

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MADRASAH IBTIDAIYAH
NEGERI 8 BANDAR LAMPUNG**

Proposal

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

Oleh :

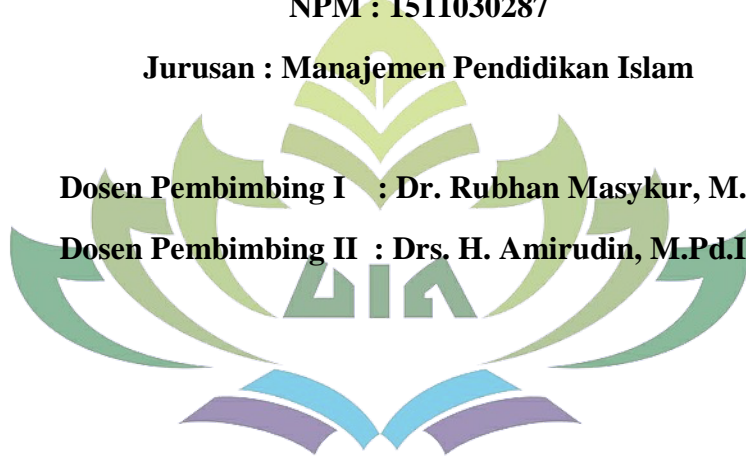
Rahmah Khoirunnisa

NPM : 1511030287

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dosen Pembimbing I : Dr. Rubhan Masykur, M.Pd

Dosen Pembimbing II : Drs. H. Amirudin, M.Pd.I



FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1440 H / 2019 M

ABSTRAK

Kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala madrasah dalam mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, mengawasi, dan mengarahkan guru, staff tu dan siswa dalam mencapai visi, misi dan tujuan madrasah yang telah ditetapkan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi guru atau staff tudi MIN 8 Bandar Lampung dan bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengarahkan guru atau staff tu di MIN 8 Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis terlihat dari cara kepemimpinannya yang tegas dan terbuka terhadap pengambilan keputusan. Dalam Penelitian ini terkait halnya kepala madrasah dalam mempengaruhi guru dan staf madrasah dengan kepemimpinannya yang menghargai terhadap ide-ide bawahan, mengambil keputusan secara bersama atau musyawarah secara kekeluargaan, bersifat terbuka terhadap permasalahan bawahan, melakukan pendekatan secara tepat dan proporsional, menciptakan iklim kerja yang kondusif dan nyaman bagi bawahan, dan menunjukkan perilaku teladan sebagai contoh bagi para bawahan. Kemudian dalam halnya mengarahkan terlihat dari ketika kepala madrasah memimpin rapat serta memberikan perintah dan membimbing bawahan dalam hal tugas yang mengarahkan bawahan agar bekerja lebih semangat. Kepala madrasah diharapkan memberikan kebebasan yang lebih luas lagi kepada guru dan staff untuk mengembangkan potensi mereka dengan mengadakan workshop, dan mengikutsertakan guru dan staff dalam pelatihan diluar madrasah.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Madrasah



**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 IBTIDAIYAH NEGERI 8 BANDAR
LAMPUNG**

Nama : RAHMAT KHOIRUNNISA

NPM : 1511030287

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

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

Pendamping I

Pendamping II

Dr. H. Rubhan Masykur, M.Pd
NIP. 196604021996031001

Dr. H. Amirudin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

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



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

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

PENGESAHAN

**Skripsi dengan judul “KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 8 BANDAR LAMPUNG”** disusun
oleh, **RAHMAH KHOIRUNNISA, NPM: 1511030287**, program studi
Manajemen Pendidikan Islam, telah di Ujikan dalam sidang munaqasyah di
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal :
Rabu/6 November 2019.

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. H. Eti Hadiati, M.Pd

Sekretaris : Indarto, M.Sc

Penguji Utama : Dr. Juhaeti Yusuf, M.Ag

Penguji Pendamping I : Dr. H. Rubhan Masykur, M.Pd

Penguji Pendamping II : Dr. H. Amirudin, M.Pd.I

**Dekan Mengetahui,
Kampus Tarbiyah dan Keguruan**



Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 19640828198832002

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ

وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri diantar kamu. Kemudian jika kamu berlain pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya. (Qs.An-Nisaa:59)¹



¹Departemen Agama RI, Al-qur'an Tajwid an Terjemah, (Bandung:Cipta Bagus Segara, 2008), h.87.

PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah swt. Yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya yang tiada terhenti sehingga telah terselesaikan studiku ini. Dari lubuk hatiku yang paling dalam, karya ini aku persembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku Abah Maimun dan Ibu Sunariyah yang telah melahirkan, membesarkan, membimbing, memberikan kasih sayang kepadaku, mendukung baik secara moril maupun materil yang semua tak akan mungkin dapat dapat terbalas olehku, serta tiada henti mendoakan demi keberhasilan demi keberhasilanku. Terimakasih yang tak terhingga saya ucapkan atas apa yang telah mereka berikan. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud baktiku kepada mereka, dan bisa menjadi awal kesuksesan seperti apa yang mereka doakan.
2. Seluruh Saudara-saudaraku (Kak Sunhazi, Kak Ipul , Teh Sumiyati, Teh Najiah, Teh Iyoh) serta keponakanku (Affifah dan Aura) yang selalu memberikan motivasi, semangat, perhatian, dan doa sehingga studiku dapat terselesaikan. Dan keluarga besarku yang tak bisa kusebutkan satu persatu, yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya, kalian merupakan karunia terbesar yang Allah SWT berikan kepadaku.
3. Kepada Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang sangat kubanggakan.

RIWAYAT HIDUP

Rahmah Khoirunnisa lahir di Panjang pada tanggal 01 April 1996, anak ke 6 dari 6 bersaudara dari pasangan Abah Maimun dan Ibu Sunariyah. Penulis mulai menempuh pendidikan formal tingkat dasar di SD Negeri 1 Panjang Utara tamat pada tahun 2008, kemudian melanjutkan pendidikan di MTs Negeri 1 Bandar Lampung tamat pada tahun 2011, lalu pendidikan selanjutnya di MAN 2 Bandar Lampung dan tamat pada tahun 2014, Kemudian penulis melanjutkan program D1 di Tenokrat dan tamat pada tahun 2015.

Pada tahun 2015, penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung dimana penulis mengkonsentrasikan diri pada Fakultas Tarbiyah dan keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Bandar Lampung, Oktober 2019

Penulis

Rahmah Khoirunnisa
NPM. 1511030287

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah swt atas rahmat dan karunia-Nya yang telah melimpahkan hidayah-Nya kepada penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi ini, dan tidak lupa solawat shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW serta sahabat-sahabatnya yang telah membawa manusia dari zaman kegelapan ke zaman terang benderang.

Penulis menyadari bahwa terselesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik yang bersifat moral material maupun spiritual, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd dan Dr. Oki Dermawan M.Pd selaku ketua dan sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
3. Dr. H. Rubhan Masykur, M.Pd dan Dr. H. Amirudin, M.Pd.I selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Seluruh Dosen, Pegawai, dan seluruh civitas akademika di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung.

5. Kepala Sekolah, Bapak, Ibu guru serta peserta didik MIN 8 Bandar Lampung yang telah memberikan izin untuk penelitian dan berkenan memberi bantuan, selama peneliti melakukan penelitian hingga terselesainya skripsi ini.
6. Almamater tercinta kebanggaan UIN Raden Intan Lampung.
7. Tesya Aprlia, Firda Novia Utami, Nia Anggraini, Alfiani Faza Pujowati, Ina kristiana dan Reni Mustika, terimakasih untuk perjuangan bersama hingga kita dapat menyelesaikan study kita kurang lebih 4 tahun dalam kebersamaan yang terjalin selama ini.
8. Ari Saputra, Azizah Nur Zahra, Wina Tria, Yola Marsila, Vica Nisma, Yana Oktaviana, Anggi Darwis, Ika Sari, terimakasih atas dukungan semangat yang kalian berikan selama ini.
9. Teman-teman seperjuangan MPI kelas E, terimakasih atas segala dukungan yang diberikan, merasa sangat beruntung dipersatukan dengan kalian selama kurang lebih 4 tahun dikelas yang sama. Teman-teman MPI angkatan 2015.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memperjelas judul yang penulis teliti, maka penulis terlebih dahulu akan menegaskan judul yang ada, agar tidak terjadi kerancuan dan kesalahpahaman dari pembaca. Penelitian ini berjudul : Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.¹

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsioanal guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.²

B. Alasan Memilih Judul

Penulis tertarik untuk meneliti tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan beberapa alasan yaitu sebagai berikut :

¹ Husaini Usman, *Manajemen, Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Cet.2, (Jakarta:Remaja Rosdakarya.2014), h.310.

² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013),h. 84.

1. Penulis tertarik mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam memengaruhi dan mengarahkan guru dan staff di MIN 8 Bandar Lampung sebagai upaya menambah wawasan penulis di bidang Manajemen Pendidikan Islam
2. Pemimpin disetiap madrasah memiliki ciri khas tersendiri, karena itu penulis tertarik untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah di MIN 8 Bandar Lampung . Kepala Madrasah merupakan ujung tombak dalam keberhasilan madrasah tersebut.
3. Masalah yang diteliti relevan dengan pendidikan yang penulis pelajari di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

C. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini pendidikan merupakan hal yang tidak bisa dijauhkan dari perkembangan zaman, karena pendidikan adalah hal yang sangat diperlukan dalam mencetak generasi penerus bangsa yang bermartabat. Tolak ukur bangsa yang berkualitas dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pendidikan dilaksanakan. Pendidikan nasional di Indonesia dilaksanakan melalui 2 (dua) jalur yaitu pendidikan formal (madrasah) dan pendidikan non formal (luar madrasah). Menurut pasal 14 Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Pelaksanaan pendidikan dasar pada jalur formal menurut pasal 17 ayat 2 Undang-Undang No 20 tahun 2003 adalah pendidikan dasar berbentuk

Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat.

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Di pandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (guru, dosen, pamong pelajar, instruktur, tutor, widyaiswara) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus lagi proses pembelajaran, yang diperankan oleh pendidik yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak akan bisa seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya. Begitu pun dengan tenaga kependidikan (kepala madrasah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi) mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelola, pengembangan, pengawasan, dan pelayan dan teknis untuk menunjang proses pendidikan disatuan pendidikan.³

Menurut undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat

³ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Cet.4 , (Bandung : Alfabeta,2011), h.229.

untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁴

Tenaga kependidikan dan tenaga pendidikan yang dimaksud adalah kepala madrasah dan guru atau bawahan. Dimana kepala madrasah adalah pemimpin bagi guru dan anak didik disekolah, dengan adanya kepala madrasah yang berkualitas maka kepala madrasah mampu mendorong bawahan menjadi lebih profesional guna menunjang keberhasilan madrasah agar lebih unggul dan yang diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Kepemimpinan berperan mengarahkan guru atau staf tudalam mempengaruhi komponen-komponen kegiatan madrasah untuk mencapai tujuan bersama. Kepala madrasah merupakan pemimpin tunggal di madrasah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang untuk mengatur, mengelola, dan menyelenggarakan kegiatan dimadrasah, agar apa yang menjadi tujuan sekolah dapat tercapai. Kepala madrasah adalah salah satu yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah,

⁴*Ibid*, h.230.

pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.⁵

Madrasah adalah, suatu lembaga untuk menuntut ilmu yang unik dan kompleks karena madrasah merupakan organisasi yang didalamnya terdapat berbagai dimensi, yang berkaitan satu sama lain dan saling menentukan, setiap sekolah bersifat unik karena memiliki karakter dan kekhasannya sendiri. Meskipun, sama-sama sekolah negeri, namun masing-masing sekolah memiliki ciri tersendiri, visi dan tujuan yang berbeda dengan berbagai kelebihan dan kekurangan dan setiap sekolah terjadi proses belajar mengajar, pembudayaan guru, dan siswa.⁶ Madrasah merupakan salah satu faktor yang dominan dalam membentuk dan mempengaruhi perilaku siswa berinteraksi dengan para guru yang mendidik dan mengajarnya. Sikap, teladan, perbuatan dan segala apa yang dilihat dan didengar serta dianggap baik oleh siswa dapat meresap masuk begitu dalam hati sanubarinya dan dampaknya kadang-kadang melebihi pengaruh dari orang tuanya dirumah. Sikap dan perilaku yang ditampilkan guru tersebut pada dasarnya merupakan salah satu bagian dari upaya pendisiplinan siswa. Kepala madrasah yang berhasil adalah kepala madrasah yang memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi kompleks yang unik, serta mampu melaksanakan perannya dalam memimpin madrasah. Oleh karena itu, kepala madrasah haruslah orang yang memiliki harapan tinggi pada guru atau staf dan siswa. Kepala madrasah adalah seseorang yang memahami tugas-tugas guru,

⁵ Kompri, *Manajemen Pendidikan*, Cet.1, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2015), h.54.

