

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Setiap lembaga pendidikan pasti mempunyai tujuan mulia yaitu untuk mencerdaskan anak bangsa, sebagai mana inti UU nomor 20 tahun 2003, yaitu untuk mengetahui perspektif kebijakan, kita telah memiliki rumusan formal dan operasional, “pendidikan adalah usaha sadar serta terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan manajemen serta kepemimpinan sebagai administrator melakukan kegiatannya atas dasar mencapai tujuan.¹ Dalam sebuah pendidikan diperlukan pemimpin untuk mengarahkan, agar pendidikan berjalan dengan baik serta lancar. Pendidikan layaknya dijalani seperti organisasi yang mana pemimpin menjadi komandan dalam mengarahkan bagaimana layaknya pendidikan dijalankan.

Berbicara tentang kepemimpinan, terlebih dahulu akan disajikan pengertian kepemimpinan menurut para ahli. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Handyaningrat, mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kecakapan untuk menyakinkan orang-orang supaya mengusahakan secara tegas tujuan-tujuannya dengan penuh semangat. Orang-orang atau bawahan tersebut akan melakukan tugasnya dengan adanya seorang pemimpin organisasi akan berhasil bila didukung oleh kemampuan mengarahkan serta mengendalikan organisasi dalam mencapai sasarannya. Kepemimpinan itu sebagai suatu seni. Sebagaimana menurut pendapatnya John Pfiffner, ia mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasikan serta memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

¹ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), 30

Dari kedua pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan merupakan suatu seni untuk mengkoordinasikan, mengarahkan serta mengendalikan orang lain untuk bekerjasama mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan dalam suatu organisasi. Jelaslah bahwa kepemimpinan merupakan peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pendapat lain sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Slamet, ia menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.²

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju pada penentuan serta pencapaian tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi berarti penggunaan kekuasaan dan pembuatan keputusan-keputusan. Kepemimpinan adalah individu di dalam kelompok yang memberikan tugas pengarahan serta pengorganisasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok. *Leadership is any contribution to the establishment and attainment of group purpose*. Dua definisi dari Carter V. Good: *The ability and readiness to inspire, guide, direct, or manage other* dan *The role of interpreter of interest and objectives of group, to grow up recognizing and accepting the interpreter as spokesman*. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.³

Dari segi etimologi (*lughatan*) kepemimpinan akar katanya yaitu pemimpin. Selanjutnya pemimpin berarti seseorang yang melakukan pekerjaan memimpin. Pekerjaan memimpin mengandung arti adanya objek yang dipimpin. Objek yang dipimpin tersebut dinamakan pengikut (*followers*). Jadi, dimana ada kepemimpinan disitu ada *Followership*. Menurut Kartini Kartono, kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seorang pribadi yang

² Otong Husni Taufi, Ari Kusumah Wardani, "Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi", *Jurnal Moderat*, Volume 6, Nomor 3 (2020), 516

³ Widya Flima Sari, "Kepemimpinan Pendidikan" dalam *OSF Preprints*, (Padang: 2020), 2

memiliki kecakapan serta kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Selain itu, pemimpin dapat di definisikan sebagai orang yang mendapat amanah serta memiliki sifat, sikap dan gaya yang baik untuk mengurus atau mengatur orang lain.⁴ Kepemimpinan adalah proses mengarahkan serta mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang dipimpin.⁵

Kepemimpinan diterjemahkan dari bahasa Inggris “*Leadership*”. Dalam Ensiklopedi umum diartikan sebagai hubungan yang erat antara seseorang dan kelompok manusia, karena ada kepentingan yang sama. Hubungan tersebut ditandai oleh tingkah laku yang tertuju dan terbimbing dari pemimpin dan yang di pimpin.⁶ Sutrisno menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang melibatkan pemimpin dan para pengikutnya, yang mana sang pemimpin mempengaruhi mereka untuk melakukan apa yang diinginkannya.⁷ Dalam Islam istilah kepemimpinan dikenal dengan istilah khalifah dan ulil amri. Kata khalifah mengandung makna ganda. Di satu pihak, khalifah diartikan sebagai kepala negara dalam pemerintahan, di lain pihak khalifah diartikan sebagai wakil Tuhan di muka bumi. Yang dimaksud wakil Tuhan itu bisa dua macam, pertama yang diwujudkan dalam jabatan. Kedua fungsi manusia itu sendiri di muka bumi sebagai ciptaan Tuhan.⁸

Pemimpin merupakan seorang yang diberikan status untuk memimpin sekelompok anggota atau organisasi

⁴ Prof. Dr. H Ramayulis & Dr. Mulyadi S.Ag, M.Pd, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Jakarta : Kalam Mulia,2017),183

⁵ Hardi Mulyono, “Kepemimpinan (*Leadership*) Berbasis Karakter Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi”, *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, Vol.3 No. 1 2018, 291

⁶ Engkoswara, dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 177

⁷ Muhyidin Albarobis, *Kepemimpinan Pendidikan (Mengembangkan Karakter, Budaya, Dan Prestasi Sekolah Di Tengah Lingkungan Yang Terus Berubah)*, (Yogyakarta: Insan Madani, 2012), 17

⁸ Imam Modjiono, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, (Yogyakarta: UII Pres, 2002), 10

berdasarkan pada pemilihan, keturunan, atau cara lainnya. Sehingga pemimpin itu merupakan seseorang yang dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, serta jika perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruhnya agar dapat membantu tercapainya suatu tujuan dalam sebuah institusi ataupun organisasi. Pemimpin itu diperlukan karena keperluan suatu institusi atau organisasi untuk mencapai tujuan yang harus di pimpinnya yang disebut kepemimpinannya, maka kepemimpinan merupakan suatu tindakan atau perilaku dari pemimpin untuk mencapai tujuan dari institusi atau organisasi.⁹

Pemimpin merupakan simbol kelembagaan. Pemimpin tampil dimana-mana mewakili lembaga. Pada saat lembaga meraih keberhasilan, sebagai wakil dari lembaga, pemimpin merupakan pihak yang pertama kali mendapatkan pujian dari orang lain. Sebaliknya, ketika terjadi kegagalan, maka pemimpin merupakan orang pertama kali yang memperoleh penghinaan, pelecehan, serta cibiran. Jadi, baik dan buruknya suatu lembaga pendidikan Islam tentu akan menimbulkan kesan pada pemimpinnya. Sebaliknya, baik buruknya seorang pemimpin akan berpengaruh pada lembaga pendidikan Islam yang dipimpinya tersebut. Dengan demikian, pemimpin tidak dapat dilepaskan dari lembaga yang sedang dipimpinya.¹⁰

