

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MADRASAH ALIYAH
NEGERI 1 (MAN) LAMPUNG TIMUR**

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
TAHUN 1440 H/2019M**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MADRASAH ALIYAH
NEGERI 1 (MAN) LAMPUNG TIMUR**

Skripsi

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



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

Pembimbing II : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1440 H/2019M**

ABSTRAK

Kepemimpinan kepala madrasah yang diartikan sebagai usaha kepala madrasah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, memberi nasehat, dan memotivasi pendidik, staf, dan peserta didik serta orang tua wali dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Lampung Timur, dilihat dari cara kepala madrasah mempengaruhi, mengarahkan, memberi nasehat, dan memotivasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dimana pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan cara mereduksi data yang relevan, memaparkan dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Lampung Timur yang meliputi mempengaruhi, mengarahkan, memberi nasehat, dan memotivasi sudah berjalan dengan baik. Dalam mempengaruhi kepala madrasah selalu berusaha untuk memperbaiki penampilan madrasah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang menunjang kemajuan madrasah, dalam proses mengarahkan kepala madrasah mengadakan pengamatan terhadap lingkungan madrasah, serta mengkoordinasikan pendidik dan staf untuk mencapai keberhasilan, memberi nasehat kepala madrasah selalu memberikan saran dan anjuran kepada 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, perbuatan serta prilakunya yang dirasa dapat mengganggu tugas dan bertanggung jawab sebagai pendidik.



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

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

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Aliyah Negeri
(MAN) 1 Lampung Timur

Nama : Yeni Oktaviana

NPM : 15110030120

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

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

Pembimbing I

Pembimbing II


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


Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
NIP. 197208182006041006

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Drs. Amiruddin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001



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

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul’ **“KIEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) 1 LAMPUNG TIMUR”** Disusun oleh **YENI OKTAVIANA, NPM: 1511030120**, Jurusan **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**. Telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah pada Hari/Tanggal: Jum’at, 28 Juni 2019, Pukul 13.00-14.30 WIB. Di Ruang Sidang Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : **Drs. H. Amirudin, M.Pd.I** (.....)
Sekretaris : **Sri Purwanti Nasution, M.Pd** (.....)
Penguji Utama : **Dr. Subandi, MM** (.....)
Penguji Pendamping I : **Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd** (.....)
Penguji Pendamping II : **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd** (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd
NIP. 195608101987031001

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا

يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Dan kami jadikan di antara mereka pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami. (QS. As-Sajadah(32):24).¹



¹ Kementerian Agama RI, *AL-Qur'an, Tajwid, dan Terjemahan*, (Bogor: Syqma,2010, h 471.

RIWAYAT HIDUP

Yeni Oktaviana, dilahirkan di Banjar Agung, Desa Banjar Agung, Kecamatan Sekampung Udik, Kabupaten Lampung Timur, pada tanggal 21 Oktober 1996, anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Mahfud dan Ibu Sulastri.

Pendidikan yang penulis tempuh bermula di TK Aisyiah Banjar Agung dan selesai pada tahun 2003, kemudian melanjutkan Pendidikan di SD N 2 Banjar Agung tamat pada tahun 2009 dan penulis mengikuti ekstrakurikuler pramuka, setelah lulus penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP Muhammadiyah 1 Sekampung Udik penulis mengikuti ekstrakurikuler pramuka dan paskibraka tamat pada tahun 2012. Selanjutnya penulis mengenyam pendidikan menengah atas di MAN 1 Lampung Timur mengikuti ekstrakurikuler seni tari, tamat pada tahun 2015.

Kemudian pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, jurusan Manajemen Pendidikan Islam Program Studi Strata Satu (S1).

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 Mahfud dan Sulastri yang melahirkan serta membesarkanku dengan penuh kasih sayang dan kesabaran luar biasa dalam mendidik, membimbing, membiayai pendidikan, memberi semangat dan selalu mendo'akan 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. Kepada adikku tersayang Yohan Vahril Saputra yang tiada hentinya memberikan motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang kubanggakan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadir Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Lampung Timur”** dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) UIN Raden Intan Lampung. Sholawat serta salam atas jujungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, paa sahabat, keluarga serta pengikutnya yang taat menjalankan syariat-Nya.

Dalam penyusunan skripsi penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan pihak baik yang bersifat moral, material maupun spiritual, secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Bapak / Ibu:

1. Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I sebagai Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Dr. M. Muhassin, M. Hum selaku sekretaris jurusan MPI yang telah membantu dalam proses perkuliahan.
3. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku dosen pembimbing I yang telah memberika bimbingan, arahan, dan waktunya sehingga skripsi ini selesai.

4. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, memberikan arahan serta meluangkan waktunya sehingga skripsi ini selesai.
5. 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.
6. Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah menyediakan berbagai literature yang relevan dengan skripsi ini.
7. Kepala madrasah, Bapak, Ibu guru MAN 1 Lampung Timur yang telah memberikan izin untuk penelitian dan berkenan memberi bantuan, selama peneliti melakukan penelitian.
8. Teman tercinta Ari Bowo yang selalu menemani, memberi dorongan semangat, menghibur dan memotivasi serta mendoakan hingga skripsi ini selesai.
9. Sahabat-sahabat tercinta dan seperjuanganku, Ummi Raudhah, Ari Setiawati, Rosita Islami, Tantri Citra Ningtyas yang telah membantuku, menghiburku, memotivasiku, menyemangatiku serta mendoakanku dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuanganku MPI B 2015 : Umigiarini Pangestu, Tara Oktaviana, Tia Aziza, Agus Setiawan, Ahmad Subarkah, Emi Istiyana, Resti Noviyanti, Dinda Sintia Daylis, Silvi Damayanti dan yang lain nya yang telah membantuku dan mendoakanku hingga selesai skripsi ini.

11. Teman-teman KKN dan PPL, yang selalu memberi semangat dan memotivasi serta mendoakan hingga skripsi ini selesai.
12. 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 bagi 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'alamiin.



Bandar Lampung, Juli 2019

Penulis

YENI OKTAVIANA

NPM. 1511030120

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	1
C. Latar Belakang Masalah.....	2
D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	12
E. Rumusan Masalah	12
F. Tujuan Penelitian	13
G. Signifikasi Penelitian	13
H. Metode Penelitian.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	17
1. Kepemimpinan.....	17
a. Pengertian kepemimpinan.....	17
b. Fungsi Kepemimpinan	22
c. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi.....	30

d. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengarahkan	34
e. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam memberi nasehat.....	40
f. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam memotivasi	41
2. Kepala Madrasah	43
a. Pengertian Kepala Madrasah	43
b. Kompetensi Kepala Madrasah	47
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	49
a. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	53
B. Penelitian yang Relevan	55

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek	58
B. Deskripsi Data Penelitian.....	68

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Temuan Penelitian.....	75
B. Pembahasan.....	82

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	87
B. Rekomendasi.....	89
C. Penutup.....	90

DAFTAR PUSTAKA	91
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 kepemimpinan kepala madrasah aliyah negeri 1 lampung timur.....	11
Tabel 3.1 Profil MAN 1 Lampung Timur	70
Tabel 3.2 keadaan Peserta Didik	72
Tabel 3.3 Keadaan pendidik.....	73
Tabel 3.4 Struktur organisasi MAN 1 Lampung Timur.....	74



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kartu Konsultasi Skripsi

Lampiran 2 Permohonan Mengadakan Penelitian

Lampiran 3 Kisi-kisi Wawancara

Lampiran 4 Dokumentasi di MAN 1 Lampung Timur



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk memahami judul proposal skripsi ini, dan untuk menghindari kesalahpahaman, maka penulis perlu untuk menelaskan beberapa kata yang menjadi judul proposal skripsi ini. Adapun judul proposal skripsi yang dimaksud adalah **KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MANDRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) 1 LAMPUNG TIMUR**. Adapun uraian pengertian beberapa istilah yang terdapat dalam judul proposal ini yaitu, sebagai berikut:

kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, membujuk, mengarahkan dan menyakinkan bawahan agar mau bekerja dengan kemauan serta sesuai dengan kemampuan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Kepala madrasah adalah pendidik yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala madrasah.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan memilih judul proposal skripsi ini adalah:

Karena penulis menyadari bahwa keberhasilan suatu lembaga pendidikan tergantung pada Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin lembaga

pendidikan, selalu berhadapan dengan berbagai macam faktor yang mempengaruhinya.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di sekolah tidak sekedar proses yang berkaitan dengan pengetahuan, tetapi mencakup berbagai hal yang berkaitan 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.²

Mutu pendidikan yang tinggi dapat dilihat dari ketercapaian tujuan pendidikan nasional. Sehubungan dengan itu dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 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 untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, 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.”³

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

² E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala madrasah*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013), h 9.

³ *Undang-Undang Sisdiknas UURI No. Th 2003*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2013), h 3

pendidik, kurikulum, manajemen pendidikan dan fasilitas pendidikan serta lingkungan masyarakat.

Sekolah sebagai system terbuka, sebagai system social dan sekolah sebagai agen perubahan, bukan hanya harus peka penyesuaian diri, melainkan seharusnya pula dapat mengantisipasi perkembangan-perkembangan yang akan terjadi dalam kurun waktu tertentu.

Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah, *kepemimpinan Kepala madrasah*, yaitu perilaku Kepala madrasah yang mampu memprakarsai pemikiran baru di dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.

Secara sederhana Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai “Seorang tenaga fungsional pendidik yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara pendidik yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.⁴

Dalam suatu lembaga pendidikan Kepala madrasah merupakan top manajer dalam menjalankan tugasnya harus mampu menguasai sifat-sifat kepemimpinan yang baik sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tugas Kepala madrasah sangat luas dan banyak sekali bidangnya, tidak hanya terbatas dalam kelancaran proses belajar mengajar saja, melainkan

⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala madrasah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), h 83.

menyangkut semua aspek pendidikan yang bersifat teknis, edukatif, maupun non edukatif.⁵

Dalam ajaran Islam pun fungsi kepemimpinan sangat penting dalam kehidupan manusia, untuk itu Allah menjadikan manusia sebagai pemimpin di muka bumi yang bertanggung jawab atas segala perbuatannya dan mengelola serta memanfaatkan alam semesta:

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 ﴿٣٠﴾

Artinya :

“Dan (ingatlah) tatkala Tuhan engkau berkata kepada Malaikat :
Sesungguhnya Aku hendak menjadikan di bumi seorang khalifah.
Berkata mereka : Apakah Engkau hendak menjadikan padanya orang
yang merusak di dalamnya dan menumpahkan darah, padahal kami
bertasbih dengan memuji Engkau dan memuliakan Engka ? Dia berkata :
Sesungguhnya Aku lebih mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Al-
Baqarah: 30)⁶

Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta tanggung jawabnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Jadi, kepemimpinan lebih berhasil fungsional

⁵As-Suaidah, *Memproduksi Pemimpin hebat, pusat yasin*, (Surabaya: 2009), h. 51.

⁶Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Semarang: Toha Putra, 1998), h. 6.

yang dibedakan dengan tipe-tipe tertentu. Kepemimpinan juga merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya, mengelola sumber daya manusia dan sumber organisasi secara umum. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memiliki *managerial skill* yang sangat berpengaruh pada kekuasaan yang dimilikinya.⁷

Pimpinan di sekolah mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar ia mau mengikuti tujuan sekolah atau organisasi. Mempengaruhi orang lain dimaksudkan untuk mengubah tingkah laku orang atau bawahan agar menyatukan tindakannya ke arah 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 sistem sekolah.

Pemimpin adalah manusia dan orang yang di pimpin pun manusia juga dalam keadaan seperti itu bilamana proses kepemimpinan dilaksanakan secara tidak manusiawi, maka berbagai masalah akan terjadi, yang akhirnya akan berakibat prosesnya berlangsung tidak efektif.⁸

Pemimpin harus mampu mempelopori semua perbuatan yang baik, agar diikuti oleh bawahan atau rakyatnya, bukan hanya memerintah dan menganjurkan, sedangkan pemimpin tetap tinggal di belakang meja saja.

⁷Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2012), h 139.

⁷Amirudin, 2017, *Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik*. AL-IDARAH: JURNAL KEPENDIDIKAN ISLAM, Vol 7 (2) : h . 24.

Jadi, kepemimpinan menurut penulis adalah proses mempengaruhi orang lain yang ada di dalam suatu organisasi dan sebelumnya telah di bentuk, yang saling bekerja sama serta berinteraksi guna tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kepala madrasah berperan sebagai pemimpin, menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses belajar mengajar, mengatur administrasi, mengatur OSIS, mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait.⁹

Seorang Kepala madrasah harus mendapatkan pengakuan sebagai pemimpin pada lembaga yang dipimpinnya. Untuk itu ia harus memiliki kecakapan, yaitu mengetahui cara yang baik untuk mengerjakan sesuatu, mengetahui hasil mana yang baik dan waktu yang tepat untuk mencapai tujuan. Selain itu Kepala madrasah harus dapat menyakinkan kelompoknya bahwa cara, hasil dan waktu yang ditetapkan tepat dan benar. Dalam hal ini bukan berarti Kepala madrasah harus dapat sendiri yang menetapkan cara, hasil dan waktu tersebut. Ketentuan-ketentuan dapat diambil dari berbagai pihak, seperti wakil Kepala madrasah, dewan pendidik dan para wali kelas, komite sekolah dan para pegawai.