⁶ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Cet.1, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2015), h. 141.

staf tata usaha dan siswa. “Irama sekolah” dan kecepatan kemajuan madrasah sangat tergantung pada kepala madrasah. Kunci keberhasilan madrasah terletak pada efisiensi dan efektivitas pemimpinnya. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki kapasitas kepemimpinan efektif, yaitu memiliki kualitas kepemimpinan yang kuat dan berkualitas, mampu menggerakkan guru untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan dan kepala madrasah yang berkualitas adalah yang memiliki kemampuan dasar, kualifikasi pribadi, serta pengetahuan dan keterampilan profesional.⁷ Menjadi pemimpin yang efektif, diperlukan mentalitas pemimpin efektif. Seorang pemimpin sekolah yang efektif memiliki sikap-sikap mental sebagai berikut : visioner, meyakini sekolah sebagai wahana belajar, berorientasi pada kepuasan kerja, menghargai SDM, pro-aktif, berkomunikasi efektif, dan berani mengambil resiko.⁸

Menurut E. Mulyasa dalam mewujudkan sekolah menjadi efektif, produktif, dan akuntabel, Kepala Madrasah dituntut untuk sedikitnya memiliki 10 kunci sukses kepemimpinannya. Sepuluh kunci sukses tersebut antara lain:⁹

- a. Memiliki visi yang utuh
- b. Tanggung jawab
- c. Keteladanan
- d. Memberikan layanan yang terbaik
- e. Mengembangkan guru dan staf
- f. Membina rasa persatuan dan kesatuan

⁷ *Ibid.*, h.142.

⁸ *Ibid.*, h.89.

⁹ Kompri, *Op.Cit*, h.146.

- g. Pengambilan keputusan secara adil dan tegas.
- h. Menyesuaikan gaya kepemimpinan
- i. Fokus pada peserta didik
- j. Memanfaatkan kekuasaan dan keahlian untuk memberdayakan sekolah/ madrasah .

Kepala Madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam memimpin madrasah nya untuk mencapai tujuan madrasah yang telah ditetapkan bersama. Dalam mencapai tujuan tersebut Kepala Madrasah dituntut agar mampu menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, mendorong guru atau staff tata usaha agar mampu bekerja bersama-sama dalam berproses didalam pelaksanaan pembelajaran dan pelayanan di Madrasah.

Kepala Madrasah merupakan ujung tombak keberhasilan suatu madrasah dalam mencapai tujuan madrasah. untuk itu kepala madrasah harus memiliki gaya atau cara kepemimpinan yang mampu mendorong para guru staff tu untuk mencapai tujuan bersama tersebut.

Seorang pemimpin juga harus pandai mengambil sikap dalam berperilaku kepada setiap warga Madrasah, karena melalui sikap yang ditunjukkan oleh Kepala Madrasah tersebut akan menjadi contoh bagi guru, staff tata usaha , serta siswa dalam menjalankan proses pembelajaran di madrasah. Dalam hal ini pemimpin harus mampu menjadi tauladan atau panutan yang dapat dicontoh bagi bawahannya.

Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah kemampuan untuk memengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien.

Menurut E.Mulyasa dengan indikator: 1) mempengaruhi, 2) mendorong, 3) membimbing, 4) mengarahkan, 5) menggerakkan.

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.¹⁰ Kepala madrasah memiliki posisi kedudukan yang sangat penting dalam suatu lembaga karena berjalan dengan baik atau tidaknya suatu lembaga pendidikan dalam aktifitas pendidikan dan pengajaran sangat tergantung pada kepala madrasah dalam mengarahkan, mengatur, membimbing dan memberi teladan anak didik dan guru atau bawahannya untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Kualitas pemimpin sangat menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya, karena pemimpin yang sukses itu mengelola organisasinya, mampu mengantisipasi perubahan, dapat mengoreksi kelemahan, sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam rangka waktu yang sudah ditetapkan. Dengan demikian peran kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan

¹⁰ E.Mulyasa., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cet.9 , (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007) , h.24.

asaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Allah berfirman, dalam surat Al-Anbiya: 73 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدٌ ۗ ۷۳

Artinya: *Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah.*¹¹

Jadi menurut penulis dapat dipahami bahwa berhasil atau tidaknya suatu lembaga sekolah dapat dilihat dari kepemimpinan kepala madrasah karena pemimpin sangat berperan dalam meningkatkan kemajuan atau keberhasilan suatu madrasah. Jadi pemimpin yang sangat berhasil ia mampu mempengaruhi, mendorong, mengembangkan, menggerakkan, membimbing dan mengarahkan bawahan dengan baik .

Kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, dan staf yang ada di madrasah dan kinerja guru memberikan pengaruh terhadap kualitas peserta didiknya. Kepala madrasah adalah jabatan tertinggi yang di dipegang seseorang dalam suatu lembaga sekolah yang bertanggung jawab atas terwujudnya kegiatan dan terlaksananya program pendidikan. Kepala madrasah sebagai seseorang yang bertugas membina lembaga yang dipimpinnya bertanggung jawab dalam usaha mencapai tujuan

¹¹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: 2001), h.277

pendidikan yang telah direncanakan hendaknya mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan segala hal. Hal ini merupakan tugas kepala madrasah.

Dan sebagaimana tercantum dalam firman Allah Qs. As-sajadah Ayat 24 yang berbunyi

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ٢٤

Artinya : *Dan jadikan kami di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka yang meyakini ayat-ayat kami.*¹²

Dari ayat diatas yang dimaksud dengan sabar adalah sabar dalam menegakkan kebenaran, sebuah lembaga pendidikan membutuhkan pemimpin yang arif, dan bijaksanayaitu pemimpin yang mampu mengelola sekolah dengan penuh tanggung jawab dan profesional sehingga efektivitas komunikasi yang terjalin baik dengan guru , staf tata usaha , siswa atau semua yang ada di lingkungan madrasah sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan ikhlas demi tercapainya tujuan bersama. Sebab kepribadiankepala madrasah dikatakan leader apabila memiliki sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.

Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan

¹² E.Mulyasa, *Op.Cit*, h.24.

tugasnya.¹³ Dengan demikian kemajuan sekolah sangat berpengaruh terhadap kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola madrasah demi mendukung tercapainya tujuan madrasah dan dalam mendukung tercapainya sebuah tujuan madrasah dibutuhkan gaya kepemimpinan yang demokratis dimana kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang memberikan hak kebebasan dalam mengambil sebuah keputusan.

Kepala madrasah mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin dengan baik, hal tersebut terlihat dari peningkatan jumlah peserta didik dan pencapaian prestasi siswa baik di bidang akademik maupun non akademik.

Tabel 1.1
Prestasi Siswa MIN 8 Bandar Lampung dalam 2 Tahun Terakhir

No	Nama Kegiatan Perlombaan	Tingkatan Perlombaan	Prestasi yang Diperoleh
1	Tahfidz Qur'an	Kota Madya	Juara II
2.	Membaca Puisi	Kota Madya	Juara III
3.	Pidato Bahasa Indonesia Putri	Kota Madya	Juara II
4.	Senam Pramuka	Kota Madya	Juara III
5.	Ceramah	Kota Madya	Juara II
6.	Matematika (O2SN)	Kota Madya	Juara II
7.	Mawalan	Kota Madya	Juara I

¹³ Ibid., h.78.

8.	MTQ Putra	Kota Madya	Juara III
9.	Bulu Tangkis Putra (O2SN)	Kota Madya	Juara III
10.	Tahfidz 10 Juz	Kota Madya	Juara III

Sumber : Dokumentasi di MIN 8 Bandar Lampung, 30 April 2019

Alasan penulis melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung karena madrasah tersebut merupakan salah satu Madrasah Ibtidaiyah yang terakreditasi B di Kota Panjang, Bandar Lampung dan penulis pun melihat keadaan sekolah yang semakin menunjukkan prestasi dalam berbagai bidang, baik bidang akademik maupun non akademik yaitu bidang ekstrakurikuler pramuka, drumband, seni tari, kaligrafi, sains, tahfiz . Dari segi sistem sekolah yang terstruktur, sarana prasarana pun sudah cukup memadai sesuai dengan yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran dan kegiatan disekolah.

Berdasarkan hasil pra-survey yang didapatkan oleh peneliti pada 26 Januari 2019 di MIN 8 Bandar Lampung, saat mengadakan observasi tentang kepemimpinan kepala madrasah ,permasalahan yang dapat dilihat dilapangan adalah MIN 8 sedang mengalami perubahan pesatbaik prestasi akademik maupun non akademik dimana pada tahun 1975 bernama madrasah swasta yaitu MI pelita dan sejak tahun 1989 berganti nama MIN 8 Bandar Lampung dan sejak tahun 2011 mengalami perkembangan tentang peningkatan jumlah pendaftar peserta didik baru. Untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis akan melakukan penelitian mengenai “Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung”.

B.Fokus Penelitian

Menurut Wahyudi, kepemimpinan adalah sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.¹⁴

C.Sub Fokus Penelitian

Dari fokus penelitian diatas maka sub fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi Guru atau staff tata usaha di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung.
2. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengarahkan Guru atau staff tata usaha di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Menurut S Margono, Masalah adalah kesenjangan antara harapan akan sesuatu yang seharusnya ada (Dassollen) dengan kenyataan yang ada

¹⁴ Abdul Rahmat, *Manajemen Humas Sekolah*, (Yogyakarta : Media Akademi, 2016), h.47.

(Dassein).¹⁵ Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang masalah, fokus dan sub fokus diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mempengaruhi guru atau staff tata usaha di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung?
2. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengarahkan guru atau staff tata usaha di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mempengaruhi guru atau staff tata usaha di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengarahkan guru atau staff tata usaha di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung.

F. Signifikasi Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menjadi salah satu wawasan dan informasi bagi para pembaca, bahwasanya kepemimpinan kepala madrasah sangat penting dalam meningkatkan atau memajukan sekolah.

¹⁵ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2007), h.54.

2. Secara Praktis

- a. Penulis mengharapkan dapat memberikan kontribusi sumbangan ilmiah dan dan bermanfaat sebagai masukan bagi semua pihak yang berkepentingan dengan masalah kepemimpinan kepala madrasah.
- b. Untuk menambahkan pengalaman, wawasan serta ilmu pengetahuan untuk memenuhi syarat akademik bagi penulis untuk mencapai gelar sarjana dan menjadi bekal untuk peneliti untuk kedepannya guna diterapkan dalam kelompoknya saat sudah menjadi staf maupun kepala madrasah sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan Islam.

G. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Prosedur Penelitian

Munurut Sugiyono metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹⁶

Menurut Joko Subagyo metode berasal dari bahasa Yunani: *methodos* yang berarti cara atau jalan. Jadi metode merupakan jalan yang berkaitan dengan cara kerja dalam mencapai sasaran yang diperlukan bagi penggunaannya, sehingga dapat memahami objek yang dikehendaki dalam upaya mencapai sasaran atau tujuan pemecahan permasalahan.¹⁷

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet.26, (Bandung: Alfabeta. 2017), h. 3

¹⁷ P.Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori & Praktik*. Cetakan Keenam. (Jakarta: Rineka Cipta. 2011), h. 1

Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah atau cara kerja untuk mendapatkan data dalam upaya mencapai sasaran atau tujuan tertentu.

