

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Dasar Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan suatu keahlian seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi atau mengajak orang lain (anggota yang dipimpin), sehingga orang yang dipengaruhi menjalankan suatu tugas sesuai yang diinginkan oleh seorang pemimpin. Biasanya yang menjalankan peran sebagai pemimpin adalah seorang laki-laki, karena dianggapnya laki-laki memiliki sifat cakap, bertanggung jawab, bijaksana, dan dapat memberikan pengaruh sosial bagi anggota yang dipimpin. Sedangkan seorang perempuan dianggapnya memiliki sifat yang lemah lembut dan emosional, sehingga kurang cocok untuk menjadi seorang pemimpin.¹

M. Shobri Sutikno² menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya.

Di samping itu, H. Suriagiri³ berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi, mengkoordinasi, dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan perubahan ke arah yang lebih positif. Usaha pemimpin untuk mengefektifkan organisasi, harus dilakukan dengan menggunakan strategi yang memiliki presentase tinggi untuk dapat tercapainya tujuan organisasi. Strategi itulah yang kemudian menuntut kemampuan seorang pemimpin dalam mengimplementasikan fungsi kepemimpinan secara efisien dan efektif.

Beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan kelebihan untuk memberikan pengaruh dan menuntun orang lain guna tercapainya suatu

¹ Nurhalim Nurhalim and others, 'Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi Dan Profil Kepemimpinan', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.1 (2023), hlm. 2071.

² M. Sobry Sutikno, 'Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan', (*Holistica*, 2018), hal 10.

³ H Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional*, ed. by Dina Hermina, *CV. Radja Publika* (Lhokseumawe, 2020), hal 22.

tujuan. Kemudian didalam organisasi, kepemimpinan ini adalah memengaruhi anggotanya atau orang yang dipimpin supaya mau melakukan apa yang di harapkan dengan pengarahan yang diberikan oleh seorang pemimpin. Selain itu diperlukan adanya strategi yang digunakan guna tercapainya tujuan, dan tentunya tidak terlepas dari bagaimana kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi sebagai anggota organisasi.

b. Tipe-tipe kepemimpinan

Suatu organisasi tentunya terdapat seorang pemimpin. Terkadang seorang pemimpin disukai anggotanya, namun juga bisa sebaliknya, hal ini dikarenakan bagaimana tipe kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi yang diterapkan guna tercapainya visi dan misi. Dalam hal ini, pemilihan ataupun penerapan tipe kepemimpinan haruslah disesuaikan dengan kondisi dari organisasi itu sendiri. Ketika tipe kepemimpinan yang diterapkan telah sesuai dengan kondisi organisasi, maka dapat mendorong seluruh aspek di dalam organisasi untuk berkembang menjadi lebih baik lagi kedepannya.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat berbagai macam tipe-tipe kepemimpinan, yaitu diantaranya sebagai berikut:

1) Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini beranggapan bahwa suatu kepemimpinan adalah hak individual seorang pemimpin, pada tipe ini tidak ada konsultasi antara pemimpin dengan anggota organisasi yang lain bahkan tidak diperbolehkan ikut campur dalam urusan kepemimpinan dari pemimpin. Pada tipe kepemimpinan otokratik ini seorang pemimpin memiliki karakteristik yang termasuk karakteristik yang negatif dan dikenal sebagai pemimpin yang egois. Pemimpin otokratik disini beranggapan bahwa hanya dia lah yang berhak membuat keputusan, enggan menerima saran dan mengabaikan kontribusi bawahan utamanya dalam pengambilan keputusan.

Pada intinya, pemimpin otokratik ialah pemimpin yang: beranggapan bahwa organisasi adalah milik pribadi, hanya menjadikan bawahan sebagai alat, enggan menerima pendapat dari orang lain, dan dalam menggerakkan organisasi sering menggunakan pendekatan yang berunsur paksaan.

2) Tipe Kendali Bebas (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kepemimpinan yang berkebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik, dimana seorang pemimpin laissez faire memiliki perilaku yang pasif bahkan sering lari dari tanggung jawab yang dia miliki. Pada kepemimpinannya ini bersifat bebas bagi semua anggota organisasi entah itu dalam pengambilan keputusan ataupun melaksanakan kegiatan-kegiatan berdasar pada kepentingan masing-masing. Seorang pemimpin laissez faire berkeyakinan bahwa usahanya akan lebih cepat tercapai dan berhasil jika memberikan kebebasan bertindak bagi bawahannya.

3) Tipe Paternalistik

Tipe kepemimpinan ini merupakan kepemimpinan yang pada peran pemimpin dianggap didasarkan pada harapan dari bawahan kepadanya. Bentuk harapan dari bawahan berupa kepemimpinan seorang pemimpin yang mampu melakukan perannya sebagai wadah bagi bawahan untuk dapat bertanya, meminta petunjuk, mendapat perhatian bagi kesejahteraannya. Seorang pemimpin paternalistik berharap agar bentuk kepemimpinan dominan yang diberikan akan diterima oleh para bawahannya.

Pemimpin yang termasuk pada kategori paternalistic ini memiliki berbagai kriteria, yaitu diantaranya: (1) Bawahan dianggap sebagai individu yang tidak dewasa; (2) Terlalu bersikap protektif terhadap bawahan; (3) Pengambilan keputusan seringkali ditetapkan oleh pemimpin; (4) Jarang membiarkan bawahan untuk ikut andil dalam pengambilan keputusan; (5) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya; dan (6) Sering bersikap serba tahu.

4) Tipe Kharismatik

Pemimpin dengan tipe kharismatik mempunyai karakter yang cukup menarik yaitu memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga bisa mendapatkan anggota/pengikut yang amat besar dan para anggotanya tidak bisa memberikan penjelasan dengan konkrit kenapa mereka kagum dan mengikutinya. Sampai saat ini, belum ada seorang ahli yang mengetahui sebab seorang pemimpin memiliki charisma, yang ditemukan hanyalah pemimpin tersebut memiliki daya tarik yang sangat besar. Oleh karena itu, sebagian besar

pemimpin tipe ini memiliki anggota, walaupun para anggotanya seringnya tidak memberikan penjelasan kenapa mereka mengikuti pemimpin tersebut. Karena pengetahuan yang kurang tentang persoalan ini, maka di katakana bahwa tipe pemimpin kharismatik diberkahi dengan kekuatan ghaib.

