

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH ALIYAH NEGERI 1
LAMPUNG TENGAH**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

**ANI AYA ALFATIKAH
NPM : 1611030093**

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam



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

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 LAMPUNG TENGAH

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



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

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut mau mengikuti kehendak dari pimpinan atau orang yang organisasi yang memberi perintah tersebut, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target organisasi yang telah ditentukan. Pemimpin adalah seseorang yang diberi kepercayaan sebagai kepala dalam sistem sebuah organisasi atau lembaga pendidikan. Sedangkan pemimpin dapat membangkitkan semangat para anggotanya dengan menggunakan motivasinya, menggerakkan semua komponen yang ada dalam organisasi, agar organisasi dapat berkembang. Penelitian ini berbicara tentang kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah. Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dimana pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan cara mereduksi data yang relevan, memaparkan dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kepemimpinan kepala madrasah yang ada di madrasah ibtadiyah integral hidayatullah menggalakan sudah terlaksana dengan baik, hal ini dikarenakan kemampuan kepala madrasah, dalam mempengaruhi, mengarahkan, memberi nasehat dan memotivasi sudah berjalan dengan baik. Dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah sudah melaksanakan tugasnya dengan baik. Dalam mempengaruhi kepala madrasah selalu berusaha untuk memperbaiki penampilan madrasah melalui program-program yang menunjang kemajuan madrasah, dalam proses mengarahkan kepala madrasah mengadakan pengamatan terhadap lingkungan madrasah, serta mengkoordinasikan tenaga pendidik dan kependidikan untuk mencapai tujuan, memberi nasehat kepala madrasah selalu memberikan saran dan ajuran kepada tenaga pendidik sehingga dengan saran tersebut dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, dan rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing, dan dalam memotivasi kepala madrasah memberikan peringatan atau teguran kepada pendidik karena sikap maupun perbuatan yang dirasa dapat mengganggu tugas dan bertanggung jawab sebagai tenaga pendidik.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ani Aya Alfatikah
NPM : 1611030068
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Desember 2020

Ani Aya Alfatikah
NPM. 1611030093



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

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

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH ALIYAH
NEGERI 1 LAMPUNG TENGAH**

Nama : ANIAYA ALFATIKAH

NPM : 1611030093

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam


Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Yetri, M.Pd
NIP.196512151994032001


Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag
NIP.196301241991031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan MPI


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



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

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah”** oleh **Ani Aya Alfatihah NPM : 1611030093** Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam**, Telah di Ujikan dalam Sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Jum'at/18 Desember 2020**

TIM PENGUJI

- Ketua : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd** (.....)
- Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd** (.....)
- Penguji Utama : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd** (.....)
- Penguji Pendamping I : Dr. Hj. Yetri, M.Pd** (.....)
- Penguji Pendamping II : Dr. H. Jamal Fakhri, M. Ag** (.....)

**MENGETAHUI,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**



**Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 19640711 199103 2 003**

MOTTO

وَجَعَلْنَاهُمْ أئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عِبْدِينَ

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.” (Qs. Al-Anbiya:73)¹



¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf al-Qur'an Terjemah* (Jakarta: Pustaka Jaya Ilmu), h. 328.

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur sedalamnya kepada Allah SWT. Yang telah memberikan izinNya kepada saya untuk bisa membahagiakan dan bisa saya persembahkan perjuangan skripsi ini untuk mereka orang-orang terdekat yang sangat berjasa dalam hidupku dan sebagai tanda terimakasihku melalui tulisan ini tulus kepada:

1. Kedua orang tuaku yang saya sayangi dan cintai yaitu Bapak Kamsu dan Ibu Sri Jawarni yang selalu mendukungku secara moril dan materil dan selalu memotivasiku serta do'a yang selalu dipanjatkan untukku sehingganya aku bisa tepat menyelesaikan kuliahku sesuai dengan targetku.
2. Untuk saudariku shalihah Septia Purnawati,S.Pd yang tidak pernah lelah untuk selalu mengingatkan dalam menuntut Ilmu Dunia dan Akhirat, dan yang sudah banyak membantu memberi semangat untuk menyelesaikan .
3. Untuk keluarga besarku yang menantikan keberhasilanku.
4. Untuk saudariku shalihah Aprillia Ratnasari,S.Pd, Nafa Indah Budi Lestari, Rosita, Anggun Wijayanti, Putri Zahra Safitri, Atika Marsela, yang sudah kebersamaiku dalam jerih payahnya menuntut Ilmu Dunia dan Akhirat senang sedihnya berjuang selama kurang lebih 4 tahun ini semoga selalu dalam lindunganNya.
5. Untuk sahabat-sahabatku Indri Rizkia Putri,S.Pd, Dewi Suryani, Neta Yuspita yang selalu mendukungku setiap saat.
6. Almamater UIN Raden Intan Lampung dimana saya menuntut ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap **Ani Aya Alfatikah** di Lempuyang Bandar, Kec. Way Pengubuan, Kab. Lampung Tengah, lahir pada tanggal 6 Desember 1998, anak pertama dari pasangan Bapak Kamsu dan Ibu Sri Jawarni.

Penulis memulai pendidikan formal tingkat dasar di SDN 5 Lempuyang Bandar lulus pada tahun 2011 dan kemudian melanjutkan pendidikan ketingkat menengah di SMP IT Bustanul Ulum peneliti mengikuti kegiatan PASKIBRA dan lulus pada tahun 2014, setelah itu melanjutkan kejenjang menengah atas di MAN 1 Lampung Tengah peneliti mengambil kelas Akselerasi Generasi ke 7 dan lulus pada tahun 2016. Pada tahun 2016, peneliti melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi yaitu ke Perguruan Tinggi UIN Raden Intan Lampung di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Strata Satu (S1), peneliti pernah mengikuti UKM BAPINDA selama satu tahun, kemudian mengikuti kegiatan kampus yaitu KKN pada tahun 2019 di Kabupaten Lampung Timur Kecamatan Batanghari Desa Telogorejo selama 40 hari, dan peneliti juga mengikuti kegiatan fakultas yaitu PPL pada tahun 2019 di MIN 5 Bandar Lampung selama kurang lebih 50 hari.

Bandar Lampung, November 2020
Peneliti,

Ani Aya Alfatikah
NPM. 1611030093

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah syukur kehadiran Allah Swt yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) di Fakultas Tarbyah Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Raden Intan Lampung dengan judul: **Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah.**

Peneliti menyadari bahwa sebagai manusia biasa tidak lepas dari kesalahan dan kekhilafan, kenyataan ini menyadarkan peneliti bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak skripsi mungkin tidak akan terselesaikan dengan baik. Maka pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih sebanyak-banyaknya dan penghormatan yang tulus kepada :

1. Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Tarbyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbyah dan Keguruan.
3. Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku Pembimbing 1 (satu) dan Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag selaku Pembimbing 2 (dua) yang telah banyak mengarahkan dan membimbing peneliti dengan sabar, tulus dan ikhlas sehingga proposal skripsi ini di selesaikan dengan baik.

4. H. Wiratno, M.Pd.I, selaku kepala madrasah di MAN 1 Lampung Tengah, yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian di madrasah yang dipimpinnya, serta memberikan informasi yang peneliti perlukan dalam penyusunan skripsi. Kepada wakil kepala madrasah, wakil humas, seluruh tenaga kependidikan dan karyawan yang ada di MAN 1 Lampung Tengah yang telah memberikan dukungan kepada peneliti.
5. Rekan-rekan seperjuangan Jurusan MPI khususnya kelas B angkatan 2016, terima kasih atas doa, motivasi dan dukungannya.
6. Dan semua pihak yang membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga Allah Swt selalu melimpahkan cucuran rahmat-Nya kepada kita semua, dan semoga kelak skripsi ini bermanfaat bagi semua yang membacanya. Akhir kata peneliti, mohon maaf atas kekhilafan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung, 02 September 2020
Peneliti

Ani Aya Alfatikah
NPM. 1611030093

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Fokus Penelitian	14
E. Sub Fokus Penelitian.....	14
F. Rumusan Masalah	14
G. Tujuan Penelitian	15
H. Signifikansi Penelitian	16
I. Metode Penelitian.....	16
1. Pendekatan dan Prosedur Penelitian	
2. Desain Penelitian.....	
3. Partisipan dan Tempat Penelitian.....	
4. Prosedur Pengumpulan Data	
5. Metode Analisis Data.....	
6. Pemeriksaan Keabsahan Data	