2. Desain Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan penelitian ini, jenis penelitian yang dilaksanakan oleh penulis adalah penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian yang memiliki fakta-fakta dan permasalahan yang ada di lapangan. Penelitian lapangan adalah dimana penelitian ini dilakukan dalam lokasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data-data yang ada dilapangan mengenai hal-hal yang akan diteliti, yaitu Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah yaitu suatu proses penelitian dengan mengumpulkan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian.¹⁸

3. Partisipan dan Tempat Penelitian

a. Waktu dan Tempat Penelitian

1) Waktu Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian yakni pada tahun 2019.

¹⁸ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis*, (Jakarta; Penerbit Erlangga,2003), h.8-9

2) Tempat Penelitian

Tempat yang dipilih untuk melakukan penelitian ini adalah Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung.

b. Sumber Data Penelitian

Penelitian kualitatif diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut pendapat Spradley yang dikutip oleh Sugiyono, penelitian kualitatif bisa juga menggunakan istilah populasi dan sampel. Pada situasi sosial atau objek penelitian ini, peneliti dapat mengamati secara mendalam aktifitas (*activity*) orang-orang (*actors*) yang ada pada tempat (*place*) tertentu.¹⁹

Berdasarkan pemikiran Spradley di atas, maka subyek penelitian dalam penelitian ini adalah informan yang dapat memberikan informasi tentang masalah yang akan diteliti. Sumber data penelitian yang dimaksud adalah seseorang yang menjadi sumber penelitian yang telah ditetapkan oleh penulis untuk diteliti dan menjadi narasumber atau responden yaitu orang yang menjawab pertanyaan peneliti, yaitu secara tertulis maupun lisan. Berdasarkan keterangan tersebut maka penulis menetapkan sumber data untuk mendapatkan informasi melalui wawancara yang secara rinci melibatkan kepala Madrasah, Guru dan Staff Tata Usaha. Data Penelitian dibagi menjadi dua yaitu :

¹⁹ *Ibid*, h.11.

1) Data Primer

Data primer didapat dari sumber pertama melalui observasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung.

- a. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi dan mengarahkan guru atau staff tata usaha di madrasah
- b. 1 guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung untuk mengetahui pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi dan mengarahkan guru atau staff tata usaha madrasah.
- c. 1 staff tata usaha dan 1 waka kesiswaan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung untuk mendapatkan data kepemimpinan kepala madrasah dan prestasi yang telah dicapai oleh madrasah..

2) Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari informasi dilapangan, seperti dokumen dan sebagainya, data yang diperoleh dari hasil bacaan. Data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung yang berupa data dokumentasi kesiswaan dan arsip-arsip resmi untuk melengkapi data dalam penelitian.

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber data yang sudah ada yaitu :

- a. Dokumentasi kegiatan pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah MIN 8 Bandar Lampung.

- b. Visi Misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung
- c. Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung
- d. Keadaan Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung
- e. Keadaan Siswa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung

4. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data-data mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 bandar Lampung. Maka penulis membutuhkan metode dan alat pengumpulan data, dalam penelitian ini digunakan metode observasi, dokumentasi, wawancara dan triangulasi.

a. Wawancara (*Interview*)

Salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara, yaitu suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden. Wawancara bermakna berhadapan langsung antara interviewer dengan responden dan kegiatannya dilakukan secara lisan.²⁰

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur.

²⁰P.Joko Subagyo, *Op.Cit.*, h. 39

- a) Wawancara terstruktur, digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.
- b) Wawancara tidak terstruktur, adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.²¹

Wawancara adalah metode dalam penelitian ini, metode wawancara dilakukan oleh kepala madrasah dan staff guru yang dianggap mampu memberikan informasi tentang kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung. Dan dari jenis interview di atas, penulis menggunakan wawancara tidak terstruktur atau terbuka dimana pewawancara memberikan kebebasan kepada responden yaitu kepala madrasah dan guru untuk memberikan tanggapan atau jawaban sendiri untuk mendapatkan informasi mengenai kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung

b. Observasi

²¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Op.Cit. h. 194-197

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan. Dengan melakukan observasi peneliti dapat mengamati objek penelitian dengan lebih cermat dan detail, misalnya peneliti dapat mengamati kegiatan objek yang diteliti. Pengamatan itu selanjutnya dapat dituangkan kedalam bahasa verbal.²²

Teknik observasi digunakan untuk menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, perilaku, tempat atau lokasi, dan benda serta rekaman gambar. Observasi dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.²³

Dalam penelitian ini, teknik observasi yang digunakan oleh peneliti adalah observasi partisipatif, peneliti secara langsung terlibat dalam proses pengamatan atau situasi yang dialami sebagai sumber data. Peneliti melakukan observasi atau pengamatan kegiatan Kepala Madrasah MIN 8 Bandar Lampung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumentasi yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa

²²Sugiyono, *Ibid*, h.226

²³ H.B. Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Surakarta : Universitas Negeri Sebelas Maret, 2006), h.75

dan lain-lain. Dokumentasi yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung film, dan lain-lain. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.²⁴

Dalam penelitian ini dokumentasi yang digunakan sebagai bahan penelitian adalah berupa data-data yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Data yang dikumpulkan berupa dokumen yaitu profil madrasah, visi misi, tujuan, data sarana prasarana, keadaan guru dan siswa, prestasi siswa dan dokumen kegiatan madrasah yang menjadi pendukung penelitian di MIN 8 Bandar Lampung.

5. Prosedur Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles and Huberman (1984) mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis data yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verification*.

²⁴ Sugiyono, *Op.Cit*, h.240

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.²⁵

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang tersusun dengan memberikan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penyajian data diuraikan seluruh konsep yang ada hubungannya dengan pembahasan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman (1984) menyatakan “*The most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*”. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.²⁶

c. Verifikasi Data

²⁵ Sugiyono, *Ibid*, h.338

²⁶ Sugiyono, *Ibid*, h.341

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.²⁷

Setelah data diolah maka langkah selanjutnya adalah dianalisis dengan menggunakan langkah metode berfikir induktif yaitu proses yang dilakukan untuk mendapat keputusan yang bersifat umum dan diharapkan mendapatkan hasil suatu kesimpulan yang objektif sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu penulis akan merinci bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung.

6. Pemeriksaan Keabsahan Data (*Triangulasi*)

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Memotret fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda akan memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handal. Karena itu, triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi

²⁷ Sugiyono, *ibid.* h. 345

sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.

Menurut Norman K. Denkin mendefinisikan triangulasi digerakan 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 triangulasi metode, triangulasi antar peneliti (jika penelitian dilakukan dengan kelompok), triangulasi sumber data, triangulasi teori.

Berikut penjelasannya dari berbagai jenis triangulasi dalam penelitian kualitatif.

a. Triangulasi Metode

Adalah metode yang dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda , dimana dalam penelitian kualitatif dikenal dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan survey.

Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti biasanya menggunakan metode wawancara bebas dan wawancara terstruktur, atau peneliti menggunakan wawancara dan observasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu, peneliti juga biasa menggunakan informasi yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Melalui berbagai pandangan diharapkan diperoleh hasil yang mendekati kebenaran. Karena itu triangulasi tahap ini dilakukan jika data atau

informasi yang diperoleh dari subjek atau informasi penelitian diragukan kebenarannya. Dengan demikian, jika data itu sudah jelas, misalnya berupa teks atau naskah/transkrip film, novel dan sejenisnya, triangulasi tidak perlu dilakukan. Namun demikian triangulasi aspek lainnya tetap dilakukan.

2. Triangulasi Antar-peneliti

Dilakukan dengan cara menggunakan lebih dari satu orang dalam pengumpulan dan analisis data. Teknik ini diakui memperkaya khasanah atau ilmu pengetahuan mengenai informasi yang digali dari subjek penelitian. Tetapi perlu diperhatikan bahwa orang yang diajak menggali data itu harus memiliki penguasaan penelitian dan bebas dari konflik kepentingan agar tidak merugikan peneliti.

3. Triangulasi Sumber Data

Adalah menggali kebenaran informasi tertentu mengenai berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat (*participant observation*), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambaran atau foto. Tentu masing-masing cara itu akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda, yang selanjutnya akan memberikan pandangan (*insight*) yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti. Berbagai pandangan itu akan melahirkan keluasan pengetahuan untuk memperoleh kebenaran handal.

4. Triangulasi Teori

Hasil akhir penelitian kualitatif berupa sebuah rumusan informasi atau *thesis statement*. Selain itu triangulasi teori dapat meningkatkan kedalaman pemahaman asalkan peneliti mampu menggali pengetahuan *theoretic* secara mendalam atas hasil analisis data yang telah diperoleh. Diakui tahap ini paling sulit sebab peneliti ini di tuntut memiliki *axpert judgement* ketika membandingkan temuannya dengan pandangan tertentu, lebih-lebih jika perbandingannya menunjukkan hasil yang jauh berbeda.

Jadi triangulasi data adalah metode atau cara terbaik yang dilakukan peneliti untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam penelitian pada saat mengumpulkan dan menganalisis data secara benar dengan berbagai perspektif.

Dengan demikian dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji keabsahan data hasil penelitian dilakukan dengan cara triangulasi dengan sumber yaitu membandingkan data hasil pengamatan, dokumentasi dan data hasil wawancara dengan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat.²⁸

Menurut Gill mendeskripsikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan bawahan menjadi taat, hormat, setia, dan mudah bekerja sama.²⁹

Menurut Wahjosumidjo mengutip pendapat Koontz, O'Donnel dan Weilhrich. Di dalam bukunya yang berjudul *management*, mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan secara umum, adalah pengaruh seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan organisasi.³⁰

²⁸ E Mulyasa , *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h.17.

²⁹ Husaini Usman ,*Manajemen, Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2014), h.308.

³⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013),h.103.

Menurut Feska Ajepri mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi atau mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.³¹

Menurut Ahmad Fauzan mengutip pendapat Robin, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.³²

Menurut Yukl mengartikan kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.³³

Menurut Northouse mengartikan kepemimpinan adalah proses dimana memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.³⁴

³¹ Feska Ajepri, “*Kepemimpinan Efektif dalam Manajemen Berbasis Sekolah*”, Al Idarah: Jurnal Kependidikan Vol.6. No.2 (Tahun 2016), h.27.

³² Ahmad Fauzan, “*Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kesiswaan*” (Tesis ISIN Raden Intan Lampung, Lampung. 2016), h.97.

³³ Toman Sonny Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015), h.45.

³⁴ *Ibid*, h.45

Menurut Oteng Sutisna dalam Sudarwan Danim menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerjasama ke arah tercapainya tujuan.³⁵

Menurut Tim Administrasi Pendidikan UPI mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan dan kesiapan untuk dapat memengaruhi, mendorong, megajak, menuntun, menggerakkan mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.³⁶

Menurut Malayu, S.P Hasibuan, pemimpin adalah seorang dengan kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan psebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Manajer adalah sebagai seorang yang mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Jadi pemimpin itu harus mempunyai bawahan, harus membagi pekerjaannya dan harus tetap bertanggungjawab terhadap pekerjaan tersebut.³⁷

Dari beberapa pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah

³⁵ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Depok : Prenadamedia Grup, 2016), h.5.

³⁶ Ahmad Susanto, *Ibid*, h.5.

³⁷ Malayu, S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, 2006, h. 44

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

b. Prinsip-prinsip Kepemimpinan

Toman Sony Tambunan mengemukakan prinsip-prinsip kepemimpinan, yaitu :

a) Melayani

Prinsip pertama yang paling penting harus diketahui oleh seorang pemimpin adalah memberikan pelayanan yang baik sebagai tujuan utama. Dengan prinsip yang melayani, seorang pemimpin akan lebih mengutamakan kepentingan orang-orang yang dipimpinnya (para bawahan, pengikutnya, masyarakat umum) dibandingkan lebih mendahulukan kepentingan pribadi atau kelompok.

b) Membuat Keputusan.