5) Tipe Militeristik

Tipe pemimpin militeristik berbeda dengan pemimpin militer. Seorang pemimpin pada tipe ini sering menerapkan metode memberikan perintah disaat hendak menggerakkan anggotanya, suka bergantung pada pangkat dan jabatan yang dimiliki, dan formalitas yang berlebihan. Menerapkan kedisiplinan tinggi dan kaku dari anggotanya, serta tidak menerima kritik ataupun masukan dari para anggotanya: (1) Sering menerapkan system perintah disaat hendak menggerakkan anggotanya; (2) Selalu mengandalkan pangkat yang dimiliki untuk mengarahkan bawahan; (3) Menyukai bentuk formal yang berlebihan; (4) Tuntutan disiplin tinggi bagi bawahan serta bersifat kaku; (5) Enggan menerima kritik dari bawahan; serta (6) Menyukai berbagai upacara di berbagai hal.

6) Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini bisa juga disebut dengan kepemimpinan semi demokratik atau manipulative. Pemimpin dengan tipe ini awal mulanya dia berusaha mengutarakan keinginan yang dimiliki untuk kemudian membuat sebuah pengurus/panitia, dengan pura-pura untuk berkompromi namun sebenarnya dia hanya ingin mengesahkan berbagai saran yang dia berikan. Pemimpin dengan tipe ini menjadikan demokrasi sebagai sarana untuk mendapatkan kemenangan tertentu. Tipe pemimpin pseudo-demokratik tampak luar memang seperti menunjukkan sikap demokratis namun pada kenyataannya dia bersikap otokratis.

7) Tipe Demokratik

Maksud dari pemimpin tipe demokratik ialah tipe pemimpin yang bersikap demokratis, bukan sebab terpilihnya pemimpin secara demokratis. Kepemimpinan pada tipe ini, seorang pemimpin senantiasa menerima semua saran/masukan, pendapat, serta nasihat dari paa anggotanya dengan melalui musyawarah mufakat. Kepemimpinan tipe ini merupakan kepemimpinan yang aktif, antusias, dan teratur. Berbagai kegiatan dalam orgnisasi atau lembaga

dilakukan dengan tertib dan penuh tanggung jawab. Pembagian tugas disertai dengan hak dan tanggung jawab yang pasti, memberikan ruang bagi para anggota untuk berpartisipasi aktif. Pemimpin demokratik memiliki kesadaran bahwa suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, harus disusun sebaik mungkin sehingga dapat memberikan gambaran dengan jelas terkait kegiatan serta tugas yang harus dilaksanakan.⁴

Dapat dipahami dari penjelasan teori berbagai tipe kepemimpinan, bahwa kepemimpinan dapat direalisasikan dengan baik ketika terjadi kerjasama antar anggota dan pemimpin dengan menyesuaikan situasi dan kondisi organisasi/lembaga. Keberhasilan suatu kepemimpinan bergantung pada kondisi kerja juga kinerja yang dilakukan setiap anggota yang mendukung organisasi/lembaga. Dari sini, diketahui bahwa macam organisasi/lembaga dan situasi/kondisi kerja menjadikan dasar bagi pemimpin dalam menentukan tipe kepemimpinan yang hendak diterapkan, bisa dikatakan agar kepemimpinan berjalan dengan baik sangat perlu adanya penyesuaian dengan keadaan organisasi/lembaga, hal ini disebut dengan kepemimpinan situasional.

c. Karakteristik kepemimpinan

Secara garis besar, ketika seseorang menjadi seorang pemimpin tentunya dia memiliki kelebihan dibanding dengan orang yang dipimpin. Untuk menjadi seorang pemimpin terdapat syarat-syarat yang diperlukan, utamanya dia yang memiliki karakter atau sifat-sifat yang terbilang baik.

Muhammad Yani menjelaskan bahwa seorang pemimpin pendidikan harus mempunyai beberapa karakteristik yang menyatu dalam dirinya baik secara pribadi, sosial, maupun susila. Dengan demikian karakteristik tersebut dapat memberikan dampak terhadap sikap dan setiap kebijakan yang akan diambilnya yang bermakna positif. Diantara karakteristik seorang pemimpin dalam kepemimpinan pendidikan yaitu sebagai berikut:

- a. Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan lembaga atau organisasinya.
- b. Memfungsikan lebihnya dibanding yang lain.

⁴ M. Sobry Sutikno, 'Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan', (*Holistica*, 2018), hal 25-30.

- c. Memahami kebiasaan dan bahasa orang yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Mempunyai karisma atau wibawa dihadapan orang lain.
- e. Bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap bawahannya, untuk menarik simpati.
- f. Bermusyawarah dengan para pengikut serta meminta pendapat dan pengalaman mereka.
- g. Mempunyai kekuasaan untuk memerintah ataupun melarang karena pemimpin haruslah menjalankan kontrol pengawasan terhadap pekerjaan anggota, mengoreksi kesalahan, juga membimbing anggota untuk melakukan kebaikan dan menghindari kemungkaran.
- h. Menerima masukan ataupun nasehat dari orang lain, dengan kata lain seorang pemimpin haruslah bijaksana dan tidak egois.⁵

Di sisi lain, A. Ambarwati & ST Raharjo menjelaskan karakteristik seorang pemimpin khususnya pada generasi milenial, yaitu sebagai berikut:

- a. Mampu menjadi tauladan yang baik; dengan menjadi tauladan yang baik maka diharapkan orang yang dipimpin akan mengikuti segala perilaku maupun sikap dari pemimpin dan juga menumbuhkan rasa simpati kepada pemimpin. Hal tersebut sangat baik utamanya efektifitas dan kesuksesan dalam mencapai tujuan.
- b. Mempunyai rasa tanggung jawab; disini seorang pemimpin harus lah memiliki keteguhan hati juga berpikir taktis untuk menerima resiko apapun dari keputusan yang sudah diambil dan pemimpin juga harus berbesar hati, menerima masukan ataupun kritik dari orang lain serta selalu ambil tanggung jawab terhadap segala keputusan yang sudah diambil.
- c. Sense of belonging (merasa ikut memiliki), Sense of participation (merasa ikut serta), Sense of responsibility (merasa ikut bertanggung jawab); dalam hal ini seorang pemimpin juga harus memberikan inovasi-inovasi pada setiap gagasan yang diberikan yaitu dengan menciptakan hal-hal baru dengan gagasan-gagasan yang bagus yang dimana tidak terlepas dari kekompakan seluruh anggota organisasi.

⁵ Muhammad Yani, 'Konsep Dasar Karakteristik Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam', *Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Islam*, 3.2 (2021), hal 160-161.

