

**GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA MADRASAH  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU AKIDAH AKHLAK DI  
MA PESANTREN MODERN NAHDLATUL ULAMA (PEMNU)  
TALANGPADANG KABUPATEN TANGGAMUS**

**Skripsi**

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

**Oleh**

**Fadila Zulyana**

**NPM : 1511030044**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Prof. Dr. H. Wan Jamaluddin, Z., Ph.D**

**Pembimbing II : Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**RADEN INTAN LAMPUNG**

**1441 H/2019 M**

## ABSTRAK

Kepala madrasah yaitu orang yang mendorong, mempengaruhi, membimbing, mengarahkan para pendidik, tenaga kependidikan, siswa dan orang tua siswa untuk bekerjasama atau berperan penting dalam proses pencapaian tujuan. kepala madrasah Perannya sangatlah penting dalam proses keberlangsungan dan keberhasilan suatu lembaga pendidikan, perlu adanya kepala madrasah yang pintar sehingga mampu dalam mengambil keputusan atau beberapa persoalan yang ada di lingkungan madrasah yang dipimpinnya.

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru aqidah akhlak yang terlaksana di Madrasah Aliyah PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus. Penelitian ini juga untuk mengetahui gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada dilapangan.

Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut (1). gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah dalam pengambilan keputusan, kepala madrasah sudah melakukan dengan cara pengambilan keputusan secara bersama dengan semua pihak terlibat seperti guru-guru, dan staff lainnya (2). kepala madrasah dalam menghargai setiap potensi yang dimiliki guru yaitu dengan cara mendorong dan mendukung setiap kegiatan yang dibuat oleh guru, (3). Kepala madrasah mendengarkan kritik, saran/ pendapat kepala madrasah selalu mendengarkan sehingga guru dan staff di Madrasah Aliyah PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus tidak canggung dalam berbicara dengan kepala madrasah. (4). Kepala madrasah juga melakukan kerjasama baik dengan para guru dan staff melalui kegiatan bersih-bersih.

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif yaitu analisis data yang menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu) serta menggambarkan apa adanya mengenai perilaku obyek yang sedang diteliti. Untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan, penulis menggunakan beberapa metode yaitu, wawancara, observasi, dokumentasi. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah interview, observasi, dan dokumentasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah di Aliyah PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus sudah sesuai dengan indikator yang ada hanya saja ada beberapa indikator yang belum terlaksana

**Kata kunci :** Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kepala peningkatan kinerja guru

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fadila Zulyana  
NPM : 1511030044  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : “Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Akidah Akhlak Di Ma Pesantren Modern Nahdlatul Ulama (Pemnu) Talangpadang Kabupaten Tanggamus” adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun saruran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dalam waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung,

Penulis

Fadila Zulyana  
1511030044





**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: GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA MADRASAH  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU AQIDAH  
AKHLAK DI MA PESANTREN NAHDLATUL ULAMA (PEMNU)  
TALANGPADANG KABUPATEN TANGGAMUS**

**Nama : Fadila Zulyana**

**NPM : 1511030044**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

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

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Prof. H. Wan Jamaluddin, M.A., Ph.D**

**Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

**NIP. 197103211995031001**

**NIP. 197208182006041006**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. H. Eti Hadiati, M.Pd**

**NIP. 196407111991032003**





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

**Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp.(0721)783260**

**PENGESAHAN**

**Skripsi dengan judul "GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU AQIDAH AKHLAK DI MA PESANTREN NAHDLATUL ULAMA (PEMNU) TALANGPADANG KABUPATEN TANGGAMUS" disusun oleh Fadila Zulyana, NPM: 1511030044, program studi Manajemen Pendidikan Islam, telah di Ujikan dalam sidang munaqasyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : Selasa/05 November 2019.**

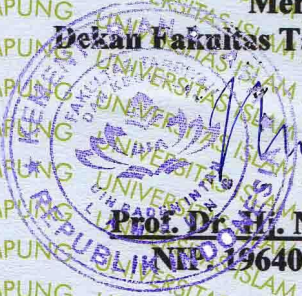
**TIM PENGUJI**

- Ketua : Dr. Safari, M.Sos.I**
- Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd**
- Pembahas Utama : Dr. H. Subandi, MM**
- Penguji Pendamping I : Prof. H. Wan Jamaluddin, M.A., Ph.D**
- Penguji Pendamping II : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

(.....)  
 (.....)  
 (.....)  
 (.....)  
 (.....)

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



**Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd**  
**NIP. 196408281988032002**



## PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT yang tak terhingga, dengan kerendahan hati, karya yang sangat sederhana ini penulis persembahkan untuk orang-orang yang selalu memberikan dorongan, motivasi dan membimbing penulis :

1. Bapak Marzuki dan Ibu Helnayati selaku orangtuaku tercinta yang tidak henti-hentinya mendidik, menasehati, mendorong dan senantiasa mendo'akan serta menyantuni daya upaya tercurah demi penyelesaian karya tulis ini.
2. Kakak Kandung Rismadini, Agustina, Melyeni, Hartawan (Almarhum) Desti Nasofa Dan Abangku Tersayang Perdianto, yang senantiasa memberikan semangat dan do'a dari awal hingga akhir selesai kuliah.
3. Sahabatku farah nur azizah, eliza melinda, indri widiastuti, lailatul hasana dan nia selvia dang geng SMA ku doyuofil yang mengisi hari-hari dalam perkuliahan serta membantuku memberikan motivasi hingga skripsi ini selesai
4. teman-temanku seperjuangan PPL 104 TK Darmawanita Bandar Lampung, KKN 268, MPI A Angkatan 15 yang selalu memberikan support sampai terselesainya skripsi ini.
5. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama **FADILA ZULYANA**, lahir di Gunung Meraksa pada tanggal 04 juli 1997, anak terakhir dari ayahanda Marzuki dan Ibunda Helnayati. Adapun rangkaian pendidikan yang telah ditempuh yakni, penulis menyelesaikan pendidikan disekolah dasar SD N 1 Gunung Meraksa lulus tahun 2009, pada tahun 2009 penulis melanjutkan pendidikan kejenjang tingkat pertama yaitu MTs N 1 Tanjung Karang dan pindah ke MTs N 2 Tanggamus lulus pada tahun 2012.

Pada tahun 2012 penulis melanjutkan kejenjang tingkat atas yaitu SMA N Pulaupanggunglulus pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis terdaftar sebagai mahasiswi Strata 1 (S1) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan program strata satu (S1) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Raden Intan Lampung, dengan skripsi yang berjudul: **Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Akidah Akhlak di MA PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus**. Shalawat teriring salam semoga selalu tetap terlimpahkan kepada Junjungan Nabi besar Muhammad SAW dan keluarga serta para sahabat dan pengikutnya yang senantiasa melaksanakan sunnahnya, dan semoga kita selaku umatnya mendapatkan syafaatnya di hari kiamat kelak, Aamiin Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kekeliruan, ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Dan dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibunda Dr. Hj. Eti Hadianti, M.Pd dan Bapak Oki Darnawan, M.Pd selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Bapak Prof. Dr. H. Wan Jamaluddin, Z., Ph.D Pd sebagai pembimbing I yang telah memberikan dorongan bimbingan, arahan dan petunjuk sehingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dengan sabar, memberikan arahan dan petunjuk sehingga skripsi ini selesai
5. Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah menyediakan berbagai literatur yang relevan dengan skripsi ini.



6. Bapak A.Harisudin Zamas, selaku kepala madrasah Aliyah PEMNU Talangpadang, yangtelah memberikan izin dan membantu kelancaran proses penelitian penulis

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

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



## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                     | <b>i</b>    |
| <b>ABSTRAK .....</b>                           | <b>ii</b>   |
| <b>SURAT PERNYATAAN.....</b>                   | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>               | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>                | <b>v</b>    |
| <b>MOTTO .....</b>                             | <b>vi</b>   |
| <b>PERSEMBAHAN .....</b>                       | <b>vii</b>  |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>                     | <b>viii</b> |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                    | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                        | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                       | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                   | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                      | <b>xiii</b> |
| <b>A. Penegasan Judul .....</b>                | <b>1</b>    |
| <b>B. Alasan Memilih Judul .....</b>           | <b>3</b>    |
| <b>C. Latar Belakang Masalah .....</b>         | <b>4</b>    |
| <b>D. Fokus Penelitian.....</b>                | <b>17</b>   |
| <b>E. Sub Fokus Penelitian .....</b>           | <b>18</b>   |
| <b>F. Rumusan Masalah .....</b>                | <b>18</b>   |
| <b>G. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....</b> | <b>18</b>   |
| <b>H. Jenis Penelitian .....</b>               | <b>20</b>   |
| <b>I. Sumber Data .....</b>                    | <b>21</b>   |
| <b>J. Alat Pengumpulan Data .....</b>          | <b>22</b>   |
| <b>K. Keabsahan Data .....</b>                 | <b>24</b>   |
| <b>L. Analisis Data .....</b>                  | <b>25</b>   |



## BAB II LANDASAN TEORI

|   |           |
|---|-----------|
| <b>A. Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah.....</b>   | <b>24</b> |
| 1. Teori-teori Gaya Kepemimpinan Demokratis .....   | 24        |
| 2. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis .....  | 25        |
| 3. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis.....  | 31        |
| 4. Kelemahan dan Kelebihan Gaya Kepemimpinan Demokratis .....   | 32        |
| 5. Indikator Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah.....   | 32        |
| <b>B. Kinerja Guru Aqidah Akhlak .....</b>  | <b>35</b> |
| 1. Pengertian Kinerja Guru.....   | 35        |
| 2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....   | 38        |
| 3. Ukuran Kualitas Kinerja Guru.....  | 41        |
| 4. Indikator Kinerja Guru .....   | 42        |
| <b>C. Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Aqidah Akhlak.....</b> | <b>45</b> |
| <b>D. Tinjauan Pustaka .....</b>  | <b>53</b> |
| <b>E. Kerangka Berpikir .....</b>   | <b>55</b> |

## BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

|   |           |
|---|-----------|
| <b>A. Gambaran Umum Objek .....</b>       | <b>58</b> |
| 1. Profil Sekolah.....                    | 58        |
| 2. Sejarah.....                           | 60        |
| 3. Letak Geografis.....                   | 61        |
| 4. Visi, Misi Dan Tujuan Madrasah.....    | 66        |
| 5. Struktur Organisasi.....               | 68        |
| <b>B. Deskripsi Data Penelitian .....</b> | <b>74</b> |

## **BAB IV ANALISIS PENELITIAN**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>A. Penyajian Data Lapangan.....</b>  | <b>75</b> |
| <b>a. Kepala Madrasah Membuat Keputusan Bersama ....</b>                        | <b>75</b> |
| <b>b. Cara Kepala Madrasah Menghargai Potensi Setiap Bawahannya .....</b>       | <b>76</b> |
| <b>c. Kepala Madrasah Mendengarkan Kritik, Saran/Pendapat dari bawahan.....</b> | <b>76</b> |
| <b>d. Cara Kepala Madrasah Melakukan Kerjasama dengan bawahannya .....</b>      | <b>78</b> |
| <b>B. PEMBAHASAN.....</b>   | <b>79</b> |
| <b>a. Kepala madrasah membuat keputusan bersama .....</b>                       | <b>80</b> |
| <b>b. Cara kepala madrasah menghargai potensi setiap Bawahannya .....</b>       | <b>81</b> |
| <b>c. Kepala madrasah mendengarkan kritik, saran/pendapat dari bawahan.....</b> | <b>83</b> |
| <b>d. Cara kepala madrasah melakukan kerjasama dengan bawahannya .....</b>      | <b>84</b> |

## **BAB V PENUTUP**

|                           |           |
|---------------------------|-----------|
| <b>A. Kesimpulan.....</b> | <b>87</b> |
| <b>B. Saran .....</b>     | <b>88</b> |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesimpang siuran pemahaman atas judul skripsi yang berjudul **“Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Akidah Akhlak di Ma PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus”** yang penulis teliti, maka secara global akan penulis jelaskan dengan harapan dapat memperjelas dalam pemahaman dan pembahasan dalam bab-bab berikutnya. Adapun yang perlu dipandang untuk dijelaskan yaitu:

##### a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinan yang dipimpin. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

### **b. Demokratis**

Demokratis adalah bentuk pemerintahan dimana semua warga negaranya memiliki hak setara dalam pengambilan atas keputusan yang dapat mengubahhidup mereka.

### **c. Kepala Madrasah**

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung kepada kepemimpinan kepala madrasah, karena ia merupakan pemimpin dilembaga pendidikan dimadrasah kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepalah madrasah wajib bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dalam meningkatkan kinerja guru disekolah.<sup>1</sup>

### **d. Kinerja Guru**

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh setiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan agar tercapainya proses belajar mengajar dengan baik. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi,

---

<sup>1</sup> Marno & Triyo supriyanto, manajemen dan kepeminan pendidikan islam, malang: PT, Refika Aditama, 2013, h. 33



peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>2</sup>

#### e. MA PEMNU TALANGPADANG

Merupakan sekolah Madrasah Aliyah atau setara dengan Sekolah Menengah pertama yang ada di Kecamatan Talangpadang. Sekolah ini didirikan pada tanggal 17 November 1958, awal berdirinya pesantren Nahdlatul Ulama Talang Padang, Madrasah Tsanawiyah Pesantren Modern Nahdlatul Ulama terletak di Desa Negeri Agung Kecamatan Talang Padang Kabupaten Tanggamus yang dimana secara kelembagaanya di bawah Yayasan Pesantren Modern Nahdlatul 'Ulama ( PEMNU ) yang didirikan oleh Al Magfirulloh KH. Muhmmad Zahrie pada Tanggal 17 November 1958 dengan Nomor. 24/MTs/LS/58 - Kd.0806/5/PP.00/600/2010 dengan Nomor statistik Madrasah 21218060005 dan jenjang akreditasinya B. Madrasah Aliyah PEMNU memiliki luas lahan sekitar  $\pm$  2 H, pada awal keberadaanya tahun 1958 MA PEMNU mendapatkan tanggapan positif dari masyarakat Talang Padang.

#### B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih judul ini adalah :

1. Penulis ingin membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah Ma PEMNU Talangpadang sangat berpengaruh terhadap Kinerja Guru Aqidah Akhlak.

---

<sup>2</sup>Undang-undang Guru dan Dosen : UU RI No.14 Tahun 2005 (Jakarta:Sinar Grafika, 2012), h.3

2. Penulis ingin membuktikan bahwa benar terjadinya pemimpin memiliki gaya kepemimpinan demokratis yang dapat meningkatkan kualitas Kinerja Guru Aqidah Akhlak disekolah Ma PEMNU Talangpadang

### **C. Latar Belakang Masalah**

Dalam kehidupan modern saat ini, betapa penting peranan organisasi untuk kepentingan manusia zaman sekarang, tidak ada seorang pun diantara manusia ini rasanya yang dilahirkan sampai pada saat kematiannya tidak terikat pada organisasi. Kenapa demikian karena, disamping akibat ketidakmampuan manusia secara fisik dan psikis dalam mencapai berbagai tujuan, untuk itu juga akibat sifat keberadaban sebagai makhluk sosial yang selalu terdorong untuk bekerja sama dengan individu yang lain maka dari itu Tujuan dari suatu lembaga ialah menjadikan sesuatu agar dapat terlaksana.

Disamping dikuasai oleh egonya, akan merasa bahagia bila keberadaannya dapat diterima oleh lingkungan dan hidup bekerja sama dengan manusia lainnya selayaknya seorang pemimpin, karna Setiap manusia pada hakikatnya adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Allah swt telah memberitahu kepada manusia tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam, sebagaimana

dalam al-quran kita menemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan salah satunya surah al baqarah ayat 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا

وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَخَنُنٌ مُّسَبِّحٌ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: *ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."*<sup>3</sup>

Al-Qur'an juga menjelaskan tentang tanggung jawab seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan oleh manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan pada hakekatnya adalah kepengikutan (*followership*) kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan

<sup>3</sup>Al-qur'an. Al-qur'an dan Terjemahan, Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Penafsiran Al-Qur'an, Departemen Agama RI. (2007) Jakarta) h.6



seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Keberhasilan suatu Madrasah juga pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan seorang kepala Madrasah.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen lembaga pendidikan, dari lembaga inilah akan diciptakan sumber daya manusia yang siap dan mampu berkompetensi dengan situasi lokal maupun global yaitu melalui pendidikan di dalamnya. Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala madrasah, di tangan pemegang kebijakan inilah nasib madrasah tersebut di pertaruhkan.

Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia yaitu, hubungan mempengaruhi dari pemimpin dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.<sup>4</sup>

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen lembaga pendidikan, dari lembaga inilah akan diciptakan sumber daya manusia yang siap dan mampu berkompetensi

---

<sup>4</sup> Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006 ) h. 2

dengan situasi lokal maupun global yaitu melalui pendidikan yang ada di dalamnya.<sup>5</sup>

Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala madrasah, karna kepala madrasah yang berperan penting pemegang kebijakan sebagai pemimpin madrasah, nasib madrasah ini bergantung terhadap pemimpin yang mampumengatur jalan kerjanya pengelolaan madrasah yang akan di pertaruhkan. kepemimpinan yang Bisa melaksanakan atau menerapkan kegiatan dalam memimpin proses belajar mengajar agar bisa berjalan dengan baik, dalam pengelolaan dan meningkatkan kualitas guru yang bisa berpotensi di ma pemnu talangpadang disinijuga kepala madrasah bisa untuk mengetahui bagaimana kinerja guru dalam mendidik murid-muridnya, Ada tiga macam ketereampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk menyukseskan kepemimpinan ada tiga kterampilan:

Pertama keterampilan koseptual yaitu keterampilan untuk dan mengoprasikan organisasi, kedua keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk kerjasama, memotivasi dan mempinn, yang ketiga keterampilan teknik, yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan metode, teknik serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.<sup>6</sup> kepala sekolah bisa memahami dan mengatasi sebagai pemimpin yang akan mengawasipada pendidik terhadap yang di didik terhadap kegiatanproses belajar mengajar sehingga

---

<sup>5</sup>Sutarto, *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006) h. 75-76

<sup>6</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005) h. 126

sekolahan ini setara dengan sekolah negeri tetapi mengandung unsur berbasis islam, madrasah ini sudah terakreditasi B dibanding dengan madrasah sekabupaten tanggamus lainnya, madrasah ini salah satu madrasah modern, jadi pengawasan ketat pemimpin terhadap yang diutamakan kepada guru aqidah akhlak, pemimpin madrasah juga melihat bagaimana guru pendidikan aqidah akhlak jika yang diterapkan tidak mampu berjalan dengan semestinya sebagai kepala pemimpin yang bisa memperkerjakan bawahan dengan profesional, yang didasari dengan sekolah berbasis nuansa islam yang menjadi daya tarik terhadap masyarakat untuk minat masuk kesolah ini, sekolah ini yang menjunjung tinggi agama islam sebagai landasan utama yang merupakan dasar berdirinya madrasah ini, pemimpin yang menerapkan agar tidak ada suatu kegiatan yang melanggar kode etik yang ada dimadrasah.

Kepemimpinan dalam sekolah diperankan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah adalah guru fungsional yang diberi tugas tambahan untuk memimpin dan mengelola sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam melaksanakan tugasnya maka dari itu harus mengetahui fungsi kepemimpinannya. Dengan mengetahui fungsi kepemimpinan kepala sekolah dapat melaksanakan tugas berdasarkan fungsinya. Sebuah lembaga pendidikan yang memiliki pemimpin yang hebat, maka lembaga tersebut akan tumbuh dan berkembang dengan baik. Apabila sekolah dipimpin oleh kepala sekolah yang tidak memiliki kepemimpinan yang bagus, maka kemunduran bagi sekolah tersebut. Kepala sekolah dalam



memimpin dan mengelola sekolah tentunya mempunyai gaya-gaya yang berbeda.

Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya Kepala Madrasah, selain itu juga kepala madrasah bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis juga bertanggung jawab atas segala kegiatan, keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitar. Kepemimpinan juga proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang di organisasi, menuju kepada penentuan/pencapaian tujuan (Stogdill). Kepala madrasah mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pemimpin dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan dan peningkatan kinerja guru-guru yang mengajar dan juga perkembangan pendidikan MA.

Fungsi utama kepala sekolah adalah menanamkan pengaruh kepada guru agar mereka melakukan tugasnya dengan sepenuh hati dan antusias. Keberadaan guru mempunyai peranan penting di dalam menentukan keefektifan proses belajar mengajar dan pencapaian tujuan sekolah, sehingga guru dituntut untuk dapat menampilkan kinerjanya secara optimal. Untuk pencapaian kinerja tersebut guru harus tidak terlepas dari pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pemimpin dalam menggerakkan kehidupan sekolah

untuk mencapai tujuan. Karena guru dan kepala madrasah saling membutuhkan satu sama lain, kepala madrasah melihat kinerja guru itu bagus atau tidak dalam mendidik di sekolah maka pemnutalangnya ini begitu pun guru, karena Guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Seorang guru memiliki beberapa peranan yang sangat penting, karena memiliki tanggung jawab yang tidak bisa digantikan oleh peralatan canggih apapun.

Oleh karena itu guru idealnya bisa mempersiapkan diri sebagai guru yang tetap lebih progresif dan produktif dalam semua proses kegiatan belajar begitu pula terkait dengan kepribadian guru yang disembaikannya selalu meningkatkan kinerja yaitu dengan memiliki kepribadian atau kualitas keilmuan yang pantas atau patut di banggakan dan bisa menjadi teladan dalam segala aktivitas. kehidupan sehari-hari baik dalam lingkungan sekolah, keluarga, maupun pada masyarakatnya. Karena di tangan guru inilah merupakan salah satu kemajuan suatu bangsa dipertaruhkan kemajuan dan kejayaannya.

Untuk menjadi seorang guru diharuskan memiliki lima hal. *Pertama*, guru mempunyai komitmen pada siswa dalam proses belajarnya. *Kedua*, guru menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya lebih khusus pendidikan agama islam serta cara mengajarkannya pada siswa. *Ketiga*, guru bertanggung-jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi. *Keempat*, guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang

dilakukanya dan belajar dari pengalamannya. *Kelima*, guru sebagiannya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam profesinya.<sup>7</sup>

Merosotnya kualitas pendidikan secara umum dapat disebabkan oleh buruknya sistem pendidikan dan rendahnya sumberdaya manusia. Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan aqidah akhlak. Kepala Madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi Madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kepala Madrasah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan Madrasah, maka dari itu dalam hal ini seorang pemimpin tidak bisa lepas dari fungsi kepemimpinan, yang antara lain ialah: Memandu, Menuntun, Membimbing, Membangun, Memberi atau Membangunkan Motivasi-Motivasi Kerja, Mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan Komunikasi yang baik, Memberikan Supervisi/pengawasan yang efisien, dan Membawa para pengikutnya kepada tujuan awal saat perencanaan.<sup>8</sup>

Kepala Madrasah sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin, dan supervisor diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga

---

<sup>7</sup>Nurfuadi, *Profesionalisme Guru* ( purwokerto: STAIN Press Purwokerto,2012) h.152.

<sup>8</sup>Kartono,kartini. *Op, cit* , h. 81



pendidikan kearah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan.<sup>9</sup>

Gaya kepempina demokrasi yang akan dilakukan harus berdasarkan aturan yang telah dilakuan oleh kepalah madrasah sebelumnya agar terarah dalam peningkatan kinerja guru yang ada disekolah ma pemni Talangpadang ini didasari dengan tingkat pendidikan yang telah mencapai profesi dan gelar yang tertara dalam guru agama, ditinjau langsung dalam kegiatan dipenelitian bahwa suatu kegiatan kepalah sekolah untuk mengelolah guru yang profesional ini yang bisa menjalankan tugas dengan memperhatikan perbedaan kekauasaan antara pemimpin dan pengikutnya, memperhatikan penggunaan kekuasaan untuk dapat tercapai. Karena tercapainya suatu tujuan organisasi tidak terlepas dari peran para anggotanya

Sebagian mengemukakan bahwa kinerja seseorang dan produktivitas kinerjanya ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu:

1. Kemampuan, baik yang bersifat fisik, otot, maupun otak, karena mereka yang lebih menggunakan otot tetap harus menggunakan otak dan sebaliknya mereka yang lebih banyak menggunakan otak tetap dituntut memiliki kemampuan fisik.
2. Ketepatan penugasan, bahwasanya seseorang harus ditempatkan dalam situasi kerja yang sesuai dengan ketrampilan, kemampuan, bakat dan minat.

---

<sup>9</sup>Marno dan Triyo Supriyatno, *manajemen dan kepemimpinan pendidikan islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008) h. 33.

3. Motivasi, yakni daya dorong yang dimiliki baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan kemampuan yang ada demi tercapainya harapan, keinginan dan pemenuhan berbagai kebutuhan hidup.<sup>10</sup>

Kepemimpinan dalam penelitian ini juga diartikan sebagai kemampuan kepala sekolah menjalankan tugas dan perannya secara tepat dalam mempengaruhi guru-guru kearah pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan.<sup>11</sup>

Dari sinilah yang menjadi tujuan dari peran tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja guru pendidikan agama islam sehingga dalam pelaksanaan belajar mengajar lebih cakap, terarah, dan profesional serta lebih mudah merealisasikan dalam tugasnya sehari-hari. Dengan cara mengikutsertakan dan memanfaatkan anggota kelompoknya seharusnya dilakukan atas dasar; *respect* terhadap sesama manusia, saling menghargai dan saling mengakui kesanggupan masing-masing<sup>12</sup>

Guru dituntut untuk dapat menjalankan tugas secara profesional dengan kompetensi yang dimilikinya terutama dibidang Aqidah akhlak. Dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja gurunya, kepala sekolah juga mewajibkan guru-gurunya untuk tertib dalam hal pembuatan RPP, kepala

---

<sup>10</sup>Siagian P. Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2002) h. 406

<sup>11</sup>Jurnal Wirya, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kedisiplinan Kerja Guru*, bdl 12-02-2017

Siagian P. Sondang. *op cit* h. 406

<sup>12</sup>Ahmad Rohani , Abu Ahmadi., *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi di Sekolah*,(jakarta, bumi aksara1991) h. 23

madrasah mengontrol atas jalanya pelaksanaan kegiatan dibidang agama. Untuk keperluan penilaian kinerja guru diperlukan adanya informasi yang juga diharapkan berkualitas dan *valid*, artinya mampu menggambarkan kinerja guru secara baik.

Bila hal tersebut dapat dilakukan tidak menutup kemungkinan mutu para guru akan meningkat dan profesionalisme guru semakin baik dan lebih mantap.

Untuk mengungkap jawaban terhadap persoalan di atas maka peneliti melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja guru, dimana dalam penelitian ini difokuskan pada Madrasah Aliyah pemnu Talangpadang.

Oleh karenanya, indikator yang akan menjadi sasaran dalam pengamatan ialah berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja guru. Usaha kepala Madrasah guna tercapainya tujuan organisasi Madrasahnyalah salah satunya dengan memberdayakan secara optimal guru-gurunya, dengan begitu kepala Madrasah selalu mengikutsertakan guru serta memberi kesempatan untuk ikut secara aktif dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) serta mengikuti diskusi Kelompok Kerja Guru (KKG), lokakarya, seminar, penataran, pendidikan dan latihan (diklat) untuk masing-masing mata pelajaran. Disamping itu beliau juga melakukan pembinaan usaha perbaikan kepada guru dengan memotivasi guru dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan wawasan dalam rangka meningkatkan kinerja yang

profesionalnya. Karena disini Masih banyak yang guru belum lulus program S1 tetapi guru harus menguasai Ilmu Teknologi Computer (ITC). Dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkatnya menjadi sebuah karya tulis dalam bentuk skripsi dengan judul **“Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Akidah Akhlak di Ma PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus”**

#### **D. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini hanya terfokus pada komponen Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Akidah Akhlak di MA PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus.

#### **E. Sub Fokus Penelitian**

- a. Keputusan dibuat bersama,
- b. Menghargai potensi setiap bawahannya,
- c. Mendengarkan kritik, saran/pendapat dari bawahan,
- d. Melakukan kerjasama dengan bawahannya

#### **F. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana kepala madrasah membuat keputusan bersama ?
- b. Bagaimana cara kepala madrasah menghargai potensi setiap bawahannya ?



- c. Bagaimana kepala madrasah mendengarkan kritik, saran/pendapat daribawahan?
- d. Bagaimana cara kepala madrasah melakukan kerjasama denganbawahannya ?

### G. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan peneliti yang dilakukan penulis guna menjawab rumusan masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan penelitian
  - a. Untuk mengetahui Bagaimana kepala madrasah membuat keputusan bersama dengan guru di MA PEMNU Talangpadang kabupaten tanggamus. Keputusan dibuat bersama,
  - b. Menghargai potensi setiap bawahannya,
  - c. Mendengarkan kritik, saran/pendapat dari bawahan,
  - d. Melakukan kerjasama dengan bawahannya
2. Kegunaan penelitian
  - a. Memberikan informasi ilmiah tentang kepemimpinan demokrasi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru aqidah ahklak di MA PEMNU Talangpadang.
  - b. Diharapkan dapat memberikan ide dalam hasana perkembangan proses kepemimpinan demokrasi kepala madrasah.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan sebagai tambahan perbedaharaan pustaka skripsi di UIN Raden Intan Lampung.
- d. Memberikan masukan efektif dan efisien kepala madrasah MA PEMNU Talangpadang agar lebih dapat mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja guru aqidah ahklak.

## H. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh kebenaran pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur yang telah ditentukan untuk mencapai kebenaran secara sistematis dengan menggunakan metode ilmiah diperlukan suatu desain atau rancangan penelitian<sup>13</sup>

Penelitian ini akan menggunakan penelitian kualitatif, yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena sedang terjadi yang diamati oleh peneliti. Dalam pembahasan ini digunakan metode yang bersifat deskriptif analisis yaitu metode bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan masalah yang sedang terjadi dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data secara objektif.

---

<sup>13</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), h. 144.

Sumber data dari penelitian ini adalah fenomena yang sedang dipelajari yang berupa pengalaman subjek yang diteliti yaitu dalam penelitian ini subjek yang diteliti adalah kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Data yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan kepala sekolah di MA PEMNU Talangpadang .Sehingga data yang diperoleh dari hasil wawancara tersebut kemudian dikumpulkan dan dikembangkan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang berupa kalimat-kalimat penjabaran dari proses wawancara, observasi yang dilakukan dengan kepala sekolah, guru. Selain itu juga dari dokumentasi mengenai gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru aqidah akhlak di MA PEMNU Talangpadang

## I. Sumber Data

Menurut Lofand dan Lofland sebagaimana yang dikutip oleh Lexi J Moleong bahwa sumber data utama dalam kualitatif ialah kata – kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain – lainnya. Dimana data hasil penelitian didapatkan melalui sumber yaitu<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup>Lexi J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Ramaja Rosdakarya, Bandung, 2007, h. 62

### 1. Sumber data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara yang diperoleh narasumber atau informasi yang dianggap berpotensi memberi informasi yang relevan dan sebenarnya dilapangan. Data primer dari sumber ini adalah Kepala Madrasah dan Guru di MA PEMNU Talangpadang.

### 2. Sumber 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 adalah sebagai data pendukung data primer dari literatur dan dokumen serta data yang diambil dari suatu organisasi yaitu di MA PEMNU Talangpadang.

## J. Alat Pengumpulan Data

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

### a) Observasi

Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Pendidikan, bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun,



dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan<sup>15</sup>

Dengan metode ini, penulis berharap agar mudah untuk memperoleh data yang diperlukan dengan pengamatan dan pencatat terhadap suatu objek yang diteliti, sebagai pendudukan penelitian ini, data yang ditulis observasi adalah apa saja yang ada di madrasah atau dilokasi tempat penelitian tersebut, yaitu melihat apa saja kegiatan di madrasah, A. Harisuddin Zamas selaku kepala madrasah:

b) Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dua orang atau lebih bertatap muka, mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan yang disampaikan kepala madrasah. Wawancara ini bisa diartikan sebagai percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang di wawancarai (*interviewee*). Menurut S.Nasution, wawancara atau *Interview* adalah suatu bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan kepala Madrasah MA PEMNU Talangpadang untuk memperoleh data tentang penelitian

---

<sup>15</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (bandung: alfabeta.2012) h.

yang berkaitan dengan GayaKepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru aqidah ahklak di MA PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus.

c) Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumentasi, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.<sup>16</sup>

Metode dokumentasi adalah suatu cara memperoleh data melalui pengumpulan catatan-catatan, transkrip, notulen rapat dan lain-lain sebagai bukti fisik, adapun data-data yang dihimbau melalui metode dokumentasi dalam penelitian ini adalah sejarah singkat berdirinya sekolah. visi dan misi, struktur organisasi, dan dokumen-dokumen lainnya yang berkenaan dengan penelitian ini. Jadi metode dokumentasi adalah suatu cara pengambilan atau pengumpulan data dengan cara mengumpulkan suatu bukti-bukti tertulis, cetak, gambar, dan sebagainya yang ada di madrasah PEMNU Talangpadang.

## K. Keabsahan Data

---

<sup>16</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, ( Rineka Cipta, Jakarta, 2003) h

Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan suatu yang berbeda dari data tersebut untuk kepentingan pengecekan atau sebagai pembanding suatu data.<sup>17</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber. Sedangkan triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi dan dokumentasi.<sup>18</sup> Pengecekan data dilakukan dengan sumber yang sama tetapi menggunakan metode yang berbeda, dari wawancara penulis cocokkan dengan observasi dan dokumentasi yang telah dilakukan.