Pembuat keputusan merupakan tugas paling utama yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin untuk menentukan kebijakan yang ingin dibuat atau ditetapkannya, diawali dengan sebuah keputusan strategis yang diambil pemimpin tersebut. Dalam menjalankan peran kepemimpinan, membuat keputusan merupakan kemampuan yang harus diupayakan pemimpin untuk dikembangkan. Pembuatan keputusan dan pemecahan masalah

adalah salah satu tugas dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu melakukan penyelesaian masalah dan memberikan keputusan yang cerdas.

c) Keteladanan

Pemimpin dinilai dari apa yang telah dilakukan atau diberikannya kepada organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin yang menunjukkan pengaruh yang baik dan memberikan nilai positif bagi organisasi dan para pengikutnya, akan mampu menjadi teladan bagi yang dipimpinnya. Keteladanan seorang pemimpin ditunjukkan melalui sikap dalam memberikan inspirasi, membimbing dan memotivasi para bawahan, memiliki kemampuan luas, kreatifitas, visioner, bekerja secara jujur dan ikhlas, serta memiliki perhatian dan kepedulian. Pemimpin harus menjadi panutan, dan bisa diikuti kepribadiannya bagi orang-orang yang dipimpinnya.

d) Bertanggung Jawab

Menjadi pemimpin merupakan tanggung jawab besar yang harus diemban sebagai bentuk dari amanah, dukungan atau kepercayaan orang lain yang memiliki harapan kepada seorang pemimpin tersebut untuk melakukan perubahan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya.

e) Bekerjasama

Pemimpin yang efektif akan mampu menciptakan budaya kerjasama tim yang baik di antara anggota organisasi, melakukan komunikasi yang efektif dengan para bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Dengan terciptanya kerjasama yang baik, maka seluruh pekerjaan akan diselesaikan dengan tepat waktu, tujuan yang diinginkan dapat dicapai, dan para anggota organisasi akan bekerja dengan senang hati.

f) Menciptakan Perubahan.

Pemimpin harus mampu membuat terobosan-terobosan baru, sehingga tercipta suatu pembaharuan fundamental baik di tubuh organisasi, produk atau jasa, maupun bagi orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin yang memiliki inovatif dan kreatifitas akan menghindari pola kerja yang bersifat rutinitas (monoton) sehingga tidak memberikan arah perkembangan yang baik bagi yang dipimpinnya. Dengan kreatifitas, pemimpin juga akan berani menciptakan peluang-peluang dan berani menghadapi tantangan-tantangan besar dalam mencapai tujuan yang diinginkan.³⁸

³⁸Toman Sonny Tambunan, Op.Cit, h.67-71.

c. Syarat-syarat Kepemimpinan

Adapun syarat-syarat kepemimpinan kepala madrasah menurut Dirawat dkk, yaitu :³⁹

- a) Karakter dan moral yang tinggi
- b) Semangat dan kemampuan intelektual
- c) Kematangan dan keseimbangan emosi
- d) Kemampuan kepemimpinan kesehatan dan penampakan jasmani
- e) Kemampuan mendidik dan mengajar

d. Gaya-gaya Kepemimpinan

Gaya-gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Menurut ngalim purwanto yang mengutip pendapat siagian bahwa gaya kepemimpinan itu mempunyai lima gaya kepemimpinan antara lain :

a) Gaya Kepemimpinan *Otokratis*

Seorang pemimpin yang otokratis :

1. Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi.
2. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
3. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
4. Tidak mau menerima pendapat, saran, dan kritik dari anggotanya.

³⁹ Dirawat dkk, Pengantar Kepemimpinan Pendidikan, (Surabaya : Usaha nasional, 1986), h.23.

5. Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya.
6. Caranya menggerakkan bawahan dengan pendekatan]paksaan dan bersifat mencari kesalahan/menghukum.

b)Gaya Kepemimpinan *Militeristis*

Seorang pemimpin yang militeristis memiliki sifat-sifat :

1. Dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan cara perintah.
2. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat/jabatannya.
3. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
4. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahan.
5. Sukar menerima kritikan atau saran dari bawahannya.
6. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

c) Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Seorang pemimpin yang paternalistis :

1. Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa.
2. Bersifat terlalu melindungi (*overprotective*).
3. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan.
4. Hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif sendiri.

5. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreasi dan fantasinya.
6. Sering bersifat mahatau.

d) Gaya Kepemimpinan *Karismatis*

Ciri-ciri seorang pemimpin yang karismatis :

1. Mempunyai daya penarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang besar jumlahnya.
2. Pengikutnya tidak dapat menjelaskan, mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin itu.
3. Dia seolah-olah memiliki kekuasaan gaib (*supernatural power*)
4. Karisma yang dimilikinya tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan si pemimpin.

e) Gaya Kepemimpinan *Demokratis*

Pemimpin yang demokratis memiliki sifat-sifat :

1. Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat manusia itu makhluk termulia didunia.
2. Selalu berusaha untuk menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan.
3. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.
4. Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan.

5. Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan, dan membimbingnya.
6. Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses dari pada bawahannya.
7. Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.⁴⁰

Berdasarkan gaya-gaya kepemimpinan yang dijelaskan diatas menurut penulis gaya kepemimpinan yang paling baik adalah gaya kepemimpinan demokratis terutama untuk kepemimpinan dalam pendidikan.

2. Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah jabatan yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala madrasah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas. Oleh sebab itu, kepala madrasah pada hakikatnya adalah pejabat formal sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku.⁴¹

⁴⁰ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2005), h.50-52.

⁴¹ Wahjosumidjo, *Op.Cit*, h.84.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kepala Madrasah diartikan sebagai orang atau guru yang memimpin suatu madrasah, guru kepala.⁴²

Wahjosumidjo mengemukakan kata “kepala” dapat diartikan ‘ketua’ atau ‘pemimpin’ dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan “Madrasah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsioanal guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁴³

Kata Pemimpin/ketua sebagai arti dari kata kepala oleh Wahjosumidjo mengandung arti luas, yang berarti kemampuan mengelola, menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, memberikan bantuan kepada sumber daya manusia yang dipimpinnya (pendidik, tenaga kependidikan), sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁴

Berdasarkan beberapa teori diatas diatas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah merupakan seorang guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin madrasah dengan cara membina, mempengaruhi

⁴² Depdikdub, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2003, h. 421.

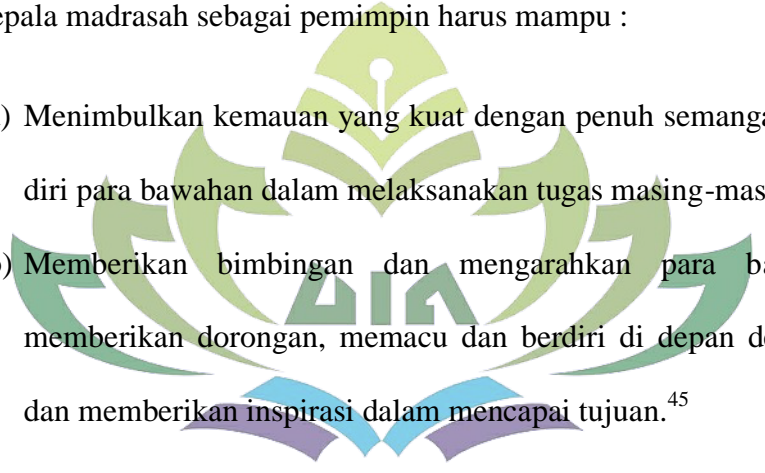
⁴³ *Ibid*, h.83.

⁴⁴ *Ibid*, h.83.

dan mengarahkan bawahannya (guru atau staff) dengan sistem yang diangkat secara langsung dan teratur berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk bersama-sama menjalankan operasional Madrasah.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin dituntut untuk mengetahui dan mengerti berbagai kondisi, kedudukan, dan keadaan guru maupun staf sehingga dapat menciptakan situasi yang harmonis yang tentunya berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan bersama.

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu :

- 
- a) Menimbulkan kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing.
 - b) Memberikan bimbingan dan mengarahkan para bawahan serta memberikan dorongan, memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan.⁴⁵

Menurut Wahjosumidjo Apabila seseorang kepala madrasah ingin berhasil menggerakkan bawahan, seorang kepala madrasah harus :

- a) Menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras
- b) Mampu melakukan tindakan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan semangat dan percaya diri
- c) Mampu membujuk bawahan, sehingga bawahan yakin apa yang dilakukan adalah benar.⁴⁶

⁴⁵ Wahjosumidjo, *Op.Cit*, h.5.

Kepala Madrasah juga merupakan sentral atau titik penentu keberhasilan Madrasah. Keberhasilan Madrasah ditentukan oleh keberhasilan Kepala Madrasah dalam mengatur dan mengelola Madrasah. Kepala Madrasah dapat disebut berhasil apabila peran, fungsi dan tugas Kepala Madrasah tercapai secara efektif dalam kepemimpinannya.

b. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 Pasal 12 Ayat 1 disebutkan bahwa kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi Sekolah/Madrasah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Dengan demikian, tugas dan fungsi Kepala Sekolah atau Madrasah adalah sebagai pendidik (*educator*), manajer, administrator, dan supervisor (EMAS). Sementara itu, dalam perkembangannya tugas dan fungsi Kepala Madrasah semakin bertambah sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Mulyasa menyebutkan tugas dan fungsi kepala sekolah dalam paradigm baru manajemen pendidikan berkembang menjadi *educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator, dan motivator (EMASLIM),⁴⁷ dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Educator (pendidik)

Sebagai pendidik atau educator kepala Madrasah berperan untuk membimbing dan mengarahkan warga Madrasah untuk meningkatkan

⁴⁷ *Ibid*, h.56-57.

profesionalisme serta menyiapkan strategi untuk mengarahkan Madrasah menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas. Selain itu, Kepala Madrasah sebagai educator itu kepala Madrasah harus menjadi contoh atau tauladan bagi warga Madrasah serta menjadi penasihat untuk warga Madrasah.

b) Manajer (pengelola)

Tugas dan peran Kepala Madrasah dalam mengelola Madrasah adalah harus mampu memberdayakan sumber daya yang ada di Madrasah untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan bersama.

c) Administrator

Kepemimpinan kepala Madrasah sebagai administrator berhubungan dengan pengelolaan Madrasah, seperti pencatatan, pendokumentasian, penyusunan seluruh program yang ada di Madrasah. Kepala Madrasah harus mampu mengelola operasional pendidikan di Madrasah, baik itu masalah keuangan, mengelola kurikulum sekolah, sampai administrasi peserta didik.

d) Supervisor

Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai supervisor adalah kemampuan Kepala Madrasah dalam mengawasi kinerja guru dan staf dalam melakukan tugas di Madrasah. Selain mengawasi juga kepala

Madrasah dituntut agar mampu membenahi apa yang kurang dari kinerja guru dan staf tersebut.

e) Leader

Kepala madrasah sebagai Leader dituntut mempunyai kemampuan memimpin memberikan petunjuk dalam mengarahkan para guru dan staf serta warga Madrasah dalam proses pembelajaran di Madrasah. Kepala sekolah juga sebagai pemimpin dalam pengambilan keputusan, dalam pengambilan keputusan tentunya kepala Madrasah harus adil dan pandai melihat kondisi dan situasi Madrasah. Diharapkan keputusan yang diambil sesuai dengan permasalahan Madrasah untuk penyelesaiannya.

f) Inovator

Peran dan tugas Kepala madrasah sebagai Inovator adalah bagaimana ia mampu memikirkan dan menemukan gagasan dan ide-ide baru sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga mampu membawa Madrasah menjadi Sekolah yang *up to date*. Kepala Sekolah sebagai inovator juga menjadi teladan bagi para warga Madrasah.

g) Motivator

Kepala Madrasah dalam kepemimpinannya mempunyai peran memotivasi para guru dan staf dalam melakukan tugas dan fungsinya. Kepala Madrasah harus mempunyai cara tersendiri untuk memberikan

motivasi kepada anggotanya baik berupa pemberian penghargaan maupun penyediaan media yang dibutuhkan sebagai sumber belajar.