Berdasarkan hal tersebut diatas, menunjukkan betapa penting peranan Kepala madrasah dalam menggerakkan sekolah untuk mencapai tujuan. Ada dua

⁹ M. Ngalim Purwanto, *Adminitrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya,2006), h 115.

hal yang perlu diperhatikan dalam peranan Kepala madrasah, yaitu: (a) Kepala madrasah berperan sebagai kekuatan sosial yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah dan (b) Kepala madrasah harus memahami tugas dan fungsi mereka (pendidik) demi keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswanya. Di sisi lain, Kepala madrasah juga sebagai pejabat formal, manager, pemimpin, pendidik dan seorang Kepala madrasah juga berperan sebagai staf.¹⁰

Seorang Kepala madrasah harus memiliki kemampuan dalam memimpin Madrasah secara keseluruhan. “Dalam peraturan menteri pendidikan nasional Nomor 13 Tahun 2007, di jelaskan bahwa kompetensi Kepala madrasah harus ditunjukkan dalam aktivitas keseharian yang meliputi”:

1. Kompetensi kepribadian, seperti ahlak mulia, sikap terbuka, mampu mengendalikan diri, dan memiliki bakat dan minat sebagai pemimpin pendidikan.
2. Kompetensi manajerial, yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai Kepala madrasah, seperti menyusun perencanaan, mengembangkan prasarana, mengelola mengembangkan kurikulum dan pembelajaran, serta kemampuan melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan.
3. Kompetensi kewirausahaan, yaitu kemampuan menciptakan inovasi, dan memiliki motivasi kuat untuk sukses dalam kepemimpinannya, serta naluri kewirausahaan dalam mengelola sumber belajar.
4. Kompetensi supervisi, yaitu kemampuan melakukan bimbingan kepada pendidik tenaga kependidikan dan siswa dalam rangka meningkatkan profesional pendidik.
5. Kompetensi social, yaitu kemampuan untuk melakukan kerjasama dengan instansi dan organisasi terkait dan masyarakat untuk kemajuan sekolah.¹¹

¹⁰ Vivi Rusmawati, 2013, Peran Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pendidik Pada SDN 018 Balikpapan. eJournal Adminitrasi Negara, Vol 1 (2) : h 396.

¹¹ Depdiknas, *Peraturan Menteri pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007*, (Jakarta: Depdiknas, 2012), h 2-5.

Ngalim Purwanto mengemukakan: “seorang Kepala madrasah jika ingin benar-benar berhasil, ia harus memperoleh kemampuan kecakapan sebagai manajer madrasah, Kepala madrasah harus mengetahui cara yang baik dan efektif mengerjakan sesuatu, mengetahui hasil mana yang baik, dan waktu mana yang tepat untuk mencapai tujuan”.¹²

Tugas Kepala madrasah sebagaimana diatur dalam peraturan menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 adalah:

- a. Memimpin dan membina Madrasah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- b. Membina kerjasama dengan orang tua murid dan masyarakat serta pihak terkait
- c. Memimpin dan mengkoordinasikan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas kerja
- d. Membagi habis tugas-tugas dan staf tata usaha sesuai dengan kurikulum yang berlaku
- e. Melaksanakan bimbingan, pembinaan, motivasi, dan perlindungan pendidik dan Staf TU dalam melaksanakan pembelajaran
- f. Menciptakan dan mengendalikan Susana kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan pembelajaran
- g. Membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi pendidik dan Staf
- h. Mendorong dan meningkatkan kemampuan pendidik dan Staf melalui penataran, pelatihan dan pendidikan lanjutan
- i. Sebagai mediator antara sekolah, pendidik dan Staf dalam meningkatkan kinerja
- j. Secara terus – menerus membina dan mengevaluasi pelaksanaan pendidik dan Staf secara obyektif
- k. Mendorong menggunakan sarana dan prasarana.¹³

Sekolah merupakan ujung tombak pelaksanaan kurikulum, baik kurikulum nasional maupun muatan lokal, yang diwujudkan melalui proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, institusional, kuikuler dan instruksional agar proses pembelajaran dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, serta mencapai hasil yang diharapkan.

¹² Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Mutiara, 2005) cet Ke-15, h 111.

¹³ Depdiknas, *Op. Cit.* h 221.

Menurut Wahjosumijdo mengemukakan bahwa Kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa tugas Kepala madrasah dalam kepemimpinannya, yaitu: (a) Edukator, (b) Manajer, (c) Administrator, (d) Supervisor, (e) Leader, (f) Inovator, (g) Motivator.¹⁴

Berdasarkan beberapa pendapat di atas jelaslah bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam kepemimpinan Kepala madrasah akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan gairah kerja para pendidik-pendidiknya, sehingga mereka semangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh tanggung jawab, disiplin dan pengabdian yang tinggi.

Untuk membantu para Kepala madrasah di dalam mengorganisasikan sekolah secara tepat, diperlukan adanya satu esensi pemikiran yang teoritis, seperti konsepsi klasik tentang struktur organisasi, hierarki, kewibawaan dan mekanisme demi pencapaian, koordinasi di lingkungan sekolah.¹⁵

Menurut Wirawan mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan milik dan proses interaksi sosial antara pemimpin (agen) dan para pengikutnya (target), bukan hanya milik pemimpin. Dalam proses interaksi sosial tersebut keduanya

¹⁴ Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Bandung: alfabeta, 2014), h 314-315.

¹⁵ Veithzal Rivai, Bachtiar, dan Boy Rafli Amar, *Op Cit*, h 3.

saling memengaruhi artinya pemimpin memengaruhi pengikut dan para pengikut juga memengaruhi pemimpin.¹⁶

Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Lampung Timur ini, penulis melihat keadaan madrasah yang semakin menunjukkan eksistensinya dalam berbagai bidang, walaupun sempat berkali-kali ganti kepala madrasah. Madrasah ini juga memiliki banyak kelebihan di antara madrasah-madrasah yang ada disekitarnya. Di antaranya adalah, diraihnya beberapa prestasi baik di bidang akademik dan non akademik.

Disamping itu, pemimpin pendidikan harus berwawasan masa depan yaitu mengantisipasi perubahan yang ada, tidak hanya dalam pendidikan saja tetapi juga perkembangan ilmu pengetahuan teknologi.

Peran kepala madrasah sangat menentukan keberhasilan suatu madrasah. Berkembang atau tidaknya suatu madrasah berada ditangan kepala madrasah. Untuk itu, kepala madrasah harus mampu membantu dan staf dalam memahami visi dan misi madrasah yang telah ditetapkan bersama. Kepala madrasah juga harus memberikan kesempatan pada pendidik untuk berpendapat atau memberikan saran dan menetapkan tujuan sesuai dengan kesepakatan bersama.

Pada kepemimpinan kepala madrasah mengalami beberapa perubahan salah satunya adalah kegiatan tahfidz Qur'an yang dilakukan saat pagi hari sebelum memulai pembelajaran serta sore hari sebelum berakhirnya pembelajaran.

¹⁶ Wirawan, *KEPEMIMPINAN : teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013), h 283.

Tabel 1.1
kepemimpinan Kepala madrasah Aliyah Negeri 1
Lampung Timur

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

Sumber: hasil pra survey dengan Kepala madrasah MAN 1 Lampung Timur tanggal 08 januari 2019

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis, Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para pendidik dan tenaga kependidikan dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala madrasah yang positif dapat mempengaruhi, mengarahkan, memberi nasehat dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk berkerja sama dalam mewujudkan visi misi, dan tujuan madrasah.

Dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah MAN 1 Lampung Timur saat ini sudah melakukan banyak perubahan seperti adanya program Tahfidz Qur'an, dan kepemimpinan kepala madrasah mampu mempengaruhi, mengarahkan, memberi nasehat, dan memotivasi, karena itu lah penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut, sehingga diharapkan dapat diketahui secara jelas kepemimpinan Kepala madrasah. Untuk itu karya ilmiah ini penulis beri judul : "kepemimpinan Kepala madrasah di MAN 1 Lampung Timur".

D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas di atas maka fokus penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala madrasah MAN 1 Lampung Timur.

Sub fokus penelitian ini adalah:

1. Kepala madrasah dapat mempengaruhi
2. Kepala madrasah dapat mengarahkan
3. Kepala madrasah dapat memberi nasehat
4. Kepala madrasah dapat memotivasi

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus dan sub Penelitian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kepala Madrasah MAN 1 Lampung Timur Mempengaruhi
2. Bagaimana kepala madrasah MAN 1 Lampung Timur mengarahkan
3. Bagaimana kepala madrasah MAN 1 Lampung Timur memberi nasehat
4. Bagaimana kepala madrasah MAN 1 Lampung Timur memotivasi

F. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui bagaimana kepala Madrasah MAN 1 Lampung Timur Mempengaruhi
2. Untuk mengetahui bagaimana kepala madrasah MAN 1 Lampung Timur mengarahkan

3. Untuk mengetahui bagaimana kepala madrasah MAN 1 Lampung Timur memberi nasehat
4. Untuk mengetahui bagaimana kepala madrasah MAN 1 Lampung Timur memotivasi

G. Signifikasi Penelitian

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

1. Sebagai informasi bagi kepala madrasah untuk meningkatkan kepemimpinannya di madrasah.
2. Sebagai masukan bagi madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.
3. Menambah pengetahuan, pengalaman dan pengembangan diri dalam penulisan karya ilmiah.

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini penulis 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 (Independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.¹⁷ Bisa juga diartikan sebagai penelitian yang menggambarkan kondisi lapangan dengan apa adanya.

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 11

2. Desain Penelitian

Penulis 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 aktifitas, dan peneliti mengumpulkan informasi secara detail dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data dalam waktu tertentu.¹⁸ Dari uraian tersebut, penulis ingin mengeksplorasi aktifitas dalam hal kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Lampung Timur.

3. Partisipan dan Tempat Penelitian

Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah dan dewan Pendidik. Tempat yang digunakan penulis untuk melakukan penelitian adalah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Lampung Timur.

4. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data yang di perlukan penulis, penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

a. Wawancara (Interview)

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.¹⁹

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan terhadap kepala Madrasah, Pendidik, tenaga kependidikan MAN 1 Lampung Timur.

¹⁸ Pedoman Penulisan Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2017/2018.

¹⁹ Nurbuko Cholid dan Achmad Abu, *Metode Penelitian*, (jakarta: Bumi Aksara,), h 83

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 terjadi atau berlangsungnya peristiwa.²⁰

Dalam penelitian ini objek yang diamati adalah Kepemimpinan kepala madrasah MAN 1 lampung Timur.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu proses pengumpulan data dengan cara mencari data-data tertulis sebagai bukti penelitian. Dokumentasi adalah “mencari data mengenai hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.”²¹ Adapun data-data yang dihimpun melalui metode dokumentasi dalam penelitian ini adalah sejarah singkat berdirinya madrasah, keadaan siswa, visi dan misi, struktur organisasi, dan dokumen-dokumen lainnya yang berkenaan dengan penelitian ini.

5. Prosedur Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif 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.²²

²⁰ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h 158.

²¹ H.B.Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Surakarta: Sebelas Maret University Press, 2012) h. 35-36.

²² Sutopo H.B., *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Surakarta: Sebelas Maret University Press, 2002), h. 35-36.

Berdasarkan pendekatan ini maka penulis akan merinci secara khusus tentang kepemimpinan kepala madrasa di MAN 1 Lampung Timur.

6. Pemeriksaan Keabsahan Data

Strategi pemeriksaan keabsahan data yang penulis gunakan ialah 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. 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.²³ Norman K. Denkin menjelaskan, triangulasi digunakan sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Sampai saat ini, konsep Denkin dipakai oleh para peneliti kualitatif di berbagai bidang. Menurutnya, triangulasi meliputi empat hal, yaitu:

1. Triangulasi metode
2. Triangulasi antar-peneliti (jika penelitian dilakukan dengan kelompok)
3. Triangulasi sumber data
4. Triangulasi teori

Dari beberapa triangulasi diatas, peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi Sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.²⁴

²³ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bndung: Alfabeta, 2014) h.300

²⁴ Sugiyono, *Op.Cit*, h. 30

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

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.²⁵

Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah: sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.

Kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain atau bawahan, tanpa bawahan pemimpin tidak akan ada. Tetapi proses pengaruh antara pemimpin dan bawahan tidak searah. Pemimpin mempengaruhi bawahan, tetapi bawahan juga mempunyai beberapa pengaruh terhadap pemimpin. Ada beberapa sumber pengaruh dari para pemimpin dan sumber pengaruh dari bawahan.

²⁵ Amirudin, 2017, Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik, AL-IDARAH: JURNAL KEPENDIDIKAN ISLAM, Vol 7 (2) : h 25.

Apabila berkumpul tiga orang atau lebih kemudian salah seorang diantara mereka “mengajak” teman-temannya untuk melakukan sesuatu (apakah: nonton sinetron, film, bermain sepak bola, dan lain-lain). Pada pengetahuan yang sederhana orang tersebut telah melakukan “kegiatan memimpin”, karena ada unsur “mengajak” dan mengoordinasi, ada teman dan ada kegiatan dan sasarannya.²⁶

Menurut Winardi yang dimaksud pemimpin adalah seorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan usaha bersama kearah pencapaian “sasaran-sasaran tertentu”.

Dalam Hikmat, pemimpin dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Pemimpin adalah orang yang berwenang mengendalikan organisasi berikut seluruh struktur yang terdapat di dalamnya.
- b. Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan meningkatkan sumber daya anak manusia dan sumber daya organisasi.
- c. Pemimpin adalah orang yang paling berpengaruh di dalam organisasi
- d. Pemimpin adalah orang yang memiliki kedudukan tertinggi dalam organisasi
- e. Pemimpin adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap kinerja organisasi.²⁷

Menurut G. Owens mengartikan kepemimpinan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku seseorang yang dipimpin.²⁸

Kartono menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang *konstruktif* kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha *kooperatif* mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

²⁶ Veithzal Rivai, Bachtiar, dan Boy Rafli Amar, *Op Cit*, h 2.

²⁷ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009), h 248-249.