Menggunakan Metode teknik untuk penulis agar memperoleh kebenaran data/dokumen yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru aqidah ahklak di Ma PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus.

## L. Analisis Data

---

<sup>17</sup> Lexy.Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* ( Bandung: Remaja Rosdakarya 2013) h. 330

<sup>18</sup> *Ibid.* h. 330

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri dan orang lain.<sup>19</sup> melakukan metode analisis di atas digunakan dengan pola berfikir induktif, yaitu metode berfikir yang berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa khusus tersebut kemudian ditarik generalisasi yang memiliki sifat umum.

Dalam penelitian kualitatif juga ada banyak analisis data yang dapat digunakan. Namun demikian, semua analisis atau penelitian kualitatif biasanya mendasarkan bahwa analisis data dilakukan penelitian. Dengan kata lain, kegiatannya dengan proses pelaksanaan pengumpulan data<sup>20</sup>. Setelah itu peneliti mencocokkan teori tersebut dengan keadaan dilapangan dan menarik kesimpulan teori mana yang relevan.

---

<sup>19</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : alfabeta, 2008), h 244.

<sup>20</sup> H.B Sutopo, *Metodelogi Penilitia Kualitatif*, Sebelas Maret University Press, (Surakarta, 2007 ) h.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah**

##### **1. Teori Gaya Kepemimpinan Demokratis**

- a. Tipe/gaya kepemimpinan demokratis menurut sudarwan danim mengemukakan kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan tercapai. Dengan demikian, dalam tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai factor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/ organisasi. Proses kepemimpinan diwujudkan dengan cara memberikan kesempatan yang luas bagi anggota kelompok/ organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Setiap anggota kelompok tidak saja diberikan kesempatan aktif, tetapi juga dibantu dalam mengembangkan sikap dan kemampuannya dalam memimpin. Kepemimpinan demokratis bersifat ramah tamah dalam komunikasi, dan selalu bersedia menolong atau melayani bawahannya, dengan memberi nasehat, serta petunjuk jika dibutuhkan. Ia menginginkan supaya guru-gurunya mau meningkatkan kualitas pendidikannya, pandai bergaul dimasyarakat, maju dan mencapai kesuksesan dalam usaha mereka masing-masing. Dibawah kepemimpinannya guru-guru bekerja dengan suka cita untuk memajukan pendidikan sekolahnya. Semua pekerjaan dilaksanakan

sesuai dengan rencana yang telah disepakati dan ditetapkan bersama. Akhirnya terciptalah suasana disiplin, kekeluargaan yang sehat dan menyenangkan dan melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.<sup>1</sup>

- b. Tipe/gaya kepemimpinan demokratis menurut G.R. Terry, bahwa pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.<sup>2</sup>

## 2. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis jenis ini memberi penekanan pada partisipasi dan penggunaan pikiran-pikiran oleh anggota-anggota kelompok, yang karena itu harus diberi penerangan yang baik mengenai pokok-pokok yang dibahas. Kegiatan-kegiatan yang mungkin disajikan kepada kelompok itu sebelum kegiatan-kegiatan itu terlaksana, penekanan diberikan pada perhatian dan inisiatif.<sup>3</sup>

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun

---

<sup>1</sup> Soekarto Indrafachrudi, *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1993), h. 28

<sup>2</sup> Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam, antara teori dan praktik*, (Ar Ruzz Media, 2012), h. 56

<sup>3</sup> George R. Terry, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta, Bumi Aksara, 1992) h. 202

kelompok,<sup>4</sup> Secara sederhana kepemimpinan diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan, disini menunjukkan bahwa bagaimana seorang pemimpin mampu menggunakan kewenangannya untuk menggerakkan organisasi melalui keputusan yang dibuat. perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapai tujuan organisasi.

Menurut burhanuddin kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Gaya Kepemimpinan demokratis Pembahasan mengenai kepemimpinan telah menunjuk pada suatu fenomena kemampuan seseorang dalam menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang lain dalam suatu kerja sama. kepemimpinan harus ada tenaga pendukung untuk mendorong energi yang kreatif dalam institusi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. tenaga penggerak itu dinyatakan dengan macam-macam cara ini yang disebut gaya kepemimpinan demokratis<sup>6</sup>

Indrawijaya dalam Rivai “gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab

---

<sup>4</sup> Fenny Robiyanti, Syahrudin Agung dan M. Azis Firdaus “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Penelitian Tanah Bogor” Jurnal Ilmiah Inovator, (Maret 2015) h. 6

<sup>5</sup> Moch. Idochi Anwar, Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Biaya Pendidikan. Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2013. h. 91-92

<sup>6</sup> B. Suryo Subroto, *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1994) h. 375

bagi pelaksanaannya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka.<sup>7</sup>

Menurut Kartini Kartono mengatakan dalam bukunya “*Pemimpin dan Kepemimpinan*” Kepemimpinan merupakan inti dari organisasi dan inti dari manajemen. Kepemimpinan ini berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian tujuan tertentu<sup>8</sup>

- a) Pemimpin adalah orang yang memimpin, ia ditunjuk untuk menjalankan tugas sebagai atasan, sedangkan kepemimpinan ialah perihal memimpin bawahannya.<sup>9</sup> Untuk Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Pembahasan mengenai kepemimpinan telah menunjuk pada suatu fenomena kemampuan seseorang dalam menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang lain dalam suatu kerja sama.

Pengertian umum kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sutarto “*Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*” menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektifitas yang maksimum dan kerjasama dari tiap-tiap individu.<sup>10</sup>

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang

<sup>7</sup>Rivai, Veithzal Dkk. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*.( Jakarta: Rajawali Pers) h. 20.

<sup>8</sup>Mustofa, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kedisiplinan Guru (Studi Kasus Di Madrasah Ibtidaiyah Tegalsari Weleri Kendal), Skripsi, (Fakultas Tarbiyah Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2002) h. 21

<sup>9</sup> Tim Redaksi *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008, h 1183

<sup>10</sup>Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: CV.Rajawali, 2008) h.10



utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab kepada bawahannya. Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya sebagai pemimpin yang berada ditengah-tengah anggota kelompok bawahannya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahannya ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompok bawahannya<sup>11</sup>

Sehubungan dengan konteks kepemimpinan Kepala Madrasah, maka kepemimpinan yang dibahas adalah kepemimpinan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan adalah kesiapan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.<sup>12</sup>

pemimpin jika memutuskan suatu perkara harus berlaku adil berdasarkan petunjuk agama dan hasil kesepakatan bersama,

---

<sup>11</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), h. 50.

<sup>12</sup> Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, (Yogyakarta: UGM Press, 2008) h.25

Gaya kepemimpinan demokratis ini yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Daryanto membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga model, yaitu: gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan pelengkap

Menurut Abi Sujak Gaya Kepemimpinan Demokratis mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja.

kepada kepemimpinan kepala madrasah, karena ia merupakan pemimpin lembaga pendidikan dimadrasah kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekoah.<sup>13</sup>

Dari berbagai pengertian yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dalam mengerahkan segenap kecakapan seseorang untuk memengaruhi, menggerakkan, membimbing, serta mengarahkan orang lain dengan memanfaatkan daya, dana, sarana, dan tenaga yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>14</sup>

Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Pembahasan mengenai kepemimpinan telah menunjuk pada suatu fenomena kemampuan seseorang dalam menggerakkan, membimbing dan mengarahkan

---

<sup>13</sup> Marno & Triyo supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (malang: PT, Refika Aditama, 2013) h. 33

<sup>14</sup> Tati Nurhayati "Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja" *Jurnal Edueksos Vol I No 2( Juli - Desember 2012)* h. 79

orang lain dalam suatu kerja sama. Menurut Kartini Kartono mengatakan dalam bukunya "*Pemimpin dan Kepemimpinan*" Kepemimpinan merupakan inti dari organisasi dan inti dari manajemen. Kepemimpinan ini berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian tujuan tertentu.<sup>15</sup>

#### Indikator Peran Kepala Madrasah

Berdasarkan Greenfield, indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut : pertama; komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kedua; menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan ketiga; senantiasa memfokuskan kegiatan terhadap pembelajaran dan kinerja guru dikelas. Sedangkan Menurut Mulyasa Indikator Kepemimpinan Madrasah yang efektif sebagai berikut:

- a. Menerapkan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka.
- c. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga madrasah lainnya.

### 3. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis menempatkan

---

<sup>15</sup>Mustofa, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kedisiplinan Guru (Studi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Tegalsari Weleri Kendal), Skripsi, (Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta) 2002 h. 23

dirinya sebagai moderator ataupun koordinator.

1. Berikut ada beberapa ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis menurut Robbins:

- a. Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan pemimpin
- b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih
- c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok
- d. Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi
- e. Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas
- f. Pemimpin adalah objektif dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.<sup>16</sup>

2. Berikut ada beberapa ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis menurut

Drs Beni Ahmad Saebani, M.Si:

- a. bawahan diberi kesempatan untuk mengembangkan kreativitas.
- b. Bersifat terbuka.
- c. Mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama.
- d. Mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi.

---

<sup>16</sup> Sobry Sutikno, *pemimpin & gaya kepemimpinan*, ( Salatiga, Holistica, 2014) h. 16

- e. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi
- f. Mengembangkan regenerasi kepemimpinan
- g. Perluasan kedarifan agar bawahan lebih maju dan menjadi pemimpin masa depan
- h. Memandang semua masalah dapat dipecahkan dengan usaha bersama.<sup>17</sup>

#### **4. Kelemahan dan Kelebihan Gaya Kepemimpinan Demokratis**

- a. Gaya Kepemimpinan Demokratis memberikan kesempatan dan hak yang seluas-luasnya kepada para staf, maka bawahannya secara bebas melakukan pekerjaannya menurut kehendaknya dan mereka memiliki banyak pendapat yang berbeda, sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik bahkan terkadang terjadi konflik antara sesama karena membenarkan apa yang telah dilakukannya.
- b. Adanya kebebasan pada anggota kelompok dalam menentukan tujuan, maka mereka akan lebih leluasa melakukan pekerjaan tanpa ada paksaan dari atasan guna mencapai tujuan organisasi.<sup>18</sup>

#### **5. Indikator Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah**

Antara ciri dan indikasi terdapat kemiripan namun keduanya berbeda. Kalau ciri lebih menunjukkan sifat yang melekat pada seseorang atau benda, indikasi lebih kepada tanda yang ditunjukkan dalam perbuatan. Sementara indikator adalah sesuatu yang dapat memberikan (atau menjadikan) petunjuk atau

<sup>17</sup> Beni Ahmad Saebani, kepemimpinan, (bandung, pustaka setia, 2014) h.130

<sup>18</sup> Siti Patima, Manajemen kepemimpinan Islam, (Bandung: Alfa Beta, 2015) h. 119



keterangan sesuatu. Misalnya, seseorang yang melakukan pekerjaan sebagainya menggunakan indikator agar hasilnya dapat terukur.<sup>19</sup>

Berdasarkan Greenfield, indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut : pertama; komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kedua; menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan ketiga; senantiasa memfokuskan kegiatan terhadap pembelajaran dan kinerja guru dikelas.<sup>20</sup>

Dalam konteks kepemimpinan demokratis kepala sekolah, indikatornya akan ditunjukkan dalam caranya memimpin. Kepemimpinan demokratis kepala sekolah terlihat dari indikator ketika dia sedang menjalankan tugas dan perannya. Ketika ada masalah, ia mencoba memecahkan masalah dengan meminta interaksi-interaksi orang-orang dalam kelompok, dalam hal ini para gurudilibatkan sepenuhnya, kemudian ia berusaha membagi kekuasaan dan wewenang dan tanggung jawab kepada guru yang dianggap mampu membantunya dengan baik. Seorang kepala sekolah yang demokratis tentu dapat diketahui dan dilihat bukan hanya pada sifat-sifat yang melekat, tetapi pada perbuatan atau pada proses ketika dia melakukan kegiatan memimpin di sekolah. Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Sobri Sutikno yang dikutip oleh Heri Gunawan adalah:

- a. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah artinya segala pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah

---

<sup>19</sup>Wahjosumidjo, *Op.Cit*, h.82

<sup>20</sup>Mulyasa. H. E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ( Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 19

berdasarkan musyawarah secara mufakat dengan seluruh dewan guru.

- b. Tenggang rasa artinya kepala sekolah dapat menerima segala masukan baik saran maupun kritikan dari gurunya dengan mengembangkan sikap tenggang rasa guna menciptakan keharmonisan dalam organisasi.
- c. Memberi kesempatan pengembangan karier untuk dapat berperan serta dalam proses pengambilan keputusan, terutama menyangkut tugas guru.
- d. Selalu menerima kritik bawahan artinya kepala sekolah bersedia mendengarkan segala keluhan maupun masukan dari guru.
- e. Menciptakan suasana kekeluargaan artinya kepala sekolah Selalu menumbuhkan suasana kerja yang kondusif dan harmonis bagi inovasi dan kreativitas seluruh elemen sekolah.
- f. Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan artinya kepala sekolah selalu menghargai potensi setiap individu/guru.
- g. Komunikatif dengan bawahan artinya kepala sekolah menggunakan pendekatan-pendekatan dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya.
- h. Tanggap terhadap situasi artinya kepala sekolah sering turun ke bawah melakukan pembinaan dan penyuluhan, yang sekaligus melakukan pengamatan terhadap hasil yang telah dicapai.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Heri Gunawan, *Pendidikan Karaher: Konsep dan Implementasi*, (Alfabeta, Bandung, 2012,)h

Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa indikator kepemimpinan demokratis kepala sekolah ditunjukkan dalam serangkaian perbuatan ketika melaksanakan proses kepemimpinan di sekolah. Setiap keputusan senantiasa diberitahukan kepada para guru, dan para guru diajak bekerjasama dan bermusyawarah dalam pengambilan keputusan sehingga keputusan yang diambil adalah keputusan bersama atau kolektif.

## **B. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Mengingat kinerja guru terdiri dari dua kata yaitu kinerja dan guru, maka akan di uraikan satu persatu terlebih dahulu kemudian akan di jelaskan secara utuh sehingga akan tergambar pengertian keduanya.

Pengertian Kinerja Istilah kinerja berasal dari kata "*job performance atau perfomance*( prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya,<sup>22</sup> Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Yang dicapai oleh seorang

---

<sup>22</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM. (Bandung: Penerbit Refika 2013) h. 23

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberika kepadanya.<sup>23</sup>

Pengertian Guru Menurut depertemen pendidikan dan kebudayaan, guru adalah seorang yang mempunyai gagasan yang diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerangkan keutamaan yang menyangkut agama budaday dan keilmuan.<sup>24</sup> Guru adalah seorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya di depan kelas, disamping itu guru merupakan orang yang memberikan bimbingan pengajaran yang berkenaan dengan pengetahuan yang bersifat kognitif, afektif, dan psikomotor. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 yaitu “ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah.”<sup>25</sup>

Definisi guru yang kita kenal sehari-hari adalah bahwa guru merupakan orang yang harus digugu dan ditiru dan diteladani.<sup>26</sup>

Guru adalah pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevalasi hasil pembelajaran siswa.<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Mnanusia, Remaja*, (Rodakarya, Bandug, 2002) h. 97

<sup>24</sup> Syarifudin, nurdin dan m. Basyaruddin usman, *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum* ( Jakarta Ciputat, 2014) h. 2

<sup>25</sup> Tim penyusun, *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* (Jakata: Sinar Grafika, 2006 ) h.2

<sup>26</sup> Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 15.

Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam lembaga pendidikan, baik ia sebagai perencana, pelaksana, dan evaluasi pembelajaran. Kinerja guru yang tinggi dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas dan bermutu sangat menentukan keberhasilan pendidikan secara keseluruhan. Jadi, guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik, orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.<sup>28</sup>

Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 tentang pendidikan agama dan pendidikan keagamaan, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan pendidikan agama adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan membentuk sikap, kepribadian, dan keterampilan peserta didik dalam mengamalkan ajaran agamanya, yang dilaksanakan sekurang-kurangnya melalui mata pelajaran/kuliah pada semua jalur, jenjang, dan jenis pendidikan.

Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan pembinaan dan pengembangan profesi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional, Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013) h. 24.

<sup>28</sup> Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012) h.15.