- d. Menciptakan kerjasama yang baik di kalangan anggota; dalam hal ini yang terpenting adalah komunikasi, bahwa dalam mencapai suatu tujuan lembaga ataupun organisasi diperlukan kerjasama antara pemimpin dengan anggotanya. Oleh karena itu, pemimpin harus lah membangun kerjasama yang baik utamanya dalam hal pengambilan keputusan yang terbaik untuk kepentingan bersama.⁶

d. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

M. Shobri Sutikno dalam bukunya yang berjudul “Pemimpin dan Kepemimpinan”, menjelaskan beberapa factor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu diantaranya:

- a. Keahlian dan Pengetahuan. Maksud disini adalah riwayat pendidikan dan ijazah yang pemimpin miliki, relevan atau tidaknya riwayat pendidikan dengan tanggung jawab yang diemban dalam menjalankan kepemimpinan, pengalaman yang dimiliki dalam dunia kerja apakah diketahui akan meningkatkan dan mengembangkan kinerjanya sebagai seorang pemimpin atau tidak.
- b. Jenis pekerjaan atau tempat lembaga/organisasi berada. Setiap lembaga atau organisasi yang berbeda mempunyai perbedaan dari tujuannya, dan menerapkan berbagai cara yang berbeda pula untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, setiap lembaga atau organisasi tentunya perlu menggunakan perilaku kepemimpinan yang berbeda juga disesuaikan dengan situasi dan kondisi lembaga tersebut.
- c. Karakter seorang pemimpin. Seperti yang kita tahu, tiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda entah itu dari sikap, sifat, ataupun kepribadiannya. Dengan adanya karakter berbeda-beda yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan memperlihatkan perbedaan pula terhadap sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin.
- d. Karakteristik bawahan. Dalam hal ini berkaitan dengan karakter yang dimiliki bawahan, yaitu prihal bagaimana para bawahan atau anggota organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan seorang pemimpin.⁷

⁶ Amiroh Ambarwati and Susilo Teguh Raharjo, ‘Prinsip Kepemimpinan Character of A Leader Pada Era Generasi Milenial’, *Philanthropy Journal of Psychology*, 2.2 (2018), hal 117-121.

⁷ M. Sobry Sutikno, ‘PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan’, (*Holistica*, 2018), hal 51.

Kaitanya dengan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, lebih lanjut Siagian menguraikan bahwa kinerja seseorang dan produktivitasnya ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasinya, motivasi merupakan daya dorong yang dimiliki oleh seseorang secara intrinsik ataupun ekstrinsik, yang mengacu kepada semangat bekerja dengan semua kemampuan yang dimiliki demi tercapainya keberhasilan pada tujuan dan sasarannya, yang pada intinya dapat tercapai keinginan, harapan, cita-cita, serta berbagai macam kebutuhan yang dimiliki didalam suatu organisasi.
- b. Kemampuan, dalam hal ini terdapat 2 macam kemampuan berdasarkan sifat yaitu: (1) Kemampuan fisik, ini diperlukan oleh anggota dalam melaksanakan tugas yang lebih ke menggunakan tenaga/otot; (2) Kemampuan mental intelektual, sedangkan dalam ini diperlukan oleh anggota yang dalam melaksanakan tugas lebih ke menggunakan pikiran/otak. Disamping itu, harusnya orang yang bekerja dengan menggunakan tenaga/otot tetap harus menggunakan pikiran, begitupun sebaliknya orang yang bekerja menggunakan pikiran, akan tetap dituntut mempunyai kemampuan fisik.
- c. Ketepatan penugasan, didalam ruang lingkup manajemen terdapat sebuah penuturan yang berkata bahwa “karyawan tidak ada yang bodoh, yang ada hanyalah manajer yang bodoh karena tidak menguasai serta mengenali dengan benar pengetahuan, kemampuan, keterampilan, bakat serta minat dari para anggotanya”. Sudah dibuktikan, bahwa dengan menempatkan seseorang di tempat yang salah, maka kualitas kinerja yang diberikan tidak akan sesuai dengan harapan terhadap manajemen maupun tuntutan organisasi/lembaga; dengan begitu, mereka akan menunjukkan rendahnya produktivitas yang dimiliki.⁸

⁸ Bagus Julianto and Tommy Yunara Agnanditiya Carnarez, ‘Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan)’, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2.5 (2021), hal 684.

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah

a) Tujuan kepemimpinan

Tujuan utama dari kepemimpinan adalah mencapai visi dan tujuan dari lembaga atau organisasi. Disamping itu, terdapat aspek-aspek lain dari kepemimpinan, yaitu seperti mengembangkan tim, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Mengenai hal tersebut, berikut terdapat tujuan-tujuan dari kepemimpinan, antara lain:

1. Menginspirasi dan Mengarahkan; tujuan penting dari kepemimpinan adalah untuk menginspirasi anggota dan mengarahkan untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus mampu memotivasi dan memberikan arahan bagi semua anggota.
2. Menghadapi Perubahan; pemimpin di sini harus mampu mengelola lembaga atau organisasi ke suatu perubahan yang lebih baik.
3. Pengembangan Tim; kepemimpinan juga memiliki peran untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap anggota. Disini pemimpin bisa dengan memberikan dukungan dan pelatihan dengan tujuan untuk menumbuhkan kembangkan potensi yang dimiliki anggota.
4. Meningkatkan Produktivitas; dalam hal ini pemimpin harus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang produktif, yaitu dengan mengidentifikasi dan mengatasi segala hambatan yang ada dalam lembaga atau organisasi.⁹

b) Fungsi kepemimpinan

Kaitannya dengan fungsi kepemimpinan, pada pelatihan soft skill mahasiswa FT UNY menjelaskan berbagai fungsi dari kepemimpinan, yaitu diantaranya:

1) Fungsi Perencanaan

Perencanaan sangat perlu untuk dilakukan oleh pemimpin utamanya bagi madrasah juga pribadi pemimpin itu sendiri yang bertanggung jawab terhadap tercapainya tujuan madrasah. Manfaat dari perencanaan antara lain:

⁹ LPSR News, 'Kepemimpinan: Teori, Tujuan, Dan Fungsi Menjadi Pemimpin', *LPSR Communication & Business Institute*, 2023 <<https://www.lspr.ac.id/tujuan-fungsi-kepemimpinan/>>, diakses pada 9 Oktober 2023.