Dari peran dan tugas kepala madrasah diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa kepala madrasah harus memenuhi peran dan tanggung jawabnya diatas untuk keberhasilan kepemimpinannya.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dari pengertian kepemimpinan dan kepala madrasah yang dikemukakan diatas maka penulis menyimpulkan kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala madrasah dalam mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, mengawasi, dan mengarahkan guru, staff dan siswa dalam mencapai visi, misi dan tujuan Madrasah yang telah ditetapkan bersama.

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

Tujuan etika kepemimpinan kepala madrasah yaitu :

1. Memandu kepala sekolah dalam berperilaku
2. Menghindari perilaku negatif dan deskruktif
3. Mengembangkan profesionalitas
4. Membentuk citra kepala madrasah
5. Menghayati filsafah pendidikan.⁴⁸

Sikap dan perilaku kepemimpinan kepala madrasah yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab terhadap jabatan yang dipercayakan kepadanya.
2. Memiliki kepedulian dan komitmen yang tinggi untuk mencapai sesuatu yang bermakna selama menduduki jabatannya.
3. Menegakkan disiplin waktu dengan penuh kesadaran bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan.
4. Melaksanakan setiap tugas dan kegiatan dengan penuh tanggung jawab, dan selalu jelas makna (value) dari setiap kegiatan dalam kaitannya dengan peningkatan mutu kelulusan.
5. Proaktif (berinisiatif melakukan sesuatu yang diyakini baik) untuk peningkatan mutu pendidikan disekolah, tidak hanya relatif (hanya melaksanakan kegiatan jika ada petunjuk)
6. Memiliki kemampuan dan keberanian untuk menuntaskan setiap masalah yang dihadapi oleh sekolahnya
7. Menjadi leader yang komunikatif dan motivator bagi staffnya untuk lebih berprestasi, serta tidak bersikap bossy (pejabat yang hanya mau dihormati dan dipatuhi)
8. Memiliki kepekaan dan merasa ikut bersalah terhadap sesuatu yang kurang pas, serta berusaha untuk mengoreksinya.
9. Berani mengoreksi setiap kesalahan secara tegas dan bertindak bijaksana, serta tidak permisif (mudah mengerti, maklum dan memaafkan kesalahan).⁴⁹

⁴⁸ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012, h..58-59.

⁴⁹ E. Mulyasa, *Ibid*, h.59-60

4. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi dan Mengarahkan.

a. Mempengaruhi

Pemimpin didalam memimpin suatu madrasah harus memiliki banyak pengalaman dan keterampilan. Keterampilan pertama yang harus dimiliki kepala madrasah atau pemimpin adalah harus mampu mempengaruhi bawahan artinya pemimpin harus mampu membuat para bawahan menyetujui dan menerima gagasan-gagasan yang dibuat oleh pemimpin. Penerimaan ini bisa dikatakan baik apabila bawahan menerima dengan senang, terbuka, dan rela hati. Tentunya dengan kesadaran penuh

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

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan kebijakan madrasah agar kebijakan tersebut menjadi tanggung jawab bersama seluruh warga madrasah sehingga dengan sadar mereka dapat menerima dan melaksanakan sesuatu yang telah diputuskan, hal-hal tersebut diantaranya:

- a) Kebijakan yang diambil bukan semata-mata untuk keperluan sekelompok orang tetapi kebijakan yang diambil harus memiliki

tujuan yang jelas untuk memajukan pendidikan secara umum pada tingkat mikro.

- b) Kebijakan yang diambil menampung semaksimal mungkin aspirasi bawahan sehingga kebijakan tersebut menjadi tanggung jawab bersama.
- c) Lakukan analisis dampak negatif dan positif bersama dengan pembantu kepala sekolah sebelum kebijakan tersebut diluncurkan.
- d) Hindari mengambil keputusan yang tidak populer yang hanya akan mengakibatkan kontroversi pada tingkat bawah.⁵⁰

b. Mengarahkan

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

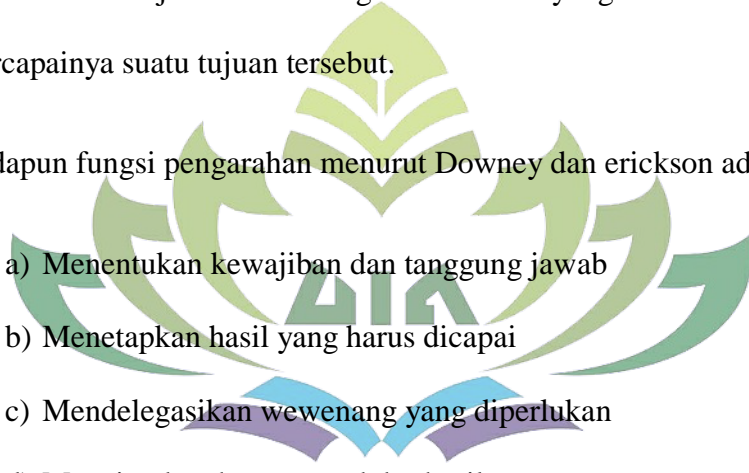
Menurut Schermerhom menuliskan pengarahan adalah proses untuk menumbuhkan semangat pada karyawan supaya bekerja giat serta membimbing mereka melaksanakan rencana dalam mencapai tujuan. Dengan pengarahan, pemimpin menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan serta mempengaruhi para karyawan/bawahan supaya melakukan yang terbaik untuk melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

⁵⁰ I Wayan Lanang Patika dkk., *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 12. No.3.

Menurut Terry dan Rue menjelaskan pengarahan adalah mengintegrasikan usaha-usaha anggota suatu kelompok sedemikian, sehingga dengan selesainya tugas-tugas yang diserahkan kepada mereka, maka mereka memenuhi tujuan-tujuan individual dan kelompok.⁵¹

Berdasarkan pendapat para ahli diatas pengertian pengarahan dapat disimpulkan bahwa pengarahan adalah suatu proses komunikasi antara pemimpin kepada bawahan dengan memberikan petunjuk atau instruksi agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan demi tercapainya suatu tujuan tersebut.

Adapun fungsi pengarahan menurut Downey dan erickson adalah :

- 
- a) Menentukan kewajiban dan tanggung jawab
 - b) Menetapkan hasil yang harus dicapai
 - c) Mendelegasikan wewenang yang diperlukan
 - d) Menciptakan hasrat untuk berhasil
 - e) Mengawasi agar pekerjaan benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Downey dan erickson menuliskan bahwa fungsi pengarahan diartikan secara lebih luas yaitu sebagai tugas untuk membuat oranganisasi tetap hidup, untuk menciptakan kondisi yang menumbuhkan minat kerja,

⁵¹ Toman Sony Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015), h.181.

kekuatan untuk bertindak, pemikiran yang imaginative, dan kelompok kerja yang berkelanjutan.⁵²

B. Tinjauan Pustaka

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ressa Pratiwi Wulandari jurusan manajemen pendidikan islam fakultas tarbiyah dan keguruan universitas islam negeri raden intan lampung pada tahun 2018 yang berjudul Kepemimpinan Kepala Madrasah (Studi kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung) permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung. Dan hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung adalah menggunakan kepemimpinan demokratis tetapi dalam pelaksanaannya belum terlaksana dengan baik.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis terlihat dari cara kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung yang bersifat terbuka dan kekeluargaan bekerjasama dengan baik dan mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan. Perbedaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui pelaksanaan kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar

⁵² *Ibid*, h.182.

Lampung, sedangkan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung dalam mempengaruhi dan mengarahkan guru atau staff tata usaha.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Amir Supriyadi jurusan manajemen pendidikan islam fakultas tarbiyah dan keguruan universitas islam negeri raden intan lampung pada tahun 2017 yang berjudul “ Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah di MI Miftahul Huda Bandar Agung Lampung Timur” permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah di MI Miftahul Huda Bandar Agung Lampung Timur. Penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang demokratis namun pada pelaksanaannya belum terlaksana dengan baik atau tidak mengalami perkembangan terhadap guru, ternyata permasalahannya adalah kepala madrasah jarang atau tidak sering melakukan pendekatan-pendekatan terhadap guru.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis terlihat dari cara kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung yang terfokus pada hasil musyawarah dan selalu bersifat terbuka dan tenggang rasa, kepala madrasah bersifat komunikatif dengan bawahan serta tanggap terhadap situasi. Perbedaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui pelaksanaan kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung, sedangkan penelitian

ini adalah untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung dalam mempengaruhi dan mengarahkan guru atau staff tata usaha.



BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) panjang Kota Bandar Lampung pada mulanya berasal dari madrasah swasta yang bernama MI Pelita yang berdiri pada Tahun 1975. Untuk menyediakan lembaga pendidikan Islam formal bagi masyarakat dilingkungan sekitarnya. Madrasah ini didirikan diatas tanah wakaf, dengan luas tanah 1085 meter persegi.⁵³

Setelah Madrasah ini mengalami pergantian kepengurusan periode demi periode, maka pada tahun 1989 Madrasah ini resmi berstatus Negeri dan berganti nama menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Panjang berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama RI No. Wh/6/PP/004/364/1990.

Sejak berdirinya Madrasah hingga saat ini, MIN Panjang telah mengalami pergantian Kepala Madrasah sebanyak delapan kali, diantaranya:

1. Dirjis pada Tahun 1975-1988
2. Darni Abdullah pada Tahun 1988-1990
3. Drs. Erjati Abbas pada Tahun 1990-1992
4. Basyiroh pada Tahun 1992-2001
5. Salmah, S. Pd. I pada tahun 2001-2010

⁵³Dokumen, MIN Panjang TP. 2013/2014

6. Murniati, S. Pd. I pada tahun 2010-2013
7. Parzon S, S.Ag. tahun 2013-2017
8. Suntari, S.Ag. tahun 2017 sampai sekarang.

Kini dibawah pimpinan Suntari, S.Ag. MIN 8 Bandar Lampung sedang mengupayakan untuk meningkatkan mutu Pendidikan dan Pengajaran serta berupaya untuk menarik minat masyarakat agar dapat memiliki nilai lebih dalam menempuh pendidikan di MIN 8 kota Bandar Lampung serta memiliki daya saing dalam prestasi di lingkungan kecamatan Panjang.

2. Identitas Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung

Identitas Madrasah : Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung

NSS : 111118710008

NPSN : 60705980

Tahun Berdiri : 1975

Nama Kepala Madrasah : Suntari, S.Ag.

Status Madrasah : Negeri

Akreditasi : B

Alamat Madrasah : Jalan Tanjung Pura Pidada II , Kelurahan Panjang
Utara Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung

3. Visi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung

Adapun Visi dari MIN Panjang Kota Bandar Lampung yakni “UNIK” yang merupakan singkatan dari “*Unggul, Normatif, Inofatif dan Kreatif*”. Diharapkan dengan Visi yang dimiliki, MIN 8 mampu unggul dalam prestasi

baik akademik maupun non akademik dengan mengedepankan aspek religius. MIN Panjang juga memiliki nilai normatif dalam lingkungan sosial maupun keagamaan dalam lingkungan kemasyarakatan serta memiliki daya inofasi yang mampu dinikmati oleh seluruh komponen dilingkungan Madrasah terutama inovasi dan kreasi yang dimiliki oleh Staff dan tenaga pengajar.⁵⁴

4. Misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung.

- a. Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dalam pencapaian prestasi akademik dan non akademik.
- b. Mewujudkan pembentukan karakter Islam yang mampu mengaktualisasikan diri dalam masyarakat.
- c. Meningkatkan pengetahuan dan profesionalisme tenaga kependidikan sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan.
- d. Menyelenggarakan tata kelola madrasah yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel dengan melibatkan dan memberdayakan seluruh warga madrasah.