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori	20
1. Kepemimpinan	20
2. Kepala Madrasah.....	36
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah	40
B. Penelitian Yang Relevan	43

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum MAN 1 Lampung Tengah	46
1. Sejarah Berdirinya MAN 1 Lampung Tengah	46
2. Visi, Misi dan Tujuan MAN 1 Lampung Tengah	49
3. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan	50
4. Data Keadaan Sarana dan Prasarana	52
5. Struktur Organisasi MAN 1 Lampung Tengah	53
6. Data Prestasi Siswa MAN 1 Lampung Tengah	53
B. Deskripsi Data Penelitian	56
1. Kemampuan Mempengaruhi	57
2. Kemampuan Mengarahkan	60
3. Kemampuan Memberi Nasehat	62
4. Kemampuan Memotivasi	63

BAB IV ANALISIS DATA PENELITIAN

A. Temuan Penelitian	66
B. Pembahasan	68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	73
B. Rekomendasi	75
C. Penutup	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul penelitian ini mempunyai makna yang begitu luas, oleh karena itu perlu adanya penegasan judul. Tujuannya supaya dalam kajian penelitian ini tidak melebar. Penelitian ini berjudul, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah”.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian tujuan tertentu.²

Kepemimpinan terus mengalami perubahan sesuai dengan peran yang dijalankan, kemampuan untuk memberdayakan bawahan atau anggota sehingga timbul inisiatif untuk berkreasi dalam bekerja dan hasilnya lebih bermakna bagi organisasi dengan sekali-kali pemimpin mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi anggota. Inisiatif pemimpin harus direspon sehingga dapat mendorong timbulnya sikap mandiri dalam bekerja dan berani mengambil keputusan dalam rangka percepatan pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, mempengaruhi pola pikir dan

²Husaini Usman, *Manajemen, Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Cet.2, (Jakarta:Remaja Rosdakarya.2014), h.310.

cara kerja setiap anggota supaya anggota tersebut memiliki sikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.³

2. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah adalah tenaga pendidik yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu proses pendidikan, yang diselenggarakan dengan adanya proses belajar-mengajar antara peserta didik dan tenaga pendidik. Selain menjadi pemimpin madrasah, kepala madrasah juga dituntut untuk berperan meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik, mengingatkan tentang tujuan akhir dari perubahan, membantu kelancaran proses perubahan, khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antara pihak yang terkait.⁴

B. Alasan Memilih Judul

Peneliti memilih untuk meneliti tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan beberapa alasan yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti ingin mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Lampung Tengah dalam mempengaruhi, mengarahkan, memberi nasehat, memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan untuk menambah wawasan peneliti.

³ Amirudin, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Vol. 7 No. 2*, Desember 2017, h.25

⁴ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h.135

2. Pemimpin disetiap madrasah pasti memiliki ciri khas tertentu dalam memimpin, karena itu peneliti tertarik untuk memberi informasi mengenai kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Lampung Tengah.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di madrasah tidak hanya tentang proses yang berhubungan dengan suatu pengetahuan, tetapi mencakup berbagai hal yang berhubungan dengan masalah fisik, emosional, dan aspek-aspek finansial. Oleh karena itu, pendidikan harus merefleksikan berbagai program nyata dan melayani berbagai kebutuhan pengguna jasa pendidikan. Pendidikan yang baik harus berkaitan dengan kehidupan itu sendiri, yang mengimplikasikan pengetahuan secara biologis, sosial, emosional, spiritual, psikologis, dan masalah ekonomi.⁵ Di era modern yang serba canggih teknologi saat ini, memiliki dampak kemirisan kekeringan jiwa spiritual anak yang mengabaikan agama. Kepanikan orangtua akan anaknya ini, menjadikan madrasah sebagai sorotan di masyarakat terutama orang tua dalam menjalani proses pendidikan. Keunikan dan kelebihan mempelajari ilmu agama, menjadi ketertarikan orangtua memasukkan anak-anaknya di madrasah.

Adanya masalah tersebut, yang harus dimiliki suatu madrasah adalah pemimpin yang berkompeten. Kepemimpinan kepala madrasah sebagai jantungnya madrasah, pemikir utama dan pencari strategi dalam mengelola madrasah dengan sebaik mungkin. Dengan memiliki prinsip serta karakter yang kuat dalam bersikap, mengambil keputusan, mengorganisir dan memecahkan

⁵ E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala madrasah*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013), h.9.

masalah. Ciri khas kepemimpinan tersebut, memudahkan dalam merencanakan bahkan memandu, menuntun, membimbing, membangun motivasi kerja, menjalin komunikasi dengan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, masyarakat dan lain-lain.⁶ Selain itu, kinerja kepala madrasah harus teliti dan cermat dalam menganalisis serta mengevaluasi kebutuhan, memberikan kebijakan dan prioritas pemerintah maupun madrasah.⁷ Pemimpin harus memiliki kesadaran diri mengenai kualitas kepemimpinannya sehingga dapat memahami suatu aspek kepemimpinan.⁸ Firman Allah dalam surah Al-Anbiya ayat 73 yang berbunyi:⁹

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ
الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

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.” (Qs. Al-Anbiya:73)

⁶ Bahrin dan Khatijah Murniati AR, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 17 Banda Aceh*, Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah, 4.2 (2016), 228-33

⁷ Abdul Hanan, ‘M Analisis Manajemen Strategik Kepala MTs Ishlahul Muslimin Senteluk Lombok Barat Perspektif SWOT’, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3.1 (2018), 157–171

⁸ Karina Purwanti, Murniari AR, and Yusrizal Yusrizal, ‘Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada Smp Negeri 2 Simeulue Timur’, *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14.2 (2014), 390–400

⁹ Kementerian Agama Replublik Indonesia, *Mushaf al-Qur’an Terjemah* (Jakarta: Pustaka Jaya Ilmu), h. 328.

Berdasarkan ayat diatas, berdasarkan tafsir al-Maragi dan tafsir Ibnu Katsir, menyimpulkan bahwa melalui kisah Nabi Ibrahim yang berdoa keturunan yang sholeh dan taat serta menjadi pemimpin, pada saat itu Allah langsung mengabulkannya. Dan menyerunya untuk menjadi pemimpin yang taat kepada Allah serta menunaikan amal ibadah. Terdapat pelajaran untuk saat ini, para pemimpin terkhusus kepala madrasah harus amanah dalam mengelola madrasah, mengerjakan kebajikan amal shaleh beribadah kepada Allah.

Oleh karena itu, dalam diri seorang kepala madrasah mempunyai dua dimensi visi, yaitu dimensi ibadah dan dimensi social. Sudah menjadi kesanggupan kepala madrasah dalam member teladan yang baik terhadap bawahan. Kepala madrasah pun harus memahami aspek-aspek psikologi anak, kurikulum, manajemen, dan pengembangan mutu sumber daya manusia untuk membuat madrasah nya unggul di mata masyarakat. Maka dari itu, kepala madrasah harus lebih disiplin dari tenaga pendidik lain.¹⁰

Kepala madrasah sangat dituntut untuk mempengaruhi tenaga pendidik agar melaksanakan tugas-tugasnya secara professional. Upaya peningkatan kualitas dan produktivitas dalam bidang apapun, tidak terlepas dari system manajemen yang dikembangkan, sehingga factor kepemimpinan sangat berperan penting dan menentukan. Iklim hubungan yang sehat dan terbuka dalam lingkungan organisasi, membutuhkan keharmonisan hubungan antara anggota organisasi. Salah satu keterlibatan bawahan dalam dinamika organisasi adalah keikutsertaan

¹⁰ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h.139

dalam proses pengambilan keputusan berdasarkan wewenang yang diberikan oleh pemimpin kepada mereka.

Oleh karena itu, pimpinan di madrasah harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar masyarakat madrasah mau mengikuti tujuan madrasah. Mempengaruhi orang lain disini dimaksudkan untuk mengubah tingkah laku orang atau bawahan agar menyatukan tindakannya kearah sasaran yang hendak dicapai. Adapun kepemimpinan pendidikan saat ini adalah kepemimpinan yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki yang bersumber dari nilai-nilai budaya dan agama, serta mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan-kemajuan yang diraih di luar system madrasah.