- a) Perencanaan berfungsi menjadi pedoman bagi madrasah terhadap serangkaian kegiatan yang hendak dilakukan.
 - b) Perencanaan merupakan pengambilan keputusan dengan melihat fakta yang ada dengan memikirkan perkembangan ke depan.
 - c) Perencanaan dapat memberikan struktur pekerjaan yang tepat dan terarah guna mencapai tujuan lembaga.
- Perencanaan disini terdapat dua hal, yaitu:
- a) Perencanaan tak tertulis, diterapkan pada waktu yang singkat, kondisi tertentu atau mendesak, juga kegiatan yang biasa dilakukan (rutinitas).
 - b) Perencanaan tertulis, diterapkan pada kegiatan-kegiatan yang bersifat jangka panjang, jika dianggap penting maka biasanya disertai dengan langkah atau proses yang dibutuhkan.
- 2) Fungsi Penetapan Visi
Seorang pemimpin yang senantiasa memiliki visi ke depan (visioner) berarti selalu waspada terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik di dalam maupun di luar organisasi sehingga mampu mendeteksi hambatan-hambatan yang muncul, baik yang kecil maupun yang besar.
 - 3) Fungsi Pengembangan Loyalitas
Pengembangan loyalitas tidak saja di antara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai kesetiaan ini, seseorang pemimpin sendiri harus memberi teladan baik dalam pemikiran, kata-kata, maupun tingkah laku sehari-hari yang menunjukkan kepada anak buahnya pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas segala sesuatu tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.
 - 4) Fungsi Pengawasan
Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa melihat pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan-hambatan dapat segera

ditemukan, dicari solusinya dan diselesaikan hingga kegiatan-kegiatan kembali berjalan sesuai prosedur yang ditentukan sebelumnya.

5) Fungsi Pengambil Keputusan

Mengambil suatu keputusan merupakan suatu hal yang susah untuk dilakukan. Oleh karena itu, sebagian besar pemimpin menunda atau bahkan kurangnya keberanian dalam mengambil keputusan. Banyak metode yang dapat dilakukan, misalnya pengambilan keputusan bisa dilaksanakan secara perorangan atau kelompok, pendapat secara tertulis dan referendum.¹⁰

b. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala Madrasah yang efektif haruslah mengetahui, menyadari, dan memahami beberapa hal, yaitu: (1) mengapa diperlukan pendidikan yang berkualitas di madrasah; (2) kebijakan apa yang harusnya dilakukan guna meningkatkan mutu dan produktivitas madrasah; (3) apa saja hal yang diperlukan dalam mengelola madrasah secara baik dan efektif guna tercapainya prestasi yang unggul.

Herawati Syamsul menyebutkan indikator-indikator kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, yaitu diantaranya:

- a) Menekankan kepada guru beserta seluruh warga madrasah untuk mematuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- b) Membimbing serta mengarahkan kepada guru dalam pemecahan problem kerjanya, dan siap untuk membantu secara professional dan proporsional.
- c) Mendukung guru dalam menerapkan sikap disiplin kepada peserta didik.
- d) Menjadikan diri sebagai panutan entah itu bagi guru, peserta didik, juga warga madrasah dengan cara menunjukkan sikap dan perilaku yang sopan dan teladan.
- e) Membentuk tim kerja yang aktif dan kreatif serta produktif.
- f) Menyediakan ruang pemberdayaan sekolah kepada guru, peserta didik dan seluruh warga madrasah.¹¹

¹⁰ Widarto, 'KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP)', *Fakultas Teknik Universitas Negri Yogyakarta*, 2013, pp. 1–11.

¹¹ Herawati Syamsul, 'Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (Smp)', *Jurnal Idaarah*, I.2 (2017), 275–89.

c. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

Peran kepemimpinan merupakan berbagai perbuatan yang harapannya dapat dilaksanakan oleh seseorang berdasarkan kedudukan sebagai seorang pemimpin. Supaya kepemimpinan dapat terlaksana dengan baik, maka terdapat hal-hal yang perlu dipahami yaitu sebagai berikut:

- 1) Bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pangkatnya atau penunjukannya selaku “kepala”, akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan.
- 2) efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya tumbuh dan berkembang.
- 3) efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk “membaca” situasi.
- 4) perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan.¹²

Kepala madrasah dalam menjalankan perannya kaitannya dengan kepemimpinan adalah dengan menerapkan sikap dan kepribadian yang aktif dalam pencapaian tujuan, serta memiliki jiwa yang kreatif dalam melakukan pembaharuan. Kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap perubahan suasana hati, juga kesan dan harapan pada tujuan tertentu yang telah ditentukan agar berjalan secara sistematis. Kepemimpinan yang ada dapat memberikan pengaruh terhadap pertumbuhan pola pikir tentang apa yang diharapkan, diusahakan, diperlukan kaitannya dengan kinerja guru.¹³

Menurut Lely Suryani¹⁴ yang dikutip oleh M. Charis, dkk menjelaskan bahwa terdapat berbagai peran seorang pemimpin yaitu antara lain:

1. (*Entrepreneurial*) sebagai pengusaha. Seorang pemimpin harus memiliki pandangan dalam pengembangan proyek dan menyusun sumber daya yang diperlukan. Seorang pemimpin haruslah proaktif terhadap segala masalah dan kejadian yang dialami dalam lembaga yang dipimpin.

¹² Tri Ratna Dewi, ‘Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru’, *Jurnal Tarbiyah Al-Awlad*, 9.1 (2019), hal 106.

¹³ Tri Ratna Dewi, ‘Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru’, *Jurnal Tarbiyah Al-Awlad*, 9.1 (2019), hal 107.

¹⁴ Lely Suryani, ‘Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kepemimpinan (Pemimpin, Pengikut) Terhadap Motivasi Karyawan Dalam Memasarkan Produk Pt. Telkom Indonesia Graha Telkom Bsd’, *Jurnal Imiah Ilmu Manajemen*, 2.2 (2015), hal 39.