Menurut George R Terry, kepemimpinan merupakan hubungan yang terdapat dalam diri seseorang atau pemimpin, dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.¹¹ Seiring perkembangan zaman, kepemimpinan secara ilmiah mulai berkembang bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang lebih dikenal dengan ilmu tentang memimpin. Hal ini terlihat dari banyaknya literatur yang mengkaji tentang leadership dengan berbagai sudut pandang atau perspektifnya. Leadership tidak hanya dilihat dari satu sisi saja, akan tetapi

⁹ Afandi R, Efektifitas Kepemimpinan Transformasi Pesantren Bagi Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal Kependidikan* (2013) : 101.

¹⁰Prof. Dr. Mujamil Qomar, *Strategi Pendidikan Islam*, (Erlangga,2013),169

¹¹Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, (Yogyakarta: Gadjadara University Press, 1991), 17

dapat dilihat dari penyiapan sesuatu secara berencana dan dapat melatih calon-calon pemimpin.¹²

Beberapa pengertian kepemimpinan yang dikutip dari Ngaling Purwanto yaitu :

1. Kepemimpinan merupakan kekuatan (power) yang didasarkan atas tabiat atau watak yang memiliki kekuasaan lebih, yang biasanya bersifat normatif.
2. Pemimpin ialah individu di dalam kelompok yang memberikan tugas-tugas untuk pengarahan serta pengkoordinasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok.
3. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi berarti penggunaan kekuasaan serta pembuatan keputusan-keputusan.
4. Hakikat kepemimpinan organisasi yaitu penambahan pengaruh terhadap bawahan serta di atas pelaksanaan mekanis pengarahan-pengarahan rutin dari suatu organisasi.
5. Kepemimpinan terjadi dalam sebuah kelompok baik dua orang ataupun lebih, dan pada umumnya melibatkan pemberian pengaruh terhadap tingkah laku anggota kelompok yang hubungannya dengan pencapaian tujuan-tujuan kelompok.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan merupakan sekumpulan dari serangkaian kemampuan serta sifat-sifat dalam kepribadian, termasuk di dalamnya yaitu kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.¹³ Dengan demikian, kepala madrasah ialah seorang tenaga profesional atau guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana madrasah tersebut menjadi tempat interaksi antara guru yang memberi pelajaran serta siswa yang menerima pelajaran, orang tua sebagai harapan, pengguna lulusan sebagai penerima kepuasan dan masyarakat umum sebagai kebanggaan.

¹²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan permasalahan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 5

¹³Widya Flima Sari, “*Kepemimpinan Pendidikan*” dalam OSF Preprints, (Padang: 2020), 2

Sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan, kepala madrasah merupakan pihak paling bertanggungjawab dalam kesuksesan madrasah yang dipimpinnya. Oleh karena itu, mengacu dari definisi kepemimpinan yang telah disebutkan diatas. Seorang kepala madrasah diharuskan mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat serta percaya diri para guru, staf serta siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing, memberikan bimbingan serta mengarahkan para guru, staf dan siswa serta memberikan dorongan atau motivasi dalam mencapai tujuan madrasah.¹⁴

2. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Prasetyo di dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* terdapat dua fungsi kepemimpinan pendidikan yang berhubungan dengan tujuan yang hendak dicapai antara lain:

1. Fungsi kepemimpinan pendidikan yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai antara lain:
 - a. Memikir, merumuskan dengan lebih teliti tujuan kelompok serta menjelaskan supaya anggota-anggota selalu dapat menyadari dalam bekerja sama mencapai tujuan itu.
 - b. Memberi dorongan kepada para anggota kelompok serta menjelaskan situasi dengan maksud untuk dapat ditemukan rencana-rencana kegiatan kepemimpinan yang dapat memberikan harapan baik.
 - c. Membantu anggota kelompok dalam mengumpulkan keterangan-keterangan yang diperlukan agar dapat mengadakan pertimbangan-pertimbangan yang sehat.
 - d. Menggunakan kesanggupan-kesanggupan serta minat khusus dari anggota kelompok.
 - e. Memberi dorongan kepada setiap anggota untuk melahirkan peranan, pikiran, serta memilih buah pikiran yang baik dan berguna dalam pemecahan masalah yang dihadapi oleh kelompok.
 - f. Memberi kepercayaan serta menyerahkan tanggung jawab kepada anggota dalam melaksanakan tugasnya

¹⁴ Imam Modjiono, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, (Yogyakarta : UII Pres, 2002), 14

- sesuai dengan kemampuan masing-masing demi kepentingan bersama.
2. Fungsi kepemimpinan pendidikan berhubungan dengan penciptaan suasana pekerjaan yang sehat, antara lain :
 - a. Memupuk serta memelihara kesediaan kerjasama di dalam kelompok demi tercapainya suatu tujuan bersama.
 - b. Menanamkan serta memupuk perasaan anggota masing-masing melalui penghargaan terhadap usaha-usahanya.
 - c. Mengusahakan suatu tempat pekerjaan yang menyenangkan baik itu berupa ruangan, fasilitas maupun situasi.
 - d. Menggunakan kelebihan-kelebihan yang ada pada pimpinan untuk memberi sumbangan dalam kelompok menuju pencapaian tujuan bersama.¹⁵

Menurut Terry dalam bukunya Edy Sutrisno, fungsi pemimpin dibagi 4 (empat) aspek, yaitu membuat rencana, membagi tugas kedalam pengorganisasian, mengerjakan sesuai rencana serta tugas pokok masing-masing, dan mengontrol kegiatan untuk mencapai efektivitas hasil dan hemat pembiayaan.¹⁶ Pendapat lain dinyatakan Nader dalam *Leadership for Leader* Michael William, yang dikutip dalam bukunya Aan Komariah dkk, bahwa fungsi kepemimpinan yaitu cara serta upaya mengkaderkan pemimpin baru, tetapi bukan meningkatkan pengikut-pengikut baru. Tercipta pemimpin baru yang sudah dibekali dengan bakat, kemampuan, punya motivasi, serta berkomitmen sekaligus dapat pengakuan dari pengikut.¹⁷

Seorang pemimpin harus dapat melakukan sesuatu untuk para anggota organisasi yang dipimpinnya. Sebagaimana menurut pendapat Sulaksana, peranan pemimpin dalam organisasi, antara lain yaitu :

- a. Membantu kelompok dalam mencapai tujuan
- b. Memungkinkan anggota memenuhi kebutuhan

¹⁵ Widya Flima Sari, “ *Kepemimpinan Pendidikan*” dalam OSF Preprints, (Padang: 2020), 2.