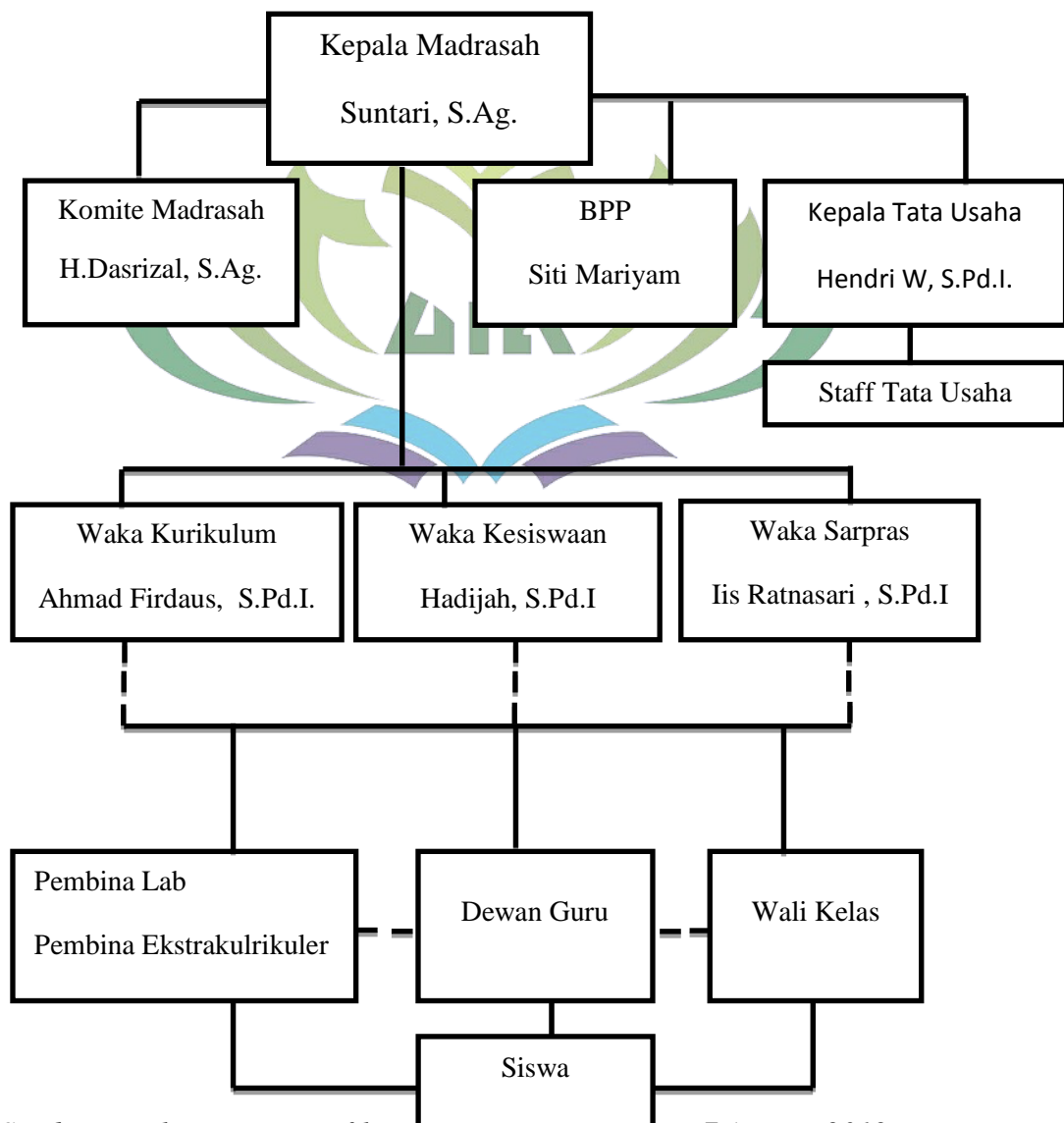
5. Tujuan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung

- a. Terwujudnya perkembangan siswa secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki
- b. Menghasilkan lulusan yang berkualitas, berprestasi, berakhlaktul karimah dan bertaqwa kepada Allah Swt
- c. Meningkatkan kedisiplinan dan ketaatan terhadap tata tertib madrasah, menjaga kebersihan dan kesehatan

⁵⁴Dokumen Visi dan Misi MIN Panjang Tahun 2014/2015

- d. Tersedianya sarana dan prasarana pendidikan yang memadai
- e. Terlaksananya kehidupan madrasah yang islami
- f. Meningkatkan tenaga pendidikan yang profesional
- g. Meningkatkan prestasi dalam kegiatan perlombaan akademik dan non akademik dan memiliki daya saing dalam bidang agama, ilmu pengetahuan, seni dan olahraga.

6. Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung



Sumber : Dokumentasi Profil MIN 8 Bandar Lampung, 7 Agustus 2019.

7. Data Guru dan Siswa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung

a. Data Guru PNS

Tabel 3.1

Daftar Nama Guru PNS Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung.

NO	Nama Lengkap	L/P	Jabatan	Pendidikan
1	Suntari, S.Ag.	L	Kepala Sekolah	S1 UIN RIL
2	Hj. Unung Badriah, S.Pd.I	P	Guru	S1 UML
3	Bambang DP, S.Ag.	L	Guru	S1 UIN RIL
4	H. Riyono, S.Ag.	L	Guru	S1 UIN RIL
5	Asrori, S.Pd.I	L	Guru	S1 UIN RIL
6	Nur aisyah, S.Pd.I	P	Guru	S1 UIN RIL
7	Huzaifah, S.Pd.I	P	Guru	S1 UML
8	Siti Maryam	P	BPP	S1 UIN RIL
9	Nurkholis, S.Pd.I, MM.	L	Guru	S1 UIN RIL
10	Siti Ubaidah, S.Pd.I	P	Guru	S1 UIN RIL
11	Maimunah, S.Pd.	P	Guru	S1 STKIP PGRI
12	Siti Rahmah, S.Ag.	P	Guru	S1 UIN RIL
13	Sri Wahyuni, S.Pd.I	P	Guru	S1 UIN RIL
14	Lindawati, S.Ag.	P	Guru	S1 UIN RIL
15	Lisa Humroh, S.Pd.I	P	Guru	S1 STAIN
16	Ahmad Firdaus, S.Pd.I	L	Waka Kurikulum	S1 UIN RIL
17	Era Lusica, S.Pd.I	P	Guru	S1 UIN RIL
18	Sunawati	P	Tata Usaha	SMA
19	Mathla'il Fajri, S.Pd.I	P	Guru	S2 UIN RIL
20	Iis Ratnasari	P	Waka Sarpras	S1 UML
21	Muhtamil, S.Pd.I	L	Guru	S1 UML
22	Nila Septiana, S.Pd.I	P	Guru	S1 UIN RIL
23	Hendri Wibowo, S.Pd.I	L	Tata Usaha	S1 UIN RIL
24	Ratiniwati, M.Pd.	P	Guru	UML
25	Hadijah, S.Pd.I	P	Waka Kesiswaan	UIN RIL

Sumber: Dokumentasi, Profil MIN 8 Bandar Lampung, 7 Agustus 2019.

b. Data Guru Non PNS

Tabel 3.2

Daftar Nama Guru Non PNS Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung

No	Nama	L/P	Jabatan	Pendidikan
1	Fitriyana, S.Pd.	P	Guru	UNILA
2	A. Ismail, S.Pd.I	L	Guru	UM LAMPUNG
3	A. Khoiri alfian, S.Pd.I	L	Guru	UM LAMPUNG
4	Riyadh Al Huda H, S.Pd.	L	Guru	UIN RIL
5	Rapiqah, SE	P	Guru	UM LAMPUNG
6	Septio Bayu Triyanto, S.Pd.	L	Guru	UIN RIL
7	Desi Aprianti, S.Pd.I	P	Guru	UIN RIL
8	Farida Agustumikalsum, S.Ag.	P	Guru	UIN RIL
9	Popi Indriani, S.Pd.	P	Guru	UIN RIL
10	Rian Andika	L	Satpam	SMA
11	Almillahuddin	L	Satpam	SMA

Sumber: Dokumentasi, Profil MIN 8 Bandar Lampung, 7 Agustus 2019.

c. Data Siswa

Tabel 3.3

Daftar Data Siswa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung.

No	Tahun Ajaran	Jumlah Calon Pendaftar Peserta Didik Baru	Jumlah Total Siswa Baru
1	2011/2012	187	137
2	2012/2013	200	140
3	2014/2015	234	184
4	2016/2017	266	201
5	2017/2018	278	198

Sumber: Dokumentasi, Profil MIN 8 Bandar Lampung, 7 Agustus 2019

8. Data Ruangan Gedung Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung

Tabel 3.4

Jumlah Ruangan Gedung MIN Panjang Kota Bandar Lampung

No	Jenis	Jumlah Lokal
1	Ruang Kepala Madrasah	1
2	Ruang Tata Usaha	1
3	Ruang Guru	1
4	Ruang Perpustakaan	1
5	Ruang Belajar	9
6	Ruang UKS	1
7	Ruang Lab. Multimedia	1
8	Ruang Gudang	1
9	WC Guru dan Siswa	5
10	Ruang Penjaga	1
11	Ruang Koprasi	1
Jumlah		23

Sumber : Dokumen Sarana dan Prasarana MIN 8

B. Deskripsi Data Penelitian

Dari hasil penelitian dengan menggunakan metode wawancara, dokumentasi dan observasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung, hasil yang didapat dari lapangan adalah bahwa Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung telah melaksanakan peran dan fungsinya sebagai pemimpin Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung dan ini merupakan salah satu proses untuk meningkatkan profesionalisme kepala madrasah dalam kepemimpinannya dan sebagai tolak ukur untuk melihat sebuah keberhasilan kepala madrasah sebagai pemimpin. Dapat terlihat dari hasil wawancara kepala madrasah, Guru, Tata Usaha, Waka Kesiswaan bahwasanya kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya sebagai pemimpin ia menerapkan gaya

kepemimpinan yang demokratis sehingga mampu mempengaruhi dan mengarahkan guru dan staff tata usaha yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung telah melaksanakan peran dan fungsinya sebagai pemimpin dengan membuat dan melaksanakan sistem dan program kerja yang menarik anggotanya untuk selalu berpartisipasi dalam melaksanakan program dengan tujuan meningkatkan nilai mutu kependidikan melalui prestasi-prestasi yang dimiliki oleh siswa-siswi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung, adapun hasil dari wawancara dan observasi antara lain :

1. Mempengaruhi

Mempengaruhi, yaitu kepala madrasah mampu mempengaruhi para guru atau staff yang ada dimadrasah dengan cara memberi nasihat atau saran dan memberi motivasi kepada bawahannya agar dapat bekerja dengan semangat dan percaya diri , sehingga bawahan nyaman dengan kepemimpinan dan yakin dengan apa yang dilakukan adalah benar dan timbulah semangat baru ,

Menggunakan cara pendekatan secara langsung terhadap guru atau staff dengan memberikan saran dan memberikan ide dalam memecahkan suatu permasalahan. Terkait hal ini penulis melakukan wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung yaitu Bapak

Suntari, S.Ag. di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung pada tanggal 14 Agustus 2019 pukul 08.50 berikut petikan wawancaranya :

“Kepala madrasah menjawab bahwa dalam mempengaruhi guru atau staff dengan cara pendekatan secara kekeluargaan dan musyawarah antara guru dan pimpinan adalah hal yang paling tepat dalam memecahkan permasalahan dikarenakan dapat membentuk suatu karakter pada guru, karena karakter pada setiap individu itu berbeda contoh misalnya ada guru yang terdapat masalah dalam suatu pekerjaan maka kepala madrasah sebagai pemimpin disekolah ini akan memberikan nasihat secara langsung terhadap guru yang bersangkutan yang dapat memberikan pengaruh dalam pola pikirnya yang akan membawa semangat dalam profesionalisme kerja. Dalam mencapai tujuan itu pasti ada masalah yang timbul, dan untuk memecahkan masalah tersebut membutuhkan ide-ide yang dapat memberikan pengaruh besar dan untuk itu kepala madrasah dalam memberikan ide-idenya dengan bermusyawarah dan pendekatan secara kekeluargaan dalam memajukan madrasah tidak ada yang dibedakan dalam bekerja. Terkait pendekatan itu dapat dilihat dari sifat permasalahannya kalau masalahnya bersifat pribadi maka saya akan melakukan interaksi bersama guru yang bersangkutan dengan pendekatan secara 4 mata untuk menyelesaikan permasalahannya kalau masalahnya bersifat umum yang menyangkut persoalan madrasah maka kami akan melakukan agenda rapat musyawarah kekeluargaan dalam menyelesaikan masalah.⁵⁵ Setiap guru yang menyampaikan pendapat saran atau kritikan ditanggapi dengan bijak baik yang negatif maupun positif, jika itu pendapat saran atau kritikan yang membangun maka pendapat dari guru tersebut akan diterima sesuai dengan kemampuan sekolah atau sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah diatas menjelaskan bahawasanya dalam hal mempengaruhi sebagai kepala madrasah dalam mempengaruhi guru dan staff dengan melakukan pendekatan secara kekeluargaan kepada guru dan staff demi terjalinnya hubungan yang baik antara guru dan pimpinan dan dalam pemecahan