2. (*Distribance Handler*) sebagai penghalau gangguan. Ketika terdapat suatu masalah dalam lembaga, maka seorang pemimpin harus mampu untuk bersikap reaktif terhadap permasalahan tersebut. Selain itu, pemimpin harus bisa mencari jalan tengah untuk menghadapi masalah dan tekanan situasi.
3. (*Resource Allocator*) sebagai pembagi sumber dana. Dalam perkembangan suatu lembaga, maka dibutuhkan sumber dana, baik utama maupun cadangan. Dalam pembagiannya, seorang pemimpin haruslah mengetahui ke bagian mana dana itu harus disalurkan sehingga perkembangan lembaga tidak terhambat. Sumber dana yang dimaksudkan disini adalah uang, waktu, perbekalan, tenaga kerja, dan reputasi.
4. (*Negotiator*) sebagai negosiator. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan atasan, bawahan, maupun pihak luar.¹⁵

Jika dikaitkan dengan ajaran Islam, kepemimpinan merupakan perilaku memimpin, memberikan arahan, dan menuntun jalan kepada Allah SWT. Yang bertujuan untuk menumbuhkan kebolehan mereka di lingkungan seorang pemimpin dalam upaya menuju ridlo Allah SWT di dunia maupun akhirat. Dalam hal ini Allah berfirman:

Q.S Al-A'raf : 43

وَنَزَعْنَا مَا فِي صُدُورِهِمْ مِّنْ غَلٍّ بَّحْرِيٍّ مِّنْ مَّحْنِهِمْ الَّا نُهُرَّ وَالْأَقْلَامُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا
 لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا اَن هَدَانَا اللّٰهُ لَقَدْ جَاءَتْ رُسُلٌ رَبِّنَا بِالْحَقِّ وَنُودُوا اَنْ
 تَلْكُمُ الْجَنَّةَ اَوْرَثْتُمُوهَا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemah :

Dan kami cabut segala macam dendam yang berada di dalam dada mereka; mengalir di bawah mereka sungai-sungai dan mereka berkata: **“Segala puji bagi Allah yang telah menunjuki kami (surga) ini. Dan kami sekali-kali tidak akan mendapat petunjuk kalua Allah tidak memberi kami petunjuk. Sesungguhnya telah datang Rasul-Rasul Tuhan kami, membawa kebenaran”**. Dan diserukan kepada mereka: **“Itulah**

¹⁵ Muhammad Charis F and others, 'Kategori Kepemimpinan Dalam Islam', *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1.2 (2020), hal 172-173.

surga yang diwariskan kepadamu, disebabkan apa yang dahulu kamu kerjakan”.

Firman Allah SWT di atas menjelaskan bahwa untuk bisa sampai ke jalan yang Allah ridloi itu membutuhkan seorang pemimpin yang kemudian akan menjalankan kepemimpinan sesuai apa yg diperintahkan oleh Allah SWT.

Disamping itu, E. Mulyasa menjelaskan bahwa peran kepala sekolah dalam pendidikan, yaitu:

a) Sebagai Educator (Pendidik)

Dalam melakukan perannya sebagai educator, kepala sekolah harus lah mempunyai suatu strategi yang digunakan utamanya dalam hal peningkatan profesionalisme para pendidik di sekolah. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat serta dorongan kepada seluruh warga sekolah utamanya terhadap tenaga kependidik kaitannya dengan penerapan model pembelajaran yang lebih menarik, misalnya *moving class*, *team teaching*, *mengadakan program acceleration* bagi peserta didik yang memiliki kademik yang tinggi.

Sebagai educator, diperlukan pengalaman yang lebih yang kemudian hal itu akan menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepemimpinannya. Karena kepala sekolah disini bertugas untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran seorang guru. Selain itu, pentingnya pengalaman juga akan lebih mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap tugas yang harus dilakukan.

b) Sebagai Manager

Kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai manajer harus disertai dengan penerapan strategi yang tepat guna mensejahterakan guru serta staf-staf melalui kerja sama, memberikan ruang bagi guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya, dan menertibkan semua tenaga pendidik di berbagai kegiatan yang mendukung keberlangsungan program madrasah.

Pertama, memberdayakan guru serta staf-staf dengan dilakukan kerja sama, karena madrasah dalam meningkatkan keprofesionalan tenaga pendidik dimadrasah, kepala madrasah harus mengutamakan kerja sama dengan para guru dan tenaga kependidikan serta pihak yang terkait dalam pelaksanaan kegiatan di madrasah.

Kedua, memberi ruang bagi guru dalam meningkatkan keprofesionalan kerja, kepala madrasah sebagai manajer harus meningkatkan profesionalismenya secara persuasif. Maksud disini adalah kepala madrasah harus bersifat demokratis serta memberi ruang kesempatan bagi tenaga kependidikan perihal peningkatan kinerjanya agar lebih optimal dalam menjalankan tugas.

Ketiga, mengarahkan tenaga kependidikan untuk partisipatif, bahwa kepala madrasah harus mengarahkan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk ikut andil atau terlibat dalam segala kegiatan di madrasah atau istilahnya partisipatif. Dalam hal ini kepala madrasah dapat berpegang pada asas-asas (tujuan, keunggulan, mufakat, kesatuan, persatuan, empirisme, keakraban, dan integritas).

c) Sebagai Administrator

Sebagai administrator, kepala madrasah terhadap perannya mempunyai hubungan erat dengan banyak aktivitas pengelolaan administrasi yang mengarah kepada hal yang bersifat penyuratan, pengolahan, juga pengarsipan/dokumen semua program madrasah. Kepala madrasah disini harus mampu untuk dapat mengatur kurikulum, administrasi siswa, administrasi seluruh tenaga kependidikan, administrasi sarana prasarana, dan administrasi pengarsipan, serta administrasi keuangan. Serangkaian kegiatan tadi harus dilakukan dengan efektif dan efisien guna menunjang produktivitas madrasah.

d) Sebagai Supervisor

Kepala madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuannya menata dan melakukan program supervise pendidikan, untuk kemudian memanfaatkan hasil. Kepala madrasah dalam menata program supervise harus direalisasikan dalam beberapa hal yaitu penataan program supervise kelas, mengembangkan program supervise terhadap ekstra kurikuler, mengembangkan program supervise laboratorium, perpustakaan dan exam (ujian). Dalam menjalankan program supervise pendidikan perlu direalisasikan dalam supervise klinis dan non-klinis, juga supervise pada kegiatan ekstrakurikuler. Sedangkan dalam memanfaatkan hasil dari supervise pendidikan harus direalisasikan untuk dimanfaatkan dengan tujuan peningkatan profesionalisme

tenaga pendidik, dan memanfaatkan hasil untuk pengembangan madrasah..

e) Sebagai Leader

Sebagai leader, kepala madrasah harus dapat memberikan pengarahan dan pengamatan, meningkatkan kinerja tenaga pendidik, menjaga komunikasi, dan pembagian tugas. Wahjoosumijo mengatakan bahwa sebagai leader, kepala madrasah harus mempunyai sifat dan karakter yang mencakup perilaku, kemahiran dasar, pengalaman serta pengetahuan professional, administrasi, dan pengawasan.