Dengan demikian, kepala madrasah harus mendapat pengakuan sebagai pemimpin pada lembaga yang dipimpinnya. Untuk itu kepala madrasah harus memiliki kecakapan, yaitu mengetahui cara yang baik untuk mengerjakan sesuatu, mengetahui hasil mana yang baik dan waktu mana yang tepat untuk mencapai tujuan. Selain itu, kepala madrasah juga harus bisa meyakini kelompoknya bahwa cara, hasil dan waktu yang ditetapkan tepat dan benar.

Oleh karena itu, setiap pemimpin harus memiliki jiwa dan sikap yang dapat memberi contoh-contoh dan teladan bagi bawahannya, tak terkecuali kepala madrasah yang memimpin suatu organisasi di lingkungan madrasah, setiap kepala madrasah harus mampu menjadi pendorong dan motivator kepada bawahannya, agar tercipta situasi dan kondisi belajar yang efektif. Kepala madrasah sangat

dituntut untuk mempengaruhi tenaga pendidik agar melaksanakan tugas-tugasnya secara professional.

Kepemimpinan berperan mengarahkan tenaga pendidik dan kependidikan dalam mempengaruhi komponen-komponen kegiatan madrasah untuk mencapai tujuan bersama. Kepala madrasah merupakan pemimpin tunggal di madrasah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang untuk mengatur, mengelola, dan menyelenggarakan kegiatan di madrasah, agar apa yang menjadi tujuan sekolah dapat tercapai. Ada beberapa ayat yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan, sehingga para ahli pendidikan menjadikan Al-Qur'an sebagai landasan untuk mengkaji tentang kepemimpinan. Firman Allah Swt¹¹:

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

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”, mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal Kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (Qs. Al-Baqarah:30)*

Berdasarkan ayat diatas, sangatlah jelas bahwa kepemimpinan ada pada saat manusia ada. Kepemimpinan dalam Islam merupakan usaha menyeru manusia kepada amar makruf nahi mungkar, menyeru berbuat kebaikan dan melarang manusia berbuat keburukan. Kalau pemimpin itu disebut khalifah, itu artinya ia

¹¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf al-Qur'an Terjemah* (Jakarta: Pustaka Jaya Ilmu), h.6

harus bisa berada dibelakang untuk menjadi pendorong diri dan orang yang dipimpinnnya untuk maju dalam menjalani kehidupan yang baik dan benar, sekaligus mengikuti kehendak dan arah yang dituju oleh orang yang dipimpinnnya ke arah kebenaran. Seorang pemimpin memiliki kedudukan yang sangat penting, karenanya siapa saja yang menjadi pemimpin tidak boleh dan jangan sampai menyalahgunakan kepemimpinannya untuk hal-hal yang tidak benar. Kepemimpinan adalah pengaruh. Makin kuat kepemimpinan seseorang, akan makin kuat pula pengaruhnya.

Karena itu, para pemimpin dan orang-orang yang dipimpin harus memahami hakikat kepemimpinan dalam pandangan Islam. Hakikat kepemimpinan itu antara lain; *Pertama*, tanggung jawab. Seorang kepala madrasah yang ditunjuk sebagai pemimpin di suatu madrasah, sudah mengemban tanggung jawab yang sangat besar dalam mempertanggungjawabkan tugasnya yang bukan hanya dihadapan manusia saja tetapi juga dihadapan Allah Swt. *Kedua*, pengorbanan. Kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah bukan untuk menikmati kemewahan atau kesenangan hidup dengan berbagai fasilitas duniawi yang menyenangkan, tetapi justru mau berkorban dan menunjukkan pengorbanannya, apalagi ketika masyarakat dibawahnya dalam kondisi yang sangat sulit. *Ketiga*, kerja keras. Kepala madrasah mendapat tanggung jawab yang besar untuk menghadapi dan mengatasi berbagai persoalan yang ada dalam suatu madrasah. *Keempat*, kewenangan melayani. Seorang kepala madrasah adalah pelayan bagi yang dipimpinnnya, karena itu menjadi pemimpin berarti mendapatkan kewenangan

yang besar untuk bisa melayani masyarakat madrasah dengan pelayanan yang lebih baik dari yang sebelumnya.¹²

Dengan demikian, peneliti mengetahui betapa pentingnya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam menggerakkan madrasah untuk mencapai tujuan. Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan atau kompetensi dalam memimpin Madrasah secara keseluruhan. Seseorang dinyatakan kompeten di bidang tertentu apabila menguasai kecakapan bekerja sebagai keahlian yang relevan dengan bidangnya. Begitupun dengan Kepala Madrasah yang tugasnya memimpin lembaga pendidikan dituntut memiliki keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Sanusi dalam buku Siti Patimah, mengatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh Kepala Madrasah yaitu:

- 1) Kompetensi Dasar merupakan tuntutan mutlak yang harus dimiliki oleh setiap kepala madrasah. Kompetensi yang harus dimilikinya dikaitkan dengan tugas dan tanggung jawab kepala madrasah itu sendiri. Kompetensi tersebut merupakan kemampuan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepala madrasah di lembaga yang dipimpinnya yaitu madrasah.
- 2) Kompetensi Sosial berkaitan dengan perilaku pribadi kepala madrasah itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai sehingga terpancar dalam perilakunya sehari-hari. Hal ini dengan sendirinya berkaitan erat dengan falsafah hidup, dimana seorang kepala madrasah diharapkan menjadi model manusia yang telah mengamalkan nilai-nilai luhur. Karena setiap subjek mempunyai pribadi yang unik, masing-masing mempunyai ciri dan sifat

¹² Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h.41-44

bawaan serta latar belakang kehidupan. Banyak masalah psikologis yang dihadapi tenaga pendidik memerlukan bimbingan kepala madrasah yang berkepribadian dalam bertindak sebagai pembimbing, penyuluh yang dapat membantu tenaga pendidik agar mampu menolong dirinya sendiri dan mampu mengajarkan ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik.

- 3) Kompetensi Professional merupakan keahlian khusus yang harus dimiliki seorang, sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik, karenanya kepala madrasah harus didasari oleh pendidikan khusus, keahlian, bakat, dan lainnya. Kepala madrasah sebagai pemimpin pada lembaga pendidikan haruslah menjalankan roda kepemimpinannya yang dilandasi oleh ilmu pengetahuan dan keahlian khusus sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.¹³

Berdasarkan penelitian psikologis, ada lima kompetensi inti yang wajib dimiliki seorang pemimpin yang menginginkan kesuksesan dalam menjalankan perkembangan dan pertumbuhan organisasi diantaranya; *Pertama*, tegas membuat keputusan. Pemimpin sukses yaitu pemimpin yang berani mengambil keputusan, bertanggung jawab terhadap keputusannya dan tidak ragu-ragu terhadap keputusannya, karena bawahannya membutuhkan kepastian serta ketegasan dalam pengambilan sebuah keputusan.

Kedua, berintegritas tinggi. Pemimpin yang jujur dan dapat dipercaya akan meningkatkan semangat dan kinerja para pengikut yang dipimpinnya secara keseluruhan. Orang-orang yang dipimpin akan berkomitmen, loyal, dan hormat

¹³ *Ibid*, h. 114-115

pada pemimpin yang terpercaya. *Ketiga*, visioner. Seorang pemimpin haruslah visioner, karena hal tersebut merupakan salah satu kualitas terpenting yang membedakan seorang pemimpin dengan pengikut. Pemimpin juga harus mampu menunjukkan jalan dari visinya agar para pengikutnya tidak tersesat dalam menjalankan roda organisasi.

Keempat, gigih. Para pemimpin yang berhasil membawa perubahan dan kemajuan adalah mereka yang pantang menyerah. Meskipun begitu, pemimpin yang baik juga tetap fleksibel dan tidak kaku dalam mengejar pencapaian tujuan dengan kegigihannya.