²⁸ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.120

Kartini kartono mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: “adalah masalah realisasi dan pengaruh pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dan interaksi otomatis diantara pemimpin dan individual-individual yang dipimpin. Kepemimpinan dapat berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang guna melakukan sesuatu, demi pencapaian tujuan tertentu.”²⁹

Prof. Dr. Mr. Prajudi Atmosudirjo mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kepribadian seseorang yang menyebabkan sekelompok orang lain atau mengikuti. Kepemimpinan kepribadian yang memancarkan pengaruh, wibawa sedemikian rupa sehingga sekelompok orang mau melakukan apa yang dikehendaki.³⁰

Menurut H. Malayu S. P. Hasibuan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi.³¹

Ngalim Purwanto mendefinisikan kepemimpinan sebagai sekumpulan dari serangkaian kemampuan-kemampuan dan kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka menyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya.³²

Wahjosumidjo mengutip pendapat Koontz, O’Donnel dan Weilhrich. Di dalam bukunya yang berjudul *management*, mengemukakan bahwa yang

²⁹Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta:Rajawali Pers,2013),h.6

³⁰Oleh,Tim Dosen Jurusan Administrasi, *Administrasi Pendidikan*, (Malang:IKIP Malang,1989), h.253

³¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan masalah*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2006), h.43

³²Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah Teori, Model, dan Aplikasi*, (Jakarta:PT Grasindo,2003), h.152

dimaksud dengan kepemimpinan secara umum, adalah pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan organisasi.³³

Memimpin adalah mengerjakan niat demi tujuan tertentu, tetapi yang dilaksanakan oleh orang lain. Orang yang dipimpin adalah yang diperintah, dipengaruhi, dan diatur oleh ketentuan yang berlaku secara formal maupun nonformal.³⁴

Penerapan kepemimpinan sangat ditentukan oleh situasi kerja atau keadaan anggota atau bawahan dan sumber daya pendukung organisasi. Karena itu jenis organisasi dan situasi kerja menjadi dasar pembentukan pola kepemimpinan seseorang. Memlihat kenyataan, lingkungan terus mengalami perubahan, maka peran pemimpin tidak hanya berusaha menyesuaikan organisasi terhadap pergerakan inovasi diluar, akan tetapi pemimpin yang berhasil apabila mampu membawa organisasi sebagai referensi bagi institusi lainnya. Kreativitas dan inovasi muncul dalam suasana yang kompetitif dan penuh konflik diantara anggota untuk berbuat lebih baik pada setiap kesempatann.³⁵

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

- a. Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian (*personality*) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk

³³Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala madrasah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 103

³⁴*Ibid*, h 139.

³⁵Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2010), h 25-26.

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.

- b. 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 memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan-tujuan organisasi.
- c. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu sarana, suatu instrumen atau alat, untuk membuat sekelompok orang-orang mau bekerja sama dan berdaya upaya mentaati segala peraturan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan.³⁶

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi.³⁷ Kepemimpinan hanya dapat

³⁶ *Ibid*, h 25-26.

³⁷ Veithzal Rivai, Bachtiar, dan Boy Rafli Amar, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), h 3.

menjelma secara sesungguhnya jika di tampilkan oleh seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai kepemimpinan.³⁸

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah Kepala madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para pendidik dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku Kepala madrasah dapat mendorong kinerja para pendidik dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para pendidik, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental Kepala madrasah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para pendidik, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku Kepala madrasah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivikasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.³⁹

Dari pengertian di atas penulis dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, membujuk, mengarahkan dan menyakinkan bawahan agar mau bekerja dengan kemauan serta sesuai dengan kemampuan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

b. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai fungsi tertentu yang berbeda satu sistem sosial dengan sistem sosial lainnya. Fungsi kepemimpinan di organisasi militer berbeda dengan fungsi kepemimpinan di organisasi bisnis dan organisasi pendidikan.

³⁸Sudarman Danim & Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional KeKepala madrasah*, (jakarta : PT Renika Cipta, 2009), h 3.

³⁹ E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala madrasah*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013), h 17.

Sungguhpun demikian, secara umum kepemimpinan mempunyai pola dasar yang sama.⁴⁰

Kepemimpinan berperan sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala madrasah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di madrasah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan.

Fungsi kepemimpinan ini amat penting sebab disamping berperan sebagai penggerak juga berperan untuk melakukan kontrol segala aktivitas pendidik, staf, dan peserta didik dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan madrasah.

Dalam kehidupan organisasi, fungsi kepemimpinan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Tetapi untuk merumuskan apa yang dimaksud fungsi kepemimpinan adalah sulit, sama sulitnya memberikan definisi tentang kepemimpinan itu sendiri.⁴¹

a. Menciptakan Visi

Seperti telah diuraikan diatas persyaratan seorang pemimpin adalah 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. Jadi, visi yang menarik pemimpin dan pengikut untuk bergerak ke arah masa depan. Visi yang memotivasi dan mendorong serta mengenergi mereka bergerak untuk menciptakan perubahan.

⁴⁰ Wirawan, *KEPEMIMPINAN Teori, psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), cet I, h 64.

⁴¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teori Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), cet 4, h 38.

Visi merupakan tujuan yang sangat luas, paling umum yang melukiskan aspirasi masa depan tanpa menunjukkan cara yang diperlukan untuk mencapainya. Akan tetapi, tidak semua tujuan dapat disebut visi.⁴²

- b. Mendefinisikan misi dan peranan organisasi (*involves the definition of the institutional organizational mission and role*)

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

1. Keberadaan organisasi terutama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Dalam kehidupan suatu organisasi terdapat satu struktur yang tepat untuk: tujuan, lingkungan, teknologi dan peserta/anggota.
3. Organisasi dapat bekerja paling efektif, apabila lingkungan pemegang jabatan dan pilihan pribadi dari para peserta/anggota didukung dengan norma-norma yang rasional
4. Spesialisasi memungkinkan lingkup keahlian yang lebih tinggi dan penampilan pribadi
5. Koordinasi dan pengendalian dicapai paling baik melalui pelaksanaan otoritas dan peraturan-peraturan yang impersonal.
6. Struktur dapat dirancang secara sistematis dan tepat dilaksanakan
7. Problem organisasi biasanya mencerminkan adanya struktur yang tidak tetap dan dapat dipecahkan melalui rancangan ulang reorganisasi.⁴³

⁴² Wirawan, *Op Cit*, h 65

⁴³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah; Tinjauan teoritik dan permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2003) h 43.

c. 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:

1. Prilaku 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.

2. 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.⁴⁴

⁴⁴ Wirawan, *KEPEMIMPINAN Teori, psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), cet I, h 69.

3. 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.

4. 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 merefleksika nilai-nilai dasar.

5. 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 kultural yang ada untuk mengekspresikan ideologi baru, dan penciptaan bentuk-bentuk kultural baru.⁴⁵

d. Menciptakan Sinergi

Tugas peneting seseorang pemimpin adalah mempersatukan para pengikut, dan menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap

⁴⁵ *Ibid*, h 70.

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.

e. 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.⁴⁶

1. 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.

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.

2. Resistensi perubahan

Dalam upaya mengubah keadaan, pemimpin sering menghadapi resistensi dan sejumlah anggota organisasi dan mereka yang berada di lingkungan

⁴⁶ *Ibid*, h 71

eksternal organisasi. Pemimpin harus mampu mengatasi resistensi terhadap perubahan yang ia lakukan.

3. 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.

f. 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.⁴⁷

Secara umum asal-usul sumber motivasi para pengikut berasal dari dalam diri-motivasi-intrinsik 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

⁴⁷ *Ibid*, h 73

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.⁴⁸

g. 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, berorientas

⁴⁸ *Ibid*, h 74.

pada birokrasi yang ketat dan mengontrol ketat. Ia menyatakan bahwa pemberdayaan harus dimula dengan modifikasi struktur formal.

Vicent Armentano dalam buku wirawan mengemukakan bahwa pemberdayaan pegawai menghasilkan fenomena sebagai berikut:⁴⁹

1. Meningkatkan hasil kerja
2. Memperbaiki proses kerja
3. Menurunkan biaya produksi dan operasi
4. Berbagai ilmu pengetahuan, keterampilan dan pengalaman lebih baik
5. Meningkatkan kepuasan kerja

Dalam fungsi ini pemimpin harus menciptakan kebijaksanaan ke dalam tatanan atau keputusan terhadap sarana untuk mencapai tujuan yang direncanakan.⁵⁰

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. Kepemimpinan kepala madrasah dalam Mempengaruhi

Kepemimpinan merupakan milik dan proses interaksi sosial antara pemimpin dan para pengikutnya, bukan hanya milik pemimpin. Dalam proses

⁴⁹ Wirawan, *KEPEMIMPINAN Teori, psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), cet I, h 75

⁵⁰ *Ibid*, h 76.

interaksi sosial tersebut keduanya saling mempengaruhi artinya pemimpin mempengaruhi anggota dan para anggota juga mempengaruhi pemimpin.

Mempengaruhi adalah daya atau kekuatan yang dipergunakan mengubah sikap, prilaku, pendapat, tujuan, kebutuhan, nilai-nilai, kemampuan dan tindakan untuk bergerak kearah tertentu dari tujuan. Mempengaruhi adalah proses interaksi sosial antara pemimpin dan target dimana kedua belah pihak secara sistematis berupaya saling mempengaruhi yaitu mengubah sikap, prilaku, nilai-nilai, norma, kepercayaan, tujuan, dan sebagainya.⁵¹

Model proses mempengaruhi dalam kepemimpinan meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut:

1. Proses dua arah

Mempengaruhi merupakan proses interaksi sosial dan komunikasi dua arah, artinya pemimpin berupaya mempengaruhi pengikut dan para pengikut juga berupaya mempengaruhi pemimpinnya.

2. Kekuasaan

Kekuasaan adalah potensi untuk mempengaruhi, oleh karena itu orang yang mempunyai kekuasaan mempunyai potensi untuk mempengaruhi. Untuk mempengaruhi pemimpin memerlukan kekuasaan demikian juga sebaliknya.

3. Perilaku mempengaruhi

Dalam mempengaruhi, baik pemimpin maupun bawahan berperilaku tertentu perilaku mempengaruhi terdiri dari: taktik mempengaruhi, keterampilan dan pengalaman mempengaruhi, sumber-sumber mempengaruhi dan lingkungan

⁵¹ Wirawan, *KEPEMIMPINAN Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*,(Jakarta: Rajawali Pres, 2013), cet 1, h 283.

mempengaruhi. Proses mempengaruhi tidak hanya ditentukan oleh kekuasaan dan perilaku mempengaruhi pemimpin dan bawahan tapi juga situasi dan waktu serta sumber-sumber mempengaruhi.⁵²

Dalam suatu organisasi terjadi proses mempengaruhi ke berbagai arah. Pertama terjadi proses mempengaruhi dari atas ke bawah. Pemimpin berupaya mempengaruhi para pengikutnya untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya dan mematuhi perintahnya.⁵³

a. Taktik Mempengaruhi

Dalam mempengaruhi, pemimpin menggunakan taktik mempengaruhi yaitu pola perilaku yang dirancang dan dilaksanakan untuk menciptakan pengaruh yang mengubah target. Taktik mempengaruhi yang digunakan pemimpin dapat berubah sesuai dengan kebutuhan dan situasi pada waktu mempengaruhi.

Taktik mempengaruhi banyak jenisnya di bawah ini dikemukakan sebagian dari taktik mempengaruhi:

1. Taktik legitimasi

Dalam taktik ini pemimpin menunjukkan kepada target bahwa agen menduduki posisi tertentu dalam organisasi di mana target merupakan bawahan, oleh karena itu, merupakan kewajiban target untuk mematuhi perintah atau permintaan pemimpin.⁵⁴

⁵² *Ibid*, h 284.

⁵³ Wirawan, *Op Cit*, h 285

2. Taktik persuasi rasional

Taktik ini adalah taktik di mana pemimpin mempergunakan data, fakta, pengalaman, teori ilmu pengetahuan, visi, misi, undang-undang, peraturan, prosedur kerja untuk mempengaruhi target. Misalnya, manajer memerintahkan para pegawai untuk mencapai target produktivitas dan kinerja dengan mengingatkan visi, Misi, objektif, peraturan perusahaan.

3. Taktik pertukaran

Taktik pertukaran banyak dilakukan pada kepemimpinan transaksional, dalam taktik ini pemimpin menjanjikan untuk memberikan sesuatu atau tidak memberikan sesuatu, seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji, dan kenaikan jabatan.

4. Taktik koalisi

Taktik koalisi adalah dimana pemimpin meminta bantuan orang lain untuk membujuk atau mempengaruhi target mematuhi perintah atau mematuhi harapan pemimpin, misalnya menggunakan konsultan atau pakar untuk menjelaskan kepada target mengenai masalah yang dihadapi dan menyakinkan target agar memenuhi perintah atau harapan pemimpin.⁵⁵

b. Proses Mempengaruhi

Keberhasilan pemimpin mempengaruhi dengan menggunakan taktik mempengaruhi sangat ditentukan oleh keterampilan dan pengalaman agen, pemimpin yang mempunyai keterampilan dan pengalamannya rendah. Pemimpin harus memahami berbagai taktik mempengaruhi dan bagaimana proses

⁵⁵Wirawan, *KEPEMIMPINAN Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), cet 1, h 287.

menggunakan setiap taktik mempengaruhi sebelum mempengaruhi, pemimpin menentukan tujuan mempengaruhi target. Tujuan tersebut beragam antara lain, melaksanakan perintah, mengubah sikap dan prilakunya, mengubah pola pikir, ideologi, tujuan, nilai-nilai, norma, motivasi, dan sebagainya.⁵⁶

Jika dengan taktik mempengaruhi tersebut target terpengaruh dan mengubah sikap, perilaku dan pola pikirnya, maka agen berhasil mempengaruhi target dan proses mempengaruhi selesai. Akan tetapi, jika target tidak terpengaruh, agen menggunakan taktik mempengaruhi yang lainnya dan proses mempengaruhi berurung kembali(*loop*). Dalam situasi tertentu agen sering harus mempergunakan 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. Kepemimpinan kepala madrasah dalam Mengarahkan

Directing merupakan suatu kegiatan untuk mengintegrasikan usaha-usaha anggota-anggota dari suatu kelompok, sehingga melalui tugas-tugas mereka dapat terpenuhi tujuan-tujuan pribadi dan kelompoknya. Semua usaha kelompok menghendaki pengarahan apabila ingin secara sukses mencapai tujuan akhir kelompok tersebut.⁵⁷

Menurut Basri, mengarahkan merupakan aktifitas pemimpin dalam proses manajemen yang mengarahkan dan memotivasi tenaga kerja bawahannya dalam rangka mencapai tujuan bisnis.⁵⁸

⁵⁶ *Ibid*, h 287.