f) Sebagai Inovator

Kepala madrasah sebagai innovator harus menerapkan strategi yang tepat guna menjaga keharmonisan hubungan dengan lingkungan, menemukan gagasan baru, mengintegrasikan semua kegiatan, menjadi tauladan yang baik bagi seluruh warga madrasah, dan pengembangan model pembelajaran inovatif. Selain itu, sebagai innovator kepala madrasah harus dapat memberikan dan melakukan pembaharuan di madrasah. Misalnya seperti menerapkan moving class yang dimana maksud dari moving class adalah pengubahan strategi belajar yang tadinya kelas tetap menjadi kelas bidang studi. Jadi, setiap bidang studi akan mempunyai kelas sendiri dengan kelengkapan sarana prasarana seperti alat peraga dan lain sebagainya.

g) Sebagai Motivator

Kepala madrasah sebagai motivator harus menerapkan strategi yang sesuai untuk memotivasi seluruh tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Pemberian memotivasi dapat dilakukan melalui penataan lingkungan fisik, situasi kerja, disiplin, memberikan dorongan, reward, dan memberikan berbagai fasilitas seperti penyediaan sumber belajar dan lain-lain.¹⁶

3. Kualitas pembelajaran

Pendidikan pada dasarnya merupakan suatu sarana atau cara seorang guru untuk dapat mencerdaskan siswa guna menciptakan kualitas pembelajaran yang baik. Pembelajaran yang dilakukan tak lepas dari harapan guru terhadap siswa agar bisa saling bekerja sama, berdiskusi dan memberikan argumentasi mereka untuk

¹⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hal 98-120.

mengetahui tingkat pengetahuan yang siswa miliki dan mengevaluasi segala kekurangan yang ada. Untuk itu, guru dengan kualitas yang baik sangat diperlukan untuk menciptakan kualitas pembelajaran yang baik pula.

Pembelajaran merupakan usaha yang guru lakukan dalam kegiatan belajar mengajar bersama siswa. Terdapat tiga aspek dalam ruang lingkup pembelajaran, yaitu: (1) Siswa, merupakan faktor terpenting, karena tidak akan terjadi proses pembelajaran tanpa adanya siswa; (2) Proses belajar, merupakan hal yang diperlukan siswa ketika pembelajaran; (3) Situasi belajar, merupakan tempat kegiatan pembelajaran berlangsung dan segala faktor berpengaruh terhadap siswa seperti guru, kelas, dan interaksi.¹⁷

Bunyamin menjelaskan bahwa komponen pembelajaran adalah penentu keberhasilan proses pembelajaran dan memiliki fungsi masing-masing di setiap perannya dalam proses pembelajaran. Berikut komponen-komponen pembelajaran tersebut yaitu antara lain:

- a. Tujuan, tujuan pendidikan sendiri adalah untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Dengan kata lain, pendidikan merupakan peran sentral dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia.
- b. Sumber belajar, diartikan segala bentuk atau segala sesuatu yang ada di luar diri seseorang yang bisa digunakan untuk membuat atau memudahkan terjadinya proses belajar pada diri sendiri atau peserta didik, apa pun bentuknya, apa pun bendanya, asal bisa digunakan untuk memudahkan proses belajar, maka benda itu bisa dikatakan sebagai sumber belajar.
- c. Strategi pembelajaran, adalah tipe pendekatan yang spesifik untuk menyampaikan informasi, dan kegiatan yang mendukung penyelesaian tujuan khusus. Strategi pembelajaran pada hakikatnya merupakan penerapan prinsip-prinsip psikologi dan prinsip-prinsip pendidikan bagi perkembangan siswa.
- d. Media pembelajaran, merupakan salah satu alat untuk mempertinggi proses interaksi guru dengan siswa dan interaksi siswa dengan lingkungan dan sebagai alat bantu mengajar dapat menunjang penggunaan metode mengajar yang digunakan oleh guru dalam proses belajar.

¹⁷ Ifan Junaedi, 'Proses Pembelajaran Yang Efektif', *Jurnal JISAMAR*, 3.2 (2019), hal 20.

- e. Evaluasi pembelajaran, merupakan alat indikator untuk menilai pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan serta menilai proses pelaksanaan mengajar secara keseluruhan. Evaluasi bukan hanya sekedar menilai suatu aktivitas secara spontan dan insidental, melainkan merupakan kegiatan untuk menilai sesuatu secara terencana, sistematis, dan terarah berdasarkan tujuan yang jelas.¹⁸

Kaitannya dengan kualitas pembelajaran, Bistari Basuni Yusuf menjelaskan bahwa untuk melihat apakah pembelajaran bisa dikatakan efektif terdapat berbagai indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengelolaan Pelaksanaan Pembelajaran
 Pada kegiatan ini, guru menerangkan alasan-alasan mengapa pokok pembahasan tersebut perlu dibicarakan dan kaitannya dengan materi yang telah dijelaskan, menyampaikan tujuan pembelajaran dengan tepat, memotivasi peserta didik belajar, dan menjelaskan manfaat yang dapat diperoleh peserta didik secara kontekstual.
- 2) Proses Belajar Mengajar Komunikatif
 Pembelajaran komunikatif adalah system pembelajaran yang menekankan pada aspek komunikasi, interaksi, dan mengembangkan kompetensi kebahasaan, serta keterampilan berbahasa (menyimak, membaca, menulis, berbicara) sebagai tujuan pembelajaran Bahasa dan mengakui bahwa ada kaitannya dengan kegiatan komunikasi dalam kehidupan sehari-hari.
- 3) Respon Peserta Didik
 Upayakan, selaku pengajar dapat menciptakan kesan yang menarik untuk sebagian besar peserta didik, sehingga dapat memberikan respon yang positif.
- 4) Aktivitas Belajar
 Yang dimaksudkan disini adalah kegiatan belajar mengajar yang dilakukan pengajar dan peserta didik. Kegiatan tersebut dilakukan dengan cara memanfaatkan panca indera, mental dan intelektual.
- 5) Hasil Belajar
 Yang dimaksud hasil belajar peserta didik adalah kemampuan (kognitif, afektif dan psikomotorik) yang dimiliki peserta didik setelah mengalami proses pembelajaran dari pengajar. Hasil

¹⁸ Bunyamin, *Belajar Dan Pembelajaran, Book* (Jakarta Selatan: UPT UHAMKA Press, 2021) hal 84-85.

belajar tersebut sebaiknya terukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif.¹⁹

Selain itu, terdapat penjelasan dari Depdiknas yang dikutip oleh Shindia Ayu dkk tentang indikator kualitas pembelajaran yaitu antara lain: (1) perilaku pendidik, (2) perilaku dan dampak belajar siswa, (3) iklim pembelajaran, (4) materi pembelajaran yang berkualitas, (5) kualitas media pembelajaran, dan (6) sistem pembelajaran di lembaga. Suatu kualitas pembelajaran dapat dikatakan rendah apabila keefektivasannya belum dapat tercapai sehingga indikator-indikator yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara maksimal. Efektivitas merupakan suatu tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan atau sasaran.²⁰

Peningkatan kualitas pembelajaran harus dilakukan yaitu meliputi SDM, sumber daya material, mutu pendidikan, output atau lulusan dan lain sebagainya. Berdasarkan segala teori yang ada, kualitas pembelajaran memiliki arti yaitu sebagai kecakapan suatu lembaga pendidikan dalam hal menciptakan metode, hasil, dan kualitas pembelajaran yang optimal.