Kelima, ahli. Seorang pemimpin adalah pribadi yang unggul, mampu bernegosiasi dan komunikatif, bisa mempengaruhi orang lain serta pakar persuasi. Keahlian seorang pemimpin yang terutama yaitu mensinergikan beragam kemampuan anggotanya dan mengolah berbagai sumber daya yang ada. Menutupi kekurangan dan memaksimalkan kelebihan kelompoknya sehingga membawa kesuksesan bersama. Untuk memproses sumber daya tersebut dan mengoptimalkan modal yang dikelola demi kepentingan bersama.¹⁴

Menurut Wahjosumidjo dalam bukunya, mengemukakan bahwa Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Berdasarkan pendapat diatas, peneliti dapat melihat bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam kepemimpinan Kepala Madrasah akan

¹⁴ *Ibid*, h. 114-115

memberi pengaruh dalam meningkatkan gairah kerja para tenaga pendidiknya, sehingga mereka semangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh pengabdian yang tinggi. Kemudian, peneliti melihat di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah memiliki banyak kelebihan diantara madrasah-madrasah yang ada disekitarnya, juga semakin menunjukkan keunggulannya dalam berbagai bidang. Diantaranya adalah diraihinya beberapa prestasi baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Dibalik madrasah yang sudah memiliki keunggulan yang luar biasa, ada pemimpin yang berwawasan luas dengan memikirkan perkembangan teknologi dimasa depan yang semakin maju, serta pemimpin yang memiliki antisipasi untuk suatu perubahan yang akan terjadi dimasa mendatang.

Oleh karena itu, Kepemimpinan Kepala Madrasah sangat menentukan keberhasilan disuatu madrasah. Berkembang atau tidaknya suatu madrasah dilihat dari kepala madrasah. Untuk itu, kepala madrasah harus mampu membantu tenaga kependidikan dalam memahami visi dan misi madrasah yang telah ditetapkan bersama. Kepala Madrasah juga sudah menjadikan bawahannya sebagai partner dengan memberikan kesempatan pada tenaga pendidik dan kependidikan untuk berpendapat dan menetapkan tujuan sesuai dengan kesepakatan bersama.

Pada studi kasus ini, Kepemimpinan Kepala Madrasah menambahkan program dalam bidang spiritual salah satunya yaitu program tahfidz Qur'an yang dilakukan saat pagi hari sebelum dimulainya KBM, menerapkan sholat dhuha bersama setiap pagi jam 07:30 WIB.

Tabel 1.1
Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah

NO	Indikator Kepemimpinan	Dilaksanakan	Tidak Dilaksanakan
1	Mempengaruhi	✓	
2	Mengarahkan	✓	
3	Memberi Nasehat	✓	
4	Memotivasi	✓	

Sumber: Hasil pra penelitian dengan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah tanggal 26 juni 2020

Berdasarkan hasil dari observasi Kepala Madrasah yang dilakukan peneliti, Kepala Madrasah sering mengadakan pertemuan secara efektif dengan para tenaga pendidik dan kependidikan dalam situasi yang baik. Kepala Madrasah memperlakukan bawahannya secara positif sehingga dapat mempengaruhi, mengarahkan, memberi nasehat bahkan memotivasi seluruh masyarakat madrasah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi misi dan tujuan madrasah.

Dengan demikian, dikatakan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah saat ini sudah banyak melakukan perubahan, salah satu keunggulannya seperti adanya program-program yang menunjang masyarakat madrasah dalam bidang spiritualnya antara lain program Tahfidz Al-Qur'an, Sholat Dhuha Bersama di pagi hari, dan Tilawatul Qur'an yang dilakukan sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai. Tidak hanya itu, dalam bidang akademik pun sudah lebih unggul dari sebelumnya yang mana sering mengirimkan peserta didiknya untuk mengikuti

lomba ditingkat nasional. Dengan adanya prestasi tersebut, Kepala Madrasah memberi nasehat kepada pihak madrasah untuk semakin *men-support* kegiatan positif yang sudah dilakukan peserta didiknya serta tidak menjadikan gegabah atas prestasi yang sudah diraihinya. Karena prestasi yang sudah diraih untuk mengharumkan nama baik madrasah nya merupakan kontribusi positif dalam upaya peningkatan kualitas peserta didik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelolanya sehingga peneliti dapat mengetahui secara jelas.

D. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka fokus penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah.

E. Sub Fokus Penelitian

1. Kemampuan mempengaruhi
2. Kemampuan mengarahkan
3. Kemampuan memberi nasehat
4. Kemampuan memotivasi

F. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus dan sub fokus penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mempengaruhi tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 1 Lampung Tengah?
2. Bagaimana kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengarahkan tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 1 Lampung Tengah?
3. Bagaimana kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam memberi nasehat tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 1 Lampung Tengah?
4. Bagaimana kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 1 Lampung Tengah?

G. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mempengaruhi tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 1 Lampung Tengah.
2. Mengetahui kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengarahkan tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 1 Lampung Tengah.
3. Mengetahui kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam memberi nasehat tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 1 Lampung Tengah.
4. Mengetahui kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 1 Lampung Tengah.

H. Signifikasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak berikut:

1. Sebagai informasi bagi Kepala Madrasah untuk meningkatkan kemampuan Kepemimpinannya di Madrasah.
2. Sebagai masukan bagi Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.
3. Sebagai wawasan bagi peneliti mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah.

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan penelitian secara deskriptif kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.¹⁵ Bisa juga diartikan sebagai penelitian yang menggambarkan kondisi lapangan dengan apa adanya.

2. Desain Penelitian

Peneliti menggunakan desain penelitian Studi Kasus. Studi Kasus bertujuan mengeksplorasi secara mendalam suatu program, kejadian atau aktifitas, proses atau seorang individu atau lebih. Kasus yang diteliti terkait dengan waktu dan aktivitas, kemudian peneliti mengumpulkan informasi

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 11

secara detail dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data dalam waktu tertentu. Dari uraian tersebut, peneliti ingin mengeksplorasi aktifitas dalam hal Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah.

3. Partisipan dan Tempat Penelitian

Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah, dan tenaga kependidikan. Tempat yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian yaitu di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan peneliti, peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dua orang atau lebih bertatap muka, mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan terhadap Kepala Madrasah, Pendidik, tenaga kependidikan MAN 1 Lampung Tengah.

b. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek ditempat berlangsungnya peristiwa.

Dalam penelitian ini objek yang diamati adalah Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu proses pengumpulan data dengan cara mencari data-data tertulis sebagai bukti penelitian. Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Adapun data-data yang dihimpun melalui metode dokumentasi dalam penelitian ini adalah sejarah tingkat berdirinya madrasah, keadaan peserta didik, visi dan misi, struktur organisasi, dan dokumen-dokumen lainnya yang berkenaan dengan penelitian ini.

5. Metode Analisis Data

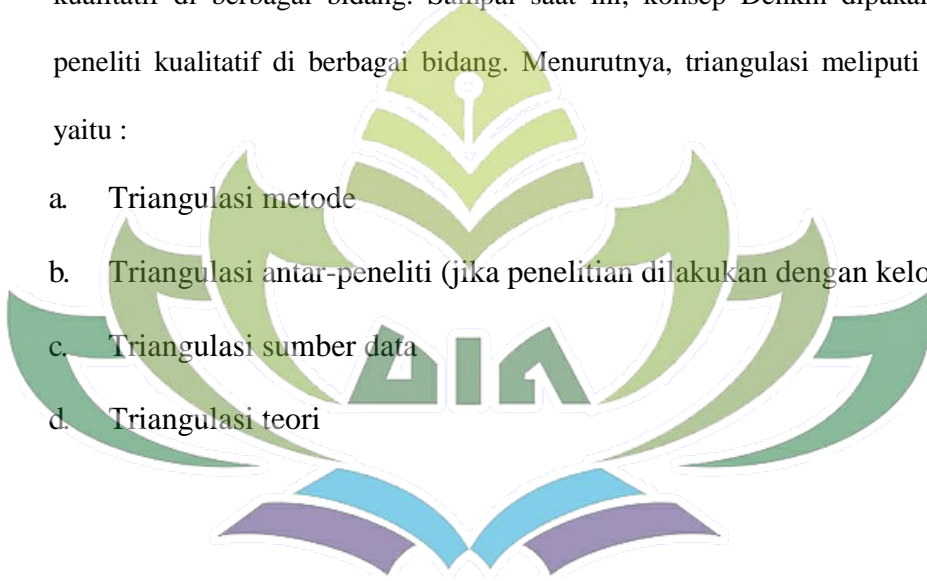
Dalam penelitian ada banyak analisis data yang dapat digunakan. Namun demikian, semua analisis atau penelitian kualitatif biasanya mendasarkan bahwa analisis data dilakukan sepanjang penelitian. Dengan kata lain, kegiatannya bersamaan dengan proses pelaksanaan pengumpulan data. Berdasarkan pendekatan ini maka penulis akan merinci secara khusus tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah.