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2015), 219

¹⁷ Aan Komariah dkk, *Kepemimpinan Autentik Riset Implementasi Manajemen Perubahan*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 18

- c. Mewujudkan nilai suatu kelompok
- d. Merupakan pilihan anggota kelompok untuk mewakili pendapat mereka dalam interaksi dengan pemimpin kelompok lain.
- e. Merupakan seorang fasilitator yang dapat menyelesaikan konflik dalam anggota kelompok.

Selain itu, para ahli mengemukakan bahwa peranan yang perlu ditampilkan pemimpin, yaitu :

- a. Mencetuskan ide atau sebagai seorang kepala
- b. Memberikan informasi
- c. Sebagai seorang perencana
- d. Memberi sugesti
- e. Mengaktifkan anggota kelompok
- f. Mengawasi kegiatan organisasi
- g. Memberi semangat untuk mencapai tujuan
- h. Sebagai katalisator
- i. Mewakili kelompok
- j. Memberi tanggung jawab anggota
- k. Menciptakan rasa aman, dan
- l. Sebagai ahli dalam bidang yang dipimpinya.¹⁸

B. Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Istilah kepala madrasah disini mempunyai arti umum. Pengertian kepala madrasah dimaksudkan berlaku bagi seluruh pengelola lembaga pendidikan yang meliputi kepala madrasah, direktur akademi, ketua sekolah tinggi, rektor institut ataupun universitas, kiai pesantren, dan sebagainya. Mereka merupakan pemimpin pendidikan atau lebih konkretnya sebagai pemimpin lembaga pendidikan, apapun jenis atau coraknya. Sebab, mereka membawahi atau mengendalikan orang banyak sebagai bawahan yang secara struktural maupun tradisional mengikuti langkah-langkah pemimpinnya dalam melaksanakan tugas kependidikan, mulai dari tahap perencanaan sampai dengan tahap evaluasi. Kinerja dalam mengendalikan para bawahan memang tidak jarang berbeda, misalnya perbedaan antara kiai pesantren dengan kepala madrasah. Dalam menjalankan kepemimpinannya, kiai pesantren memiliki kebijakan serba

¹⁸ Otong Husni Taufi, Ari Kusumah Wardani, "Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi", *Jurnal Moderat*, Volume 6, Nomor 3 (2020), 516

mono, yaitu mono manajemen, mono kepemimpinan, mono keputusan dan lain sebagainya, yang menimbulkan kesan kurang teratur serta otoriter. Sementara itu, kepala madrasah lebih tertib serta teratur serta melibatkan semua pihak yang terkait sehingga kepemimpinannya mencerminkan kepemimpinan demokratis-partisipatif. Terlepas dari perbedaan model kepemimpinan tersebut, mereka tetap saja merupakan pihak yang paling penting dalam lembaga pendidikan Islam. Mereka yang memiliki kewenangan mengendalikan lembaga pendidikan Islam dan menentukan arah atau strategi pengelolaan serta pengembangan lembaga tersebut. Dalam pelaksanaan pendidikan, pihak lain memang terlibat, akan tetapi kewenangan paling besar berada di tangan kepala sekolah/ kepala madrasah mengingat kapasitas mereka sebagai pemimpin.¹⁹

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu kepala yang mana berarti pemimpin atau biasa kita sebut dengan ketua, sedangkan satu kata lainnya adalah madrasah, madrasah adalah tempat dimana berlangsungnya suatu proses belajar mengajar. Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang bertugas serta bertanggung jawab di lembaga pendidikan.²⁰

Kepala madrasah merupakan sosok seorang yang mempunyai peranan penting dalam suatu pendidikan di suatu madrasah dimana seorang kepala madrasah memiliki tugas dalam meningkatkan mutu madrasah tersebut. Sedangkan menurut Asmani, kepala madrasah merupakan jabatan fungsional yang diberikan oleh lembaga untuk menaungi madrasah, bisa yayasan, Kementerian Pendidikan Nasional, Kementerian Agama, atau yang lainnya, baik melalui mekanisme pemilihan, penunjukan, maupun yang lainnya kepada seseorang. Penetapan kepala madrasah oleh lembaga-lembaga ini tentu saja dengan pertimbangan matang, khususnya berkaitan dengan kualifikasi yang dibutuhkan agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab besarnya dalam memimpin madrasah.²¹

¹⁹ Prof. Dr. Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Erlangga), 286

²⁰ Piet A. Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*, (Jogjakarta: Andi Offset, 1994), 8

²¹ Asmani Jamal Ma'mur, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: diva press, 2012), 18

Kepala madrasah merupakan jabatan pemimpin yang tidak dapat di isi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala madrasah harus ditentukan melalui berbagai prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas.²²

Kepala madrasah yang baik ialah kepala madrasah yang mempunyai strategi jitu dalam memajukan madrasah yang dipimpinnya. Karena, sehebat apapun seorang pemimpin jika ia tidak memiliki strategi yang baik dan jitu maka program yang ia jalankan akan tak berarti apapun. Kepala madrasah dalam menerapkan suatu strategi harus menganalisis yang tepat tentang kekuatan yang dimiliki oleh suatu lembaga yang dipimpinnya, kelemahan yang mungkin melekat pada dirinya, serta berbagai peluang yang mungkin timbul dan harus dimanfaatkan serta ancaman yang diperkirakan akan dihadapi. Seorang kepala madrasah sebagai pemimpin juga harus memperhatikan pentingnya operasionalisasi keputusan dasar yang dibuat dengan memperhitungkan kemampuan lembaga di bidang anggaran, sarana, prasarana, dan waktu, serta terakhir menciptakan umpan balik sebagai instrumen ampuh bagi semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan strategi yang telah ditentukan untuk mengetahui apakah sasaran telah terlamapai, atau hanya sekedar tercapai atau bahkan tidak tercapai. Kesemuanya tersebut diperlukan sebagai bahan dan dasar untuk melakukan pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.²³

