampir sama dengan suatu tingkat aspirasi dalam arti bahwa ia dapat berusaha manakala manajer sebagai penagmbilan keputusan menerima bukti kesuksesan atau suatu kegagalan. Manajer sebagai pengambil keputusan terbuka memiliki asumsi dasar, yaitu:

a. Tidak mengetahui seluruh alternatif dan keluarannya.

⁴⁸ Syafaruddin dan Anzizhan, *Sistem Pengambil Keputusan Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008), h. 55-56

⁴⁹ Adang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi, dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. (Bandung: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 45

- b. Melakukan pencarian secara terbatas untuk menentukan beberapa alternatif yang memuaskan.
- c. Mengambil keputusan yang memuaskan tingkat aspirasinya.
- d. Keputusan secara terbuka memiliki karakteristik yang dinamis atau suatu kronologi alternatif karena tingkat aspirasi berubah sehubungan dengan perbedaan antara keluaran dengan tingkat aspirasi.

Kedua, sistem keputusan tertutup menganggap bahwa suatu keputusan di pisah dari masukan yang tidak diketahui dari lingkungan. Pada sistem keputusan tertutup, manajer sebagai pengambil keputusan diasumsikan:

- a. Mengetahui seluruh perangkat alternatif dan keluar
- b. Memiliki metode yang memungkinkan baginya untuk menentukan kronologi kepentingan seluruh alternatif sesuai dengan urgensinya
- c. Menentukan alternative yang di pandang paling menguntungkan. Keputusan tertutup jelas menganggap individu rasioanal yang secara logis menguji seluruh alternatif, memberikan urutan berdasarkan urgensi keluaranya, dan menentukan alternatif yang paling menguntungkan. Model kuantitatif pengambilan keputusan biasanya adalah model sistem keputusan tertutup.⁵⁰

⁵⁰ Sisiwanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015) h. 180-181

C. Tinjauan Pustaka

Hasil penelitian relevan sebelumnya yang sesuai dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ressa Pratiwi Wulandari (2018)

tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung. Dari hasil penelitian yang terealisasi bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung secara keseluruhan baik itu wawancara maupun observasi dan dokumentasi dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis namun demikian, dalam pelaksanaannya masih belum terlaksana dengan baik. Pelaksanaan kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung yaitu kepala madrasah membentuk tim s-trategi untuk menentukan strategi yang akan di gunakan dalam mencapai sasaran. Pendekatan integralistik

dalam menjalankan kepemimpinan yaitu pendekatan kekeluargaan dan demokratis dalam kepemimpinannya pada seluruh warga sekolah.⁵¹

2. Penelitian yang di lakukan oleh Fitri Dini Mulyani (2018) tentang Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN 2 Bandar Lampung. Hasil penelitian Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung, di peroleh kesimpulan sebagai berikut: Dalam melakukan pengawasan kepala sekolah melakukannya dengan pengawasan ke kelas-kelas saat kegiatan belajar berlangsung. Pengawasan di lakukan kepada semua guru untuk menilai kinerja guru. Kepala sekolah juga sudah memberikan motivasi dengan baik, motivasi di berikan secara pribadi maupun saat rapat kepada guru-guru untuk memberikan semangat pada guru.⁵² Maka sesuai dengan penelitian yang relevan tersebut peneliti mencoba melakukan penelitian yang berbeda dengan menggunakan indikator kepemimpinan dan kompetensi kepala madrasah.

⁵¹Ressa Pratiwi Wulandari, Skripsi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2018) di kutip 14 Januari 2019

⁵²Fitri Dini Mulyani, Skripsi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN 2 Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2018) di kutip 14 Januari 2020

Persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh kedua peneliti adalah sebagai berikut:

1. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ressa Pratiwi Wulandari persamaanya adalah membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah.

Perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ressa Pratiwi Wulandari berfokus kepada gaya kepemimpinan kepala madrasah sedangkan penelitian dalam proposal ini berfokus pada kemampuan kepala madrasah dalam memimpin madrasah.

2. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Dini Mulyani adalah membahas kemampuan kepala madrasah dalam meningkatkan pendidikan di madsarah yang di teliti.

Perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh Fitri Dini Mulyani hanya berfokus pada pengawasan terhadap pendidik. Sedangkan penelitian dalam proposal ini berfokus pada kemampuan kepala madrasah dalam memimpin madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

Ajefri Feska, 2017, Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Jurnal Kependidikan Islam, Vol 7 Nomor 2 Diakses Tanggal 25 Juni 2020.

Amirudin, 2017, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru, Universitas Islam Negeri Radan Intan Lampung, Jurnal Kependidikan Islam, Vol 7 Nomor 2 Diakses Tanggal 25 Juni 2020

Baharun Hasan, Kepemimpinan, kopetens Guru madrasah. Jurnal Ilmu Tarbiyah, Vol. 6 No. 1, Diakses Tanggal 25 Juni 2020.

Dapertemen Agama Republik Indonesi. AL-Qur'an dan Terjemahannya, Bekasi: Mulya Abadi, 1987.

Daryanto, Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran Yogyakarta: Gava Media, 2011.

Fitri Dini Mulyani. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung, Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2018, dikutip tgl 18 Februari 2020.

Fuchan A. Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.

Husaini Usman. Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Indonesia, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Komariah Aan dan Triatna Cepi. Visioner Leadership Menuju Sekolah Efektif,

- Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Nizal Samsul, Muhammad Syaifudin, *isu-isu kontemporer pendidikan islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2010.
- Pahmi Irham. *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Patimah Siti, *Manajemen Kepemimpinan Islam, Aplikasi dalam Organisasi Pendidikan* Bandung: Alfabeta, 2015.
- Purwanto Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003.
- Ramayulis, Mulyadi, *Mnajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2017.
- Ressa Pratiwi Wulandari. Skripsi. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung*, Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2018, di kutip tgl 18 Februari 2020.
- Sallis Edward. *Manajemen Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Bangun Tapan, 2016.
- Setyo Budi Santoso, Mulyoto, Samsi Haryanto, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Madrasah* “*Jurnal Teknologi Pendidikan*, Vol. 1 No. 2, 2013.
- Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.
- Soewadji Jusuf. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Undang-undang sisdiknas UURI No. Th 2003, jakarta : sinar grafika,2013.

Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Wahab Abd. dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*,Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.