⁵⁷ Geoge R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: Intermedia, 1993), h

⁵⁸ Basri, *Bisnis Pengantar*, (yogyakarta: BPFE, 2005), h 74.

Setiap anggota kelompok harus memiliki informasi yang diperlukan untuk menyesuaikan suatu tugas. Untuk maksud tersebut maka rencana-rencana yang sudah dibuat diberitahukan kepada semua anggota dalam bentuk instruksi dan perintah yang disampaikan secara resmi. Pengarahan yang baik bukanlah suatu bentuk kediktatoran, para pekerja mengharapkan dapat diberikan informasi-informasi yang diperlukan mengenai jumlah, kualitas dan batas waktu yang diperkenankan untuk pekerjaan tersebut.

Diharapkan bahwa informasi tersebut bersifat pasti dan lengkap, namun ringkas sehingga ketentuan-ketentuan tugas berada dalam keahlian dan kemampuan orang yang melaksanakannya dan fasilitas yang tersedia adalah yang terbaik yang dapat diusahakan oleh perusahaan. Adat dan kebiasaan berpengaruh pada semua bentuk pengarahan. Sebagaimana bisa tugas-tugas yang akan dilaksanakan dipecah kedalam serangkaian tugas-tugas yang akan dilaksanakan dipecah kedalam serangkaian tugas-tugas rutin, biasanya dengan cara kerjasama tugas-tugas dapat diselesaikan. pengarahan dapat berupa suatu tugas rutin perintah tugas berulang.⁵⁹

Sebaiknya, apabila mengarahkan suatu tugas yang baru, maka manajer harus memberi arah secara penuh. Partisipasi para pegawai, komunikasi yang memadai, dan kepemimpinan yang kuat merupakan dasar-dasar untuk mengarahkan. Kepemimpinan mengarahkan bawahannya menjadi taat, hormat, setia, dan mudah bekerjasama, dan proses mengarahkan melibatkan pendidik, dan peserta didik untuk menegakkan disiplin.

⁵⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen*, (yogyakarta: BPF, 1984), h 67.

a. Fungsi mengarahkan dalam manajemen

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.⁶⁰

Pengarahan (*leading*) adalah untuk membuat atau mendapatkan para karyawan untuk melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan. Dikenal sebagai *leading*, *directing*, *motivating* atau *actuating*.

Pengarahan memiliki beberapa karakteristik:

1. *Pervasive Function*

Yaitu pengarahan diterima pada berbagai level organisasi, setiap manajer menyediakan petunjuk dan inspirasi kepada bawahannya.

2. *Continous Activity*

Pengarahan merupakan aktivitas berkelanjutan disepanjang masa organisasi.

3. *Human Faktor*

Fungsi pengarahan berhubungan dengan bawahan dan oleh karena itu berhubungan dengan *human faktor*. *Human faktor* adalah perilaku manusia yang kompleks dan tidak bisa diprediksi.

⁶⁰ Ahmad Zanni, 2008, *Manajemen Dalam Sosial Masyarakat*, jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas negeri Jakarta, Vol.3, No. 1, h 17.

4. *Creative Activity*

Fungsi pengarahan yang membantu dalam mengubah rencana kedalam tindakan. Tanpa fungsi ini, seseorang dapat menjadi inaktif dan sumber fisik menjadi tak berarti.

5. *Executive Function*

Fungsi mengarahkan dilaksanakan oleh semua manajer dan eksekutif pada level sepanjang bekerja pada sebuah perusahaan, bawahan menerima instruksi hanya dari atasannya.⁶¹

6. *Delegated Function*

Pengarahan seharusnya adalah suatu fungsi yang berhadapan dengan manusia, atasannya harus dapat mengetahui bahwa perilaku manusia merupakan suatu hal tidak dapat diprediksi dan alami sehingga atasan seharusnya dapat mengkondisikan perilaku seseorang kearah tujuan yang diharapkan.⁶²

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 layak nya manusia biasa yang senang dengan adanya suatu perhatian dari yang lain, apabila perhatian tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja mereka.

⁶¹ *Ibid*, h 19

⁶² *ibid*, h 18

b. Fungsi manajer dalam mengarahkan

Manajer adalah bagian dari kelompok kerja, juga dikatakan bahwa manajer merupakan bagian dari pada bawahan. Manajer merupakan pejabat sumber daya yang dapat dimanfaatkan. Ia harus memilih dan mengintegrasikan mereka untuk melaksanakan pekerjaan yang dihadapi. Biasanya hal tersebut relatif pelik apabila menyangkut bangunan, mesin, dan modal akan tetapi bagi manusia pengarahan diperlukan dan hal ini merupakan suatu masalah yang lebih kompleks. Manajer mempunyai pengaruh yang benar untuk mempengaruhi sikap anggota kelompok. Sifat, kepercayaan dan sikap dari manajer terhadap anggota kelompok akan dinilai oleh bawahannya dan akan mempengaruhi efektivitas manajer dalam memberikan pengarahan kepada mereka.⁶³

Manajer juga berdiri terpisah dari kelompok karena merekalah yang menentukan, sekurang-kurangnya tentang siapa-siapa yang mendapatkan tugas-tugas, siapa yang dipromosikan, siapa yang dipecat dan siapa yang mendapat kenaikan gaji.

Memberi pengarahan yang efektif dapat dilaksanakan oleh seorang untuk satu kelompok, biasanya manajer yang melakukannya, karena ia:

1. Mengetahui bawahan
2. Mengetahui kemampuan dan keahliannya
3. Mengerti akan kapasitas dan keinginan-keinginannya
4. Mengetahui apa yang dapat dihasilkan dan
5. Telah mengamati sikap hidupnya.

⁶³ Husnaini usman, *Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) h 75-76.

Dengan semua latar belakang tersebut, manajer akan mampu untuk memilih teknik memberikan pengarahan untuk mendapatkan hasil-hasil yang diinginkan dengan cara yang terbaik.

Menyediakan informasi yang akan diperlukan untuk melaksanakan langkah-langkah yang efektif dalam menunjang pengarahan yang penting. Hal tersebut dapat terlihat pada pengarahan pegawai baru, akan tetapi dapat berlaku sama pada pegawai yang sudah lama bekerja.

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.⁶⁴

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.

⁶⁴ Bastri, *Op Cit*, h 92.

e. **Kepemimpinan kepala madrasah dalam Memberi Nasehat**

Kata nasehat berasal dari kata “nash” yang artinya halus, murni dan bersih yang merupakan lawan dari kata kotor atau curang. Dengan demikian kata-kata nasehat haruslah jauh dari bentuk kecurangan ataupun motivasi yang kotor. Sedangkan pengertian nasehat menurut istilah adalah sebuah kata yang mengungkapkan suatu bentuk keinginan kebaikan kepada objek yang diberikan nasehat.

Seperti yang kita ketahui dan sering kita dengan bahkan kita juga sering mendapat nasehat, baik itu dari orang tua, pendidik, kakak, dan orang disekeliling kita yang lebih dewasa tentunya. Dari pengalaman yang kita alami sendiri mengenai nasehat itu, bahwa nasehat biasanya diberikan secara spontan karena suatu keadaan maupun untuk antisipasi yang mana proses tahap-tahapannya tidak diperlihatkan atau tidak harus urut.

Prayitno mengatakan memberi nasehat adalah strategi untuk menyelesaikan masalah tanpa memikirkan perasaan individu yang terlibat. Ia merupakan satu cara yang mudah bagi mengalakkan diri daripada memahami, memeriksa dan menjelajah masalah yang dihadapi. Sedangkan pemberian nasehat merupakan memberitahukan orang yang sebaiknya orang tersebut lakukan, menghakimi perilakunya di masa lalu dan sekarang.⁶⁵

Nasehat diberikan dari siapapun dan ditunjukkan kepada siapapun, biasanya nasehat diberikan tidak direncanakan waktu dan tempatnya, nasehat biasanya hanya berlangsung satu arah dimana seseorang membrikan satu arah dimana

⁶⁵ Prayitno dan erman amti, *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*, (jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), h 23.

seseorang memberikan masukan pada orang lain tanpa ada umpan balik secara langsung, tidak ada tahapan dalam pelaksanaannya.

f. Kepemimpinan kepala madrasah dalam Memotivasi

Kata motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak untuk melakukan sesuatu.⁶⁶ Maksudnya, bagaimana menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang tadinya tidak mau melakukannya menjadi mau melakukannya, dan yang tadinya tidak baik dalam mengerjakannya menjadi lebih baik dalam mengerjakannya. Selanjutnya diserap dalam bahasa Inggris *motivation* berarti pemberian motif, penimpulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.⁶⁷ 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.⁶⁸

Motivasi kerja merupakan yang datang dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk mau melakukan sesuatu kegiatan untuk bertindak laku. Hal itu dapat dipengaruhi oleh lingkungan fisik, lingkungan kerja dan lingkungan sosial. Sesuai teori tersebut, Robbins mengemukakan, “ motivasi kerja adalah dorongan dan perilaku sekelompok manusia yang bekerjasama untuk mencapai

⁶⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi, dasar peningkatan Produktivitas*, (Bandung: Bumi Aksara, 2007), h 92.

⁶⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984), h 50

⁶⁸ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h 256

tujuan. Perilaku organisasi tersebut difokuskan kedalam perilaku organisasi dan seperangkat prestasi serta variable mengenai sikap pegawai, produktivitas kerja dan kepuasan pegawai”.⁶⁹

Stephen P. Robbins menyatakan, motivasi adalah proses suatu proses yang menghasilkan intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Maksudnya, motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi. Unsur kunci dalam pengertian motivasi ini adalah intensitas, tujuan dan ketekunan.⁷⁰

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, faktor-faktor ini timbul karena pendidik atau tenaga pendidik tersebut mempunyai persamaan dan perbedaan.⁷¹

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

⁶⁹ Stephen P. Robbins, *Prilaku Organisasi*, (jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia, 2003), h 208.

⁷⁰ *Ibid*, h 8

⁷¹ Asriani, 2017, Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam Memotivasi Kerja Guru pada MTs Swasta Lam Ujong Kabupaten Aceh Besar, *JURNAL MEGISTER ASMINISTRASI PENDIDIKAN*, Vol 5 (2) : h 122.

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.

2. 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 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.⁷²

Kepala madrasah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala madrasah seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin madrasah.

Kepala madrasah berkewajiban menciptakan hubungan yang sebaik-baiknya dengan para pendidik, staf, dan peserta didik sebab esensi kepemimpinan adalah pengikutan.

⁷² E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala madrasah*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013), h 16.

Peran kepala madrasah sebagai pejabat formal, secara singkat dapat disimpulkan sebagai berikut.⁷³

- a. Kedudukan sebagai pejabat formal, kepala madrasah diangkat dengan surat keputusan oleh atasan yang mempunyai kewenangan dalam pengangkatan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.
- b. Sebagai pejabat formal memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas serta hak-hak dan sanksi yang perlu dilaksanakan dan dipatuhi.
- c. Sebagai pejabat formal kepala madrasah secara hirarkis mempunyai atasan langsung, atasan yang lebih tinggi, dan memiliki bawahan.
- d. Sebagai pejabat formal kepala madrasah mempunyai kepangkatan, gaji dan karir.
- e. Sebagai pejabat formal kepala madrasah terikat oleh kewajiban, peraturan, serta ketentuan yang berlaku.
- f. Sebagai pejabat formal kepala madrasah berkewajiban dan bertanggung jawab atas keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan/misinya.
- g. Sebagai pejabat formal jabatan kepala madrasah adalah suatu jabatan formal yang perlu dibatasi masa pengabdian.
- h. Sebagai pejabat formal karir kepala madrasah dapat dikembangkan ke jabatan yang lebih tinggi.
- i. Sebagai pejabat formal kepala madrasah sewaktu-waktu dapat diganti, diberhentikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

⁷³ WahjoSumidjo, *Kepemimpinan Kepala sekolah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo , 2003), h 88

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.⁷⁴

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.⁷⁵

Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah adalah seseorang yang harus mampu menggerakkan, mempengaruhi, memberikan inovasi dan mengarahkan orang-orang didalam organisasi atau lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang dirumuskan.

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk, pengarahan, pengawasan dan mampu meningkatkan kemampuan tenaga

⁷⁴ *Ibid*, h 43.

⁷⁵ WahjoSumidjo, *Kepemimpinan Kepala madrasah*, (Jakarta : rajawali pres, 2010), h 84.

kependidikan untuk meningkatkan profesionalisasi pendidik. Untuk mencapai hal tersebut, kepala sekolah dalam kegiatan memimpin berjalan melalui tahap-tahap manajemen.