Mohammad Nur Hidayatulloh yang merujuk pada pendapat Mulyasa menyebutkan bahwa sedikitnya terdapat 10 kunci sukses kepemimpinan kepala madrasah, yaitu visi yang utuh, memiliki tanggungjawab, memiliki ketelatenan, mampu memberdayakan staf, mau mendengar orang lain, mampu memberikan layanan terbaik, mampu mengembangkan orang, fokus kepada peserta didik, mampu memberdayakan madrasah, memiliki manajemen yang

²² Rafli Kosasi Soetjipto, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), 68

²³ Moh. Nur Hidayatullah dan Moh. Zaini Dahlan, *Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif, dan Efisien*, (Malang: Literasi Nusantara, 2019), 86

mengutamakan praktik, menyesuaikan gaya kepemimpinan serta memanfaatkan kekuasaan keahlian.²⁴

Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara atau melalui perkataan, perbuatan nyata, maupun kemampuannya dalam mewujudkan visi yang hendak dituju di masa depan, serta yang terutama yaitu kemampuan mengelola manusia yang menjadi modal penting bagi seorang pemimpin. Selain hal tersebut, kepala madrasah juga harus memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah secara analisis, kemudian menyelesaikan persoalan tersebut dengan sesuatu yang *feasible* (layak), serta dapat melihat setiap tugas sebagai sesuatu yang berkaitan. Kepala madrasah harus dapat memposisikan dirinya sebagai seorang mediator dan juru penengah, sebagai seorang politisi, sebagai seorang diplomat, serta sebagai seorang yang mampu mengambil keputusan yang sulit.²⁵

Dalam jurnal penelitian Isema (*Islam Education Management*) terdapat beberapa langkah yang dapat dijadikan konsep dalam merencanakan suatu program pendidikan unggulan oleh kepala madrasah, diantaranya yaitu sebagai berikut :

- a. Menetapkan Sasaran atau Perangkat Tujuan Pendidikan
Langkah ini berkaitan dengan kebutuhan madrasah serta tujuan yang hendak dicapai. Pada langkah ini, kepala madrasah dapat melakukan study banding dengan kepada madrasah lainnya. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat dan mengamati bagaimana cara madrasah lain menghadapi kondisi yang ada, menggunakan metode apa, serta fasilitas seperti apa saja yang harus disediakan. Dengan melakukan kegiatan tersebut kita dapat menciptakan atau merumuskan suatu program yang berbeda dengan madrasah lainnya.
- b. Menentukan Keadaan, Situasi, dan Kondisi Sekarang
Hal yang perlu diperhatikan sebelum merencanakan suatu program yaitu dengan menentukan keadaan, situasi, dan kondisi saat ini yang kemudian diukur berdasarkan kemampuan madrasah dari seluruh

²⁴ Moh. Nur Hidayatullah dan Moh. Zaini Dahlan, *Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif, dan Efisien*, (Malang : Literasi Nusantara,2019),86

²⁵ Moh. Nur Hidayatullah dan Moh. Zaini Dahlan, *Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif, dan Efisien*, (Malang: Literasi Nusantara,2019),145

komponen yang ada secara sistematis. Hal ini dibutuhkan dalam menentukan strategi-strategi perencanaan program yang akan diselenggarakan.

c. Mengidentifikasi Faktor Pendukung Serta Faktor Penghambat

Seorang pemimpin atau kepala madrasah harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi pendukung maupun penghambat suatu program yang akan dicanangkan sehingga apabila program tersebut sudah terlaksana, kepala madrasah dapat melakukan kontrol dengan baik terhadap faktor-faktor tersebut.

d. Mengembangkan Rencana dan Menjabarkannya

Setelah melalui beberapa tahapan atau langkah-langkah dari awal hingga akhir, perlunya melakukan pengembangan rencana dan menjabarkannya menjadi sebuah perencanaan tertulis sehingga mudah untuk dipahami dan dirumuskan lebih lanjut untuk kemudian diwujudkan dalam bentuk program kegiatan pendidikan.²⁶

Menurut pendapat Muh. Hizbul Muflihah dalam bukunya Manajemen Administrasi Pendidikan yang menyebutkan bahwa kepala sekolah atau kepala madrasah merupakan *top leader* atau disebut juga sebagai pucuk pimpinan yang secara umum memiliki tugas untuk memimpin serta mengelola secara keseluruhan terhadap kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pendidikan di sekolah atau madrasah.²⁷ Berikut tugas-tugas dari kepala sekolah/madrasah, yaitu:

- a. Kepala sekolah/madrasah sebagai pimpinan memiliki tugas, diantaranya menyusun suatu perencanaan, mengorganisasikan suatu kegiatan, mengarahkan suatu kegiatan, melakukan evaluasi kegiatan, menentukan atau menetapkan suatu kebijakan, mengadakan rapat, melakukan pengambilan keputusan, mengatur proses kegiatan belajar mengajar, mengatur kegiatan administrasi, mengatur segala kegiatan kantor, mengatur

²⁶ Bilqisti Dewi, "Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Program Unggulan Madrasah", *Jurnal Isema (Islamic Education Management)*, Vol. 3, No. 1, (2018), 82

²⁷ Muh. Hizbul Muflihah, *Administrasi Manajemen Pendidikan*, (Klaten: Gema Nusa, 2020), 82