<sup>29</sup> Sri purwanti nasution "peran kepala madrasah terhadap kinerja guru" jurnal kependidikan islam, Vol 1, No1,(2016) h. 194



Kinerja Guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.<sup>30</sup>

Kinerja guru sedikit banyak akan mempengaruhi hasil kemampuan kerjanya dan kinerja ini harus dimulai dari kepala sekolah sebagai teladan yang utama. Kepala sekolah sebagai figure sentral harus menyadari bahwa terbentuknya kebiasaan, sikap, dan perilaku dalam konteks kinerja guru sangat dipengaruhi oleh pribadi, gaya kepemimpinan, dan cara dia melihat perkembangan ke depan yang bersifat visioner.<sup>31</sup>

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.**

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

### **a. Peran Kepala Madrasah**

Tugas kepala sekolah sebagai manajer adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang berupa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan

---

<sup>30</sup>Barnawi, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012) h. 14

<sup>31</sup> Kompri, *Manajemen Sekolah Teori dan Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2014) h.163.

mengevaluasi kinerja guru. Untuk menyusun rencana kinerja guru, kepala sekolah melibatkan semua unsur personalia sekolah. Dengan diterapkannya manajemen sumber daya manusia oleh kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya adalah manajer telah direspon oleh tenaga pendidik yang ada di. Mereka dengan rasa tanggung jawab dan secara profesionalisme sebagai tenaga pendidik telah melaksanakan tanggung jawab atau tugas yang dibagikan (job discription). Apabila dalam melaksanakan kinerja guru mengalami kesulitan disarankan untuk mencari literatur yang berkaitan dengan MSDM dan mengatasi sendiri kesulitan itu, sebelum minta bantuan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.<sup>32</sup>

#### b. Kompensasi

Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang perburuhan, atau sesuai dengan peraturan kerja lembaga masing-masing. Dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

---

<sup>32</sup> <http://rjsyahrolloh.blogspot.co.id/2015/04/upaya-peningkatan-kinerja-guru.html>

### c. Kedisiplinan

Guru Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya. Berdasarkan uraian di atas maka disiplin kerja yang perlu diperhatikan adalah: Disiplin terhadap tugas kedinasan yang meliputi :

mentaati peraturan kerja, menyiapkan kelengkapan mengajar, dan melaksanakan tugas-tugas pokok. Disiplin terhadap waktu yang meliputi: menepati waktu tugas, memanfaatkan waktu dengan baik, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Disiplin terhadap suasana kerja yang meliputi: memanfaatkan lingkungan sekolah, menjalin hubungan yang baik, dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban. Disiplin di dalam melayani masyarakat yang meliputi: melayani peserta didik, melayani orang tua siswa, dan melayani masyarakat sekitar; Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku yang meliputi, memperhatikan sikap, memperhatikan tingkah laku, dan memperhatikan harga diri.

### d. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan yang harus dilakukan secara terus menerus. Persaingan yang ketat antar lembaga pendidikan merupakan tantangan yang makin berat. Untuk itu tidak ada pilihan lain selain peningkatan kualitas sumber daya manusia (Guru) untuk menghadapi persaingan

yang ketat tersebut. sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara walaupun negara mempunyai banyak sumber daya alam yang sangat berlimpah ruah, sumber daya manusia yang penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia, Adapun kalau dilihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.<sup>33</sup>

### 3. Ukuran Kualitas Kinerja Guru

Menurut T.R Michel salah satu ukuran standar kinerja adalah *quality of work* hal ini diperjelas ivancevich bahwa ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari produktivitas pendidikan yang telah dicapai menyangkat outpur siswa yang dihasilkan. Paul Mali mendefinisikan produktivitas bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.<sup>34</sup>

Untuk mengukur kinerja individu, terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan patokan menurut Robbins (2006:260) yaitu: kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas dan kemandirian.<sup>35</sup>

<sup>33</sup><http://rjsyahrulloh.blogspot.co.id/2015/04/upaya-peningkatan-kinerja-guru.html>

<sup>34</sup> Rusman, *Manajemen Kurikulum (jakarta, RAJA WALI 2009 )* h. 320

<sup>35</sup> Indra Yugusna, Azis Fathoni, Andi Tri Haryono “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris pada Perusahaan Spbu 44.501.29 Randu Garut Semarang *Journal Of Management, Volume 2 No.2( Maret 2016)* h. 80

#### 4. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merupakan indikator kesuksesan dalam suatu organisasi, maka di pandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Keterampilan merupakan modal yang penting yang harus dibawa seseorang ketempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antara pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperhatikan karyawan untuk menyelesaikannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesionalnya artinya tugas-tugas hanya dapat dikejakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu : 1). Guru sebagai pengajar, 2). Guru sebagai pembimbing, 3). Guru sebagai administrator kelas.<sup>36</sup>

Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat diguguskan kedalam empat kemampuan yakni:

- 1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran,
- 2) kemampuan melaksanakan pembelajaran,
- 3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
- 4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar,

---

<sup>36</sup>Danim S, *Inovasi Pendidikan* ( Bandung: Pustaka Setia, 2002 ) h. 122.



- 5) kemampuan melaksanakan program remedial.<sup>37</sup>

Sedangkan menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas guru yang memiliki kinerja adalah guru yang mampu:

1. Menyusun pembelajaran
2. Melaksanakan interaksi pembelajaran
3. Menilai prestasi belajar peserta didik
4. Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
5. Menguasai bahan kajian akademik (mata pelajaran yang diajarkan)
6. Mengembangkan profesi<sup>38</sup>

**Tabel 1.1**  
**Indikator Kinerja Guru Akidah Akhlakdi MA PEMNU**  
**Talangpadang Kabupaten tanggamus.**

| NO | Kinerja Guru  | Terlaksana | Belum Terlaksana |
|----|---|------------|------------------|
| 1  | Pembuatan RPP   | ✓          |                  |
| 2  | Melaksanakan pembelajaran                                     | ✓          |                  |
| 3  | Mengadakan hubungan antar pribadi                             | ✓          |                  |
| 4  | Melaksakan penilaian hasil belajar peserta didik              | ✓          |                  |
| 5  | Melakukan tindak lanjut penilaian hasil belajar peserta didik |            | ✓                |
| 6  | Menguasai bahan kajian akademik <sup>39</sup>                 |            | ✓                |

*(Sumber : Hasil Wawancara dengan bapak Harisuddin sebagai Kepala Madrasah PEMNU Talangpadang)*

<sup>37</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014) h. 45

<sup>38</sup>*Ibid*, h. 259.

<sup>39</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 45

## Penjelasan tabel 1.1

### 1. Pembuatan RPP

Setiap awal semester/tahun ajaran baru pada saat pembuatan RPP akan melakukan pelatihan setelah pelatihan barulah menyusun perangkat serta akan dilihat, jika ada yang kurang maka guru akan dipanggil untuk memperbaiki. RPP juga merupakan panduan bagi guru dalam mengajar didalam kelas dan sudah terstruktur

### 2. Melaksanakan pembelajaran

Kepala Madrasah MA PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus, dalam menyusun rencana pembelajaran pertama mempersiapkan guru, diingatkan serta diarahkan terhadap guru mengenai membuat RPP karena kekuatan seorang guru ada pada RPP dalam kelas karena RPP merupakan suatu acuan yang harus dibuat oleh setiap guru

### 3. Mengadakan hubungan antar pribadi

Kepala sekolah selalu melakukan pendekatan dalam melaksanakan kegiatan dalam proses mengajar untuk mengadakan hubungan peribadi, baik antar guru ataupun siswa.

### 4. Melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik.

Kepala MA PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus, melakukan rapat bulanan dengan maksud dan tujuan memberikan contoh bagaimana cara menjadi guru yang teladan dan profesional serta berperilaku seorang pendidik, mengarahkannya dengan adanya supervisi setelah selesai guru akan kita panggil barulah kita akan memberikan pemahaman dimana kekurangannya didalam proses kegiatan belajar mengajar tadi apa kelas kurang bergairah, apakah siswa tidak respon terhadap guru.

### 5. Melakukan tindak lanjut penilaian hasil belajar peserta didik.

Alat evaluasi yang digunakan guru di MA PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus menggunakan PAP (Penilaian Acuan Patokan). Apabila nilai tidak

sesuai KKM, maka siswa diberikan remedial untuk memperbaiki nilainya. Dalam penggunaan PAP digunakan saat mengukur kemampuan siswa ketika mengikuti ulangan harian dan PAN ketika sedang UTS dan UAS.

6. Menguasai bahan kajian akademik.

Guru di MA PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus sudah menyesuaikan tujuan pembelajaran yang ada pada RPP dengan program semester.

Untuk pembuatan media pembelajaran guru memang tidak terlalu sering namun guru sangat memanfaatkan media yang ada di sekolah.

### **C. Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Aqidah Akhlak**

Tugas dan tanggung jawab kepala madrasah selaku pemimpin pendidikan ada yang berkenaan dengan tujuan sekolah yang hendak dicapai. Misalnya, mendeskripsikan tujuan institusional sekolah sehingga mudah dipahami oleh guru-guru maupun staf lainnya, bersama-sama dengan guru-guru maupun staf lainnya memikirkan dan merencanakan kegiatan-kegiatan yang dapat menyokong tujuan institusional sekolah, melakukan pendelegasian kepada guru-guru dan staf lainnya dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan, mendorong dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas yang telah didelegasikannya. Di samping itu, ada pula tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yang berkenaan dengan penciptaan suasana yang menyenangkan sehingga dapat menumbuhkan moral kerja guru-guru maupun staf lainnya. Bentuk operasional dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terakhir ini, misalnya

- a. Berusaha memahami karakteristik setiap guru dan staf lainnya berupa perasaannya, keinginan, pola berpikir, sikap;

- b. Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, baik kondisi fisik maupun sosialnya sehingga mereka betah di sekolah;
  - c. Memupuk rasa kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, maupun dengan staf lainnya, sehingga tercipta suatu kelompok kerja yang produktif dan kohesif;
  - d. Memupuk rasa ikut memiliki (*sense of belonging*), rasa adanya peranan yang cukup penting (*sense of importance*), dan rasa sebagai orang yang berhasil (*sense of achievement*) pada setiap diri guru maupun staf lainnya
- Dina Pendidikan (dulu: Depdikbud) telah menetapkan bahwa kepala madrasah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator; manajer; administrator; dan supervisor (EMAS). Gaya Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala madrasah juga harus mampu meningkatkan kinerja guru pai agar terlaksana sistem mengajar dengan baik dari itu gaya kepemimpinan sangat lah berpengaruh untuk bisa menjadi pemimpin yang biksana dalam melaksanakan tugas yang telak ditentukan supaya tidak ada kekeliruan yang patal dalam proses mengajar guru pai yang dipimpin oleh kepalah madrasah, kepala madrasah juga sebagai leader, innovator, dan motivator di sekolahnya. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala madrasah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM)<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup>Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003) h. 97

Kepala Madrasah sebagai *Educator* (pendidik) Dalam melakukan fungsinya sebagai *educator*, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah., memberikan dorongan kepada seluruh guru, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

Wahjosumidjo mengemukakan bahwa memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan, dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut, kepala madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik.<sup>41</sup>

Kepala Madrasah sebagai *Manajer* Manajemen seperti dikemukakan G.R.Terry adalah *Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources.* (manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain).

---

<sup>41</sup>Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008) h. 122.



Kepala madrasah sebagai *administrator* pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan.<sup>42</sup>

Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi/syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Melihat definisi tersebut, maka tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai. Ia harus dapat meneliti dan menentukan syarat-syarat mana yang telah ada dan mencukupi, mana yang belum ada atau kurang mencukupi yang perlu diusahakan dan dipenuhi.<sup>43</sup>

Kepala madrasah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membukakomunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala madrasah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepalasekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2)

---

<sup>42</sup>Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002) h. 106

<sup>43</sup> *ibid*, h. 115

percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai *innovator*, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang *inovatif*.

Kepala madrasah sebagai *innovator* akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptabel dan fleksibel.

Kepala Madrasah sebagai *Motivator* Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "*Motivation and Personality*." Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan,
2. kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual,
3. kebutuhan sosial,
4. kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status,

5. aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.<sup>44</sup>

Dalam hal ini, pekerjaan kepala madrasah tidak hanya sebagai EMASLIM, tetapi akan berkembang menjadi EMASLIM-FM. Semua itu harus dipahami oleh kepala madrasah, dan yang lebih penting adalah bagaimana kepala sekolah mampu mengamalkan dan menjadikan hal tersebut dalam bentuk tindakan nyata di sekolah. Pelaksanaan peran, fungsi dan tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling mempengaruhi, serta menyatu dalam pribadi seorang kepala madrasah profesional. Kepala madrasah yang demikianlah yang akan mampu mendorong visi menjadi aksi dalam paradigma baru manajemen pendidikan

Kepala Madrasah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapa pun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah 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.

Kepala Madrasah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

---

<sup>44</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, h.118.

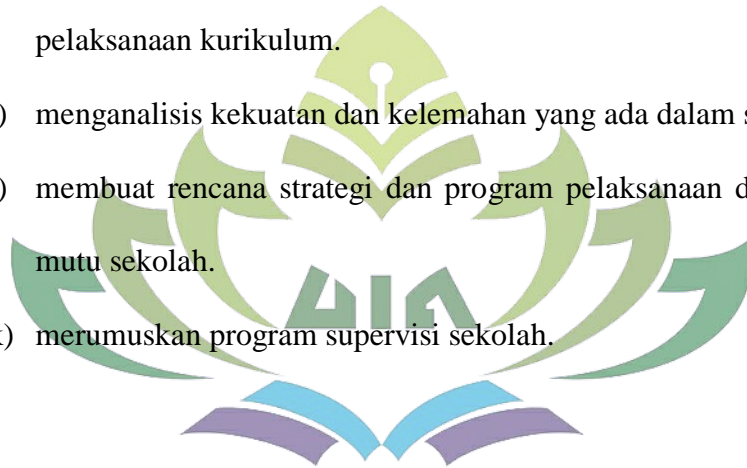
Berdasarkan keterangan tersebut, kepala madrasah harus mampu menciptakan (1) perencanaan yaitu melakukan perencanaan secara makro dan apa saja yang akan dicapai oleh organisasinya (2) mengorganisasikan (*organizing* atau *staffing*) struktur organisasi dan orang-orang dalam organisasi untuk menggarap berbagai kegiatan dalam organisasinya. (3) pelaksanaan (*actuating* atau *implementing*) berdasarkan perumusan dan kesepakatan dengan berbagai norma yang mesti dipatuhi dalam pelaksanaan tugas setiap personil dalam organisasi. (4) melakukan pengawasan (*controlling*) terhadap berbagai kegiatan pelaksanaan operasional dari seluruh kegiatan organisasi.

Menurut Delozier yang dikutip oleh Slamet Achmad bahwa keempat fungsi pimpinan tersebut saling terkait, fungsi pengorganisasian akan melekat pada fungsi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan, ketiga fungsi terakhir memerlukan pengelolaan pimpinan melalui pengorganisasian yang tepat atau disebut dengan istilah proses manajemen strategis.

Maka berdasarkan model manajemen strategis pendidikan tersebut dapat dihasilkan pula kepemimpinan partisipatif yang dapat diimplementasikan dalam kegiatan sekolah. Oleh karena itu, berdasarkan pendekatan manajemen strategis akan diperoleh suatu landasan teoritis mengenai kompetensi Kepala madrasah berkenaan dengan kinerjanya. Adapun kinerja Kepala madrasah yang dimaksud adalah adanya suatu keharusan bagi Kepala madrasah agar mampu

- a) menjabarkan visi sekolah ke dalam misi target mutu dalam kepemimpinannya.
- b) merumuskan tujuan target mutu yang ingin dicapai sekolahnya.
- c) bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah

- d) mampu menciptakan sebuah pembaharuan dalam manajemen pendidikan.
- e) melakukan komunikasi dalam menciptakan dukungan intensif dari orang tua siswa dan masyarakat serta instansi lain.
- f) menciptakan keterlibatan guru, orang tua dan anggota masyarakat yang lain dalam pengambilan keputusan penting sekolah
- g) menciptakan lingkungan pembelajaran yang bagi siswa
- h) bertanggung jawab atas perencanaan partisipasif mengenai pelaksanaan kurikulum.
- i) menganalisis kekuatan dan kelemahan yang ada dalam sekolahnya.
- j) membuat rencana strategi dan program pelaksanaan dan peningkatan mutu sekolah.
- k) merumuskan program supervisi sekolah.



## B. Tinjauan Pustaka

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

1. Penelitian yang dilakukan oleh devita kaif (2016) membahas judul tentang "Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif 02 (Mts) Kotagajah Lampung Tengah". hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian bahwa (1) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen guru melalui pemberdayaan kegiatan rutin sesuai dengan bidangnya. Kegiatan rutin kepala sekolah menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif 02 (Mts) Kotagajah Lampung Tengah dan di sisi lain akan memberikan teladan bagi para guru binaannya melalui komitmen yang dilakukan oleh kepala sekolah. Melahirkan komitmen individu, kepala sekolah memantapkan dan menyempurnakan program kepala sekolah sebagai salah satu tindakan komitmen kerja dalam menyelesaikan tugas yang diembarkannya secara profesional; (2). Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui pembinaan profesional kerja. Strategi kepala sekolah dalam memberi semangat kerja guru melalui hubungan yang menyenangkan antara kepala sekolah memicu semangat kerja yang menyenangkan dan kerjasama internal antara kepala sekolah dan guru



binaan. Pembinaan profesional kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru sebagai aspek penting semangat kerja kepala sekolah sebagai salah satu bagian keprofesionalan kerja. (3). Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru dalam berbagai bidang adalah sesuatu hal yang sangat penting karena disiplin guru merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas kelancaran pembelajaran di sekolah. Apabila guru telah benar-benar disiplin dalam berbagai hal, maka segala program yang dijalankan akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan dan waktu yang ditetapkan.