6. Pemeriksaan Keabsahan Data

Strategi pemeriksaan keabsahan data yang peneliti gunakan yaitu Triangulasi. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber

data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpul data dan berbagai sumber data. Norman K Denkin menjelaskan, triangulasi, digunakan sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengakaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Sampai saat ini, konsep Denkin dipakai oleh para peneliti kualitatif di berbagai bidang. Sampai saat ini, konsep Denkin dipakai oleh Para peneliti kualitatif di berbagai bidang. Menurutnya, triangulasi meliputi empat hal, yaitu :

- a. Triangulasi metode
- b. Triangulasi antar-peneliti (jika penelitian dilakukan dengan kelompok)
- c. Triangulasi sumber data
- d. Triangulasi teori



BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Mulyasa dalam bukunya, mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat.¹⁶ Menurut Gill mendeskripsikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan bawahan menjadi taat, hormat, setia, dan mudah bekerja sama.¹⁷

Sedangkan Wahjosumidjo mengutip pendapat Koontz, O'Donnell dan Weilhrich. Di dalam bukunya yang berjudul *management*, mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan secara umum, adalah pengaruh seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan organisasi.¹⁸

¹⁶ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h.17.

¹⁷ Husaini Usman, *Manajemen, Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2014), h.308.

¹⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013),h.103.

Menurut Feska Ajepri mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi atau mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.¹⁹

Menurut Yukl mengartikan kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.²⁰

Menurut Tim Administrasi Pendidikan UPI mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan dan kesiapan untuk dapat memengaruhi, mendorong, megajak, menuntun, menggerakkan mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.²¹

¹⁹Feska Ajepri, *Kepemimpinan Efektif dalam Manajemen Berbasis Sekolah*, Al Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Vol 6 No.2, 2016, h.27

²⁰Toman Sonny Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015), h.45.

²¹Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Depok : Prenadamedia Grup, 2016), h.5.

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya.²²

Pengertian kepemimpinan dapat ditelaah dari berbagai segi seperti dikemukakan oleh Prajudi Atmosudirdjo yang dikutip oleh Purwanto sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian (*personality*) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dihendakinya.
- 2) Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi seni pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui “*human relations*” dan motivasi yang tepat, sehingga mereka tanpa adanya rasa takut mau bekerja sama dan membanting tulang untuk

²²Amirudin, Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik, Al Idarah: Jurnal Kependidikan Islam, Vol 7 No.2, 2017, h.25.

memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan-tujuan organisasi.

- 3) Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu sarana, suatu instrumen atau alat, untuk membuat sekelompok orang-orang.

Ada beberapa ayat yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan, sehingga para ahli pendidikan menjadikan Al-Qur'an sebagai landasan untuk mengkaji tentang kepemimpinan. Firman Allah Swt²³:

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

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi", mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal Kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" (Qs. Al-Baqarah:30)*

Berdasarkan ayat diatas, sangatlah jelas bahwa kepemimpinan ada pada saat manusia ada. Kepemimpinan dalam Islam merupakan usaha menyeru manusia kepada amar makruf nahi mungkar, menyeru berbuat kebaikan dan melarang manusia berbuat keburukan. Kalau pemimpin itu disebut khalifah, itu artinya ia harus bisa berada dibelakang untuk menjadi pendorong diri dan orang yang dipimpinnya untuk maju dalam menjalani kehidupan yang baik dan benar, sekaligus mengikuti kehendak dan arah yang dituju oleh orang

²³ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf al-Qur'an Terjemah* (Jakarta: Pustaka Jaya Ilmu), h.6

yang dipimpinnya ke arah kebenaran. Seorang pemimpin memiliki kedudukan yang sangat penting, karenanya siapa saja yang menjadi pemimpin tidak boleh dan jangan sampai menyalahgunakan kepemimpinannya untuk hal-hal yang tidak benar. Kepemimpinan adalah pengaruh. Makin kuat kepemimpinan seseorang, akan makin kuat pula pengaruhnya.

Dari beberapa pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli sebelumnya diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memotivasi, membujuk, mengarahkan dan meyakinkan bawahan agar mau bekerja dengan kemauan serta sesuai dengan kemampuan secara maksimal untuk mencapai tujuan secara bersama.

b. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai fungsi tertentu yang berbeda dengan yang lainnya. Fungsi kepemimpinan di organisasi pendidikan berbeda dengan fungsi kepemimpinan di militer dan organisasi bisnis. Kepemimpinan berperan sebagai pemimpin yang memiliki tanggung jawab kepala madrasah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di madrasah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan.²⁴

Dalam kehidupan organisasi, fungsi kepemimpinan merupakan bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Tetapi untuk merumuskan apa

²⁴ Wirawan, *Kepemimpinan Teori, psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), cet I, h 64.

yang dimaksud fungsi kepemimpinan sedikit sulit, sama sulitnya memberikan definisi tentang kepemimpinan.²⁵

1) Menciptakan Visi

Seperti yang sudah dipaparkan diatas, bahwa persyaratan seorang pemimpin yaitu mempunyai visi. Visi adalah apa yang diimpikan, keadaan masyarakat yang dicita-citakan, apa yang ingin dicapai oleh pemimpin dan para pengikutnya di masa yang akan datang. Oleh karena itu, visi tersebut yang akan menarik pemimpin dan pengikut untuk bergerak ke arah masa depan. Visi yang memotivasi dan mendorong serta mengenergi mereka bergerak untuk menciptakan perubahan.

Visi adalah tujuan yang sangat luas, paling umum yang melukiskan aspirasi masa depan tanpa menunjukkan cara yang diperlukan untuk mencapainya. Akan tetapi, tidak semua tujuan itu dapat disebut visi.²⁶

2) Mendefinisikan misi dan peranan organisasi

Misi dan peranan organisasi hanya dapat dirumuskan atau didefinisikan dengan sebaik-baiknya, apabila seorang pemimpin memahami lebih dahulu asumsi struktural sebuah organisasi, yaitu:

- a) Keberadaan organisasi terutama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b) Dalam kehidupan suatu organisasi terdapat satu struktur yang tepat untuk: tujuan, lingkungan, teknologi dan peserta atau anggota.

²⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teori Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), cet 4, h 38.

²⁶ Wirawan, *Op Cit*, h 65

- c) Organisasi dapat bekerja paling efektif, apabila lingkungan pemegang jabatan dan pilihan pribadi dari para peserta/anggota didukung dengan norma-norma yang rasional
- d) Spesialisasi memungkinkan lingkup keahlian yang lebih tinggi dan penampilan pribadi

Problem organisasi biasanya mencerminkan adanya struktur yang tidak tetap dan dapat dipecahkan melalui rancangan ulang reorganisasi.

3) Mengembangkan Budaya Organisasi

Visi pemimpin hanya dapat terealisasi jika para pengikut berpikir, bersikap dan berperilaku tertentu, mempunyai kemampuan dan kemauan bergerak untuk merealisasi visi. Untuk itu, pemimpin mengembangkan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah norma, nilai, asumsi, filsafat organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan oleh pemimpin organisasi dan diajarkan kepada para anggota baru dan diterapkan dalam perilaku organisasi mereka.