- siswa dan pegawai, mampu melakukan komunikasi, mengatur perlengkapan madrasah, mengatur keuangan RAPBS, mengatur Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS), serta mengatur hubungan sekolah/madrasah dengan masyarakat ataupun dunia usaha.
- b. Untuk menyelenggarakan kegiatan madrasah di bidang manajerial, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan, serta penilaian. Selain bidang manajerial, kepala sekolah/madrasah juga memiliki tugas untuk menyelenggarakan di bidang operatif, yaitu kurikulum, kesiswaan, kantor, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, perpustakaan, laboratorium, serta ruang keterampilan kesenian, olah raga, serta kerajinan.
 - c. Kepala sekolah/madrasah sebagai seorang supervisor bertugas melakukan supervisi terhadap kegiatan belajar dan mengajar, kegiatan bimbingan dan penyuluhan atau bimbingan karir, kegiatan ekstrakurikuler, ketatausahaan, kegiatan kerjasama (kerjasama dengan anggota, tokoh masyarakat, tokoh agama, dunia usaha, maupun dunia perindustrian), praktikup di lembaga mitra (pabrik, madrasah, maupun pemerintah), pembangunan proyek, serta penggunaan dana bantuan masyarakat dan pemerintah.²⁸

2. Kompetensi Kepala Madrasah

Dalam ranah pendidikan, khususnya lembaga sekolah atau madrasah, yang berperan sebagai pemimpin visioner tidak lain ialah kepala sekolah atau kepala madrasah. Kepala madrasah merupakan pemimpin pada suatu lembaga satuan pendidikan yang memiliki kewajiban untuk mengkoordinasikan ketenaga pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan untuk menjamin terimplementasikannya peraturan serta perundangan sebuah pendidikan. Kepala madrasah juga memiliki peran sebagai motivator, direktur, serta evaluator.²⁹ Kepala madrasah merupakan motor penggerak bagi madrasah, sebagai penentu arah kebijakan menuju madrasah serta pendidikan yang luas. Bahkan,

²⁸ Muh Hizbul Muflihini, *Administrasi Manajemen Pendidikan*, (Klaten: Gema Nusa, 2020), 84

²⁹ H. Abd Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2017), 91

paradigma pendidikan memberikan kewenangan secara luas kepada kepala madrasah dalam mengembangkan berbagai potensinya juga memerlukan peningkatan kemampuan kepala madrasah di berbagai aspek manajerialnya untuk dapat mencapai tujuan sesuai visi dan misi yang diemban oleh madrasah. Sehingga dengan ini, seorang kepala madrasah sangat perlu melaksanakan kepemimpinannya dengan baik, secara terarah serta memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola madrasah.³⁰

Kepala madrasah sebagai pemimpin suatu unit pendidikan juga dituntut untuk memiliki kompetensi, sebab kompetensi kepala madrasah merupakan kompetensi kepemimpinan yang menjadi dasar keberhasilan suatu madrasah atau lembaga pendidikan lain pada umumnya. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah disamping harus memiliki kualifikasi umum dan khusus juga harus memiliki kompetensi. Terdapat lima standar yang harus dimiliki oleh seorang kepala madrasah, yaitu meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, serta kompetensi sosial, sebagaimana berikut ini :

- a. Kepribadian, yang meliputi sub kompetensi, yaitu :
 - 1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, serta menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di madrasah.
 - 2) Memiliki integritas kepribadian sebagai seorang pemimpin.
 - 3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah.
 - 4) Memiliki bakat serta minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
- b. Manajerial, yang meliputi sub kompetensi yaitu :
 - 1) Menyusun perencanaan madrasah dengan berbagai tingkatan perencanaan.
 - 2) Mengembangkan organisasi madrasah sesuai kebutuhan yang ada.

³⁰Makmur dan Suparman, *Manajemen Pendidikan Berbasis Madrasah*, (Makassar: Aksara Timur, 2018), 49

- 3) Dalam rangka pendayagunaan madrasah secara optimal.
 - 4) Mengelola perubahan serta pengembangan madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.
 - 5) Menciptakan budaya dan iklim madrasah yang inovatif serta kondusif bagi pembelajaran peserta didik.
 - 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan SDM secara optimal.
 - 7) Mengelola sarana dan prasarana madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
 - 8) Mengelola hubungan madrasah dengan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, serta pembiayaan madrasah.
 - 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, juga penempatan serta pengembangan kapasitas peserta didik baru.
 - 10) Mengelola pengembangan kurikulum serta kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
 - 11) Mengelola keuangan madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
 - 12) Mengelola ketatausahaan madrasah dalam mendukung pencapaian madrasah.
 - 13) Mengelola unit layanan khusus madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran serta kegiatan peserta didik di madrasah.
 - 14) Mengelola sistem informasi madrasah dalam mendukung penyusunan program ataupun pengambilan keputusan.
 - 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen madrasah.
 - 16) Melakukan monitoring dan evaluasi, serta pelaporan pelaksanaan program kegiatan madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.
- c. Kewirausahaan, yang meliputi sub kompetensi sebagai berikut :
- 1) Menciptakan inovasi bagi pengembangan madrasah.

- 2) Bekerja keras demi mencapai keberhasilan madrasah.
 - 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok serta fungsinya sebagai pemimpin madrasah.
 - 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi dalam menghadapi kendala ataupun hambatan yang dihadapi madrasah.
 - 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi ataupun jasa madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
- d. Supervisi, yang meliputi sub kompetensi sebagai berikut :
- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka kegiatan peningkatan profesionalisme guru.
 - 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan serta teknik supervisi yang tepat.
 - 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka kegiatan peningkatan profesionalisme guru.
- e. Sosial, yang meliputi sub kompetensi sebagai berikut :
- 1) Melakukan kerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan madrasah.
 - 2) Berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sosial kemasyarakatan.
 - 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang ataupun kelompok lain.³¹

Kompetensi berarti semua pengetahuan, keterampilan, nilai serta sikap dasar yang harus dimiliki oleh kepala madrasah yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir serta bertindak yang bersifat dinamis, berkembang dan dapat diraih dan dilaksanakan setiap waktu. Dalam melaksanakan kepemimpinannya, kepala madrasah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang menunjang kinerjanya. Seperti yang telah di uraikan sebelumnya bahwa kepala madrasah adalah guru yang memiliki tugas tambahan, maka kompetensi yang harus dimilikinya hendaknya disesuaikan dengan kompetensi sebagai guru. Kompetensi