2. Dwi Rahmawati (UIN Sunan Kalijaga, 2013) dalam skripsinya yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru di MIN Patuk Gunungkidul” yang menghasilkan penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan kepala madrasah di madrasah ibtidaiyah Negeri Patuk Gunungkidul menyatakan kepemimpinan Demokratis. (2) peningkatan kedisiplinan guru-guru di madrasah ibtidaiyah Negeri Patuk Gunungkidul rata-rata cukup baik. Peningkatan guru-guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Patuk Gunungkidul rata-rata cukup baik. Peningkatan kedisiplinan guru dapat dilihat dari aspek disiplin waktu, disiplin sikap, dan disiplin beribadah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Patuk Gunung kidul.

### C. Kerangka Berpikir

Menurut pemikiran saya dalam kerangka berpikir ini saya menyimpulkan pemikiran dan sedikit menjelaskan tentang bagaimana Kepemimpinan dalam kinerja guru pai, Gaya Kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah Pembahasan mengenai kepemimpinan telah menunjuk pada suatu fenomena kemampuan seseorang dalam menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang lain dalam suatu kerja sama. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen lembaga pendidikan, dari lembaga inilah akan diciptakan sumber daya manusia yang siap dan mampu berkompetensi dengan situasi lokal maupun global yaitu melalui pendidikan di dalamnya

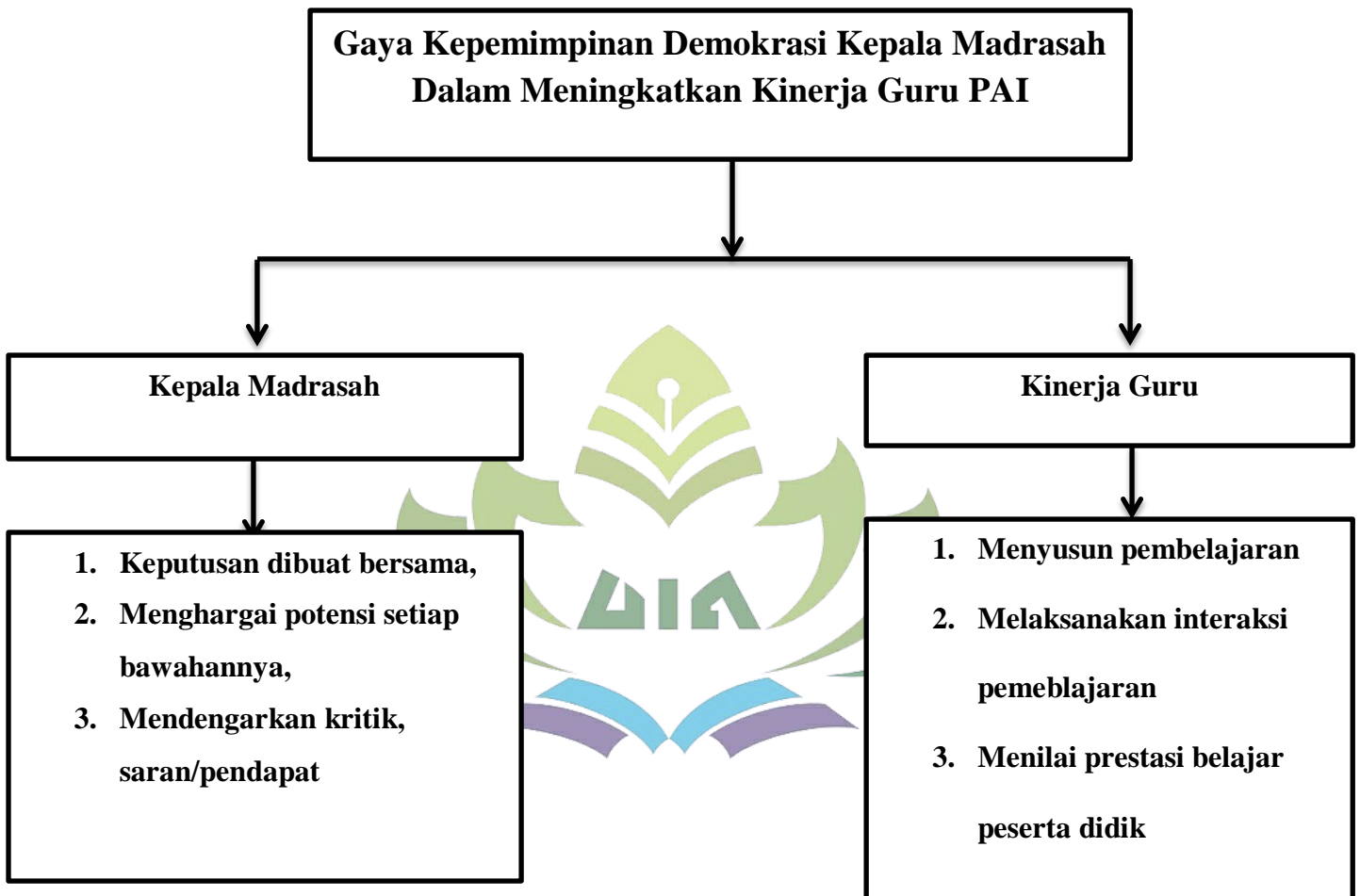
Kinerja guru yang baik hendaknya memiliki kualitas kerja yang baik yaitu guru menguasai materi pelajaran yang akan disampaikan. Guru harus memiliki kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan pembelajaran di mana mencerdaskan siswa dalam berahlak baik, memiliki inisiatif dalam menggunakan berbagai macam metode, model dan media pembelajaran, mampu mengelola kelas dan menilai hasil belajar siswa, mampu berdiskusi dalam pembelajaran serta terbuka dan mau menerima masukan. Kepala sekolah berperan penting dalam kinerja guru yaitu harus mampu mengawasi kegiatan guru, siswa, staf, dan membuat kebijakan yang baik. Di mana pempu ini Wewenang yang dapat dilakukan kepala madrasah adalah membatasi jam mengajar guru, membuat SK mengajar. Berbagai kebijakan yang dibuat

bertujuan agar kelulusan siswa dalam ujian memuaskan. Motivasi kerja dalam diri seorang guru juga dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja didorong oleh kebutuhan yaitu kebutuhan prestasi yaitu guru semangat mengikuti pelatihan, melakukan penelitian dan melanjutkan pendidikan. Kebutuhan akan afiliasi mendorong guru untuk bekerjasama dengan siswa di ma . Kebutuhan akan kekuasaan mendorong guru untuk bersaing dalam meningkatkan mutu sekolah, bekerjasama dengan kepla sekolah dengn baik. Selain itu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi kognitif yaitu menguasai materi pelajaran. Guru bidang pai harus memiliki kompetensi afektif yaitu guru harus objektif, disiplin dan tepat waktu menyelesaikan materi pelajaran. Guru pai harus memiliki kompetensi psikomotorik yaitu guru memfasilitasi peserta didik untuk berdiskusi dan guru juga memberikan kesempatan siswa untuk bertanya.

Berdasarkan hal tersebut, hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2.1

**Kerangka Berfikir Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah MA PEMNU  
Talangpadang**



## BAB III

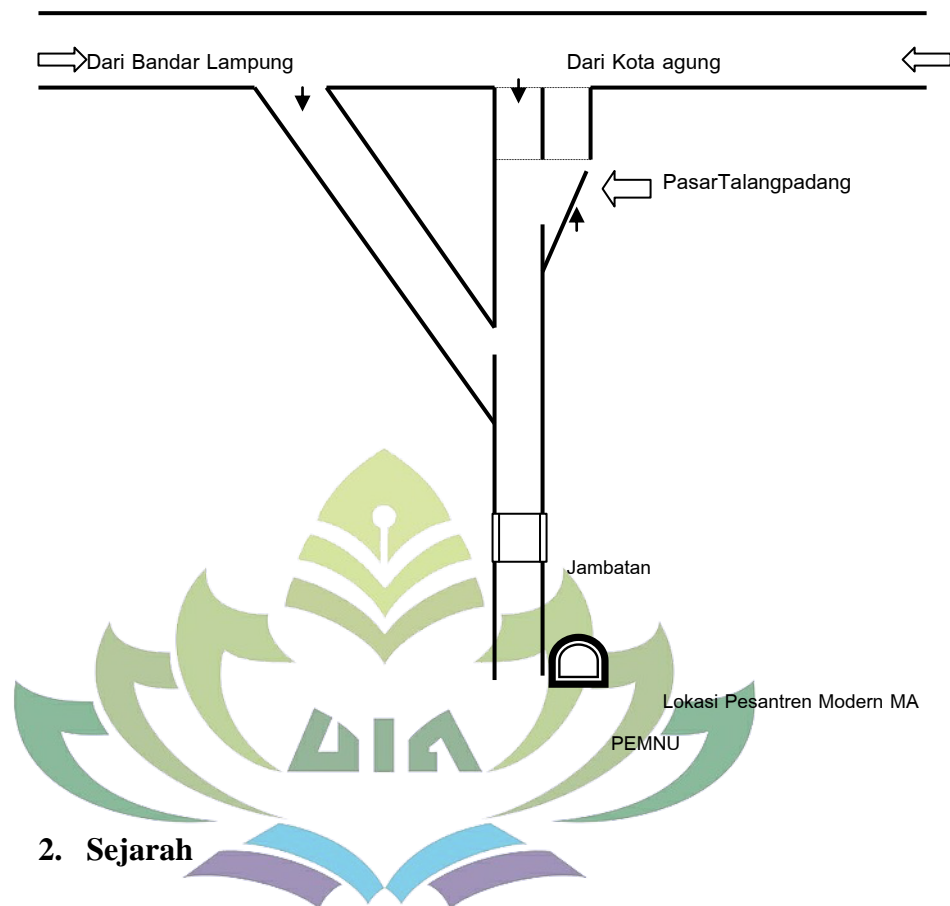
### DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Objek

##### 1. Profil Sekolah

1. Nama Madrasah : MADRASAH ALIYAH PEMNU
2. Status : Swasta
3. Alamat Madrasah : Jalan Raya Negeriagung No. 81  
Pekon Negeriagung Talangpadang – Tanggamus.  
Telepon : (0729) 41072  
Fax : -  
E-mail : mapemnu@yahoo.co.id
4. NSM : 131218060001
5. NPSN : 60728789
6. Kepala Madrasah :A.Harisuddin Zamas

Madrasah Aliyah PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus, yang keberadaannya dibawah naungan Yayasan Pesantren Modern Nahdlatul 'Ulama (PEMNU) Talangpadang, yang berada di areal sangat strategis, karena letaknya ditengah - tengah lingkungan penduduk yang mayoritas beragama Islam, selain itu juga Madrasah Aliyah PEMNU Talangpadang terletak dipinggir jalan lintas Talangpadang – tekad, Air Naningan, Ulubelu, Sumberjo, seperti peta jalan dibawah ini :



## 2. Sejarah

MTs PEMNU Talangpadang merupakan sekolah Madrasah Tsanawiyah atau setara dengan Sekolah Menengah pertama yang ada di Kecamatan Talangpadang. Sekolah ini didirikan pada tanggal 17 November 1958, awal berdirinya pesantren Nahdlatul Ulama Talang Padang, Madrasah Tsanawiyah Pesantren Modern Nahdlatul Ulama terletak di Desa Negeri Agung Kecamatan Talang Padang Kabupaten Tanggamus yang dimana secara kelembagaanya di bawah Yayasan Pesantren Modern Nahdlatul 'Ulama ( PEMNU ) yang didirikan oleh Al Magfirulloh KH. Muhmmad Zahrie pada Tanggal 17 November 1958



dengan Nomor. 24/MTs/LS/58 - Kd.0806/5/PP.00/600/2010 dengan Nomor statistik Madrasah 21218060005 dan jenjang akreditasinya B. Madrasah Tsanawiyah PEMNU memiliki luas lahan sekitar  $\pm$  2 H, pada awal keberadaannya tahun 1958 MTs PEMNU mendapatkan tanggapan positif dari masyarakat Talang Padang.

### 3. Letak geografis

Madrasah Aliyah PEMNU adalah Madrasah yang Keberadaannya di bawah naungan Pesantren Modern Nahdlatul ‘Ulama (PEMNU) Talangpadang Kabupaten Tanggamus. terletak di areal yang sangat strategis, berjarak 40 km dari pusat Ibu Kota Kabupaten Tanggamus, kurang lebih 25 km dari Ibu Kota Kabupaten Pringsewu, dan 66 km dari Ibu Kota Provinsi Lampung, atau tepatnya di jalan lintas yang menghubungkan kecamatan Talangpadang, Kecamatan Pulaupanggung, Kecamatan Sumberjo, Kecamatan Air Naningan, dan Kecamatan Ulubelu, yang terletak di Jl. Raya Negeriagung No. 81. Pekon Negeriagung Kecamatan Talangpadang. Yang berada di perkampungan masyarakat yang memiliki luasnya tanah kurang lebih 20.000 M<sup>2</sup>.

Masyarakat di lingkungan MA PEMNU Talangpadang, 75 % masyarakatnya sebagai Petani yang berpenghasilan musiman (satu tahun sekali), 20,50 % bekerja sebagai buruh Tani dan sisanya 4,50% bekerja sebagai, PNS Guru/non Guru, TNI/POLRI, pedagang, dan lain-lain. Masyarakat di lingkungan MA PEMNU

terdiri dari berbagai suku, di antaranya Semendo, Lampung, Jawa, Sunda, Padang dan lain-lain, yang menganut Maroritas Agama Islam.

**a. Keadaan Madrasah**

1) Sarana dan Prasarana.

a) Tanah dan Halaman

Tanah madrasah sepenuhnya milik Yayasan. Luas areal seluruhnya 20.000 M<sup>2</sup>.

**Tabel 1.2**

**Keadaan Tanah PEMNU Talangpadang**

|               |                       |
|---------------|-----------------------|
| Status        | Milik Yayasan         |
| Luas Tanah    | 20.000 M <sup>2</sup> |
| Luas Bangunan | 3.566 M <sup>2</sup>  |

b) Gedung Madrasah

Bangunan madrasah pada umumnya dalam kondisi baik, namun jumlah ruang kelas untuk menunjang kegiatan belajar belum mencukupi.

**Tabel 1.3**

**KEADAAN BANGUNAN MA PEMNU**

**TALANGPADANG- TANGGAMUS**

|               |                       |
|---------------|-----------------------|
| Luas Bangunan | : 1462 M <sup>2</sup> |
|---------------|-----------------------|

|                       |             |
|-----------------------|-------------|
| Ruang Kepala Madrasah | : ADA       |
| Ruang TU              | : ADA       |
| Ruang Guru            | : ADA       |
| Ruang Kelas           | : 7         |
| Ruang Lab. Komputer   | : BELUM ADA |
| Ruang Perpustakaan    | : ADA       |
| Ruang Multi Media     | : BELUM ADA |
| Ruang AULA            | : BELUM ADA |
| Musholla              | : ADA       |
| Ruang Osis            | : BELUM ADA |
| Lapangan Olahraga     | : ADA       |
| Post Penjaga          | : BELUM ADA |
| Ruang Multi           | : BELUM ADA |
| Ruang Lab Bahasa      | : BELUM ADA |
| Rumah Penjaga/Kantin  | : BELUM ADA |
| Kantin                | : ADA       |
| Area Parkir Motor     | : ADA       |
| Kamar Mandi Guru      | : BELUM ADA |
| Wc Guru               | : ADA       |
| Asrama Siswa          | : ADA       |

|                   |             |
|-------------------|-------------|
| Kamar Mandi Siswa | : ADA       |
| Wc Siswa          | : ADA       |
| Ruang Olah Raga   | : BELUM ADA |

Sumber : dokumtasi MA pemnu Talangpadang

### b. Keadaan Personil Madrasah

Jumlah seluruh personil madrasah ada 41 orang, terdiri atas 35 Guru dan Tata Usaha 6 orang.