Pemimpin dapat mempengaruhi budaya organisasi dengan berbagai cara:

a. Perilaku Kepemimpinan

Para pemimpin mengomunikasikan nilai-nilai mereka ketika mereka mengartikulasi visinya organisasi, mengemukakan pertanyaan mengenai nilai-nilai dan ide-ide yang penting, dan memformulasi objektif dan strategi jangka panjang untuk mencapainya.

b. Program dan Sistem

Sesi mengenai anggaran formal, laporan, prosedur evaluasi kinerja, dan program pengembangan manajemen dapat dipakai untuk menekankan

sejumlah nilai-nilai dan kepercayaan mengenai perilaku orang, program orientasi dapat dipergunakan untuk menyosialisasi para pegawai baru dan mengajari mereka mengenai budaya organisasi.²⁷

c. Kriteria untuk imbalan dan keputusan personalia

Kriteria yang dipakai sebagai dasar untuk mengalokasikan imbalan yang kelihatan memberi sinyal apa yang mempunyai nilai bagi organisasi. Pengakuan formal dalam seremoni dan pujian informal mengomunikasikan perhatian dan prioritas seorang pemimpin.

d. Mendesain struktur dan fasilitas organisasi

Desain mengenai struktur organisasi dapat merefleksikan nilai-nilai dan kepercayaan mengenai orang dan proses. Suatu struktur yang tersentralisasi merefleksikan suatu kepercayaan bahwa pemimpin dapat menentukan apa yang terbaik, sedangkan struktur desentralisasi atau mempergunakan tim manajemen diri sendiri merefleksikan kepercayaan inisiatif individual dan berbagai tanggung jawab. Desain fasilitas juga dapat merefleksikan nilai-nilai dasar.

4) Bentuk-bentuk Kultural

Nilai-nilai dan kepercayaan juga dipengaruhi oleh bentuk-bentuk kultural seperti simbol-simbol, slogan-slogan, ritual-ritual, dan seremoni. Banyak perubahan yang mungkin dilakukan termasuk menghilangkan bentuk-bentuk kultural yang menyimbolkan ideologi lama, memodifikasi bentuk-bentuk

²⁷ Wirawan, *Kepemimpinan Teori, psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), cet I, h 69.

kultural yang ada untuk mengekspresikan ideologi baru, dan penciptaan bentuk-bentuk kultural baru.²⁸

5) Menciptakan Sinergi

Tugas penting seseorang pemimpin yaitu mempersatukan para pengikut, dan menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap anggota organisasi yang berada di unit-unit organisasi yang mempunyai fungsi-fungsi yang berbeda, wajib memberikan kontribusinya untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka direkrut dengan tujuan untuk ikut serta merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kontribusinya secara maksimal kepada organisasi dalam kesatuan tujuan dan gerak ke arah tujuan organisasi.

6) Menciptakan Perubahan

Seorang pemimpin merupakan agen perubahan yang berupaya menciptakan perubahan secara terus-menerus. Ia orang cerdas dan mampu menciptakan terobosan (*breakthrough*) meninggalkan masa lalu menuju ke masa depan yang lebih baik. Ada sejumlah hal yang perlu diperhatikan oleh para pemimpin dalam menciptakan perubahan.

a. Ketidakpastian Perubahan.

Perubahan menghadapi ketidakpastian (*uncertainty*), pemimpin menghadapi masa yang akan datang yang penuh ketidakpastian. Pemimpin tidak mengetahui persis apa yang akan dihadapinya di masa yang akan datang.

²⁸ *Ibid*, h 70.

Banyak variabel perubahan yang harus diperhitungkan dan diwaspadai oleh pemimpin dan para pengikutnya. Perubahan lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang sering berlangsung sangat cepat dan tidak dapat diketahui sebelumnya (*unpredictable*). Ketidakpastian hanya dapat diperkecil dan tidak dapat dihilangkan sama sekali.

b. Resistensi Perubahan

Dalam upaya mengubah keadaan, pemimpin sering menghadapi resistensi dan sejumlah anggota organisasi dan mereka yang berada di lingkungan eksternal organisasi. Pemimpin harus mampu mengatasi resistensi terhadap perubahan yang ia lakukan.

c. Manajemen Perubahan

Untuk menciptakan perubahan, pemimpin harus memahami manajemen perubahan, pemimpin merencanakan perubahan-menentukan tujuan perubahan, mempersiapkan sumber-sumber perubahan (*man, money, material an method*) menentukan dan melaksanakan aktivitas perubahan serta mengevaluasi hasilnya.

7) Memotivasi Para Pengikut

Sebagian terbesar teori kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi dan tugas pemimpin adalah memotivasi diri sendiri dan para pengikutnya. Memotivasi para pengikut merupakan upaya yang memerlukan pemikiran sistematis mengenai keadaan para pengikut dan teknik motivasi yang digunakan.²⁹ Secara

²⁹ *Ibid*, h 73

umum asal-usul sumber motivasi para pengikut berasal dari dalam diri dan dari luar diri pengikut sendiri.

Pemimpin menumbuhkan dan mendorong hasrat, keinginan, kesadaran, kemauan dan etos kerja untuk bergerak, bertindak dan bekerja untuk melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka melaksanakan semuanya itu dengan penuh kesadaran tidak karena kewajiban, sesuatu yang harus mereka lakukan. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang sangat baik dan biaya motivasinya rendah.

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri para pengikut. Mereka bergerak, bekerja, bertindak untuk mencapai tujuan organisasi karena ingin mendapatkan imbalan: gaji, pangkat, komisi, bonus atau penghargaan dari pemimpin.

Dalam kepemimpinan transaksional motivasi ekstrinsik yang banyak dilakukan oleh pemimpin. Sedangkan dalam kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik yang banyak dilakukan pemimpin. Dalam praktik tidak ada kepemimpinan transaksional atau kepemimpinan transformasional murni, keduanya perlu dilaksanakan oleh pemimpin secara bersamaan dan saling melengkapi.

8) Memberdayakan Pengikut

Istilah pemberdayaan merupakan padanan dari istilah bahasa inggris *empowerment* yang sudah dipakai tahun 1970-an. Istilah *empowerment* berasal dari kata *power* yang berarti kekuatan, tenaga, daya atau kekuasaan. Istilah daya dalam bahasa indonesia berarti kemampuan

untuk melakukan sesuatu. Istilah pemberdayaan (*empowerment*) harus dibedakan dengan istilah pengembangan organisasi (*organizational development*) yang mempunyai cakupan yang lebih luas. Pemberdayaan merupakan salah satu aspek pengembangan organisasi yang menyangkut pengembangan sumber daya manusia.

Rosabeth Moss Kanter dalam buku Wirawan menyatakan bahwa pemberdayaan berarti memberikan daya kepada orang beroperasi dalam situasi yang tidak menguntungkan dalam suatu organisasi. Pemberdayaan merupakan suatu kontinum yang dimulai dari ujung ketidakberdayaan sampai ujung keberdayaan. Mereka yang tidak berdaya mempunyai moral rendah, berorientasi pada birokrasi yang ketat dan mengontrol ketat. Ia menyatakan bahwa pemberdayaan harus dimulai dengan modifikasi struktur formal.

Vicent Armentano dalam buku Wirawan mengemukakan bahwa pemberdayaan pegawai menghasilkan fenomena sebagai berikut:³⁰

- a) Meningkatkan hasil kerja
- b) Memperbaiki proses kerja
- c) Menurunkan biaya produksi dan operasi
- d) Berbagai ilmu pengetahuan, keterampilan dan pengalaman lebih baik
- e) Meningkatkan kepuasan kerja

Dalam fungsi ini pemimpin harus menciptakan kebijaksanaan ke dalam tatanan atau keputusan terhadap sarana untuk mencapai tujuan yang

³⁰ Wirawan, *Kepemimpinan Teori, psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), cet I, h 75

direncanakan.

Tujuan suatu organisasi adalah untuk menghasilkan suatu barang atau pelayanan. Merupakan proyeksi dari apa yang diinginkan, dicapai, dihasilkan dan diraih oleh suatu organisasi. Organisasi bisnis, misalnya menghasilkan bagi para konsumen dapat berupa barang-barang dan pelayanan. Seorang pemimpin mengendalikan konflik internal yang terjadi di dalam organisasi (*the ordering of internal conflict*), dalam kehidupan organisasi modern.

c. Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mempengaruhi

Pemimpin didalam memimpin suatu madrasah harus memiliki banyak pengalaman dan keterampilan. Keterampilan pertama yang harus dimiliki kepala madrasah adalah mampu mempengaruhi bawahan artinya pemimpin mampu membuat para bawahan menyetujui dan menerima gagasan-gagasan yang dibuat oleh pemimpin.³¹

Tahap pertama dalam mempengaruhi adalah harus bisa merasuki pola pikir. Pada tahap ini rasionalitas yang diandalkan. Pada tahap ini dituntut untuk berpikir dingin. Rasionalitas itu tumbuh karena adanya *learning spirit*, dengan melatih diri dengan ilmu pengetahuan, mempertajam intuisi melalui pembelajaran, dan mengasah kemampuan dengan ide-ide cemerlang.