³¹ Hilal Mahmud, *Administrasi Pendidikan*, (Makassar: Penerbit Aksara Timur,2015), 57

tersebut yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social serta kompetensi profesional.³²

a. Kompetensi Pedagogi

Telah ditentukan jenjang pendidikan minimal Strata Satu (S1). Kompetensi pedagogik yang dimaksud yaitu kemampuan untuk mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi, pemahaman terhadap peserta didik, perancangan serta pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik perlu dimiliki agar kepala madrasah mengetahui, mampu menghayati, serta berempati terhadap tugas yang akan diemban rekan-rekan guru yang ada dibawah pimpinannya tersebut.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan kepribadian yang lebih mantap, stabil, dewasa, arif, serta berwibawa, menjadi teladan yang baik bagi peserta didik, serta berakhlak mulia. Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah harus memiliki kepribadian yang dapat menjadi teladan kepada seluruh stakeholder madrasah sehingga tercapainya suatu tujuan pendidikan yang diharapkan.

c. Kompetensi Sosial

Pemimpin tidak bisa bekerja seorang diri. Dia membutuhkan kerja sama dari orang lain yang ada di dalam maupun di luar lingkungannya untuk mendukung seluruh program ataupun rencan yang telah disusunnya. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki kemampuan berkomunikasi serta berinteraksi yang baik dengan berbagai pihak. Orang-orang yang ada disekitarnya tentu memiliki cara pandang yang berbeda, tujuan dan harapan yang berbeda, kebergaman budaya, serta keyakinan yang mungkin juga berbeda. Dalam menghadapi kondisi ini, kemampuan berinteraksi dan sosial pemimpin ditantang untuk mampu mengakomodasikan seluruh perbedaan yang diarahkan dalam satu visi misi untuk meraih tujuan bersama.

³² Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2014), 17-18

d. Kompetensi Profesional

Profesional yaitu orang yang dengan keahlian khusus menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan pekerjaannya itu dikerjakan dengan kesungguhan hati. Untuk menjadi kepala madrasah yang profesional idealnya harus memahami secara komprehensif bagaimana kinerja serta kemampuan manajerialnya dalam memimpin, sehingga lembaga pendidikannya tersebut dapat menjadi lembaga yang berbudaya.³³

3. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Setiap pemimpin mempunyai perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya. Perilaku para pemimpin ini secara singkat disebut sebagai gaya kepemimpinan (*leadership style*). Menurut pendapat Sutanto dan Setiawan, gaya kepemimpinan ialah sikap dan tindakan yang dilakukan pemimpin dalam menghadapi bawahannya.³⁴ Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan ialah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal tersebut, usaha menyelaraskan persepsi antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompoknya membentuk sebuah gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang harus ditetapkan kepala madrasah sangat tergantung pada situasi dan kondisi staf yang dipimpinnya.³⁵

Menurut Kurniadin gaya kepemimpinan merupakan kumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai

³³ Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 20-24

³⁴ Sutanto dan Setiawan, Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo?, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 2, September 2000, 23

³⁵ Yusnadi, Tipe dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Manajemen Berbasis Sekolah, *Ittihad Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan*, Volume 14 No .25 April 2016, 96

atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola perilaku serta strategi yang sering disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.³⁶ Gaya kepemimpinan digunakan dan ditunjukkan oleh seorang pemimpin tersebut untuk mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Hal itu sejalan dengan pendapat Prasetyo yang mendefinisikan gaya kepemimpinan yaitu cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.³⁷

Seorang pemimpin dalam menjalankan serta melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya tertentu. Tentu saja, gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin berbeda-beda antara pemimpin yang satu dengan pemimpin yang lainnya. Perbedaan itu dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti visi pemimpin tentang organisasi yang dipimpinnya, bagaimana pemimpin mensosialisasikan visinya pada bawahannya, pemahaman pemimpin terhadap bawahannya, kondisi internal serta eksternal organisasi, iklim kerja organisasi, dan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhinya.³⁸

Pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi ataupun memberi motivasi pada orang lain untuk mampu melakukan berbagai tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan bersama (organisasi). Cara ini mencerminkan sikap serta pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, dan hal itu merupakan gambaran gaya kepemimpinan. Kepala madrasah sebagai seorang yang diberi tugas untuk memimpin madrasah, bertanggungjawab atas tercapainya tujuan, peran, serta mutu pendidikan di madrasahnyanya. Dengan demikian agar tujuan madrasah dapat tercapai, maka kepala madrasah dalam melaksanakan tugas serta fungsinya memerlukan suatu gaya dalam memimpin, dan hal tersebut dikenal dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah.

³⁶ Kurniadin, D dan I Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2012), 301

³⁷ Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008), 53

³⁸ Sujanto Benjo, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Agung Sagung Seto, 2009), 70

Menurut pendapat Ngalim Purwanto gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau sebuah teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. Gaya kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang ketika hendak mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini, usaha untuk menyelaraskan persepsi antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Kepala madrasah di dalam melakukan tugasnya mempunyai karakteristik serta gaya kepemimpinan untuk mencapai sebuah tujuan yang diharapkannya. Kepala madrasah mempunyai sifat dan kebiasaan yang temperamen, watak, serta kebiasaan tersendiri yang khas sehingga dapat membedakannya dengan pemimpin yang lain.

Menurut Wahjosumidjo terdapat empat perilaku kepemimpinan yang lazim disebut gaya kepemimpinan yaitu perilaku instruktif, konsultatif, partisipatif, serta delegative.

- a. Perilaku instruktif, yaitu komunikasi satu arah, artinya pimpinan membatasi peranan bawahannya, pemecahan masalah serta pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab seorang pemimpin, serta pelaksanaan pekerjaan diawasi dengan ketat.
- b. Perilaku konsultatif, yaitu pemimpin memberikan instruksi yang cukup besar serta menentukan keputusan, diharapkan komunikasi dua arah serta memberikan suportif terhadap bawahan, pemimpin mau mendengar keluhan serta perasaan para bawahan dalam mengambil keputusan, bantuan terhadap bawahan ditingkatkan tetapi pelaksanaan keputusan tetap pada keputusan pemimpin.
- c. Perilaku partisipatif, yaitu control atas pemecahan masalah serta pengambilan keputusan antar pimpinan dan bawahan yang seimbang, pemimpin dan bawahan juga sama-sama terlibat dalam pemecahan suatu masalah dan pengambilan keputusan, komunikasi dua arah makin meningkat, pemimpin mendengarkan secara intensif keluhan bawahannya, keikutsertaan bersama dalam pemecahan dan pengambilan keputusan makin bertambah.
- d. Perilaku delegative, yaitu pemimpin mendiskusikan masalah yang dihadapinya dengan bawahan dan

mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya kepada bawahan, bawahan diberi hak menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan, dan bawahan diberikan wewenang untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusan sendiri.³⁹