⁵⁵Suntari, S.Ag. , wawancara dengan penulis, rekaman audio, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung, 14 Agustus 2019 pukul 08.50.

permasalahan kepala madrasah melakukan pembinaan serta bermusyawarah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung, pernyataan kepala madrasah diperkuat oleh hasil wawancara guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung pada tanggal 14 Agustus 2019 pukul 09.15 dengan Asrori, S.Pd.I mengatakan bahwasanya :

“Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung merupakan sosok yang sangat baik dan tegas terhadap bawahan dia sangat memperhatikan kami para guru tanpa membedakan guru satu dengan guru yang lainnya, ketika kami mengalami permasalahan dalam hal mengajar, kepala madrasah langsung memberikan ide dan gagasannya secara langsung kepada kami para guru ataupun dalam pemecahan masalahnya dipecahkan secara bersama dalam forum rapat atau bermusyawarah secara kekeluargaan. Dalam rapatpun beliau pasti menerima saran kritikan dan masukan dari bawahannya dalam menyelesaikan masalah.”⁵⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung menjelaskan bahwa dalam mempengaruhi kepala madrasah sosok yang sangat berperan penting dalam pemecahan masalah yaitu dengan musyawarah ataupun bertatap muka dengan guru yang bersangkutan, pernyataan diatas diperkuat dengan hasil wawancara staff tu Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung pada tanggal 14 Agustus 2019 pukul 09.25 dengan Bapak Hendri Wibowo S.Pd. mengatakan bahwasanya :

“Bapak kepala madrasah dalam pengambilan keputusan atau dalam pemecahan masalah selalu melibatkan kami para guru atau stafftu. Setiap satu bulan sekali kami mengadakan rapat dengan kepala madrasah untuk membahas tentang rancangan kerja atau program madrasah. Dalam forum rapat bapak kepala

⁵⁶ Asrori, S.Pd.I. , Wawancara dengan penulis, dokumentasi foto, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung, 14 Agustus 2019 Pukul 09.15.

madrasah memberikan kesempatan kepada guru atau staff untuk menyampaikan pendapatnya, setelah itu bapak kepala madrasah menyimpulkan pendapat dan membuat keputusan, dalam hal pembuatan keputusan itulah cara bapak kepala madrasah mempengaruhi kami dalam bekerja, bagaimanapun keputusan yang diambil itu kan keputusan bersama jadi kami juga ikut andil dalam bertanggung jawab mencapai tujuan bersama.”⁵⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung menjelaskan bahwa dalam mempengaruhi, kepala madrasah selalu melibatkan guru atau staff tata usaha dalam mengambil sebuah keputusan dalam sebuah forum rapat. Pernyataan diatas diperkuat dengan hasil wawancara waka kesiswaan Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung pada tanggal 14 Agustus 2019 pukul 09.35 dengan Ibu Hadijah S.Pd. mengatakan bahwasanya :

“Menurut saya bapak kepala madrasah dalam mempengaruhi bawahannya sudah cukup baik, karena bapak kepala madrasah dalam membuat keputusan selalu melibatkan semua para bawahannya. Dalam pembuatan keputusan biasanya bapak kepala madrasah bermusyawarah melalui rapat. Misalnya madrasah kami kan ada program tahunan yaitu amil zakat dan qur’ban idul adha, sebelum berjalannya program tersebut biasanya kami mengadakan rapat tahunan yang diikuti sertakan oleh wali murid untuk membahas tentang program madrasah.”⁵⁸

Gambar 3.1 Rapat dengan Wali Murid



⁵⁷ Hendri Wibowo, S.Pd.I. , Wawancara dengan penulis, dokumentasi foto, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung, 14 Agustus 2019 Pukul 09.25.

⁵⁸ Hadijah, S.Pd.I. , Wawancara dengan penulis, dokumentasi foto, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung, 14 Agustus 2019 Pukul 09.35.

Berdasarkan hasil data penelitian dari wawancara, observasi dan dokumentasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung, serta pengumpulan data dengan menggunakan triangulasi sumber yang dimana peneliti melakukan penelitian ke beberapa sumber yaitu kepala madrasah, guru, staff tata usaha dan waka kesiswaan, dengan metode yang sama dan dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan kepala madrasah MIN 8 Bandar Lampung dalam hal mempengaruhi guru dan staff tata usaha sudah dikatakan baik sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin demi tercapainya tujuan bersama yang menjadi tujuan MIN 8 Bandar Lampung.

2. Mengarahkan

Mengarahkan dalam arti tugas kepala madrasah disini yaitu mampu memberikan arahan dalam setiap kegiatan guru dan staff tata usaha ataupun siswa di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung, agar terwujud dan berjalannya kegiatan yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung yaitu Bapak Suntari, S.Ag. di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung pada tanggal 14 Agustus 2019 pukul 08.50 berikut petikan wawancaranya :

“Kepala Madrasah sebagai pemimpin MIN 8 Bandar Lampung dalam mengarahkan guru dan staff yaitu dengan memberikan arahan kepada guru dan staff tentang kegiatan belajar mengajar yang baik agar siswa dapat menerima pelajaran dengan mudah, dan saya selalu menekankan kepada bawahan saya agar bekerja dengan penuh semangat dan tetap fokus dengan tujuan

yang telah disepakati secara bersama melalui rapat mengenai program pembelajaran. Didalam pelaksanaan program madrasah tersebut saya melakukan pengawasan melalui cctv yang terpasang di setiap sudut kelas, dan setelah mendapatkan hasil dari pelaksanaan program tersebut, kemudian kami melakukan evaluasi. Keputusan yang diambil dalam rapat tersebut tentunya keputusan yang disepakati secara bersama dan misalkan ada guru yang belum melaksanakan kesepakatan, maka akan dibimbing atau dibina dengan mengikuti workshop.⁵⁹

Gambar 3.2 Pelatihan atau Workshop



Sumber : Dokumentasi di MIN 8 Bandar Lampung

Pernyataan di atas diperkuat dengan hasil wawancara guru Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung pada tanggal 14 Agustus 2019 pukul 09.15 dengan Bapak Asrori, S.Pd.I mengatakan bahwasanya :

“Bapak kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung dalam mengarahkan kami yaitu dengan memberi arahan tetap bekerja fokus dan sesuai tugas yang diberikan oleh bapak kepala madrasah. Saya sebagai guru yang diperintahkan oleh kepala madrasah untuk mendidik siswa memberikan pelajaran atau membimbing siswa agar mereka dapat memahami pelajaran dengan baik dan dimana ketika keluar atau lulus dari madrasah ini siswa dapat atau pantas bersaing dengan siswa lainnya. Jadi semaksimal mungkin kami mengajar dengan penuh tanggung

⁵⁹ Suntari, S.Ag., Wawancara dengan penulis, dokumentasi foto, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung, 14 Agustus 2019 Pukul 08.50.

jawab dan sesuai aturan yang ada dimadrasah. Bapak kepala madrasah memberikan arahan dan membimbing kami melalui rapat agar kami fokus dengan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah disepakati bersama.”⁶⁰

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan hasil wawancara kepada staff tu Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung pada tanggal 14 Agustus 2019 pukul 09.25 dengan Bapak Hendri Wibowo, S.Pd.I yang menyatakan bahwa:

Kepala madrasah dalam mengarahkan kami sudah cukup baik , beliau adalah sosok pemimpin yang baik tegas dan kekeluargaan dalam memimpin madrasah. Saya sebagai staff tata usaha diperintahkan beliau untuk penyusunan program madrasah seperti administrasi ketata usahaan mengagendakan surat masuk/keluar agenda rapat maupun dokumentasi lainnya. Kepala Madrasah mengarahkan kami lebih kepada membimbing dan bermusyawarah terutama pada saat rapat. Beliau mendiskusikan program apa yang akan dijalankan, bagaimana menjalankan program tersebut kemudian melakukan evaluasi. Dalam rapat tersebut Kepala Madrasah mengarahkan bawahannya melalui pembagian tugas dan tanggung jawab agar kami memiliki rasa tanggung jawab masing-masing tidak saling mengandalkan. Seperti contohnya Madrasah mempunyai program jumat bersih infaq untuk seluruh siswa/i MIN 8 Bandar Lampung yang dilaksanakan setiap hari Jum’at. Dimana program ini untuk mengajarkan siswa agar selalu menjaga kebersihan dan beramal.⁶¹

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan hasil wawancara kepada waka kesiswaan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung pada tanggal 14 Agustus 2019 pukul 09.35 dengan Ibu Hadijah, S.Pd.I yang menyatakan bahwa:

⁶⁰ Asrori, S.Pd.I. , Wawancara dengan penulis, dokumentasi foto, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung, 14 Agustus 2019 Pukul 09.15.

⁶¹ Hendri Wibowo, S.Pd.I. , Wawancara dengan penulis, dokumentasi foto, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung, 14 Agustus 2019 Pukul 09.25.

10 Hadijah, S.Pd.I. , Wawancara dengan penulis, dokumentasi foto, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung, 14 Agustus 2019 Pukul 09.35.

“Saya sebagai waka kesiswaan dimana saya juga mengatur atas prestasi siswa, permasalahan siswa dalam belajar, mengkoordinasi lomba yang akan dilaksanakan siswa. Disamping itu saya ditugaskan kepala madrasah untuk menerapkan program mingguan dan mengarahkannya kepada guru lain yaitu program jumat bersih dan infaq dimana program jumat bersih dan infaq dilaksanakan setiap satu minggu sekali dilaksanakan pada setiap hari jumat, pelaksanaan jumat bersih dilaksanakan pada pukul 07.00-07.15 sedangkan infaq dilaksanakan 10 menit sebelum pembelajaran dimulai, setiap guru diperintahkan untuk mengarahkan siswanya untuk melaksanakan program tersebut dikelas sampai selesai.”

Gambar 3.3 Siswa Berprestasi



Sumber : Dokumentasi di MIN 8 Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi di MIN 8 Bandar Lampung serta dalam pengumpulan data dengan menggunakan metode triangulasi sumber yang dimana peneliti melakukan penelitian ke beberapa sumber yaitu kepala madrasah, guru, staff tata usaha dan waka kesiswaan, dengan metode yang sama dan dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan kepala madrasah MIN 8 Bandar Lampung dalam hal mengarahkan kepala madrasah telah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin mampu

membimbing bawahannya untuk mewujudkan proses kegiatan belajar mengajar yang kondusif, lancar dan berkualitas.