**Tabel 1.4**

### Keadaan Tenaga Pendidik dan kependidikan

| NO | NAMA                      | JABATAN          | PDD. AKHIR    | STATUS |
|----|---------------------------|------------------|---------------|--------|
| 1  | A.Harisuddin Zamas        | Kepala Madrasah  | D3 AAN        | GTY    |
| 2  | KH. A. Wahid Zamas.       | Guru MP          | PTQ           | GTY    |
| 3  | KH. A. Hasan,Br.          | Guru MP          | PGAN          | GTY    |
| 4  | Hj. Rumiati lubis         | Guru MP          | Tk 3 Al Azhar | GTY    |
| 5  | Drs. Azharie              | WAKA I           | S 1           | GTY    |
| 6  | Emilia Puspita Sari,S.Ag. | WAKA II /GURU MP | S 1           | GTY    |
| 7  | Sumiati,S.Pd.I.           | Waka III/Wk.12A  | S 1           | GTY    |

|    |                         |               |              |     |
|----|-------------------------|---------------|--------------|-----|
| 8  | Ust. Syamsuri           | Guru MP       | MA.<br>AGAMA | GTY |
| 9  | Ani Nurani,S.Pd.        | Guru MP       | S 1          | GTY |
| 10 | Tri Anjani,S.Pd.        | Guru MP       | S 1          | GTY |
| 11 | Kusuma Andini,S.Pd.     | Guru MP       | S 1          | GTY |
| 12 | Dra. Rosyidah           | Wali Kls 12 B | S 1          | GTY |
| 13 | Marya Susanti,S.Pd.     | Guru MP       | S 1          | GTY |
| 14 | Risaldi,S.Pd.I.         | Guru MP       | S 1          | GTY |
| 15 | Irwandi,S.Sos.I.        | Guru MP       | S 1          | GTY |
| 16 | Yuni Puspita Sari, S.Pd | Guru MP       | S 1          | GTY |
| 17 | Helnawati,S.Pd.I.       | Wali Kls 11 B | S 1          | GTY |
| 18 | Antoni Kurniawan,SE.    | Guru MP       | S 1          | GTY |
| 19 | Upik Kristina,SP.       | Wali Kls 10 B | S 1          | GTY |
| 20 | Nur Aeni,S.Pd.I.        | Guru MP       | S 1          | GTY |
| 21 | Fauzi,S.Pd.             | Guru BK / BP  | S 1          | GTT |
| 22 | Paizah,S.Pd.            | Guru BK / BP  | S 1          | GTY |
| 23 | M. Amirul Hafiz,S.Pd.   | Guru MP       | S 1          | GTT |
| 24 | Rinaldi.S.Kom.          | Guru MP       | S 1          | GTT |
| 25 | Rozalina,S.Pd.          | Guru MP       | S 1          | GTT |
| 26 | Herawati,S.Pd.          | Guru MP       | S 1          | GTT |
| 27 | Salmawanah,S.Pd.I.      | Guru MP       | S 1          | GTT |
| 28 | Samihah,S.Pd.I.         | Guru MP       | S 1          | GTY |
| 29 | Pertia Ningsih, S.Pd    | Wali Kls 12 C | S 1          | GTT |
| 30 | Yeni Amitania, S.Pd     | Wali Kls 10 A | S 1          | GTT |

|    |                        |                    |     |     |
|----|------------------------|--------------------|-----|-----|
| 31 | Eni Lestari, S. Pd     | Wali Kls 11 A / BK | S 1 | PTY |
| 32 | Vera Yulizar, S. Pd    | Guru BK / BP       | S 1 | PTY |
| 33 | Algenser, S.Pd.        | Guru MP            | S 1 | PTY |
| 34 | M. Alfin Ma'arif,S.Pd. | Guru MP            | S 1 | GTT |
| 35 | Puji Hartini,S.Pd.     | Guru MP            | S 1 | GTT |
| 36 | Nia Agustin            | Ka. TU             | D 1 | PTY |
| 37 | M. Fahrozi, A.Md.      | Staf TU            | D3  | PTY |
| 38 | Aryadi Irawan,S.Pd.I.  | Staf TU            | S 1 | PTT |
| 39 | Novi Yanti, A.Md.      | Staf TU            | D 3 | GTT |
| 40 | Ari Apriansah,S.Pd.    | Staf TU            | S 1 | GTT |
| 41 | Fediyani Deni,S.Kom.   | Staf TU            | S 1 | GTT |

Sumber : dokumentasi MA pemnu Talangpadang

#### 4. Visi, Misi Dan Tujuan

##### 1. Visi Madrasah

Kurikulum disusun oleh satuan pendidikan untuk memungkinkan penyesuaian program pendidikan dengan kebutuhan dan potensi yang ada di madrasah. Madrasah sebagai unit penyelenggara pendidikan juga harus memperhatikan perkembangan dan tantangan masa depan. Perkembangan dan tantangan itu misalnya menyangkut:

1. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
2. Globalisasi yang memungkinkan sangat cepatnya arus perubahan dan mobilitas antar dan lintas sektor serta tempat;
3. Era informasi;
4. Pengaruh globalisasi terhadap perubahan perilaku dan moral manusia;
5. Berubahnya kesadaran masyarakat dan orang tua terhadap pendidikan, dan



## 6. Era perdagangan bebas.

Tantangan sekaligus peluang itu direspon oleh Madrasah Aliyah PEMNU Talangpadang, sehingga visi madrasah diharapkan sesuai dengan arah perkembangan tersebut. Visi tidak lain merupakan citra moral yang menggambarkan profil madrasah yang diinginkan di masa datang. Namun demikian, visi madrasah harus tetap dalam koridor kebijakan pendidikan nasional. Visi juga harus memperhatikan dan mempertimbangkan:

1. Potensi yang dimiliki madrasah,
2. Harapan masyarakat yang dilayani madrasah.

Dalam merumuskan visi, pihak-pihak yang terkait (*stakeholders*) bermusyawarah, sehingga visi madrasah mewakili aspirasi berbagai kelompok yang terkait, sehingga seluruh kelompok yang terkait (guru, karyawan, siswa, orang tua, masyarakat, pemerintah) bersama-sama berperan aktif untuk mewujudkannya.

**Visi pada umumnya dirumuskan dengan kalimat:**

1. Filosofis;
2. Khas, dan
3. Mudah diingat.

Berikut ini merupakan visi yang dirumuskan oleh Madrasah Aliyah PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus

**“ ISLAMI, TERAMPIL , POPULIS DAN BERKUALITAS ”**

Madrasah Aliyah PEMNU Talangpadang memilih visi tersebut diatas untuk tujuan jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek. Visi tersebut menjiwai warga Madrasah Aliyah PEMNU Talangpadang. Visi tersebut mencerminkan profil dan cita-cita madrasah yang ;

1. Berorientasi kedepan dengan memperhatikan potensi kekinian;
2. Sesuai dengan norma dan harapan masyarakat;
3. Ingin mencapai keunggulan;
4. Mendorong semangat dan komitmen seluruh warga madrasah;
5. Mendorong adanya perubahan yang lebih baik mengarahkan langkah - langkah strategis (misi) madrasah.

## 2. Misi Madrasah

1. Menyiapkan manusia Islami
2. Meningkatkan Sumber daya yang ada
3. Mengoptimalkan pendidikan ketrampilan
4. Optimalisasi proses pembelajaran.
5. Meningkatkan pemberdayaan sarana dan prasarana
6. Mengembangkan kreativitas dan kompetisi disegala bidang
7. Melaksanakan menegemen berbasis madrasah
8. Menjadikan madrasah bersih, indah, dan nyaman
9. Meningkatkan peran serta masyarakat

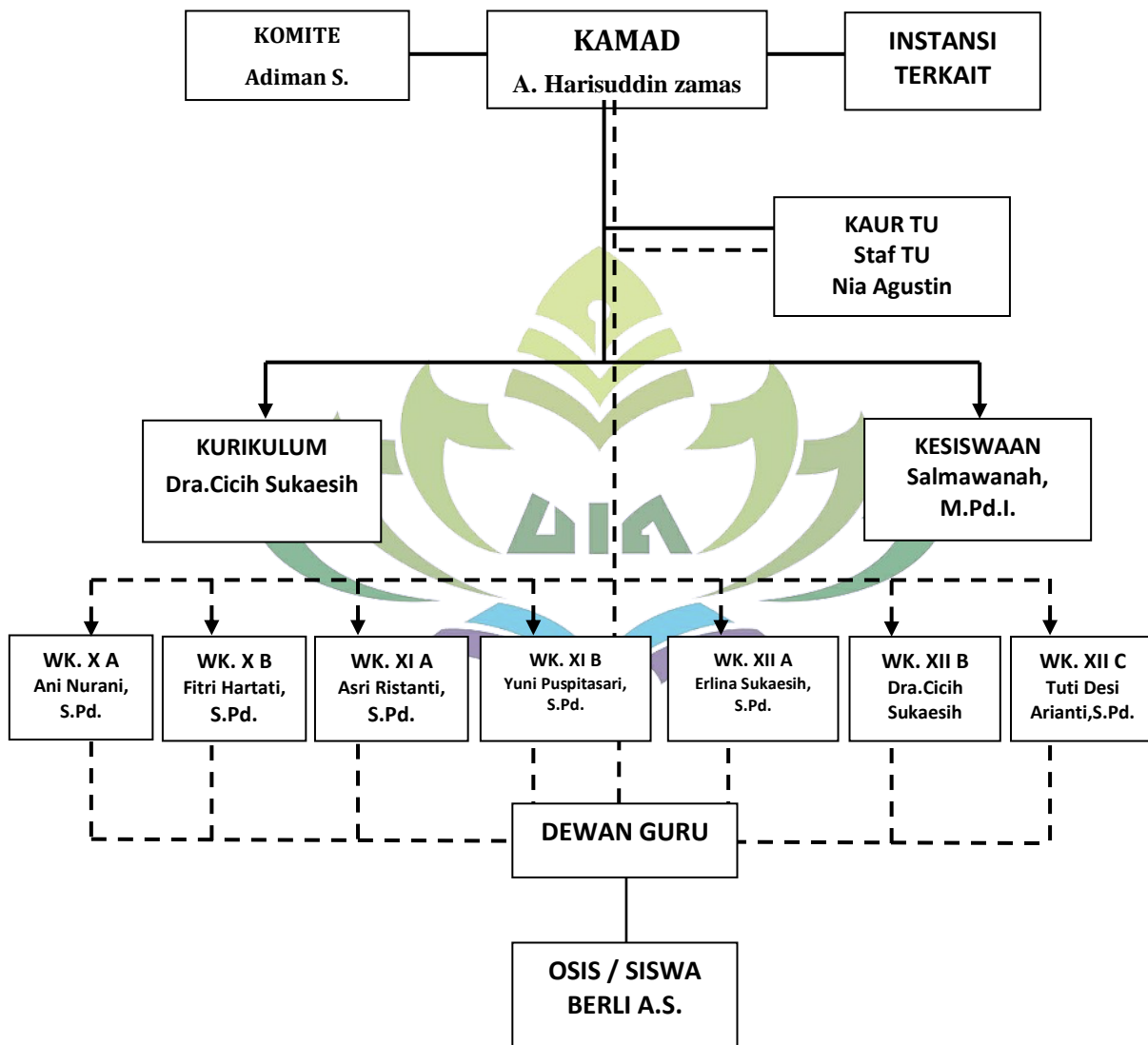
## 3. Tujuan Madrasah

1. Mampu mengamalkan ajaran Islam di masyarakat
2. Peningkatan hasil pembelajaran
3. Terwujudnya pendidikan madrasah berbasis ketrampilan
4. Mampu bersaing bagi lulusan di perguruan Tinggi
5. Terwujudnya madrasah yang bersih, indah dan nyaman
6. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai
7. Peningkatan partisipasi masyarakat terhadap madrasah

## 5. Struktur Organisasi MA PEMNU Talangpadang

Struktur organisasi menggambarkan secara sistematis bagaimana pola hubungan kerjasama, tugas, wewenang dan tanggung jawab antara orang-orang terlibat di

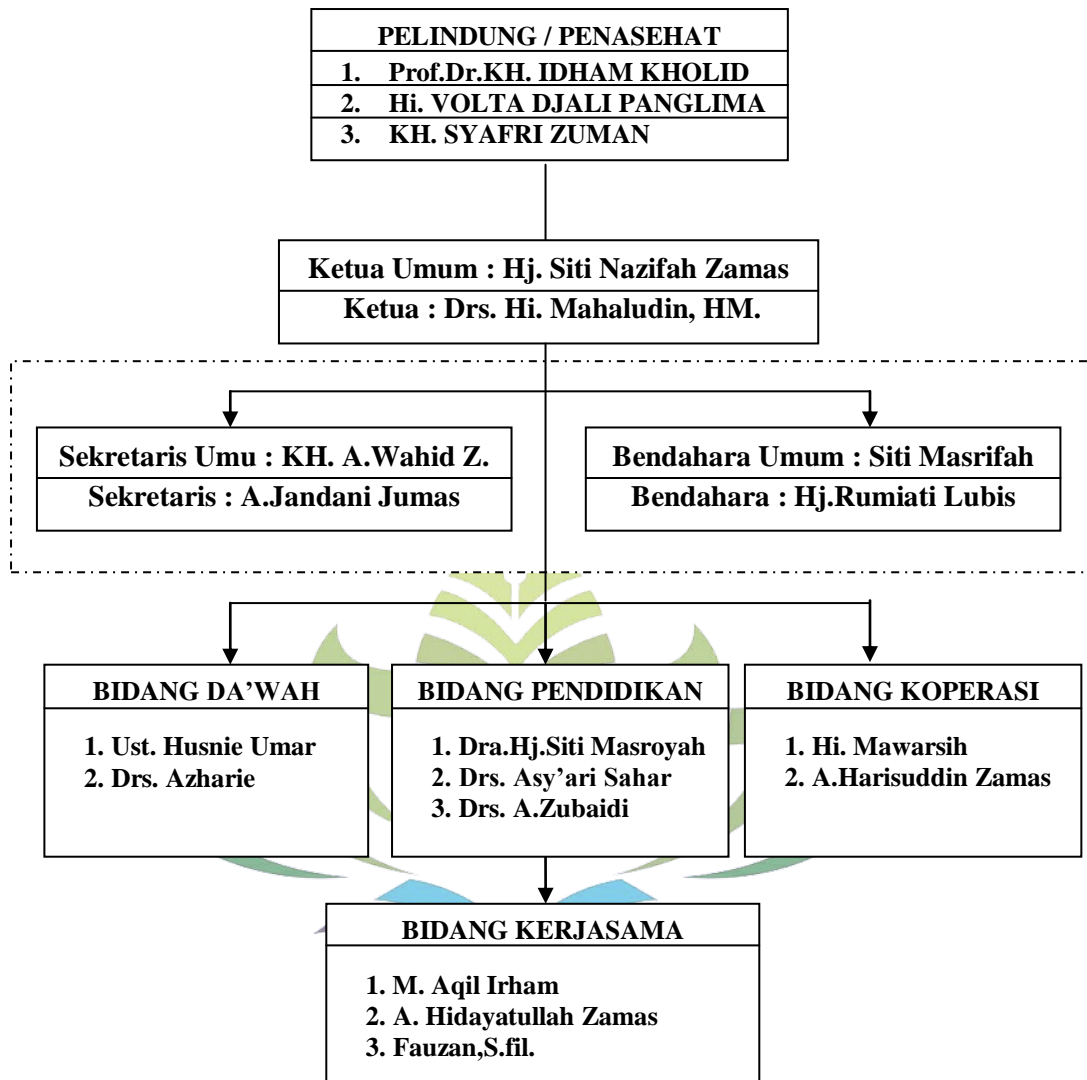
dalam suatu organisasi. Struktur organisasi dibuat dengan tujuan untuk memudahkan koordinasi dan pengawasan dari pihak pimpinan terhadap para bawahan.