Kepala madrasah yang akan menumbuhkan budaya perberdayaan disekolah perlu dua hal, yaitu memupuk kepercayaan dan keterbukaan. Dalam membina kepercayaan, kepala madrasah meyakinkan bahwa dirinya memberi kepercayaan kepada madrasah yang dibarengi oleh sikap menoleransi sejumlah kekeliruan. Kepala madrasah sebaiknya dapat menerima sejumlah kesalahan yang sewaktu-waktu dapat saja terjadi. Kunci untuk menjaga kepercayaan adalah keterbukaan. Kepala madrasah yang memperoleh informasi yang benar bagi pendidik tidak akan mampu melakukan pembinaan dan pemberdayaan. Dalam keterbukaan, ada arus penilaian dari kepala madrasah terhadap pendidik dan sebaliknya. Kepala madrasah perlu mengetahui apakah dirinya telah memenuhi harapan-harapan madrasah, sebaliknya pendidik pun menumbuhkan umpan balik yang sama dari kepala madrasah tentang kemajuan sekolahnya menurut penilaian kepala madrasah. Setelah tumbuh kepercayaan dan keterbukaan, kepala madrasah melakukan kerja sama dengan pihak tenaga kependidikan dan pendidik untuk memberdayakan madrasah. Menyadari semua itu, perubahan kebijakan kepemimpinan pendidikan yang dapat memberdayakan pihak bawahan menjadi penting untuk dilakukan. Dengan demikian, kepala madrasah dapat melaksanakan tugas dengan baik apabila didasari oleh kemampuan dalam memimpin anggota, keterampilan konseptual dan hubungan manusia, mampu menilai kinerja pendidik

dan staf administrasi, kemampuan menganalisis masalah, mengambil keputusan secara cepat dan tepat.⁷⁶

b. Kompetensi Kepala madrasah

Agar dapat mengelola sekolah secara profesional, pemimpin pelaksana (kepala) sekolah dituntut memiliki serangkaian keahlian. Keahlian Kepala madrasah menurut permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala madrasah/madrasah adalah:

1. Keahlian Kepemimpinan (*Leadership*)

Sebagai pemimpin, Kepala madrasah harus mampu memimpin diri sendiri dan orang lain, seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan biasanya memiliki mental yang teguh, memegang prinsip dan tidak mudah menyerah.

2. Keahlian Mendidik (*Edukatif*)

Idealnya Kepala madrasah berasal dari pendidik, orang yang memiliki pengalaman pendidikan dan atau pekerjaan sebagai pengajar atau pendidik. Pengalaman tersebut memungkinkan Kepala madrasah menghayati peran, fungsi, dan tugas-tugas pendidik. Dengan begitu, dia dapat membimbing dan mengarahkan pendidik dan siswa dalam konteks mendidik.⁷⁷

3. Keahlian Manajemen

Proses pembelajaran di sekolah dibatasi oleh waktu, tenaga, sarana, dan biaya, padahal wali murid sebagai konsumen memiliki tuntutan yang harus dipenuhi memulai proses tersebut. Karena itulah, kepala sekolah dituntut mampu

⁷⁶ *Ibid*, h 85.

⁷⁷ Mulyasa, H. E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (jakarta: Bumi Aksara, 2012), h 21

berperan sebagai **manajer**, yaitu pengelola seluruh program, asset, tenaga, dan keuangan sekolah agar mampu mengantarkan pada target-target kerja secara efektif. **Kunci keberhasilan** Kepala madrasah dalam manajemen sekolah terletak pada **kemampuan perencanaan** (*planning skill*). Dalam konteks manajemen bahkan dinyatakan bahwa **ketepatan perencanaan adalah separuh keberhasilan**.

Melalui perencanaan, Kepala madrasah, pendidik dan semua pihak memahami target-target kerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Untuk mencapai target tersebut, Kepala madrasah mengorganisasikan program sekolah, program pembelajaran, tenaga pendidik dan pegawai, sarana, dan keuangan sekolah.

4. Keahlian Administrasi

Administrasi merupakan *roh kerja* dalam organisasi modern bahkan saat ini diyakini bahwa kualitas administrasi mencerminkan kualitas kerja seseorang, melalui administrasi yang baik, Kepala madrasah mampu memonitor keberhasilan dan kegagalan, peningkatan atau penurunan kinerja, keuntungan, dan kerugian.⁷⁸

5. Sebagai Seorang Manajer

Kepala madrasah dituntut menguasai administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran. Atas data-data administrasi itulah Kepala madrasah mengambil sikap dan kebijakan sekolah **Keahlian Supervisi** Sebagai manajer

⁷⁸ *Ibid*, h 24.

pelaksana, Kepala madrasah harus mampu melakukan **pengawasan** atau **kontrol** (supervisi) terhadap cara kerja dan hasil kerja bawahannya. Supervisi berperan melengkapi pemahaman terhadap data-data administrasi. Supervisi berperan penting sebagai pengendali mutu pembelajaran dan layanan pendidikan. Sebagai **supervisor** Kepala madrasah dengan sendirinya mutlak harus mampu melakukan tugas-tugas supervisi.

6. Keahlian Motivasi

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

Oleh karena itu, Kepala madrasah haruslah orang yang memiliki *positif thinking*, baik terhadap dirinya, orang lain dan keadaan yang dihadapi, Kepala madrasah tak akan mampu berperan sebagai motivator bilamana dia hanya seorang yang suka berkeluh-kesah dan penuh prasangka buruk (*negative thinking*). Selain kompetensi tersebut, kepala sekolah di lingkungannya dituntut memiliki kompetensi untuk diteladani orang-orang disekitarnya.⁷⁹

3. Kepemimpinan Kepala madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah salah satu perwujudan kepemimpinan nasional, yaitu kepemimpinan pancasila, satu potensi atau kekuatan yang mampu memberdayakan segala sumber daya masyarakat dan lingkungan yang dijiwai oleh sila-sila pancasila mencapai tujuan nasional, dalam situasi tertentu.

⁷⁹ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala madrasah*, (yogyakarta : Graha Ilmu, 2015), h 93-96.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan jabatan strategi dalam pembinaan peserta didik sebagai calon generasi penerus bangsa. Untuk menjalankan tugas jabatannya, seorang kepala madrasah memerlukan 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 kepribadian 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 madrasah, kepala madrasah memiliki otonomi yang tinggi dalam memajukan dalam mengembangkan madrasahnyanya.

Konsep keberhasilan kepemimpinan sama halnya konsep kepemimpinan, keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin terlibat terhadap dua orientasi, yaitu apa yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement*) dan pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*).

Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar. Secara sederhana kepala madrasah (madrasah) dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional pendidik yang diberi untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara pendidik yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁸⁰

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

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah”. Kata “kepala” dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu lembaga.

⁸⁰Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010), h. 81.

Sedangkan “madrasah” adalah suatu lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.⁸¹

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dan pengertian kepala madrasah, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan yang dimiliki seseorang (pendidik yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural kepala madrasah) dalam mempengaruhi orang lain (seluruh warga madrasah) untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama.

Kepala madrasah mampu menyakinkan melalui pendekatan secara halus, sehingga para pendidik, staf, dan peserta didik, yakni akan kebenaran, merasa perlu dan menganggap penting nilai-nilai yang terkandung dalam aspek mental, moral, fisik dan estetika ke dalam kehidupan seseorang atau kelompok orang. Sedangkan keteladanan, adalah hal-hal yang patut, baik dan perlu dicontoh yang ditampilkan oleh kepala madrasah melalui sikap, perbuatan dan perilaku, termasuk penampilan kerja dan penampilan fisik.

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria, mampu memperdayakan pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif. Kepala madrasah dapat menjelaskan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, mampu membangun hubungan yang harmonis dengan pendidik, masyarakat dalam rangka mewujudkan tujuan madrasah.

⁸¹ Kamus Besar *Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, (Jakarta: Perum Balai Pustaka, 1998), h 420.

a. Indikator-Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Ngalim Purwanto menyatakan Membimbing dan mengarahkan pendidik dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional, dan memberikan dukungan kepada pendidik untuk menegakkan disiplin, memberi kesempatan yang luas untuk berkonsultasi dan diskusi mengenai permasalahan yang dihadapi disekolah.⁸²

Kepala madrasah dalam fungsi ini harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya. Dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Dan kepala madrasah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.⁸³

Wirawan mengatakan bahwa Memengaruhi adalah daya atau kekuatan yang dipergunakan mengubah sikap, prilaku, pendapat, tujuan, kebutuhan, nilai-nilai kemampuan dan tindakan untuk bergerak ka arah tertentu dari target. Memengaruhi adalah proses interaksi sosial antara agen dan target di mana kedua belah pihak secara sisitematis berupaya saling memngaruhi yaitu saling mengubah sikap, prilaku, nilai-nilai, norma, kepercayaan, tujuan, dan sebagainya.

⁸² Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 1987), h 25.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya bergerak. Kemudian diadopsi ke bahasa inggris *move* kemudian menjadi *motivation* dan diadopsi oleh bahasa indonesia menjadi motivasi.⁸⁴

Kepala madrasah sebagai motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

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

Oleh karena itu, Kepala madrasah haruslah orang yang memiliki *positif thinking*, baik terhadap dirinya, orang lain dan keadaan yang dihadapi, Kepala madrasah tak akan mampu berperan sebagai motivator bilamana dia hanya seorang yang suka berkeluh-kesah dan penuh prasangka buruk (*negative thinking*).⁸⁵

Pembangkit motivasi yaitu dengan teori *maslow* diantara

1. Kebutuhan akan rasa harga diri (*esteem needs*) misalnya hasrat untuk memperoleh kekuatan pribadi an penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya.

⁸⁴*Ibid*, h 675.

⁸⁵Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala madrasah*, (yogyakarta : Graha Ilmu, 2015), h 93-96

2. Bekerja dengan suasana yang menyenangkan atau bersahabat.⁸⁶

Sedangkan menurut Supardi, kepala madrasah dalam kepemimpinan memiliki tanggung jawab sebagai mengorganisasikan dan membina pendidik, yang mencakup seperti memotivasi semangat kerja, menggerakkan disiplin dengan sanksi-sanksinya, memberi konsultasi, melalui mendengarkan masalah, membantu pemecahan masalah, dan memberi contoh perilaku seperti yang di tuntut dalam supervisinya seperti terampil mengajar, menguasai teknik supervisi seperti kunjungan kelas, observasi kelas, dan rapat, ikut mengusahakan insentif pendidik-pendidik serta mengembangkan profesi pendidik lewat belajar kelompok, penataran, dan belajar lebih lanjut an mengusahakan perpustakaan untuk pendidik-pendidik.⁸⁷

B. Penelitian Yang Relevan

Ada beberapa penelitian yang relevan dengan Kepemimpinan Kepala Madrasah. Penelitian tersebut antara lain:

Linda Sari Rambe (2018) membahas tentang “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di MTs Negeri 2 Rantauprapat tahun 2018”, penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif ini menemukan bahwa: (1) strategi yang diterapkan kepala madrasah MTs Negeri 2 RantauPrapat sudah cukup baik. (2) bentuk strategi yang dirancang kepala mdrasah dapat dikatakan cukup baik. (3) kendala yang dialami kepala madrasah adalah adanya tiga lokasi sekolah yang berbeda. (4) dukungan yang diberikan sumber daya orgnisasi kepada kepala madrasah sudah cukup baik.

⁸⁶Mulyasa. E, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosakarya, 2007), h 118.

⁸⁷*Ibid*, h 119.

(5) dampak positif yang diperoleh dari adanya strategi kepala madrasah sudah cukup baik.⁸⁸

Su'ud Nuhron (2013) dengan tesis berjudul "kepemimpinan kepala madrasah dalam mewujudkan sekolah efektif di MTs pondok pesantren khairul ummah batu gajah kecamatan pasir penyu kabupaten indragiri hulu", 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 adanya hasil penelitian sebagai berikut: (1) terwujudnya kepemimpinan kepala madrasah dalam mewujudkan sekolah yang unggul dalam prestasi akademik, terwujudnya visi unggul disiplin sekolah, teknologi dan informasi, lingkungan sekolah yang kondusif, dan terwujudnya jalinan kerjasama yang harmonis antara sekolah, wali murid dan masyarakat. (2) adapun faktor-faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala madrasah mencakup : latar belakang dan pola kepemimpinan kepala madrasah, dana, sarana dan prasarana, pemahaman warga sekolah tentang budaya mutu, perpustakaan, sumber daya pendidik/pendidik, penguasaan pendidik terhadap bahasa asing, peran serta masyarakat dan wali murid, dan minat belajar siswa.⁸⁹

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terdapat aspek-aspek yang membedakan antara penelitian ini:

⁸⁸ Linda Sari Rambe, Strategi Kepemimpinan Kepala madrasah dalam Meningkatkan kualitas Pembelajaran Di MTs Negeri 2 Rantauprapat, (skripsi strata satu Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Medan, 2018), h 72.

⁸⁹Su'ud Nuhron, 2013, Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Sekolah Efektif di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Khairul Ummah Batu Gajah Kecamatan Pasir Penyu Kabupaten Indragiri Hulu, *Tesis pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, h 254.

Penelitian pertama terdapat kendala, kendala dalam penelitian ini kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, tidaklah begitu banyak hanya tiga lokasi sekolah yang berbeda dan sarana prasarana yang belum mencukupi.

Penelitian yang kedua hubungan yang di miliki kepemimpinan kepala madrasah dengan mewujudkan sekolah yang unggul dalam prestasi akademik, terwujudnya visi unggul disiplin sekolah, teknologi dan informasi, lingkungan sekolah yang kondusif, dan terwujudnya jalinan kerjasama yang harmonis antara sekolah, wali murid dan masyarakat.



BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek penelitian

1. Sejarah MAN 1 Lampung Timur

MAN 1 METRO (MAN 1 Metro Lampung Timur) berdiri sejak tahun 1968, mula-mula Madrasah ini bernama Sekolah Persiapan Institusi Agama Negeri (SPIAIN) Metro. Madrasah ini berdiri atas semangat masyarakat muslim Lampung Tengah untuk memiliki sekolah setaraf SLTA yang bercirikan khas Agama Islam.

Tahun 1970, Madrasah ini berubah menjadi Madrasah Aliyah Agama Islam Negeri (MAAIN) persiapan, dengan menginduk ke MAAIN Tanjung Karang yang sekarang berubah menjadi MAN 1 Bandar Lampung.

Tahun 1978, madrasah ini berubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Metro Lampung Tengah, berdasarkan SK Menteri Agama RI nomor : tanggal 30 november 1978.

Tahun 1982, masa kepemimpinan Hi. Sanusi, BA, MAN Metro mampu membeli sebidang tanah seluas 1000m² dan mendirikan bangunan di atasnya. Sehingga pada tahun 1983, MAN Metro pindah ke lokasi MIN Metro ke lokasi yang baru di Desa Banjarrejo 38B Batanghari Kabupaten Lampung Tengah.