Jika dengan tahap mempengaruhi tersebut target terpengaruh dan mengubah sikap, perilaku dan pola pikirnya, maka agen berhasil

³¹ Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), cet 1, h 283.

mempengaruhi target dan proses mempengaruhi selesai. Akan tetapi, jika target tidak terpengaruh, agen menggunakan tahapan mempengaruhi yang lainnya dan proses mempengaruhi berkurang kembali. Dalam situasi tertentu agen harus menggunakan sejumlah taktik mempengaruhi secara berulang-ulang. Jika agen telah mempergunakan sejumlah taktik mempengaruhi, akan tetapi target terpengaruh, maka agen harus memutuskan proses mempengaruhi gagal.

d. Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengarahkan

Menurut Downey dan Erickson mendefinisikan pengarahan merupakan daya upaya untuk menunjukkan jalan terbaik. Pengarahan meliputi usaha untuk memimpin, mengawasi, memotivasi, mendelegasikan, dan menilai mereka yang dipimpin.

Para ahli banyak berpendapat kalau suatu pengarahan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen, karena merupakan fungsi terpenting maka hendaknya pengarahan ini benar-benar dilakukan dengan baik oleh seorang pemimpin. Seorang anggota juga layaknya manusia biasa yang senang dengan adanya suatu perhatian dari yang lain, apabila perhatian tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja mereka.

Mengarahkan merupakan fungsi manajemen yang menstimulir tindakan-tindakan agar betul-betul dilaksanakan. Oleh karena itu tindakan-tindakan itu dilakukan oleh orang, maka mengarahkan meliputi pemberian perintah-

perintah dan motivasi pada personalia yang melaksanakan perintah-perintah tersebut.

Pegawai baru dapat diberikan penerangan singkat tentang keadaan fisik dan lingkungan dari tempat bekerja. Informasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bagaimana cara untuk menyampaikannya merupakan keputusan-keputusan yang diambil oleh manajer biasanya termasuk didalamnya ialah:³²

- 1) Tempat peralatan yang tepat didalam kantor atau pabrik
- 2) Identifikasi bagian-bagian yang utama
- 3) Suatu uraian tugas
- 4) Hubungan antara pekerjaan yang satu dengan yang lain didalam unit organisasi atau dalam hal-hal tertentu, pekerjaan-pekerjaan didalam perusahaan.
- 5) Saran-saran tentang cara mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas yang sekarang.

e. Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Memberi Nasehat

Prayitno mengatakan memberi nasehat adalah strategi untuk menyelesaikan masalah tanpa memikirkan perasaan individu yang terlibat. Memberi nasehat merupakan satu cara yang mudah bagi mengalakkan diri daripada memahami, memeriksa dan menjelajah masalah yang dihadapi. Sedangkan pemberian nasehat merupakan memberitahukan orang yang

³² Basri, *Bisnis Pengantar*, (yogyakarta: BPFE, 2005), h 74.

sebaiknya orang tersebut lakukan, menghakimi perilakunya di masa lalu dan sekarang.

Dari pengalaman yang kita alami sendiri mengenai nasehat, bahwa nasehat biasanya diberikan secara spontan karena suatu keadaan maupun untuk antisipasi yang mana proses tahap-tahapannya tidak diperlihatkan.

f. Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Memotivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.³³ Motivasi memiliki dimensi yang berlangsung lama, sebagai ukuran seseorang untuk mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu cukup lama untuk mencapai target yang diinginkan.³⁴

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah usaha pemberian dorongan pada seseorang agar mau bertindak dengan cara yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Strategi yang digunakan oleh kepala madrasah untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus dengan strategi yang sudah teruji. Dalam hal memotivasi dalam suatu madrasah,

³³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984), h 50

³⁴ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h 256

faktor-faktor ini timbul karena pendidik atau tenaga pendidik tersebut mempunyai persamaan dan perbedaan.³⁵

Definisi di atas menunjukkan bahwa motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang akan di sertai dengan perubahan perilaku. Oleh karena itu, salah satu cara untuk dapat mengarahkan perilaku seseorang adalah dengan melakukan tindakan yang dapat mendorong timbulnya motivasi. Selain motivasi itu dapat diarahkan, keahlian dan pemahaman akan perilaku yang timbul juga tidak lepas dari pengaruh lingkungan individu tersebut.

3. Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah terdiri dari dua kata “Kepala” dan “Madrasah”. Kata “Kepala” dapat diartikan “Ketua” atau “Pemimpin” dalam semua organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan, “Madrasah” adalah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala madrasah harus memiliki kesadaran diri mengenai kualitas kepemimpinannya sehingga dapat memahami suatu aspek kepemimpinan.³⁶ Firman Allah dalam surah Al-Anbiya ayat 73 yang berbunyi:³⁷

³⁵Asriani, 2017, Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam Memotivasi Kerja pada MTs Swasta Lam Ujong Kabupaten Aceh Besar, *Jurnal Megister Administrasi Pendidikan*, Vol 5 (2) : h 122.

³⁶ Karina Purwanti, Murniari AR, and Yusrizal Yusrizal, ‘Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada Smp Negeri 2 Simeulue Timur’, *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14.2 (2014), 390–400

³⁷ Kementerian Agama Replublik Indonesia, *Mushaf al-Qur’an Terjemah* (Jakarta: Pustaka Jaya Ilmu), h. 328.

وَجَعَلْنَاهُمْ أئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ
الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عِبِيدِينَ

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.”

(Qs. Al-Anbiya:73)

Ayat tersebut berdasarkan tafsir al-Maragi dan tafsir Ibnu Katsir, menyimpulkan bahwa melalui kisah Nabi Ibrahim yang berdoa keturunan yang sholeh dan taat serta menjadi pemimpin, pada saat itu Allah langsung mengabulkannya. Dan menyerunya untuk menjadi pemimpin yang taat kepada Allah serta menunaikan amal ibadah. Terdapat pelajaran untuk saat ini, para pemimpin terkhusus kepala madrasah harus amanah dalam mengelola madrasah, mengerjakan kebajikan amal shaleh beribadah kepada Allah.

Oleh karena itu, dalam diri seorang kepala madrasah mempunyai dua dimensi visi, yaitu dimensi ibadah dan dimensi social. Sudah menjadi kesanggupan kepala madrasah dalam member teladan yang baik terhadap bawahan. Kepala madrasah pun harus memahami aspek-aspek psikologi anak, kurikulum, manajemen, dan pengembangan mutu sumber daya manusia untuk membuat madrasah nya unggul di mata masyarakat. Maka dari itu, kepala madrasah harus lebih disiplin dari tenaga pendidik lain.

Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan

pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu, setiap Kepala madrasah harus memahami kunci sukses kepemimpinannya, yang mencakup pentingnya Kepemimpinan Kepala madrasah.³⁸

Kepala madrasah yang akan menumbuhkan budaya pemberdayaan di sekolah perlu dua hal, yaitu memupuk *kepercayaan* dan *keterbukaan*. Dalam membina kepercayaan, Kepala madrasah menyakinkan bahwa dirinya memberi kepercayaan Kepala madrasah yang dibarengi oleh sikap mentoleransi sejumlah kekeliruan. Kepala madrasah sebaiknya dapat menerima sejumlah kekeliruan. Kepala madrasah sebaiknya dapat menerima sejumlah kesalahan yang sewaktu-waktu dapat saja terjadi. Ia memaklumi kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pendidik sebatas adanya maksud baik dari mereka untuk mencapai tujuan yang baik.

Kepala madrasah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapa pun yang akan diangkat menjadi Kepala Madrasah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integrasi. Oleh sebab itu, Kepala madrasah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku.³⁹

³⁸ E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala madrasah*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013), h 16.