Gambar 2.2: Struktur Organisasi Sekolah MA PEMNU Talangpadang  
Sumber : Sekolah MA PEMNU Talangpadang TP. 2018-2019



**TALANGPADANGKABUPATEN TANGGAMUS**

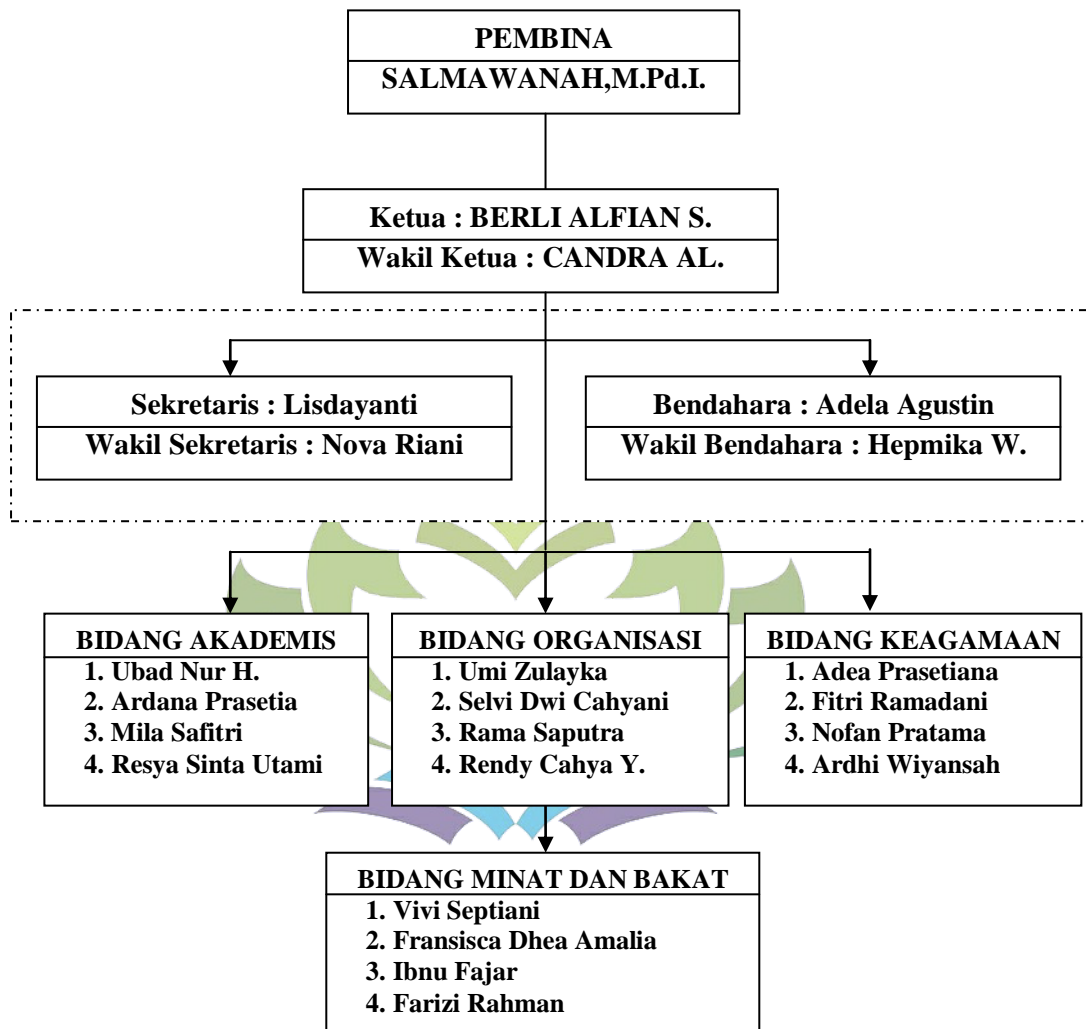


Gambar 2.3: Struktur Organisasi Yayasan PEMNU Talangpadang  
Sumber : Sekolah MA PEMNU Talangpadang TP. 2018-2019



**STRUKTUR ORGANISASI OSIS  
MADRASAH TsANAWIYAH PEMNU TALANGPADANG**

**KABUPATEN TANGGAMUS**

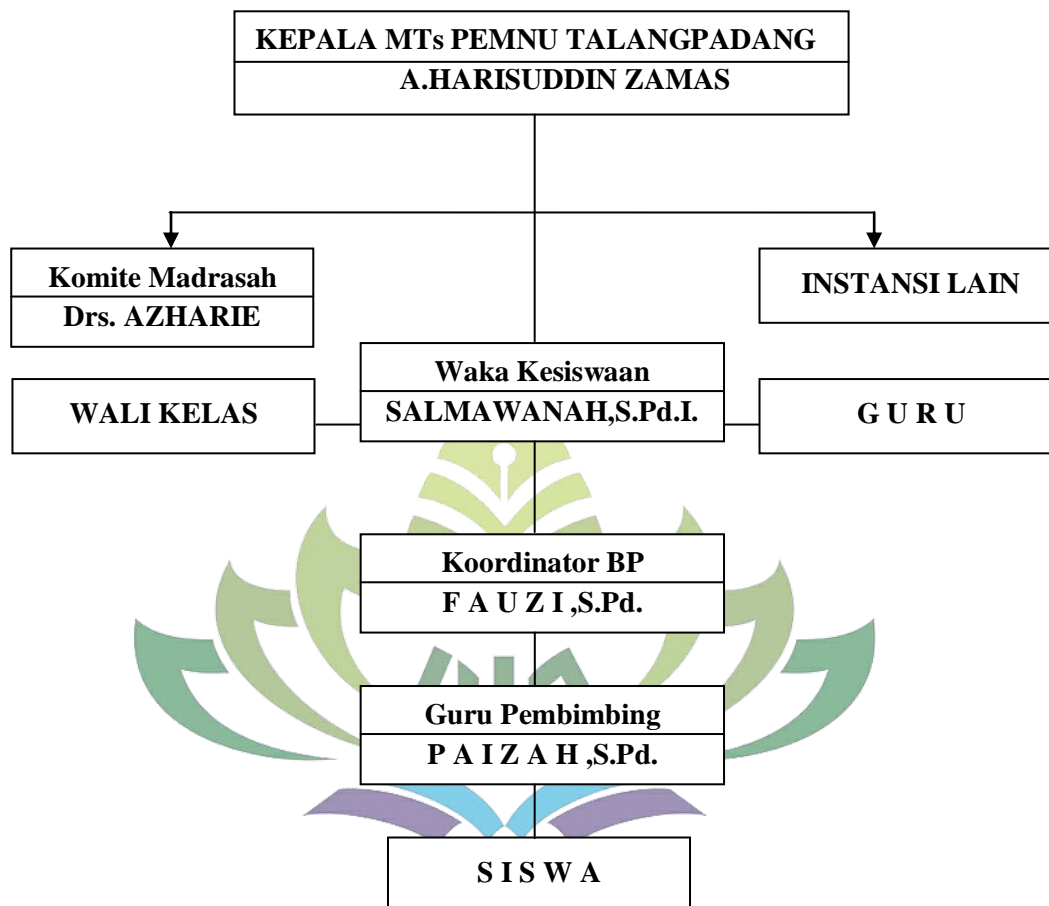


Gambar 2.4: Struktur Organisasi Osis MTs PEMNU Talangpadang  
Sumber : Sekolah MTs PEMNU Talangpadang TP. 2018-2019



**STRUKTUR ORGANISASI BIMBINGAN & PENYULUHAN (BP)  
MADRASAH TsANAWIYAH PEMNU TALANGPADANG**

TAHUN PELAJARAN 2014 – 2015.



Gambar 2.5: Struktur Organisasi Osis MTs PEMNU Talangpadang  
Sumber : Sekolah MTs PEMNU Talangpadang TP. 2018-2019

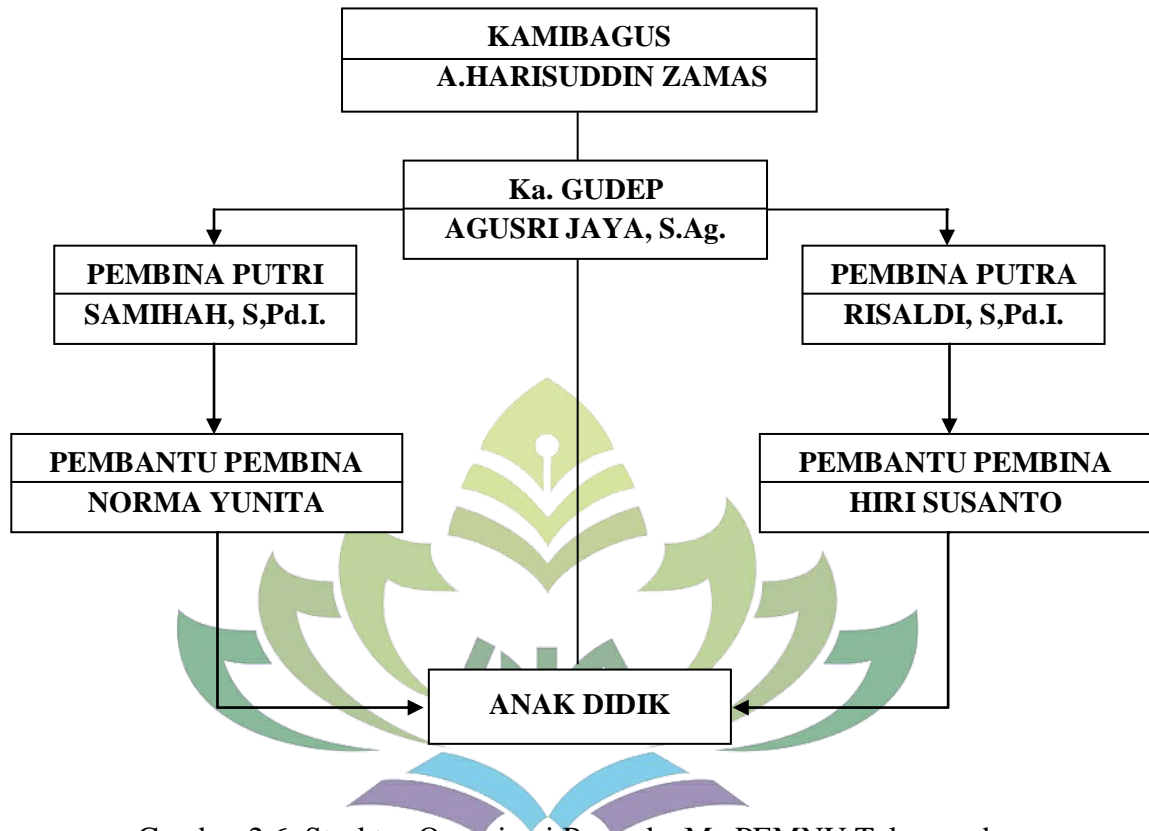


STRUKTUR ORGANISASI PRAMUKA  
GUDEP .....



**MADRASAH ALIYAH PEMNU TALANGPADANG**

---



Gambar 2.6: Struktur Organisasi Pramuka Ma PEMNU Talangpadang  
Sumber : Sekolah Madrasah Aliyah Pemnu Talangpadang TP. 2018-2019

## B. Deskripsi Data Penelitian

Indikator pelaksanaan dan pengembangan:

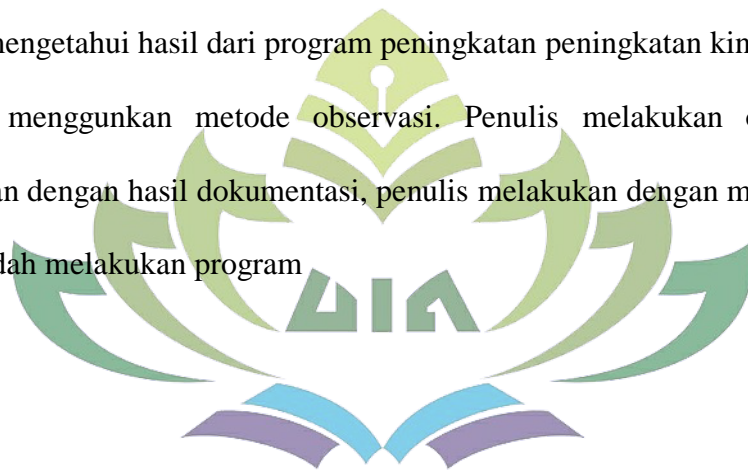
## **1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru**

### **a. Wawancara**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Waka Bidang Kurikulum dan guru di Madrasah Aliyah Pemnu Talangpadang, bahwa program peningkatan kinerja guru yang ada di Madrasah Aliyah Pemnu Talangpadang sudah berjalan dengan lancar dan sesuai dengan bidang yang dimilikinya masing-masing setiap guru sumber daya manusia yang ada Madrasah tersebut.

### **b. Observasi**

Untuk mengetahui hasil dari program peningkatan peningkatan kinerja guru, maka penulis menggunakan metode observasi. Penulis melakukan observasi yang dilakukan dengan hasil dokumentasi, penulis melakukan dengan melihat data guru yang sudah melakukan program



## **BAB IV**

### **ANALISIS PENELITIAN**

#### **A. Penyajian Data Lapangan**

##### **1. kepala madrasah membuat keputusan bersama**

sebagai pengelola, kepala sekolah mempunyai berbagai peran, diantaranya sebagai pengambil keputusan. Sebagai pengambil keputusan adalah sosok penentu arah dan program pengembangan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.. Kelancaran dan kesuksesan pelaksanaan program sekolah tergantung pada kecakapan kepala sekolah dalam hal pengambilan keputusan. Kepala sekolah dituntut untuk bisa mengambil keputusan dengan tepat.

Dalam pengambilan keputusan kepala sekolah juga selalu berusaha melibatkan bawahannya untuk mengambil keputusan bersama, kepala sekolah selalu menghargai setiap pendapat yang di ajukan bawahannya.

Dalam pengambilan keputusan bersama kepala sekolah harus pandai memilah mana yg baik dan yg kurang baik untuk kemajuan sekolah.

Keputusan yang baik pada dasarnya dapat digunakan untuk membuat rencana yang baik pula. Untuk itu, dalam mengambil keputusan hendaknya dipertimbangkan berbagai kemungkinan yang dapat mempengaruhi keputusan tersebut sehingga dengan berbagai pertimbangan, keputusan yang telah diambil jika dilaksanakan akan tepat sasaran dan dapat memecahkan permasalahan yang sedang dialami

## **2. kepala madrasah menghargai potensi setiap bawahannya**

untuk membuat sekolah lebih berkualitas tentunya dibutuhkan banyak saran dan banyak melibatkan pihak salah satunya dari tenaga pendidik itu sendiri. kepala madrasah selaku pemimpin sekolah memberikan apresiasi menghargai guru-guru yang berprestasi dibidangnya dalam membanggakan nama sekolah dan ada juga Menurut kepala TU setiap 3 bulan sekali sekolah melakukan rapat evaluasi, sekaligus evaluasi berkaitan dengan masalah yang sedang dihadapi maupun yang akan dihadapi, semuanya dilakukan bersama kepala sekolah hanya melaksanakan hasil dari keputusan bersama. Dan menurut Waka Kurikulum setiap permasalahan kepala sekolah tidak pernah mengambil keputusan sendiri. Jadi setiap apapun permasalahannya tentu bawahannya selalu diikutsertakan untuk membantu guru maupun staf dan guru BK dalam menyelesaikan masalah yang ada kemudian dipecahkan bersama

## **3. kepala madrasah mendengarkan kritik, saran/pendapat daribawahan**

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, 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. Hal ini juga diungkapkan oleh kepala TU bahwa sikap kepala Madrasah Aliyah Pemnu Talangpadang kabupaten Tanggamus kepala madrasah itu sudah tentu sebagai pengambil kebijakan apapun hasilnya diambil dari keputusan-keputusan bersama dalam rapat, dan keputusan yang dibuat secara keseluruhan. Jadi kepala madrasah selalu

menerima kritikan dan masukan apapun bentuknya yang bisa membangun lembaga.

Hal ini diungkapkan juga oleh waka kurikulum sikap kepala sekolah cukup terbuka, sebelum diambil keputusan selalu minta pendapat pada senior-senior lain. Lebih dari itu terkait kemajuan KBM dia meminta pendapat pada seluruh dewan guru solusi apa yang harus ditempuh.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti ketika berlangsungnya rapat di Madrasah Aliyah Pemnu Talangpadang kabupaten Tanggamus Kepala sekolah sangat dominan dalam berbicara karena beliau juga sebagai pemimpin rapat, namun beliau juga selalu memberikan kesempatan kepada guru dan staf jika ingin menyampaikan saran atau pendapatnya. Kesempatan yang diberikan kepada guru dan staf ini cukup membuat para guru dan staf sangat antusias dalam menghadiri dan mengikuti jalannya rapat. Dalam implementasinya, kepala sekolah juga selalu melibatkan seluruh guru untuk ikut serta dalam rapat, dengan terlibatnya seluruh guru dan staf dalam setiap rapat yang dilakukan dapat memunculkan perasaan bahwa kehadiran guru dan staf disekolah ini sangat dibutuhkan untuk dapat memajukan sekolah ini. Sejauh ini hampir setiap rapat yang dilakukan diikuti oleh seluruh guru dan staf yang ada, jikapun ada yang berhalangan hadir dapat dipastikan bahwa guru atau staf yang berhalangan hadir itu mengetahui perihal apa saja yang dibahas dalam rapat.

Jadi kesimpulannya kepala sekolah selalu bersedia menerima saran dan kritik yang diberikan oleh guru dan staf. Dengan selalu bersedia menerima saran dan kritik yang diberikan ini, secara tidak langsung dapat mempengaruhi kepala

sekolah untuk selalu meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus guna memajukan sekolah yang dipimpinnya.

#### **4. kepala madrasah melakukan kerjasama dengan bawahannya**

Hubungan antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpin diwujudkan dalam bentuk human relation yang didasari prinsip saling menghargai dan saling menghormati. Pemimpin memandang orang lain sebagai subyek yang memiliki sifat-sifat manusiawi sebagaimana dirinya. Setiap orang dihargai dan dihormati sebagai manusia yang memiliki kemampuan, kemauan, kehendak, pikiran, minat dan perhatian, pendapat dan lain-lain yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Oleh karena itu, setiap orang harus dimanfaatkan dengan mengikut sertakannya dalam semua kegiatan organisasi. Keikutsertaan itu disesuaikan dengan posisi yang memiliki tanggung jawab dan wewenang serta tanggung jawab yang sama pentingnya bagi pencapaian tujuan bersama.