BAB IV

ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan hasil temuan data yang diperoleh melalui penelitian yang penulis lakukan. Data yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung bahwa kepala madrasah MIN 8 Bandar Lampung sebagai pemimpin merupakan peran yang sangat penting bagi lembaga formal seperti madrasah dalam mewujudkan visi dan misi madrasah, hal ini terlihat dari kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan iklim madrasah yang nyaman dan tentram

Adapun Wahjosumidjo menguraikan bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin yang berarti kemampuan mengelola, menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, memberikan bantuan kepada guru, staff tu dan siswa yang dipimpinya, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil dari penelitian diatas menegaskan betapa pentingnya kualitas kepemimpinan kepala madrasah MIN 8 Bandar Lampung guna mencapai keberhasilan suatu madrasah, maka dari itu indiator kepemimpinan kepala madrasah MIN 8 Bandar Lampung dalam mencapai keberhasilan sangat berpengaruh besar, adapun indikator kepala madrasah MIN 8 Bandar Lampung yaitu :

1. Mempengaruhi

Mempengaruhi yaitu kepala madrasah mampu memberikan nasihat atau saran, memotivasi serta memberikan contoh perilaku yang baik kepada bawahan yang menjadikan mereka semangat dan penuh percaya diri untuk bekerja, sehingga bawahan yakin dengan apa yang dilakukannya adalah benar. Dalam penelitian ini peneliti menemukan hasil bahwasanya kepala madrasah telah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin terkait dalam hal mempengaruhi guru dan staffnya guna melaksanakan visi dan misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung. Mempengaruhi yang diberikan oleh kepala madrasah kepada guru dan staff antara lain berupa :

a. Kepala Madrasah menghargai terhadap ide atau gagasan bawahan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya kepala madrasah dalam hal mempengaruhi bawahannya dengan memberikan ide atau gagasan, dimana ide atau gagasan tersebut diutarakan didalam musyawarah atau rapat. Hal tersebut dapat dilihat dari data dokumentasi yang diperoleh oleh peneliti di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung. Ide atau gagasan yang diungkapkan bawahan yang membawa nilai positif demi kemajuan atau keberhasilan madrasah diterima dengan baik oleh kepala madrasah .

b. Kepala Madrasah dalam mengambil keputusan secara bersama

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa Kepala Madrasah dalam hal membuat keputusan dilakukan dengan cara bermusyawarah dan terbuka terhadap pendapat. Dalam

membuat keputusan kepala madrasah melibatkan semua para bawahannya. Secara tidak langsung bawahan yang mengutarakan pendapatnya dan diterima oleh kepala madrasah maka ia akan merasa dihargai. Dengan demikian itu sangat berpengaruh terhadap kinerja dan mereka berusaha memenuhi tanggung jawab atas keputusan bersama tersebut.

c. Kepala Madrasah bersifat terbuka mengenai permasalahan.

Dalam memecahkan masalah kepala madrasah mengatasinya dengan bermusyawarah secara terbuka dan kekeluargaan, dan kepala madrasah MIN 8 bandara Lampung merupakan sosok yang baik dan tegas terhadap bawahan beliau sangat memperhatikan kami selalu memberikan kami nasihat atau saran apabila salah satu dari kami ada yang bermasalah. Nasihat atau saran yang diberikan oleh kepala madrasah kepada kami itu sangat berpengaruh dan menjadikan lebih semangat dalam bekerja dan nasihat itu diterima dengan baik. Pernyataan diatas didapat melalui wawancara dengan Bapak Asrori, S.Pd.I selaku guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung.

a. Kepala Madrasah melakukan pendekatan secara tepat

Menurut hasil wawancara dan observasi Perilaku yang bijak dari kepala Madrasah terlihat dari kepemimpinannya yang demokratis mengutamakan musyawarah mampu mempengaruhi pegawai Madrasah tergambar dari wawancara guru-guru dan staf Madrasah. Kepala Madrasah yang memahami perbedaan setiap karakter. Memahami karakter masing-masing bawahannya dengan melakukan pendekatan kekeluargaan. Apabila

ada guru atau staf yang bermasalah, kepala Madrasah mengajak diskusi di ruangnya dan bicara empat mata dan berusaha memberi masukan sebagai solusi.

d. Kepala Madrasah menciptakan iklim kerja yang kondusif

Menurut hasil wawancara dan observasi kepada guru Madrasah didapatkan bahwa Kepala Madrasah memberikan contoh, saran, membina dan membimbing guru dan staf, membagi pengetahuan sebagai cerminan dari kepemimpinannya. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang bijak dan memberikan tauladan disukai para guru dan staf sehingga iklim kerja di madrasah dirasa oleh warga madrasah menjadi menyenangkan.

e. Kepala Madrasah berperilaku teladan guna memberikan contoh yang baik

Menurut hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa Kepala madrasah merupakan pemimpin yang tauladan dan bersifat membimbing dalam permasalahan pekerjaan di madrasah.

Pendekatan kekeluargaan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Negeri 8 Bandar Lampung meliputi:

- a. Menciptakan hubungan yang harmonis dengan warga Madrasah sehingga menciptakan kenyamanan pada iklim kerja Madrasah.
- b. Melibatkan secara aktif pihak-pihak internal Madrasah dalam rangka pencapaian tujuan bersama.

- c. Membuka kesempatan yang luas kepada warga Madrasah yang memiliki masalah untuk berkonsultasi mengenai masalah pembelajaran dan pendidikan di Madrasah.
- d. Menyediakan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan guru, staf, peserta didik dan warga Madrasah lainnya.

2. Mengarahkan

Mengarahkan dalam artian disini kepala madrasah mampu memberikan arahan disetiap kegiatan yang menjadi program madrasah kepada guru dan staff Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung agar terwujudnya kegiatan tersebut dan berjalan dengan lancar. Dalam penelitian ini peneliti menemukan hasil bahwasanya kepala madrasah telah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin terkait dalam hal mengarahkan guru dan staffnya guna melaksanakan visi dan misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung. Kepala madrasah mengarahkan guru dan staff antara lain berupa :

- a. Kepala madrasah mengarahkan kepada guru dan staff nya agar melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik dan tetap fokus agar anak didik atau siswa dapat menerima pelajaran dengan mudah.
- b. Kepala madrasah dalam hal mengarahkan untuk menjalankan program madrasah agar berjalan dengan lancar.
- c. Kepala madrasah memberikan bimbingan kepada bawahan dengan memberikan masukan agar kinerja mereka berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi yang peneliti lakukan yang terkait dalam hal mengarahkan bahwasanya kepala madrasah MIN 8 Bandar Lampung telah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin, kepala madrasah telah mampu memberdayakan guru dan staff maupun siswa dalam mewujudkan proses pembelajaran yang kondusif , lancar dan berkualitas.

B. Refleksi Teori

Danim menjelaskan bahwa ciri-ciri kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi yang terbuka dan berlangsung dua arah merupakan kunci utama dalam mewujudkan kepemimpinan yang demokratis dan juga sangat Berusaha memotivasi bawahannya
- b. Menciptakan suasana keluarga
- c. Keputusan dibuat melalui musyawarah
- d. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan pendapat, saran dan kritik
- e. Komunikasi kepada bawahan bersifat terbuka dan dua arah

Komunikasi yang terbuka dan berlangsung dua arah merupakan kunci utama dalam mewujudkan kepemimpinan yang demokratis dan juga sangat bermanfaat dalam memecahkan masalah yang terjadi dalam organisasi.⁶² Sebagaimana yang dikemukakan Hadari dan Nawawi bahwa “kepemimpinan yang demokratis hanya mungkin terwujud jika pemimpin mengembangkan komunikasi yang memungkinkan terjadinya pertukaran pendapat, gagasan, dan pandangan dalam memecahkan masalah”.⁶³

⁶²Danim Sudarwan, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung; Alfabeta, 2010), h.10.

⁶³Hadari dan Nawawi , *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta : Gajahmada University Press, 2006), h.77.

Dari beberapa uraian diatas dapat menjawab bahwa untuk meningkatkan kinerja dan disiplin guru dengan penuh kesabaran tanpa ada unsur keterpaksaan adalah melalui peran pemimpin madrasah yang demokratis. Guru yang tidak terpaksa dalam melaksanakan tugasnya merupakan dasar utama mewujudkan pencapaian tujuan organisasi yakni sekolah. Selain itu, kondisi tersebut akan sangat memungkinkan bagi Kepala Madrasah untuk mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, dan mengarahkan sumber daya sekolah yang dipimpinnya.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung menerapkan kepemimpinan demokratis karena mencakup semua ciri-ciri diatas yaitu berusaha memotivasi bawahannya, menciptakan suasana kekeluargaan, keputusan dibuat melalui musyawarah, memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan pendapat, saran dan kritik, serta komunikasi kepada bawahan bersifat terbuka dan dua arah. Dan kondisi tersebut memungkinkan Kepala Madrasah mampu untuk mempengaruhi, mengarahkan, guru dan staff yang ada di Madrasah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan tentang kepemimpinan kepala madrasah melalui wawancara, observasi dan dokumentasi serta menggukan triangulasi sumber maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah MIN 8 Bandar Lampung telah melaksanakan tugas sebagai pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahan sudah berjalan dengan baik terlihat dari sikap kepala sekolah dalam menangani permasalahan yang ada dimadrasah baik masalah pribadi maupun masalah akademik. Adapun dalam melaksanakan kepemimpinannya kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka dalam berkomunikasi dengan sangat baik. Dengan demikian terkait tugas kepala madrasah mengenai indikator kepemimpinan kepala madrasah yang telah terlaksana dengan baik yaitu :

- a. Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat mempengaruhi guru dan staf madrasah dengan kepemimpinannya yang menghargai terhadap ide-ide bawahan, mengambil keputusan secara bersama atau musyawarah, bersifat terbuka terhadap permasalahan bawahan, melakukan pendekatan secara tepat dan proporsional, menciptakan iklim kerja yang kondusif dan nyaman bagi bawahan, dan menunjukkan perilaku teladan sebagai contoh bagi para bawahan.
- b. Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat mengarahkan warga Madrasah dengan kepemimpinannya yang memberikan perintah dalam mengarahkan bawahan, memberikan bimbingan kepada bawahan agar mengerjakan sesuatu dengan berkualitas, memberikan kesadaran berupa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan analisis penelitian dan penarikan kesimpulan diatas, izinkan peneliti untuk memberikan beberapa saran dan rekomendasi sebagai berikut:

1. Kepala madrasah diharapkan mempertahankan perilaku kepemimpinannya yang dapat mengarahkan guru dan staff.
2. Kepala madrasah diharapkan memberikan kebebasan yang lebih luas lagi kepada guru dan staff untuk mengembangkan potensi mereka.
3. Kepala madrasah lebih meningkatkan pelaksanaan kepemimpinannya di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 8 Bandar Lampung.



DAFTAR PUSTAKA

- Alqur'an dan Terjemahannya, Departemen Agama Republik Indonesia, Bandung : 2001
- Ajepri, Feska. *Kepemimpinan Efektif dalam Manajemen Berbasis Sekolah*. Al Idarah : Jurnal Kependidikan. Vol.6. No.2. Tahun 2016.
- Ambarita, Alben. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2015.
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta. 2010.
- Fauzan, Ahmad. *Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kesiswaan*. Tesis ISIN Raden Intan Lampung. Lampung. 2016.
- Frimaiyulis, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.1 Bahana Manajemen Pendidikan, 2013.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara. 2013.
- I Wayan Lanang Pastika dkk. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.12. No.3 November 2016. <https://google-scholar.co.id>.
- Kompri. *Manajemen Pendidikan*. Cet.1. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2015.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers. 2001.
- Muhaimin. *Paradigma Pendidikan Islam, Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. Cet.2. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. 2002.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Cet.9. Bandung : Pt Remaja Rosdakarya. 2007
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT. Remaja. 2001.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Remaja Rosdakarya. 2003.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional : dalam menyukseskan MBS Dan KBK*. Bandung : Remaja Rosdakarya. 2004.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Cet.9. Bandung : Pt Remaja Rosdakarya. 2007.
- Mulyasa, E. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Cet.5. Jakarta : PT Bumi Aksara. 2015.

- Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*. Pontianak : NV. Sapdodadi. 1983.
- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta : Gajahmada University Press, 2006.
- Purwanti Nasution, Sri. *Peran Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Al Idarah : Jurnal Kependidikan. Vol.6., No.2 . Tahun 2016.
- Subagyo, P. Joko. *Metode Penelitian dalam Teori & Praktik*. Cet.6. Jakarta: Rineka Cipta. 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2000.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Manajemen Pendidikan*. Cet.4. Bandung : Alfabeta. 2011.
- Wahjosumidjo. *Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1999.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2013.