Tahun 1992, masa kepemimpinan Machrudi, MAN 1 Metro Lampung Tengah mengembangkan pola pendidikan Boarding School yang diberi nama Madrasah Aliyah Kelas Khusus (MAKK). Semua siswa yang masuk seleksi MAKK wajib tinggal di asrama (pondok). MAKK ini lahir atas dasar pemikiran agar kemampuan siswa/siswi MAN 1 Metro dapat belajar lebih intensif dan bersaing dengan sekolah lain serta alumni MAN 1 Metro dapat lebih banyak untuk masuk ke Perpendidikan Tinggi Favorit, baik di dalam maupun di luar negeri. Atas dasar itulah, maka MAN 1 Metro Lampung Tengah mengembangkan pola pendidikan boarding school sampai sekarang.

Tahun 1999, kabupaten Lampung Tengah diadakan pemekaran wilayah pemerintahan menjadi Kabupaten Lampung Tengah, Lampung Timur dan Kota Metro, maka MAN 1 Metro Lampung Tengah masuk wilayah kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur, sehingga menjadi MAN 1 Metro Lampung Timur.

Tahun 2005, pada masa kepemimpinan Drs. H. Moh. Lutfhie' Aziz HF, MAKK(*boarding school*) MAN 1 Metro mendapatkan piagam pendirian pondok pesantren dengan nama pondok modern AL-KAHFI dengan dipimpin oleh Drs. Amin Nurdin, MA. Pemberian piagam pondok pesantren ini dengan harapan agar kelas asrama (*Boarding school*) yang ada di MAN 1 Metro Lampung Timur lebih mendapat dukungan dan perhatian dari masyarakat, pemerintah daerah dan pemerintah pusat serta perpendidikan tinggi favorit dalam

penjaringan siswa berprestasi dan fasilitas penunjang kegiatan pembelajaran.

Tahun 2005, MAN 1 Metro Lampung Timur menjadi madrasah berprestasi nomor 1 di provinsi Lampung. Dengan diraihnya gelar madrasah berprestasi, maka menimbulkan motivasi baru bagi insan pengembang amanah pendidikan di MAN 1 Metro Lampung Timur untuk menjadikan MAN 1 Lampung Timur sebagai pusat lembaga pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi bernuansa islami yang bisa dijadikan teladan bagi lembaga-lembaga.

Nama MAN 1 Lampung Timur secara resmi digunakan sejak 17 september 2014 berdasarkan KMA No. 157 Tahun 2014 yang awalnya adalah MAN 1 Metro Lampung Timur.

Kepemimpinan MAN 1 Lampung Timur dilanjutkan oleh Drs. H. Imam Sakroni secara definitif 6 februari 2016, yang sebelumnya dipimpin oleh Drs. H. Muh. Luthfie Aziz yang memasuki masa pensiun.

2. Visi dan Misi

a. Visi MAN 1 Lampung Timur

“Berakhlakul Karimah, Unggul dalam Prestasi, Profesional, dan Religius”

Visi ini untuk tujuan jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek. Visi ini menjiwai warga madrasah untuk selalu

mewujudkannya setiap saat dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan madrasah.

Visi tersebut mencerminkan profil dan cita-cita madrasah yang:

1. Berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi kekinian
2. Sesuai dengan norma dan harapan masyarakat
3. Ingin mencapai keunggulan
4. Mendorong adanya perubahan yang lebih baik
5. Mengarahkan langkah-langkah strategis (misi) madrasah

b. Misi MAN 1 Lampung Timur

“Disiplin Dalam Kerja, Mewujudkan Manajemen Kekeluargaan, Kerjasama, Pelayanan Prima Dengan Meningkatkan Silaturahmi (Ukhuwah Islamiyah)”.

Disetiap kerja komunitas pendidikan, kami selalu menumbuhkan disiplin sesuai aturan biang kerja masing-masing, saling menghormati dan saling percaya dan tetap menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan berdasarkan pelayanan prima, kerjasama, dan silaturahmi. Penjabaran misi di atas meliputi:

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki.
2. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah.

3. Mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenali potensi dirinya, sehingga dapat berkembang secara optimal.
4. Menumbuhkan dan mendorong keunggulan dalam penerapan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
5. Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama islam serta budaya bangsa yang baik sehingga terwujud siswa yang kompeten.
6. Menciptakan lulusan yang berkualitas, berprestasi, berakhlak tinggi, dan bertaqwa pada Allah SWT.

c. Tujuan

1. Tujuan umum

Tujuan umum MAN 1 Lampung Timur mengacu kepada tujuan pendidikan Nasional sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu menghasilkan manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa, berbudi luhur, berkepribadian, mandiri, tangguh, cerdas, kreatif, trampil. Berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, produktif, sehat jasmani dan rohani, memiliki rasa kesetiakawanan sosial, kesadaran akan sejarah bangsa dan sikap menghargai pahlawan serta berprestasi masa depan.

2. Tujuan Khusus

Tujuan Khusus MAN 1 Metro Lampung Timur adalah menghasilkan keluaran (output) yang memiliki keunggulan dalam:

- a. Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT (Imtaq).
- b. Wawasan IPTEK yang luas dan mendalam.
- c. Berakhlakul karimah.
- d. Motivasi dan komitmen yang tinggi untuk mencapai prestasi dan keunggulan serta memiliki kepribadian yang kokoh.
- e. Kepekaan sosial dan kepemimpinan.
- f. Disiplin yang tinggi dan kondisi fisik yang prima.
- g. Mampu bersaing dengan tamatan sekolah-sekolah lain dalam menduduki posisi yang strategis dan menempuh jenjang pada Pendidikan Tinggi unggulan yang ada di tanah air dan luar negeri.

3. Profil MAN 1 Lampung Timur

Tabel 3.1
Profil MAN 1 Lampung Timur

1.	Nama Sekolah	MAN 1 LAMPUNG TIMUR
2.	Status	Terakreditasi A
3.	Tahun Berdiri	1968
4.	Program yang diselenggarakan	IPA, IPS, IAI

5.	Waktu belajar disekolah	07.15 s/d 15.00 WIB
6.	Kejuaraan Intra dan Eksta yang telah diraih	Lebih 150 Kejuaraan Kabupaten dan Nasional
7.	NDS/NSS	201056104087
8.	Telpon/Fax	(0725) 44756 Fax.(0322)3383113
9.	Email	Man1lamtim@yahoo.com
10.	Website	www.man1lamtim.seh.id
11.	Nama Kepala Madrasah	Imam Syakroni, S. Pd, MM. Pd.
12.	Status	Pegawai Negeri Sipil
13.	Alamat Madrasah	38B Banjarrejo, Kec Batanghari, Kab Lampung Timur

a. Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana meliputi bangunan fisik dan non fisik, bangunan fisik MAN 1 Lampung Timur adalah seluruh gedung dan ruangan yang terdapat dilingkungan madrasah dengan rincian:

- 1) Ruang Kepala Madrasah : 1 lokal
- 2) Ruang TU : 1 lokal
- 3) Ruang Pendidik : 1 lokal
- 4) Ruang Kelas : 26 lokal
- 5) Perpustakaan : 1 lokal
- 6) Gedung Sekolah : 18 lokal
- 7) Masjid : 1 lokal
- 8) Toilet : 4 unit

9) Laboratorium : 2 lokal

10) Lapangan : 2 bidang

Selain bangunan fisik MAN 1 Lampung Timur juga memiliki fasilitas, non-fisik yang menunjang kegiatan belajar mengajar dan aktivitas madrasah secara keseluruhan, dimana semua itu disediakan agar lebih memudahkan dan untuk merangsang agar peserta didik lebih giat dalam belajarnya. Diantaranya perangkat alat-alat olahraga, perlengkapan, pramuka, komputer, dan lain-lain.

b. Keadaan Peserta Didik

Berdasarkan keterangan Staf Tata Usaha MAN 1 Lampung Timur pada tahun 2018/2019 pada saat penulis melakukan penelitian. Peserta didik berjumlah 829 orang peserta didik dari kelas X sampai dengan XII. Secara terperinci keadaan peserta didik MAN 1 Lampung Timur dapat penulis kemukakan dalam bentuk tabel.

Tabel 3.2
Keadaan Peserta Didik

No	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
I	X IPA	37	103	140
	X IPS	52	81	133
	X IAI	12	21	33
	XI. IPA	39	80	119

II	XI. IPS	43	75	118
	XI. IAI	16	15	31
III	XII IPA	33	66	99
	XII IPS	45	75	119
	XII IAI	12	15	37
JUMLAH		289	540	829

Sumber : Dokumentasi MAN 1 Lampung Timur 2019

Berdasarkan tabel di atas menggambarkan keadaan peserta didik di MAN 1 Lampung Timur yang berjumlah 829 orang, mereka umumnya berasal dari lingkungan daerah sekitar madrasah dan tempat-tempat lain yang tidak terlalu jauh dari lokasi madrasah tersebut.

c. Keadaan Pendidik

Salah satu komponen terpenting dari lembaga pendidikan adalah ketersediaan tenaga pengajar atau pendidik serta karyawan yang memadai dan profesional dalam bidangnya. Dalam suatu proses belajar mengajar pendidik sangat berpengaruh terhadap perkembangan kecerdasan dan daya tengkap peserta didik jumlah tenaga terhadap pelajaran yang diberikan kepada anak didiknya. Adapun jumlah tenaga pendidik di MAN 1 Lampung Timur adalah sebagai berikut:

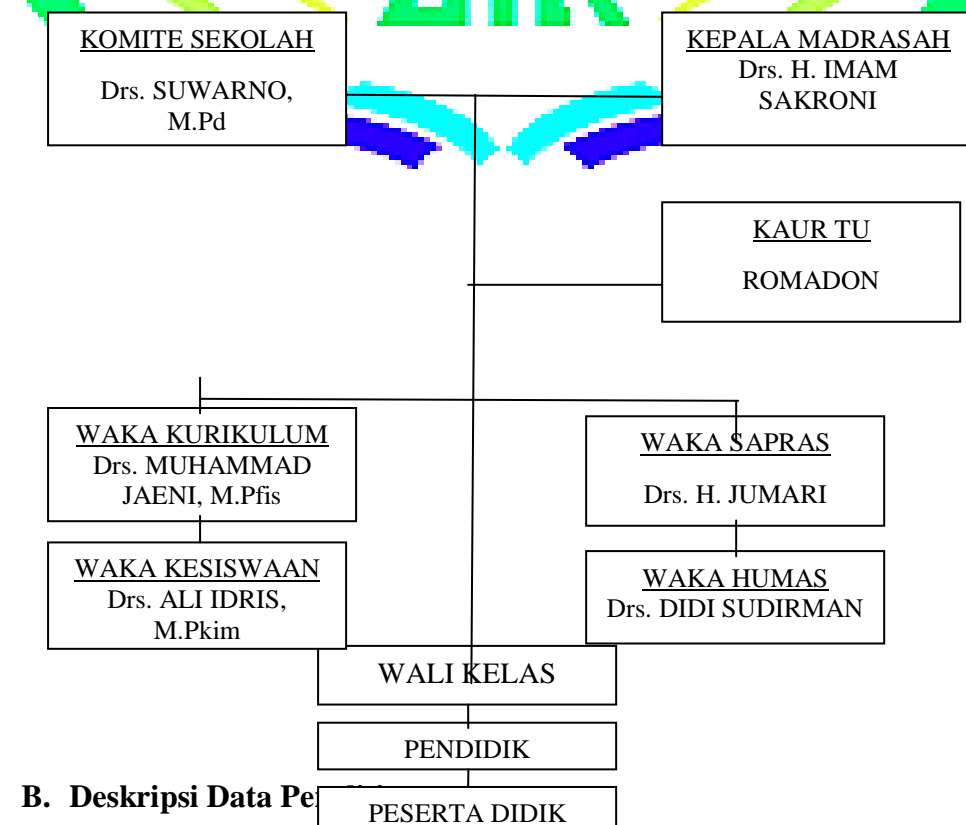
Tabel 3.3

No	Keterangan	Jumlah				Total
	Pendidik Negeri Laki-laki	25				

I	Pendidik Negeri Perempuan	19	44	69	86	90
	Pendidik Honor Laki-laki	10	25			
II	Pendidik Honor Perempuan	15		6		
	TU Negeri Laki-laki	4				
III	TU Negeri Perempuan	2	11	17		
	TU Honor Laki-laki	5				
IV	TU Honor Perempuan	6	4			
	Komite	4				

4. Struktur Organisasi MAN 1 Lampung Timur

Tabel 3.4
STRUKTUR ORGANISASI MAN 1 LAMPUNG TIMUR



B. Deskripsi Data Pe

Dalam hal menganalisis data, penulis melakukan analisis dengan menggunakan metode atau instrumen yang telah penulis tentukan pada bab sebelumnya. Adapun data yang akan dianalisis tersebut diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi data pada obyek penelitian yang penulis laksanakan di MAN 1 Lampung Timur.

a. Mengarahkan

1. Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, waka kurikulum, dan pendidik MAN 1 Lampung Timur bahwa kepala madrasah dapat mengarahkan pendidik dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan memberi dukungan kepada pendidik untuk menegakkan disiplin, memberi kesempatan yang luas untuk berkonsultasi dan diskusi untuk permasalahan yang dihadapi disekolah.

Langkah selanjutnya kepala madrasah memberi kesempatan terhadap pendidik untuk meningkatkan profesinya, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah.

2. Observasi

Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam mengarahkan pendidik dan peserta didik, kepala madrasah bertanggung jawab dan bertugas membina lembaga yang dipimpinnya, kepala madrasah hendaknya mampu

mengarahkan dan mengkoordinasikan segala kegiatan dan tujuan pendidikan.