Dilihat dari segi guru, kualitas dapat diketahui dari bagaimana guru dalam memberikan pendidikan kepada siswa, bahwa guru bertanggung jawab terhadap pemahaman siswa dalam belajar juga terhadap tingkat kesuksesan guru dalam mengajar. Dari segi iklim belajar, kualitas dapat diketahui tingkat kenyamanan tempat belajar sehingga dapat menciptakan pembelajaran yang inovatif dan menyenangkan dalam tujuan pengembangan profesionalisme kependidikan juga peningkatan kualitas pembelajaran. Dari segi kualitas media pembelajaran, dapat diketahui dari tingkat efektivitas media yang ada untuk digunakan guru guna peningkatan semangat belajar, keaktifan siswa, dan peningkatan hasil belajar siswa. Dari segi kualitas fasilitas pembelajaran, dapat diketahui dari seberapa nyaman dan aman fasilitas fisik yang ada ketika proses pembelajaran berlangsung. Sedangkan dari aspek materi pembelajaran, dapat diketahui dari apakah sesuai dengan kompetensi dan tujuan yang harus di kuasai siswa.²¹

¹⁹ Bistari Basuni Yusuf, 'Konsep Dan Indikator Pembelajaran Efektif', *Jurnal Kajian Pembelajaran Dan Keilmuan*, 1.2 (2018), hal 16-19.

²⁰ Shindia Ayu, Rega Puspita, and Nursiwi Nugraheni, 'Peningkatan Kualitas Pembelajaran Geometri Berbasis Discovery Learning Melalui Model Think Pair Share', *Joyful Learning Journal*, 2.3 (2013), hal 2.

²¹ Tety Nur Cholifah, 'Analisis Gaya Belajar Siswa Untuk Peningkatan Kualitas Pembelajaran', *Indonesian Journal of Natural Science Education*, 1.2 (2018), hal 70.

B. Penelitian Terdahulu

1. Skripsi yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA NU Nurul Huda Mangkangkulon Tugu Kota Semarang” Penelitian ini ditulis oleh Muhammad Alif Sauqi. Tahun (2019)

Dalam penelitian ini membahas tentang bagaimana kinerja guru dan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MA NU Nurul Huda, karena dilihat dari tujuan lembaga pendidikan formal yaitu untuk menciptakan lulusan yang berprestasi. Selain itu dalam penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peran dari kepala sekolah MA NU Nurul Huda sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Kemudian hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat berbagai cara yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan menyuruh guru untuk mengikuti pelatihan, diskusi, seminar pendidika, dan juga dilakukannya pertemuan individual yang terjadwal pada guru untuk mengetahui kendala dan kesulitan yang dialami dalam proses pembelajaran.²²

Dalam penelitian Muhammad Alif Sauqi dengan peneliti adalah sama-sama membahas tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dan juga sama-sama termasuk pada jenis penelitian kualitatif. Yang membedakan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah dari pokok bahasannya yaitu pada penelitian tersebut fokus kepada peran kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru sedangkan pada penelitian ini berfokus pada peran kepala sekolah terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dengan membentuk kelas prestasi.

2. Skripsi yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung” Penelitian ini ditulis oleh Nadia Nabilla Rosya. Tahun (2018)

Dalam penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan model penelitian kualitatif, penelitian berfokus pada bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMA Islam Cendikia dan kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMA Islam Cendikia ini bersifat demokratis, lugas, dan terbuka. Selain itu terdapat berbagai peran yang dilakukan kepala sekolah yaitu

²² Mohammad Alif Sauqi, ‘Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MA NU Nurul Huda Mangkangkulon Tugu Kota Semarang’ (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2019).

diantaranya: membimbing guru untuk dapat menemukan solusi terhadap masalah-masalah yang dihadapi, dan juga mengarahkan serta memberikan pelatihan kepada guru dengan tujuan untuk meningkatkan skill atau kinerja dalam menjalankan tugasnya.²³

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nadia Nabilla Rosya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan model penelitian kualitatif dan juga sama membahas tentang peran kepemimpinan kepala sekolah. Namun disini yang membedakan adalah pada fokus penelitian yang dimana pada penelitian Nadia berfokus pada aspek peningkatan kinerja guru sedangkan pada penelitian ini berfokus pada aspek peningkatan kualitas pembelajaran yaitu dengan membentuk kelas prestasi. Selain itu tempat yang diambil untuk penelitian juga berbeda, dalam penelitian Nadia Nabilla Rosya mengambil sekolah SMA Islam Cendikia Bandar Lampung, sedangkan peneliti mengambil tempat di MTs NU Nurul Huda Kudus.

3. Jurnal penelitian yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru” yang ditulis oleh Tri Ratna Dewi (2019)

Pada penelitian ini berfokus pada bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat berbagai macam peran yang dimiliki oleh kepala madrasah yang diantaranya: sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, manajer, leader, innovator, dan motivator yang masing-masing memiliki peranan yang berbeda. Selain itu juga terdapat unsur lain dari kepala sekolah yang pada intinya pada penelitian ini peran bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru.²⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Tri Ratna Dewi dengan penelitian yang peneliti lakukan sama-sama menggunakan jenis pendekatan kualitatif. Pada penelitian tersebut bersifat umum (teori) sedangkan pada penelitian ini bersifat khusus yaitu penelitian di MTs NU Nurul Huda Kudus. Selain itu juga berbeda pada fokus penelitian, dalam penelitian Tri Ratna Dewi berfokus pada peningkatan kinerja guru, sedangkan peneliti berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran.

²³ Nadia Nabilla Rosya, ‘Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung’ (Universitas Negeri Raden Intan Lampung, 2018).

²⁴ Tri Ratna Dewi, ‘Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru’, *Jurnal Tarbiyah Al-Awlad*, 9.1 (2019).

4. Jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja” yang ditulis oleh Novtri Mariatie, Siti Hasanah, dkk. (2021)²⁵

Penelitian ini merupakan penelitian yang membahas tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pada penelitian ini juga membahas tentang apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi ataupun terhadap kinerja guru dan juga pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Kemudian untuk hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap motivasi guru dan motivasi memediasi kepemimpinan terhadap kinerja guru. Selain itu, kompensasi disini tidak berpengaruh terhadap motivasi, yang pada intinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi motivasi kerja dari seorang guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Novtri Mariatie, Siti Hasanah, dkk. Dengan penelitian yang peneliti lakukan ini terdapat perbedaan yaitu dari metode penelitian yang digunakan yaitu pada penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Selain itu bahasan penelitian tersebut sama-sama membahas tentang peran kepemimpinan kepala sekolah, namun terdapat perbedaan yaitu penelitian tersebut berfokus pada peran kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru, sedangkan pada penelitian ini berfokus pada peran kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kualitas pembelajaran.

Dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut, jelas bahwa penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Karena itu penulis berharap agar penelitian dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pembelajaran dengan Memebentuk Kelas Prestasi di MTs NU Nurul Huda Kudus” ini akan sangat bermanfaat bagi diri penulis juga orang lain dengan memberikan sajian yang lebih menarik dan wawasan baru.

²⁵ Novtri Mariatie and others, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pendahuluan’, *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1.2 (2021).

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Fokus Penelitian
1.	Muhammad Alif Sauqi (2019)	“Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA NU Nurul Huda Mangkangkulon Tugu Kota Semarang”	Penelitian ini berfokus pada bagaimana kinerja guru secara keseluruhan melalui indikator kinerja guru yang ada dan bagaimana secara jelas peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di MA Nurul Huda Mangkangkulon Tugu Kota Semarang.
2.	Nadia Nabilla Rosya (2018)	“Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung”	Penelitian ini berfokus pada bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung terhadap peningkatan kinerja guru. Atas dasar diketahui bahwa kepala sekolah sudah cukup melaksanakan tugasnya dengan baik akan tetapi belum berdampak positif terhadap kinerja guru di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung.
3.	Tri Ratna Dewi (2019)	“Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru”	Penelitian ini berfokus pada sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah berperan terhadap kinerja guru. Yang mana penelitian ini merupakan <i>library study</i> atau <i>teoritical study</i> dan observasi lapangan tujuannya menemukan hipotetical model.
4.	Novtri Mariatie, Siti	“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan	Fokus penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala

	Hasanah, dkk. (2021)	Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja”	sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi kerja di wilayah Kabupaten Bekasi, sehingga pemangku kepentingan bisa mengetahui dan dapat menerapkan hasil kajian dari penelitian ini untuk dilakukannya suatu tindakan nyata dalam menyelesaikan permasalahan pendidikan yang ada khususnya di wilayah Kabupaten Bekasi.
--	----------------------	---	---

Berikut penjelasan dari keempat penelitian diatas, *skripsi pertama* mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, *skripsi kedua* juga mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, *jurnal pertama* mengenai peran kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, *jurnal kedua* mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi.

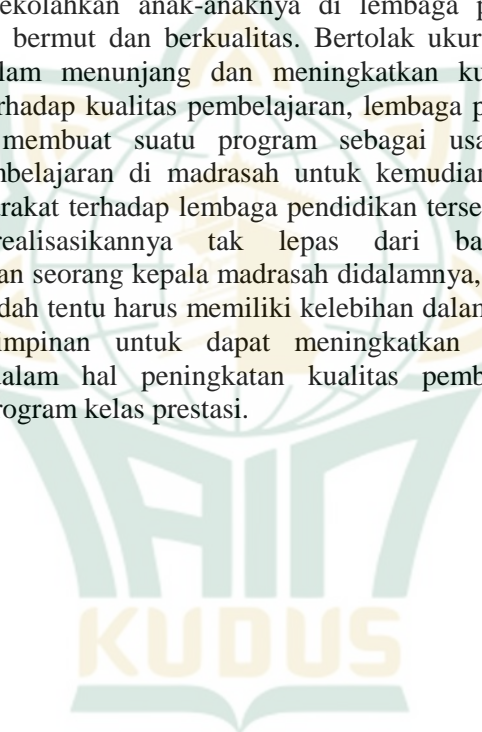
Penelitian penulis lebih terfokus membahas peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala madrasah disini memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah sebab mencetak generasi yang berkualitas sudah tentu memerlukan pendidikan yang berkualitas pula. Dalam penelitian ini, penulis meneliti pada peran kepemimpinan kepala madrasah di MTs NU Nurul Huda Kudus dalam pembentukan kelas prestasi, yang mana merupakan usaha peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah.

C. Kerangka Berfikir

Pada saat ini menghadapi perkembangan zaman yang semakin maju serta tujuan pendidikan nasional, diperlukan adanya madrasah yang memiliki program-program yang mendukung terhadap pendidikan di masing-masing madrasah. Dalam merealisasikan hal tersebut terdapat kunci utama pada pelaksanaan yaitu kepala madrasah yang berperan dalam mengelolanya. Program madrasah disini

sangatlah penting bagi keberlangsungan kehidupan madrasah utamanya bagi peserta didik.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor yang dapat mendorong madrasah dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah melalui program-program yang dilaksanakan. Program unggulan di madrasah menjadi simbol atas kemajuan dan perkembangan pendidikan di madrasah tersebut, ini dimaksudkan agar dapat menarik minat masyarakat sebagai pengguna jasa pendidikan untuk menyekolahkan anak-anaknya di lembaga pendidikan yang dianggapnya bermutu dan berkualitas. Bertolak ukur dari pernyataan tersebut, dalam menunjang dan meningkatkan kualitas madrasah utamanya terhadap kualitas pembelajaran, lembaga pendidikan sudah seharusnya membuat suatu program sebagai usaha peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah untuk kemudian dapat menarik minat masyarakat terhadap lembaga pendidikan tersebut dan tentunya dalam merealisasikannya tak lepas dari bagaimana peran kepemimpinan seorang kepala madrasah didalamnya, selain itu kepala madrasah sudah tentu harus memiliki kelebihan dalam hal manajemen dan kepemimpinan untuk dapat meningkatkan mutu madrasah utamanya dalam hal peningkatan kualitas pembelajaran seperti penerapan program kelas prestasi.



Bagan 2.1 Kerangka Berpikir