Terdapat 4 gaya kepemimpinan yang ada didalam pendidikan yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif /Demokratis

Gaya kepemimpinan partisipatif atau disebut dengan gaya kepemimpinan demokratik merupakan suatu gaya kepemimpinan yang menitik beratkan pada usaha seorang pemimpin dalam melibatkan partisipasi para pengikutnya dalam setiap pengambilan keputusan. Dampak positif yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan partisipatif yaitu para pengikut memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi karena keterlibatannya dalam pengambilan keputusan. Keuntungan yang diperoleh dari gaya kepemimpinan partisipatif yaitu :

- a. Konsultasi ke bawah dapat digunakan dalam rangka meningkatkan kualitas keputusan yang diambil dengan cara menarik keahlian yang dimiliki para pengikut, sehingga para pengikut dapat menerima semua keputusan yang diambil serta dapat menjalankannya.
- b. Konsultasi lateral, pemimpin melibatkan peran orang-orang dalam berbagai sub unit untuk mengatasi keterbatasan kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin.
- c. Konsultasi keatas, memungkinkan seorang pemimpin untuk menaruh keahlian atasannya yang mempunyai kemampuan lebih besar dari manajer.⁴⁰

2. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Menurut pendapat George R. Terry, kepemimpinan ini dasar keyakinannya yaitu bahwasannya kepemimpinan dimiliki oleh seorang pemimpin karena ia memiliki wewenang tersebut. Ia

³⁹ Widya Flima Sari, “ *Kepemimpinan Pendidikan*” dalam OSF Preprints, (Padang : 2020),4.

⁴⁰ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan : Konsep dan Aplikasi*, (Yogyakarta : STAIN Press, 2010), 58-59

memiliki wewenang dikarenakan ia menjadi seorang pemimpin. Ia mengetahui dan akan memutuskan hal-hal yang perlu dilaksanakan. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa tipe kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin semacam ini dalam pengawasannya berjalan sangat ketat, yang mana digunakan perintah-perintah yang selalu disertai dengan sanksi-sanksi keras, jika terjadi hal-hal yang menyimpang dari perintahnya tersebut.⁴¹

Kepemimpinan otokrasi dapat dilihat dari berbagai ciri antara lain yaitu :

- a. Mengandalkan pada kekuatan/kekuasaan yang melekat pada dirinya sendiri.
 - b. Menganggap dirinya paling berkuasa dalam sebuah kelompok.
 - c. Menganggap dirinya paling mengetahui segala persoalan yang ada, serta orang lain dianggap tidak tahu.
 - d. Keputusan-keputusan yang diambil secara sepihak, tidak mengenal kompromi, sehingga ia tidak mau menerima saran dari bawahan bahkan ia tidak memberi kesempatan pada bawahannya untuk memberikan saran, pendapat ataupun ide.⁴²
3. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Pada tipe kepemimpinan *laissez faire* ini seorang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya berbuat semaunya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan dalam kelompoknya.⁴³ Karakteristik pada gaya kepemimpinan *laissez faire* yaitu meliputi persepsi tentang peranan, nilai-nilai yang dianut, sikap dalam hubungannya dengan para pengikutnya, perilaku dalam organisasi serta gaya kepemimpinan yang digunakan. Persepsi seorang pemimpin yang bergaya *laissez faire* memandang perannya sebagai seorang pemimpin, hanya berkisar seputar pandangan dirinya yang menganggap

⁴¹ Tholib Kasan, *Teori & Aplikasi Administrasi Pendidikan*, (Jakarta Timur: Studia Press), 144

⁴² Karna Sobari dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: CV Cakra, 2010), 189

⁴³ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 84

bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan dengan sendirinya.⁴⁴

Seorang pemimpin yang *laissez faire* merupakan seseorang yang memandang serta memperlakukan bawahannya sebagai orang-orang yang sudah matang dan dewasa, baik dalam arti teknis ataupun mental. Oleh karena itu, kehadirannya sebagai pemimpin dipandang hanya sebagai simbol keberadaan organisasi ketimbang sebagai pembina, pengarah dan penggerak. Karena pandangannya bahwa para bawahan itu termasuk orang-orang yang sudah dewasa, serta tidak diperlukan pengendalian dan pengawasan yang ketat karena hal-hal sebagai berikut :

- a. Para bawahan dianggap memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk menyelesaikan segala macam tugas yang dipercayakan kepadanya.
 - b. Para bawahan akan menghindari perilaku yang negatif dalam kehidupan organisasional.
 - c. Para bawahan akan mampu menyelesaikan sendiri berbagai konflik serta masalah yang mungkin timbul antara mereka tanpa terlalu banyak intervensi dari pemimpin.
 - d. Para bawahan itu tidak akan segan ataupun takut meminta petunjuk dari pemimpin apabila hal itu diperlukan.⁴⁵
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut pendapat Benard M. Bass, istilah kepemimpinan transformasional merupakan upaya pemimpin mentransformasi para pengikutnya dari satu tingkat kebutuhan rendah ke tingkat kebutuhan lainnya yang lebih tinggi.⁴⁶ Kepemimpinan transformasional berorientasi pada proses membangun komitmen menuju sasaran dalam organisasi serta memberi kepercayaan pada para pengikutnya untuk mencapai sasaran-sasaran

⁴⁴ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan: Konsep dan Aplikasi*, (Yogyakarta: STAIN Press, 2010), 63

⁴⁵ Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), 17

⁴⁶ Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 141

tersebut.⁴⁷ Menurut pendapat Bum, kepemimpinan transformasional merupakan sebuah kepemimpinan yang melibatkan seluruh elemen anggota organisasi/masyarakat dalam kepemimpinannya. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak hanya terdiri dari orang yang memimpin saja, akan tetapi juga melibatkan para anggota dalam proses kepemimpinannya.⁴⁸ Pemimpin jenis transformasional merupakan agen perubahan serta bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik lagi. Katalisator merupakan sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang telah ada.⁴⁹