3. Dokumentasi

Berdasarkan hasil dokumentasi penulis, penulis dapat melihat bahwa kepemimpinan kepala madrasah sudah baik dalam mengarahkan aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, dan melibatkan orang lain, atau pengikut. Mereka menerima pengarahan dari pimpinan, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan.

b. Mempengaruhi

1. Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah MAN 1 lampung Timur dalam mempengaruhi dan memberikan bimbingan kepada para personil pendidikan sebagai bawahan agar berbaai tujuan pendidikan dapat tercapai melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan, kepala madrasah mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya dan kepala madrasah aktif baik sebagai pengajar maupun pengontrol dan bekerjasama dengan anggotanya yang lain atau para pendidik, dan mau berdiskusi atau mendengarkan

saran, kritik dari para anggotanya atau pendidik-pendidik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Langkah selanjutnya kepala madrasah dalam menyelenggarakan tugas fungsinya sebagai pemimpin dan pengelola madrasah harus memiliki visi dan misi serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu. Kepemimpinan pendidikan juga dapat diartikan sebagai proses kegiatan usaha mempengaruhi dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan suatu perubahan ke arah yang lebih positif dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan.

2. Observasi

Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi kepala madrasah memiliki kepribadian, pengalaman, dan harapan pemimpin. Hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang, dan pengalamannya, harapan dan perilaku sebagai atasan karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, dan kebutuhan tugas, serta iklim dan kebijaksanaan organisasi, juga harapan dan perilaku rekan.

Selanjutnya Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi dipergunakan untuk merubah sikap, perilaku, pendapat, dan bergerak ke arah tertentu dari target. Dan mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang

untuk memperoleh kepatuhan, kerjasama, kemampuan dan proses mempengaruhi orang lain yang hubungannya dengan pengembangan ilmu pengetahuan atau pendidikan.

3. Dokumentasi

Berdasarkan hasil dokumentasi penulis, penulis dapat melihat bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi sudah baik, dalam mempengaruhi individu-individu supaya timbul kerjasama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama,

c. Memberi nasehat

1. Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah MAN 1 Lampung Timur dalam memberi nasehat, memberi nasehat orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan madrasah, dan membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para pendidik, staf dan siswa, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah, dan memberi saran atau anjuran untuk meningkatkan semangat, rela berkorban, rela kebersamaan dalam melaksanakan tugas.

2. Observasi

Kepala madrasah dalam memberi nasehat untuk membangkitkan semangat, percaya diri terhadap pendidik, staf

dan siswa, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan madrasah secara antusias. mampu melakukan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap para pendidik, staf dan para siswa.

3. Dokumentasi

Berdasarkan hasil dokumentasi penulis, penulis dapat melihat kepemimpinan kepala madrasah sudah baik dalam memberi nasehat dengan membangkitkan semangat, percaya diri terhadap pendidik, staf dan siswa. Menghargai segala hasil kerja bawahan, penghargaan dan pengakuan ini dapat diwujudkan dengan berupa kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan lain-lain.

d. Memotivasi

1. Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, waka kurikulum, dan pendidik MAN 1 Lampung Timur bahwa kepala madrasah memotivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan, pengaturan suasana kerja, dan disiplin.

Selanjutnya kepala madrasah memotivasi kondisi atau energi yang menggerakkan diri pendidik yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi, dan memberikan

dorongan pada seseorang agar mau bertindak dengan cara yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Observasi

Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi pemimpin memotivasi bawahan dalam melaksanakan manajemen untuk menimbulkan motivasi kerja, adapun pemberian penghargaan yang disesuaikan dengan kebutuhan bawahan, prestasi yang diharapkan dan prestasi yang menantang dan dapat dicapai, kemudian kepala madrasah memberikan motivasi terhadap kerja pendidik dalam melaksanakan tugas.

3. Dokumentasi

Berdasarkan hasil dokumentasi penulis, penulis dapat melihat bahwa kepala madrasah saat memotivasi sudah baik, memotivasi kerja akan meningkatkan peran serta personal atau bawahan secara aktif dalam menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Penyajian data pada bab IV akan membahas temuan penelitian yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Timur, dimana data tersebut penulis dapatkan melalui wawancara sebagai metode pokok guna mendapatkan suatu keputusan yang objektif. Disamping itu pula penulis menggunakan metode observasi dan dokumentasi sebagai metode penunjang guna melengkapi data yang telah penulis dapatkan melalui metode dokumentasi.

Dalam analisis data ini, penulis menggunakan *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data-data), dan *conclusion drawing* atau *verifikasi*. Sebelum dianalisis data yang ada, setelah data terkumpul menurut jenisnya masing-masing, kemudian penulis menganalisa data dengan suatu metode untuk memaparkan dan menafsirkan data yang ada. Setelah data dianalisa kemudian diambil kesimpulan dengan bafikir induktif yaitu berangkat dari kesimpulan-kesimpulan khusus kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan yang bersifat umum. Dengan demikian dapat dihindari kesalahan dalam mengambil kesimpulan yang akan dijadikan fakta untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di madrasah aliyah negeri lampung timur.

Dalam penulisan, penulis menggunakan data penulisan bersifat kualitatif data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk

pertanyaan-pertanyaan yang penulis berikan dalam wawancara yang di adakan dari tanggal 17 Mei 2019.

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh penulis, pertanyaan tersebut diajukan pada kepala madrasah, pendidik, tenaga kependidikan diberikan secara berbeda dan terpisah. Adapun hasil dari keseluruhan wawancara baik itu pertanyaan maupun jawabannya dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi sebagai berikut:

Menurut teori Wahjosumidjo ada 4 indikator dalam Kepemimpinan yaitu:⁹⁰

1. Mempengaruhi
2. Mengarahkan
3. Memberi nasehat
4. Memotivasi

Berikut ini penulis paparkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, tenaga pendidik mengenai kepemimpinan kepala madrasah yang mengacu pada teori wahjosumidjo:

A. Temuan Penelitian

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Drs. H. Imam Sakroni selaku Kepala Madrasah MAN 1 Lampung Timur, beliau mengatakan bahwa, “kepemimpinan dalam mempengaruhi pendidik dan siswa hal yang harus dilakukan oleh

⁹⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), h 102.

kepala madrasah, jadi kepala madrasah selaknyaknya mempengaruhi kinerja para pendidik”.

Hasil wawancara tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan Bapak Drs. Muhammad Jaeni, M.Pfis selaku pendidik MAN 1 Lampung Timur, beliau mengatakan bahwa, “kepala madrasah adalah peran penting untuk mempengaruhi kinerja pendidik yang menunjang kualitas pengajarannya, dan mempengaruhi potensi yang ada pada lingkungan madrasah.”

Hasil wawancara diatas diperkuat dengan hasil wawancara dengan bapak Romadon selaku Kepala Tata Usaha MAN 1 Lampung Timur, beliau mengatakan bahwa, “jadi kepala madrasah mampu mempengaruhi dan menggerakkan semangat para pendidik, staff dan peserta didik dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dan kepala madrasah mampu membawa perubahan sikap perilaku intelektual peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan”.

Hasil wawancara diatas sesuai dengan temuan observasi penulis lakukan. bahwa kepala madrasah dapat mempengaruhi dan menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di madrasah serta mempengaruhi kinerja para pendidik dan staff untuk tujuan yang telah ditetapkan. Dengan begitu penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Lampung Timur sudah berjalan dengan baik. karena mampu melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap pendidik,

staff, dan peserta didik dengan menyakinkan dan berusaha agar semua yang dilakukan oleh pendidik, staff dan peserta didik adalah benar.

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengarahkan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Drs. H. Imam Sakroni selaku Kepala Madrasah MAN 1 Lampung Timur, beliau mengatakan bahwa, “kepala madrasah itu kan berperan menerima dan menyebarluaskan atau meneruskan informasi kepada pendidik, staf, peserta didik dan orang tua peserta didik. Adapun kepala madrasah mengadakan pengamatan terhadap lingkungan, menghimpun dan mengkoordinasikan sumber daya manusia dan sumber-sumber material madrasah, kepemimpinan kepala madrasah berkaitan dengan melakukan pengarahan melalui komunikasi dua arah dan penjelasan-penjelasan yang terarah tentang tugas-tugas yang perlu dilakukan”.

Hasil wawancara tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan bapak Drs. Muhammad Jaeni, M.Pfis selaku Waka Kurikulum MAN 1 Lampung Timur, beliau mengatakan bahwa, “sedangkan kepala madrasah itu kan mengarahkan pendidik dan staf untuk melakukan tugas-tugasnya yang esensial, menciptakan suasana yang tepat kepala madrasah membantu pendidik dan staf untuk melakukan hal-hal yang paling baik. Sebab keberhasilan madrasah

sangat bergantung pada kecakapan dalam mengatur dan mendayagunakan berbagai sumber”

Hasil wawancara diatas diperkuat dengan hasil wawancara dengan bapak Romadon selaku Kepala Tata Usaha MAN 1 Lampung Timur, beliau mengatakan bahwa, “kepala madrasah sebagai pemimpin mampu mengarahkan para pendidik, staf dan para peserta didik serta memberikan dorongan yang memacu dan berdiri di depan untuk kemajuan dan memberikan inspirasi madrasah dalam mencapai tujuan”.

Hasil wawancara diatas sesuai dengan temuan observasi yang penulis lakukan. pemimpin mampu mengarahkan para pendidik, staf dan para peserta didik serta memberikan dorongan yang memacu dan berdiri di depan untuk kemajuan dan memberikan inspirasi madrasah dalam mencapai tujuan. Dengan begitu penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Lampung Timur kepemimpinan kepala madrasah menerepakan peran kepala madrasah yaitu mengarahkan, sudah berjalan dengan baik. Karena mengarahkan pendidik dan staf untuk melakukan tugas-tugasnya yang esensial, menciptakan suasana yang tepat kepala madrasah membantu pendidik dan staf.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memberi Nasehat

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Drs. H. Imam Sakroni selaku Kepala Madrasah MAN 1 Lampung

Timur, beliau mengatakan bahwa, “pendekatan secara pribadi dan menanyakan apa yang dipermasalahkan kepada pendidik yang bermasalah dan memberikan solusi atau jalan keluar untuk memecahkan masalah”

Hasil wawancara diatas diperkuat dengan didukung hasil wawancara dengan bapak Drs. Muhammad Jaeni, M.Pfis selaku Waka Kurikulum MAN 1 Lampung Timur, beliau mengatakan bahwa, “memberi nasehat mengusulkan atau memberi petunjuk yang baik atau menganjurkan kepada seseorang tentang berbagai hal, dan memberitahukan kepada seseorang yang seharusnya dilakukan”.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Romadon selaku Kepala Tata Usaha MAN 1 Lampung Timur, beliau mengatakan bahwa, “menasehati itu kan merupakan memberi nasehat kepada orang lain dari orang yang lebih memiliki wawasan yang lebih luas, kepala madrasah harus lebih cermat untuk memberikan nasehat kepada pendidik”.

Hasil wawancara diatas sesuai dengan temuan observasi yang penulis lakukan. Memberi nasehat diberikan untuk siapa saja dan ditunjukkan kesiapa saja begitu kepala madrasah bisa menasehati pendidik dan pendidik menasehati kepala madrasah dan biasanya nasehat diberikan tidak direncanakan waktu dan tempatnya. Dengan begitu penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Lampung Timur sudah berjalan dengan baik kepemimpinan kepala

madrasah menerepakan peran kepala madrasah yaitu memberi nasehat, karena memberi nasehat untuk meningkatkan perbaikan demi kebaikan orang dinasehati dan meningkatkan cara befikir lebih baik, baik bagi orang yang menasehati dan orang dinasehati.

4. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memotivasi

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Drs. H. Imam Sakroni selaku Kepala Madrasah MAN 1 Lampung Timur, beliau mengatakan bahwa, “kepala madrasah harus mampu memberikan efek positif terhadap pendidik selaku mitra bagi kepala madrasah mencerdaskan anak bangsa dan kepala madrasah dalam memberikan motivasi kepada pendidik untuk lebih meningkatkan kerja mereka dengan menggunakan beberapa cara misalnya menanamkan nilai-nilai spriritual dan ukhuwah islamiyah, memberikan keteladanan dan pembiasaan dalam pelaksanaan tugas yang sesuai tugas dan fungsinya sebagai PTK, pemberian kompensasi yang sesuai, serta pemberian reward. Dan untuk meningkatkan motivasi kerja maka pembagian tugas dilakukan sesuai dengan kompensasi masing-masing PTK, membuka diri untuk menerima masukan maupun ide poditif dari PTK, memberikan keerbukaan manajemen berbagai aspek sesuai dengan standar pendidikan serta pemberian reward dan panisment kepada PTK, pemberian kesempatan PTK untuk mencari pengalaman akademik di bangku kuliah, serta mengikuti workshop atau sejenisnya.”

Hasil wawancara tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan bapak Drs. Muhammad Jaeni, M.Pfis selaku pendidik MAN 1 Lampung

Timur, beliau mengatakan bahwa, “pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala madrasah sering dilakukan pada rapat koordinasi, komunikasi langsung dengan kepala madrasah, serta komunikasi dengan teman sejawat, ”.

Hasil wawancara diatas diperkuat dengan hasil wawancara dengan bapak Romadon selaku Kepala Tata Usaha MAN 1 Lampung Timur, beliau mengatakan bahwa, “Dalam pengembangan kerja untuk lebih memotivasi para pendidik sangat diperlukan peran kepala madrasah, baik sebagai motivator yang mengawal pemberian semangat etos kerja pendidik dalam seluruh kegiatan yang dilakukan di madrasah”.