Pemimpin membagi tugas-tugas yang memungkinkan setiap anggota mengetahui secara jelas wewenang dan tanggung jawabnya dalam memberi sumbangan kerja bagi pencapaian tujuan. Keputusan-keputusan dan perwujudannya dalam suasana berdisiplin merupakan hasil musyawarah dan mufakat sehingga tidak dirasakan sebagai paksaan. Setiap orang akan bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa perasaan takut dan tertekan dengan penuh rasa tanggung jawab. Hukuman dan sanksi

tidak dijadikan alat untuk memaksa seseorang bekerja dan dipergunakan bilamana sungguh-sungguh dipandang perlu.

## **B. PEMBAHASAN**

Hasil penelitian di sini mengacu pada wawancara, observasi dan dokumentasi yang merupakan cara pengumpulan data-data yang ada dan didapatkan penulis. Wawancara yang dilakukan penelitian antara lain: kepala madrasah, waka kurikulum, dan guru. Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kinerja guru yang mengajar dan membimbing mereka. Karena, salah satu faktor yang paling menentukan berhasil tidaknya proses belajar mengajar adalah guru. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal. Dalam peningkatan kualitas guru, kepala madrasah aliyah pemnu Talangpadang, selalu membuka kesempatan kepada para guru untuk mengembangkan pengetahuannya baik dengan jalan melanjutkan pendidikan lebih tinggi atau dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, workshop atau yang lainnya. Adapun kualifikasi untuk menjadi guru yang profesional, yaitu untuk jenjang MA tingkat minimal pendidikan adalah SI. Untuk lebih jelasnya, tentang gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah dalam



pengelolaan kinerja guru yang ada di MA PEMNU Talangpadang, sebagai berikut:

### 1. Bagaimana Kepala Madrasah Membuat Keputusan Bersama?

“ Dalam pengambilan keputusan saya selaku kepala sekolah selalu melibatkan bawahan untuk mengambil keputusan bersama, untuk mengambil keputusan bersama saya akan mengadakan rapat yang di hadiri semua dewan guru beserta staf, dari rapat tersebut kita bisa mengambil keputusan bersama karna di dalam rapat setiap pendapat yang di ajukan akan di terima dan di hargai, namun dari semua pendapat yang telah diajukan tidak semuanya akan diambil dalam pemecahan masalah yang dibahas dalam rapat tersebut.”<sup>60</sup>

Hasil wawancara kepala madrasah ini ditanggapi oleh waka kurikulum Dra. Cicih Sukaesih sebagai berikut:

“ya benar kepala madrasah selalu melibatkan bawahannya dalam setiap pengambilan keputusan”<sup>61</sup>

Dari Hasil wawancara diatas juga diperkuat dengan hasil wawancara Ibu Salmawana, M.Pd.I, selaku Guru Akidah Akhlak. sebagai berikut:

“menurut apa yang saya tahu selama saya mengajar di MA PEMNU Talangpadang kabupaten tanggamus kepala madrasah selalu mengikut sertakan bawahan dalam melakukan pengambilan keputusan,”<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Hasil Wawancara Bapak A.HARISUDDIN ZAMAS, Kepala Madrasah Aliyah Pemnu Talangpadang kab, Tanggamus, 5 September 2019

<sup>61</sup> Hasil Wawancara Ibu Dra. Cicih Sukaesih, Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Pemnu Talangpadang kab, Tanggamus, 5 September 2019

teori kepemimpinan demokratis menurut G.R. Terry mengatakan bahwa pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama.

Pada pengumpulan data dengan menggunakan teknik dokumentasi, peneliti peroleh dokumen tentang Kepala Madrasah Membuat Keputusan Bersama dengan bawahan di MA PEMNU Talangpadang kabupaten tanggamus sebagaimana terlampir dilampiran 5

Menurut peneliti Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah benar telah melakukan pengambilan keputusan bersama, dari teori juga menjelaskan bagaimana sudah terlaksannya dan terlihat bagaimana kepemimpinan Kepala madrasah yang ada di MA PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus

## **2. Bagaimana kepala madrasah menghargai potensi setiap bawahannya?**

Dengan cara menerima pendapat setiap anggota dan menghargai prestasi apah saja yang telah diraih oleh guru-guru yang berjuang demi mengharumkan nama MA PEMNU Talangpadang kabupaten tanggamus dalam hal ini “ saya selaku kepala sekolah memberikan penghargaan sedikit dengan guru yang berprestasi dibidang apapun itu dengan memberika beberapa hadiah kecil seperti mukena bagi guru yang berprestasi dan memberikan sarung

---

<sup>62</sup> Hasil Wawancara Ibu Salmawana, M.Pd.I, Guru Akidah Akhlak Madrasah Aliyah Pemnu Talangpadang kab, Tanggamus , 5 September 2019

bagi guru laki-laki yang berprestasi, dan wakakesiswaan, staff TU dan bendahara struktural kami mengucapkan selamat kepada guru-guru yang berprestasi”<sup>63</sup>

Hasil wawancara kepala madrasah ini ditanggapi oleh waka kurikulum Ibu Dra. Cicih Sukaesih sebagai berikut:

“ benar menurut apa yang saya lihat selama saya menjadi waka saya melihat kepemimpinan kepala madrasah selalu menghargai potensi setiap bawahannya dengan demikian kepala madrasah mampu menjadi pemimpin yang baik karna memberikan dan menghargai guru-guru yang telah membanggakan nama madrasah<sup>64</sup>”

Dari Hasil wawancara diatas juga diperkuat dengan hasil wawancara Ibu Salmawana, M.Pd.I, selaku Guru Akidah Akhlak. sebagai berikut:

“ya menurut saya benar selama saya mengajar di MA PEMNU Talangpadang kabupaten tanggamus kepala madrasah pernah memberikan saya hadiah sebagaimana saya pernah mendapatkan prestasi dari tingkat kabupaten disitu kepala madrasah menghargai setiap potensi bawahannya,”<sup>65</sup>

“Kepemimpinan demokratis jenis ini memberi penekanan pada partisipasi dan penggunaan pikiran-pikiran oleh anggota-anggota kelompok, yang karna itu harus diberi penerangan yang baik mengenai pokok-pokok yang dibahas. Kegiatan kegiatan yang mungkin disajikan

---

<sup>63</sup> Hasil Wawancara Bapak A.HARISUDDIN ZAMAS, Kepala Madrasah Aliyah Pemnu Talangpadang kab, Tanggamus, 5 September 2019

<sup>64</sup> Hasil Wawancara Ibu Dra. Cicih Sukaesih, Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Pemnu Talangpadang kab, Tanggamus, 5 September 2019

<sup>65</sup> Hasil Wawancara Ibu Salmawana, M.Pd.I, Guru Akidah Akhlak Madrasah Aliyah Pemnu Talangpadang kab, Tanggamus, 5 September 2019

kepada kelompok itu sebelum kegiatan itu terlaksana, penekanan diberikan pada perhatian dan ini siatif..”

Pada pengumpulan data dengan menggunakan teknik dokumentasi, peneliti peroleh dokumen tentang kepala madrasah menghargai potensi setiap bawahannya di MA PEMNU Talangpadang kabupaten tanggamus sebagaimana terlampir dilampiran 5

Menurut peneliti Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa benar kepala madrasah menghargai potensi bawahannya , dari teori juga menjelaskan bagaimana sudah terlaksannya dan terlihat baagaimana kepemimpinan Kapala madrasah yang da di MA PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus yang selalu menghargai potensi dari bawahan.

### **3. Bagaimana kepala madrasah mendengarkan kritik, saran/pendapat dari bawahan?**

“ya, ketika kita punya masalah kepala madrasah sangat terbuka untuk mendengarkan setiap masalah yang ada disekolahan ini, kepala sekolah juga berupaya untuk membantu dan memberi saran atau solusi untuk memecahkan masalahnya yang ada disekolah ini dalam proses pembelajaran yang berlangsung ”<sup>66</sup>

Hasil wawancara kepala madrasah diperkuat dengan wawan caradengan waka kurikulum Dra. Cich Sukaesih, sebagai berikut:

---

<sup>66</sup>Hasil Wawancara Ibu Dra. Cich Sukaesih, Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Pemnu Talangpadang kab, Tanggamus , 5 September 2019

“ya, kepala madrasa selalu mau menerima keritik dan saran dari guru – guru bahkan saran dan kritik dari luarpu beliauw terima selama itu demi kebaikan sekolah dan kebaikan bersama,”<sup>67</sup>

Hasil wawancara kepala madrasah diperkuat dengan wawancara dengan ibu salmawana, m.pd.i selaku guru akidah akhlak sebagai berikut:

“ya, benar dari apa yang saya lihat dan saya rasakan sendiri beliau selalu menerima eritik dan saran dari bawahannya dan beliau tidak pernah membeda – bedakan pendapat tua atau muda jika itu benar dan baik pasti di terima”<sup>68</sup>

“Indrawijaya dalam Rivai “gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka”

Pada pengumpulan data dengan menggunakan teknik dokumentasi, peneliti peroleh dokumen foto tentang rapat Dewan Guru dalam rangka rapat rutin bulan MA PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus disini kepala madrasah dapat menerima dan mendengarkan kritik, saran/pendapat dari bawahan di MA PEMNU Talangpadang kabupaten tanggamus sebagaimana terlampir dilampiran 6

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa kepala madrasah selalu mau menerima kritik saran dan pendapat dari setiap guru. Dari hasil observasi penelitian kepala madrasah terbuka kepada guru dan staf karyawan dan selalu menerima kritikan dari beberapa pihak yang sifatnya membangun untuk kemajuan MA PEMNU Talangpadang.

<sup>67</sup> Hasil Wawancara Ibu Salmawana, M.Pd.I, Guru Akidah Akhlak Madrasah Aliyah Pemnu Talangpadang kab, Tanggamus , 5 September

<sup>68</sup> Hasil Wawancara Ibu Salmawana, M.Pd.I, Guru Akidah Akhlak Madrasah Aliyah Pemnu Talangpadang kab, Tanggamus , 5 September

#### 4. Bagaimana kepala madrasah melakukan kerjasama dengan bawahannya?

“cara saya melakukan kerja sama dengan bawahan adalah dengan melakukan pendekatan agar tercipta hubungan yang baik dan saling percaya satu sama lain, karna saat melakukan kerjasama rasa saling percaya satu sama lain sangatlah penting, missal saat rapat kita saling bertukar pendapat untuk memecahkan suatu masalah, jika tidak terciptanya rasa percaya satu samalain maka di dalam rapat akan terjadi selisih paham yang memicu perselisihan satu samalain. Jadi menurut saya rasa percaya sangatlah penting dalam melakukan kerjasama dengan bawahan.

Hasil wawancara kepala madrasah ini ditanggapi oleh waka kurikulum Ibu Dra. Cicih Sukaesih sebagai berikut:

“ya benar kepala madrasah telah melakukan kerjasama dngan bawahan nya dengan cara melakukan pendekatan dan menciptakan ikatan kekeluargaan yang baik”<sup>69</sup>

Dari Hasil wawancara diatas juga diperkuat dengan hasil wawancara Ibu Salmawana, M.Pd.I, selaku Guru Akidah Akhlak. sebagai berikut:

“menurut apa yang saya tahu selama saya mengajar di MA PEMNU Talangpadang kabupaten tanggamus kepala madrasah telah melakukan kerjasama dngan bawahan nya dan itu sangat jelas terlihat bagi saya,”<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Hasil Wawancara Ibu Dra. Cicih Sukaesih, Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Pemnu Talangpadang kab, Tanggamus , 5 September 2019

“Menurut Abi Sujak Gaya Kepemimpinan Demokratis mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja”.

Pada pengumpulan data dengan menggunakan teknik dokumentasi, peneliti peroleh dokumen tentang Kepala Madrasah Membuat Keputusan Bersama dengan bawahan di MA PEMNU Talangpadang kabupaten tanggamus sebagaimana terlampir dilampiran 5

Menurut peneliti Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah benar telah melakukan kerjasama yang baik dengan bawahannya, dari teori diatas juga menjelaskan bagaimana sudah terlaksananya dan terlihat baagaimana kepemimpinan Kapala madrasah yang da di MA PEMNU Talangpadang Kabupaten Tanggamus terlaksana.

---

<sup>70</sup> Hasil Wawancara Ibu Salmawana, M.Pd.I, Guru Akidah Akhlak Madrasah Aliyah Pemnu Talangpadang kab, Tanggamus , 5 September 2019



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Aqidah Akhlak Di MA PEMNU Talangpadang, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dalam pengambilan keputusan kepala madrasah membuat keputusan bersama dengan baik yaitu selalu mengikut sertakan para guru dan staff untuk membicarakan rapat dan hasil keputusan dibuat bersama.
- b. Cara kepala madrasah dalam menghargai setiap potensi yang dimiliki seorang guru yaitu dengan mendorong dan mendukung setiap kegiatan yang dibuat oleh guru yang ada di madrasah.
- c. Kepala madrasah selalu mendengarkan kritik, saran/pendapat dari bawahannya sehingga guru dan staff di MA PEMNU talangpadang tidak canggung dalam berbicara dengan kepala madrasah.
- d. Cara kepala madrasah dalam melakukan kegiatan yang dilaksanakan setiap jum'at yaitu jum'at bersih kepala madrasah selalu ikut serta dalam kegiatan bersih-bersih tersebut sehingga kerja sama antara kepala madrasah terjalin disini.

#### **B. SARAN**

Berkaitan dengan kesimpulan diatas, penulis dapat mengemukakan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

1. Diharapkan kepemimpinan demokratis yang sudah kepala madrasah terapkan tetap bisa dipertahankan, sikap aktif dan rasa tanggung jawabnya sebagai pemimpin sehingga tujuan dari MA PEMNU itu sendiri dapat tercapai sesuai harapan.
2. Kemudian kepala madrasah dan bawahannya diharapkan agar selalu mempertahankan dan menjaga sikap kekeluargaan yang sudah ditanamkan sehingga suasana yang ada dilingkungan MA PEMNU talangpadang dapat selalu terjaga dan berjalan dengan harmonis.
3. Kepala sekolah diharapkan lebih memperhatikan atau lebih aktif dalam mengawasi kinerja guru. karena peran guru sangat penting dalam memajukan sekolah atau mempengaruhi siswa dalam belajar.
4. Ada baiknya kepala madrasah selalu bertanya sebelum mengambil keputusan kepada para guru dan staff karena dengan begitu tugas tidak hanya dipikul oleh kepala madrasah sendiri.

Dalam menghargai potensi setiap bawahan itu penting karena setiap orang memiliki potensi yang berbeda-beda, ada baiknya kepala madrasah selalu mendorong dan mendukung para guru untuk mencerdaskan anak didik.

Ada baiknya kepala madrasah mendengarkan saran/pendapat bawahan karena dengan diberikan saran kepala madrasah akan tahu harus bagaimana menjalankan tugas dengan baik.

## Daftar Pustaka

- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006
- Siagian P. Sondang. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2002
- Jurnal Wirya, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kedisiplinan Kerja Guru*
- Ahmad Rohani HM., Abu Ahmadi., *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi di Sekolah*
- Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012
- Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional, Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013
- Barnawi, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012
- Kompri, *Manajemen Sekolah Teori dan Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2014.
- Danim S, *Inovasi Pendidikan* ( Bandung: Pustaka Setia, 2002
- Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002

Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers,

Sutarto, *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006

Nurfuadi, *Profesionalisme Guru* purwokerto: STAIN Press Purwokerto, 2012

Marno dan Triyo Supriyatno, *manajemen dan kepemimpinan pendidikan islam*, Bandung: Refika Aditama, 2008

Usman Nasir, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru (Konsep, Teori, dan Model)*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012

Subroto Suryo, *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*, Surabaya: Usaha Nasional, 1994

Patima Siti, *Manajemen kepemimpinan Islam*, Bandung: Alfa Beta, 2015

Mangkunegara, Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja*, Rodakarya, Bandung, 2002

Syarifudin, nurdin dan Basyaruddin usman, *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta Ciputat, 2014

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2005

Sutopo, *Metodelogi Penelitia Kualitatif*, Sebelas Maret University Press, Surakarta, 2007

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penenlitan Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000

Tati Nurhayati “Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja” Jurnal Edueksos Vol I No 2( Juli - Desember 2012)

Sri purwanti nasution “*peran kepala madrasah terhadap kinerja guru*” jurnal kependidikan islam, Vol 1, No1,(2016)

Indra Yugusna, Azis Fathoni, Andi Tri Haryono “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris pada Perusahaan Spbu 44.501.29 Randu Garut Semarang Journal Of Management, Vol 2 No.2( Maret 2016)*

Fenny Robiyanti, Syahrur Agung dan M.Azis Firdaus “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Penelitian Tanah Bogor*” Jurnal Ilmiah Inovator, (Maret 2015)