³⁹ WahjoSumidjo, *Kepemimpinan Kepala madrasah*, (Jakarta : rajawali pres, 2010), h.84

b. Kompetensi Kepala Madrasah

Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) tentang standar kepala madrasah, disebutkan bahwa seorang yang menjabat sebagai kepala sekolah harus memiliki lima dimensi kompetensi utama, yaitu sebagai berikut:

1) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan modal dasar bagi kepala sekolah agar melaksanakan tugasnya secara profesional. Kepribadian ini berupa kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, berwibawa, dan berakhlak mulia. Kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang baik, karena sebagai tauladan bagi bawahannya. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

2) Kompetensi Manajerial

Sekolah sebagai sebuah sistem organisasi, tentunya memerlukan seorang manajer yang profesional. Manajer profesional mutlak sangat dibutuhkan agar sekolah bisa menggapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu kepala sekolah memiliki peran sebagai manajer yang menentukan berhasil tidaknya sekolah. Kepala sekolah harus bisa mengelola dengan baik sekolah tersebut agar tujuan sekolah bisa

tercapai secara efektif dan efisien.⁴⁰

3) Kompetensi Kewirausahaan

Kompetensi kewirausahaan merupakan suatu sikap, jiwa dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, yang sangat bernilai dan berguna, baik diri sendiri ataupun orang lain. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi ini akan mampu menganalisis peluang, serta menciptakan keunggulan komparatif dan kompetitif.⁴¹

4) Kompetensi Supervisi

Kompetensi supervise adalah kemampuan kepala madrasah dalam memantau, membina, memperbaiki proses pembelajaran di madrasah. Supervisi dilakukan sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program di madrasah.

5) Kompetensi Sosial

Kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagai pemimpin di lembaga pendidikan tentunya membutuhkan bantuan orang lain, yaitu warga sekolah, orang tua siswa, komite sekolah dan masyarakat sekitar sekolah. Kerjasama ini bisa berjalan secara efektif dan saling menguntungkan, maka kepala sekolah harus mempunyai kompetensi yang disebut kompetensi sosial. Kompetensi sosial berarti kemampuan kepala sekolah berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah dan lingkungan luar sekolah.

⁴⁰ Ambarita, Alben. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2015.

⁴¹ *Ibid*, h.29

4. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan jabatan strategis dalam pembinaan peserta didik sebagai calon generasi penerus bangsa. Untuk menjalankan tugas jabatannya, seorang kepala madrasah memerlukan komitmen yang dapat dijabarkan dalam bentuk etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala madrasah. Etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala madrasah dimaksudkan sebagai jabatan dan perilaku standar kepala madrasah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.⁴²

Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala madrasah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁴³

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan jabatan strategi dalam pembinaan peserta didik sebagai calon generasi penerus bangsa. Untuk menjalankan tugas jabatannya, seorang kepala madrasah memerlukan


⁴² Amirudin, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru*, Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Vol. 7 No. 2, Desember 2017

⁴³ Wahjo Atmidjo, *Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet.III, 2001, hlm.81

komitmen yang dapat dijabarkan dalam bentuk etika kepemimpinan kepala madrasah dimaksudkan sebagai jabatan dan perilaku standar kepala madrasah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

Oleh sebab itu kepemimpinan kepala madrasah sebagai salah satu pelaksanaan kepemimpinan nasional yang bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa, harus mencerminkan diwujudkannya kepemimpinan pancasila yang memiliki watak dan berbudi luhur:

- a) Pola pikir
- b) Asas
- c) Watak dan kepribadin yang utuh
- d) Sikap dan perilaku.



Kinerja kepemimpinan kepala madrasah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala madrasah dalam mengimplementasikan manajemen madrasah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Oleh karena itu, kepala madrasah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen madrasah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman khususnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, dan seni. Pentingnya kepemimpinan kepala madrasah ini perlu lebih ditekankan lagi, terutama dalam kaitannya dengan kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan. Dalam desentralisasi pendidikan yang menekankan pada manajemen berbasis sekolah, kepala madrasah memiliki otonomi yang tinggi

dalam memajukan dalam mengembangkan madrasahny.

Dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, para pejabat daerah harus paham tentang pentingnya kepemimpinan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan tingkat madrasah yang memiliki peran penting dalam mewujudkan madrasah efektif, dan pembelajaran yang berkualitas.⁴⁴

B. Tinjauan Pustaka

Ada beberapa hasil penelitian yang relevan atau berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yeni Oktaviana (2019) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan penelitiannya yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 (MAN) Lampung Timur”. Terdapat persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama meneliti bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah. Diharapkan setelah adanya penelitian tersebut Kepala Madrasah mampu meningkatkan kualitas kepemimpinannya dalam suatu Madrasah untuk lebih unggul.⁴⁵
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmah Khoirunnsa (2019) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan penelitiannya yang berjudul “Kepemimpinan Kepala

⁴⁴ Amirudin, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru*, Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Vol. 7 No. 2, Desember 2017

⁴⁵ Yeni Oktaviana, *Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Timur, (Skripsi Strata Satu Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, (Lampung,2019), h.72*

Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 8 Bandar Lampung”. Terdapat persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama meneliti bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah. Yang membedakan Rahmah Khoirunnisa dengan peneliti adalah fokus penelitian. Rahmah Khoirunnisa hanya meneliti bagaimana Kepala Madrasah dalam mempengaruhi dan mengarahkan Tenaga Pendidik beserta Tenaga Kependidikan Madrasah, sedangkan peneliti meneliti bagaimana Kepala Madrasah dalam mempengaruhi, mengarahkan, memberi nasehat, dan memotivasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ressa Pratiwi Wulandari (2018) tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kepemimpinan demokratis terlihat dari cara kepemimpinan Kepala MTsN 2 Lampung Selatan yang terbuka dan selalu mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui penerapan kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah, sedangkan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan warga Madrasah.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Amir Supriyadi (2017) tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MI Baran Ambarawa). Penelitian itu menunjukkan gaya kepemimpinan Kepala Madrasah yang transformasional. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah kepala Madrasah sama-

sama memberikan tauladan kepada warga Madrasah serta memberikan motivasi. Sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Mutu Pendidikan, sedangkan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan warga Madrasah.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Su'ud Nuhron (2013), tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam mewujudkan sekolah efektif di MTs Pondok Pesantren Khairul Ummah, dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang telah dilakukan oleh kepala madrasah telah terwujud dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan terwujudnya kepemimpinan kepala madrasah dalam mewujudkan sekolah yang unggul dalam prestasi akademik, visi unggul disiplin sekolah, teknologi dan informasi, lingkungan sekolah yang kondusif, dan terwujudnya jalinan kerjasama yang harmonis antara sekolah, wali murid dan masyarakat. Yang menjadi perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah studi kasus penelitian terdahulu dilaksanakan di MTs Pondok Pesantren sedangkan penelitian ini dilakukan di MAN.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hanan. 2018. '*M Analisis Manajemen Strategik Kepala MTs Ishlahul Muslimin Senteluk Lombok Barat Perspektif SWOT*'. Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3.1.
- Ahmad Susanto. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Depok: Prenadamedia Grup.
- Ambarita, Alben. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amirudin. 2017. *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik*. Al Idarah: Jurnal Kependidikan Islam, Vol 7 No.2.
- Asriani. 2017. *Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam Memotivasi Kerja pada MTs Swasta Lam Ujong Kabupaten Aceh Besar*. Jurnal Megister: Administrasi Pendidikan, Vol 5 (2).
- Bahrin dan Khatijah Murniati AR. 2016. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 17 Banda Aceh*, Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah, 4.2.
- Basri. 2005. *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.
- E Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa. 2013. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala madrasah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Feska Ajepri. 2016. *Kepemimpinan Efektif dalam Manajemen Berbasis Sekolah*, Al Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Vol 6 No.2.
- Husaini Usman. 2014. *Manajemen, Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya, Cet.ke-2.

Karina Purwanti, Murniari AR, and Yusrizal Yusrizal. 2014. '*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada Smp Negeri 2 Simeulue Timur*', Jurnal Ilmiah Didaktika, 14.2.

Kementerian Agama Replublik Indonesia. *Mushaf al-Qur'an Terjemah*. Jakarta: Pustaka Jaya Ilmu.

Saefullah. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.

Siti Patimah. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Toman Sonny Tambunan. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Wahjo Atmidjo. 2001. *Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet.III.

Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teori Teoritik dan, Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, cet.ke-4.

WahjoSumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala madrasah*. Jakarta: Rajawali Pres.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pres, cet.ke-1.