Hasil wawancara diatas sesuai dengan temuan observasi yang penulis lakukan., kepemimpinan kepala madrasah menerapkan salah satu peran kepala madrasah yaitu motivasi, dan telah memotivasi untuk lebih memberikan motivasi kerja pendidik, adapun dorongan yang ada dari dalam diri seorang kepala madrasah dalam membimbing, membina dan mengarahkan pendidik dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan pendidikan di madrasah. Dengan begitu penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Lampung Timur sudah berjalan dengan baik kepemimpinan kepala madrasah menerapkan peran kepala madrasah yaitu memotivasi, kepemimpinan kepala madrasah dalam pelaksanaan yang harus dilakukan oleh kepala madrasah dalam memotivasi kepada pendidik sebagai perannya kepala madrasah memberikan keteladanan, penghargaan, kepercayaan, tanggungjawab serta penanaman nilai-nilai spiritual kepada pendidik yang ada di MAN 1 Lampung Timur.

B. Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi

Kepemimpinan merupakan milik dan proses interaksi sosial antara pemimpin dan para anggotanya, bukan hanya milik pemimpin. Dalam proses interaksi sosial tersebut keduanya saling mempengaruhi artinya pemimpin mempengaruhi anggota dan para anggota juga mempengaruhi pemimpin.

Mempengaruhi adalah daya atau kekuatan yang dipergunakan mengubah sikap, perilaku, pendapat, tujuan, kebutuhan, nilai-nilai, kemampuan dan tindakan untuk bergerak kearah tertentu dari tujuan. Dan mempengaruhi adalah proses interaksi sosial antara pemimpin dan target dimana kedua belah pihak secara sistematis berupaya saling mempengaruhi yaitu mengubah sikap, perilaku, nilai-nilai, norma, kepercayaan, tujuan, dan sebagainya.⁹¹

Jadi, dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dan dianalisis dengan teori bahwa kepemimpinan kepala madrasah MAN 1 Lampung timur dalam mempengaruhi kepala madrasah memberikan bimbingan kepada personil pendidikan sebagai bawahan untuk mencapai tujuan pendidikan. Dan kepala madrasah mampu mempengaruhi perilaku pendidik dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya.

Sebagai pemimpin dan pengelola madrasah melakukan perubahan kearah yang lebih positif.

2. Kepemimpinan kepala madrasah dalam mengarahkan

Mengarahkan atau *directing* merupakan suatu kegiatan untuk mengintegrasikan usaha-usaha anggota-anggota dari suatu kelompok, sehingga melalui tugas-tugas mereka dapat terpenuhi tujuan-tujuan pribadi dan kelompoknya. Semua usaha kelompok menghendaki pengarahannya apabila ingin secara sukses mencapai tujuan akhir kelompok tersebut.

Setiap anggota kelompok harus memiliki informasi yang diperlukan untuk menyesuaikan suatu tugas. Untuk maksud tersebut maka rencana-rencana yang sudah dibuat diberitahukan kepada semua anggota dalam bentuk instruksi dan perintah yang disampaikan secara resmi. Pengarahan yang baik bukanlah suatu bentuk kediktatoran, para pekerja mengharapkan dapat diberikan informasi-informasi yang diperlukan mengenai jumlah, kualitas dan batas waktu yang diperkenankan untuk pekerjaan tersebut.⁹²

Jadi, Jadi, dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dan dianalisis dengan teori bahwa kepemimpinan kepala madrasah MAN 1 Lampung timur dalam mengarahkan, kepala madrasah dapat mengarahkan pendidik dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan memberikan

dukungan kepada pendidik untuk menegakkan disiplin, dan kepala madrasah memberi kesempatan terhadap pendidik untuk meningkatkan profesinya, serta bertanggung jawab dan bertugas membina lembaga yang dipimpinnya.

3. Kepemimpinan kepala madrasah dalam memberi nasehat

Kata nasehat berasal dari kata “nash” yang artinya halus, murni dan bersih yang merupakan lawan dari kata kotor atau curang. Dengan demikian kata-kata nasehat haruslah jauh dari bentuk kecurangan ataupun motivasi yang kotor. Sedangkan pengertian nasehat menurut istilah adalah sebuah kata yang mengungkapkan suatu bentuk keinginan kebaikan kepada objek yang diberikan nasehat.

Seperti yang kita ketahui dan sering kita dengan bahkan kita juga sering mendapat nasehat, baik itu dari orang tua, pendidik, kakak, dan orang disekeliling kita yang lebih dewasa tentunya. Dari pengalaman yang kita alami sendiri mengenai nasehat itu, bahwa nasehat biasanya diberikan secara spontan karena suatu keadaan maupun untuk antisipasi yang mana proses tahap-tahapannya tidak diperlihatkan atau tidak harus urut.

Jadi, Jadi, dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dan dianalisis dengan teori bahwa kepemimpinan kepala madrasah MAN 1 Lampung timur dalam memberi nasehat, kepala madrasah dalam memberi nasehat kepada orang

lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan madrasah, dan kepala madrasah membangkitkan semangat serta percaya diri terhadap pendidik, staf, dan peserta didik, sehingga mereka mampu menerima dan memahami tujuan madrasah.

4. 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.⁹³ 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.⁹⁴

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.

Jadi, Jadi, dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dan dianalisis dengan teori bahwa kepemimpinan kepala madrasah MAN 1 Lampung timur dalam memotivasi, kepala madrasah memotivasi para tenaga pendidik dalam

⁹³Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (jakarta: Ghalia Indonesia, 1984), h 50

⁹⁴Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h 256

melakukan berbagai tugas dan fungsinya, dari motivasi menumbuhkan peraturan lingkungan dan peraturan suasana kerja. Dan pemimpin memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas untuk menimbulkan motivasi kerja, dan meningkatkan peran serta personal atau bawahan secara aktif dalam menghasilkan tingkat produktivitas kerja.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang terdapat dari penelitian ini terbagi beberapa indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Timur yang pengacu pada mempengaruhi, mengarahkan, memberi nasehat, dan memotivasi, yaitu:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi

Bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari peran kepala madrasah yang selalu berusaha untuk memperbaiki penampilan madrasah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru, kepala madrasah membangkitkan semangat percaya diri terhadap pendidik, staff dan peserta didik, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan madrasah secara antusias, bekerja serta bertanggung jawab kearah tercapai tujuan madrasah.

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengarahkan

Bahwa kepemimpinan kepala madrasa dalam mengarahkan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari peran kepala madrasah yang memberikan kesempatan pendidik untuk pengembangan diri, kepala madrasah mengadakan pengamatan terhadap lingkungan madrasah yaitu yang kemungkinan ada informasi-informasi yang berpengaruh terhadap penampilan madrasah, kepala madrasah juga harus mampu

menghimpun dan mengkoordinasikan sumber manusia dan sumber-sumber material madrasah untuk mencapai keberhasilan tujuan madrasah, dan kepala madrasah mampu untuk memanfaatkan serta mendaya gunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus.

3. Kepemimpinan kepala madrasah dalam memberi nasehat

Bahwa kepemimpinan kepala madrasa dalam memberi nasehat sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari peran kepala madrasah menciptakan kerjasama yang efektif, kooperatif, praktis, dan diplomatis kepada pendidik, dan kepala madrasah hendaknya selalu memberikan saran dan anjuran kepada pendidik sehingga dengan saran tersebut dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, dan rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing.

4. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memotivasi

Bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari peran kepala madrasah yang memberikan penghargaan atau fasilitas kepada pendidik yang berprestasi, dan kepala madrasah memberikan peringatan atau teguran kepada pendidik karena sikap, perbuatan serta prilakunya yang dirasa dapat mengganggu tugas dan tanggung jawa sebagai pendidik.

B. Rekomendasi

Berdasarkan uraian diatas, maka ada beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan Kepemimpinan Kepala Madrasah, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala madrasah mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dan sebagai pemimpin melakukan suatu perubahan ke arah yang lebih positif.
2. Kepemimpinan kepala madrasah dalam mengarahkan memberi kesempatan kepada pendidik untuk meningkatkan profesinya dan kepala madrasah bertanggungjawab dan bertugas membina lembaga yang dipimpinnya.
3. Kepala madrasah membangkitkan semangat, percaya diri terhadap pendidik dan peserta didik, dan memberi saran atau anjuran kersamaan dalam melakukan tugas.
4. Kepala madrasah memotivasi bawahan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya dan memberi dorongan kepada seseorang agar mau bertindak dengan cara yang diinginkan.

C. Penutup

Segala puji serta syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta anugrah-Nya kepada penulis, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik tanpa hambatan.

Shalawat beserta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, Nabi dan rasul bagi seluruh Umat Islam.

Selanjutnya penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna dan masih terdapat kekurangan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan penulis. Sehubungan dengan hal itu maka pada semua pihak, terutama kepada yang berkesempatan membaca dan memahami skripsi ini penulis harapkan saran, masukan dan kritik yang sifatnya membangun, terhadap kesalahan dan kekurangan yang penulis miliki, sebab dengan cara itulah penulis dapat menyempurnakan dimasa yang akan datang.

Mudah-mudahan saran dan kritik dari Bapak/Ibu dan Saudara/I, akan mendapatkan pahala dari Allah SWT dan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat aamiin Ya Rabbal Alamin...

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita Alben. 2015. *Kepemimpinan Kepala madrasah*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Amirudin. 2017. *Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru*. AL-IDARAH: JURNAL KEPENDIDIKAN ISLAM. Vol 7 (2).
- As-Suaidah. 2009. *Memproduksi Pemimpin hebat, pusat yasin*. Surabaya:
- Aziz Abdul Wahab. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Danim Sudarman & Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional KeKepala madrasah*. Jakarta : PT Renika Cipta.
- Kartono Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Kadarman A. M. dan Yusuf Udaya. 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenhalindo.
- Kurniadi Didin dan Imam Machali. *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mulyasa E. 2003. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala madrasah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mulyasa. E. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosakarya.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan masalah*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Nurkolis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah Teori, Model, dan Aplikasi*. Jakarta:PT Grasindo.
- Nuhron Su'ud. 2013. *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Sekolah Efektif di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Khairul Ummah Batu Gajah Kecamatan Pasir Penyuh Kabupaten Indragiri Hulu*. Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Oleh. Tim Dosen Jurusan Administrasi. 1989. *Administrasi Pendidikan*. Malang:IKIP Malang.
- Purwanto M. Ngalim. 2006. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Purwanto M. Ngalim. 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT

Remaja Rosda Karya.

RivaiVeithzal, Bachtiar, dan Boy Rafli Amar. 2013. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.

Rusmawati Vivi. 2013. Peran Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SDN 018 Balikpapan. *eJournal Adminitrasi Negara*. Vol 1 (2).

Sari Linda Rambe. 2018. *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di MTs Negeri 2 Rantauprapat*. Skripsi strata satu Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Medan.

Saefullah. 2013. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung : CV Pustaka Setia.

Setyowati. 2013. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen: Teori & Kasus*. Yogyakarta : CAPS.

Sugiono. 2012. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

SuprayogiImam dan Tobroni. 2003. *Metodologi Penelitian Sosial Agama*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Sutopo H.B. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta:Sebelas Maret University Press.

Undang-Undang Sisdiknas UURI No. Th 2003, 2013. Jakarta : Sinar Grafika.

Ungguh Jasa. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan Dengan Studi Kasus*. yogyakarta : Gava Media.

WahjoSumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala madrasah*. Jakarta : rajawali pres.

Wahyudi 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.

Wirawan. 2013. *KEPEMIMPINAN : teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Instrumen Wawancara Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Timur

1. Bagaimana kebijakan madrasah dalam memberi motivasi guru berprestasi?
2. Bagaimana memotivasi para pendidik untuk meningkatkan kinerja mereka?
3. Bagaimana cara bapak mewujudkan visi unggul dalam proses akademik dan non-akademik di MAN 1 Lampung Timur?
4. Apakah ada kendala saat memotivasi para pendidik untuk meningkatkan kinerja?
5. Bagaimana cara kepemimpinan kepala madrasah dalam mewujudkan jalinan kerjasama yang harmonis warga madrasah di MAN 1 Lampung Timur?
6. Sebagai pemimpin, bagaimana cara bapak menyikapi setiap aspirasi bawahan bapak baik yang bersifat saran maupun kritikan?
7. Bagaimana cara bapak untuk memberi nasehat kepada guru yang ada masalah?
8. Selama ini program-program apa saja yang terlaksana dimadrasah dan bagaimana hasil maupun evaluasi terhadap pelaksanaan program tersebut?
9. Apakah bapak memberikan apresiasi terhadap prestasi-prestasi yang telah diraih oleh MAN 1 Lampung Timur?
10. Kebijakan apa yang bapak lakukan untuk mewujudkan visi dan misi madrasah?
11. Bagaimana cara bapak mengarahkan guru untuk meningkatkan potensi?
12. Apakah ada kendala saat mengarahkan guru untuk meningkatkan potensi?



Gambar. 1 Halaman Depan MAN 1 Lampung Timur



Gambar.2 Halaman Depan



Gambar.3 Halaman Depan



Gambar.2 foto dengan wakil kepala madrasah bidang kurikulum



Gambar.3 foto dengan wakil kepala madrasah bidang kesiswaan



Gambar.4 foto dengan kepala madrasah MAN 1 Lampung Timur



Gambar.8 Ruang Guru



Gambar.9 perpustakaan



Gambar.10 Lab Komputer



Gambar.11 Prestasi Peserta Didik

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
KABUPATEN ALYAN NEGARI

LEMBAR DISPOSISI

PERHATIAN: Disamping membacakan sekoloh surat pun yang digabungkan dalam berkas ini

Isi Berkas	100
Nomor Surat	B-2846 (06.10.107.01.109) 2019
Tanggal Diterima	10 Mei 2019
Tanggal Keperluan	
Keperluan Surat	Keperluan Mendapatkan Penyelesaian
Asal Surat	Dinas KEMENTERIAN AGAMA LAMPUNG
Mengetahui	[Signature]

CATATAN KEPALA:
Tanya tentang mhs yg akan
Kembali ke Indragiri, Ek.
10/12/2019

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Wakil Dekan Fakultas Akademik
Kantor Akademik Jurusan Hukum Islam
Kampus Akademik
Mabubani, Jember, Jember

Prof. Dr. H. Chairul Anwar
NIP. 1960810 198703 1

Gambar.12 Surat Disposisi