Pemimpin transformasional mampu serta pandai memerankan otoritas kekuasaan yang dia miliki dalam meyakinkan anggota dalam organisasinya. Dengan demikian, karismatik kepemimpinan dapat dibangun dengan menularkan ide-ide besar, mulya, serta agung pada pegawainya, dan dengan tepat serta benar memerankan otoritas kekuasaannya untuk memenangkan hati, emosi, pikiran, dan spiritualitas yang dipimpinnya.⁵⁰

Oleh sebab itu, posisi kepala madrasah merupakan penentu masa depan suatu madrasah. Mulyasa mengatakan bahwasannya kegagalan serta keberhasilan sebuah madrasah banyak ditentukan oleh kepala madrasah, karena mereka merupakan pengendali serta penentu arah yang akan ditempuh madrasah menuju pada tujuannya. Madrasah yang efektif, bermutu serta favorit tidak akan lepas dari peran kepala madrasah. Pada umumnya, madrasah tersebut dipimpin oleh kepala madrasah yang efektif. Studi keberhasilan menunjukkan

⁴⁷ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidika : Konsep dan Aplikasi*, (Yogyakarta: STAIN Press, 2010), 66

⁴⁸ Mohammad Karim, *Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 38

⁴⁹ Abd Kadim Masaong dan Arfan A Tilome, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence: Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual untuk Meraih Kesuksesan yang Gemilang*, (Bandung : Alfabeta, 2011), 180

⁵⁰ Mohammad Karim, *Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 50-53

bahwa kepala madrasah merupakan seseorang yang menentukan titik pusat dan irama dari suatu madrasah.⁵¹

Menurut pendapat Kuswadi dalam Winardi bahwasannya gaya kepemimpinan yang kurang pas atau kurang cocok dilaksanakan seorang pemimpin kepada pegawainya dapat menurunkan motivasi, kinerja dan akhirnya pada kepuasan kerja. Senada dengan itu Winardi mendefinisikan arti pemimpin yaitu seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan ataupun tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk menggerakkan usaha bersama ke arah pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Secara garis besar, pendekatan atau perspektif tentang kepemimpinan terdiri dari sebagai berikut :

1. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Teori ini lebih menekankan pada aspek kepribadian seperti intelektualisasi, emosi, keadaan fisik (usia, tinggi dan berat badan) serta sifat-sifat pribadi yang lainnya. Teori ini memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan dan gaya-gaya kepemimpinannya. Aspek pertama menekankan pada fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya. Agar kelompok berjalan dengan efektif, seorang pemimpin harus melaksanakan dua fungsi utama, yaitu :

- a) Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*), ataupun pemecahan masalah, yang menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi serta pendapat.
- b) Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial, mencakup segala sesuatu yang bisa membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengahan dalam perbedaan pendapat dan sebagainya.

Aspek kedua, pendekatan pada perilaku kepemimpinan memusatkan kepada gaya pemimpin dalam hubungannya dengan bawahannya.

2. Teori Situasional (*Contingency Theory*)

Pendekatan Situasional kontingensi menggambarkan bahwasannya gaya yang digunakan tergantung pada faktor-faktor seperti situasi, tugas, organisasi serta variabel lingkungan lainnya. Teori-teori

⁵¹ Prof. Dr. Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Erlangga), 287

situasional yang terkenal yaitu (a) Robert Tannenbaum dan Warren H Schmidt, (b) Fielder, (c) Hersey dan Blanchard, (d) Leader Member Exchange Theory, (e) Path Goal Theory, (f) Participation Model.

3. Teori Perilaku

Mengambarkan perilaku spesifik membedakan pemimpin dengan yang bukan pemimpin. Peneliti Ohio mengidentifikasi terdapat dua kelompok perilaku yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan yaitu struktur inisiatif (initiating structure) dan pertimbangan (consideration). Faktor consideration menggambarkan hubungan yang sangat hangat antara seorang atasan dengan seorang bawahan, adanya saling percaya, kekeluargaan dan penghargaan terhadap gagasan bawahan. Struktur inisiatif menjelaskan bahwasannya seorang pemimpin mengatur serta menentukan pola organisasi, saluran komunikasi, struktur peran dalam pencapaian tujuan organisasi serta cara pelaksanaannya.

4. Teori Transformasional

Teori kepemimpinan berkembang menuju kebanyakan arah seperti kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional yaitu gaya yang digunakan bergantung pada faktor-faktor seperti situasi, karyawan, tugas, organisasi serta variabel-variabel lingkungan lainnya. Terdapat 4 (empat) unsur yang mendasari kepemimpinan transformasional yaitu :

- a. Charisma
- b. Inspiration
- c. Intellectual Stimulatio
- d. Individualized Consideration⁵²

4. Tipe-tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah

Konsep seorang pemimpin pendidikan tentang kepemimpinan dan kekuasaan yang memproyeksikan diri dalam bentuk sikap kepemimpinan, sifat serta kegiatan yang dikembangkan di lembaga pendidikan yang akan dipimpninya sehingga akan mempengaruhi kualitas dari hasil kerja yang akan dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut.

⁵² Hardi Mulyono, "Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi", *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, Vol.3 No. 1 2018, 293

Bentuk kepemimpinannya sering kita jumpai dalam kehidupan masyarakat sehari-hari. Tetapi di madrasah pun terdapat berbagai macam tipe kepemimpinan ini. Sebagai pemimpin pendidikan yang *officiate leader*, yang cara kerja serta cara bergaulnya dapat dipertanggung jawabkan dan bisa menggerakkan orang lain untuk turut serta mengerjakan sesuatu yang berguna bagi kehidupannya. Berdasarkan sifat dan konsep kepemimpinan, maka terdapat tiga tipe pokok kepemimpinan yaitu:

1) Tipe otoriter (*the autocratic style of leadership*)

Pada tipe kepemimpinan otoriter, semua kebijakan atau "*policy*" dasar ditetapkan oleh pemimpin sendiri dan pelaksanaan selanjutnya ditugaskan pada bawahannya. Semua perintah, pemberian tugas dilakukan tanpa mengadakan konsultasi sebelumnya dengan orang-orang yang dipimpinya. Pemimpin otoriter berasumsi bahwa maju mundurnya suatu organisasi hanya tergantung kepada dirinya saja. Dia bekerja sungguh-sungguh, belajar keras, selalu tertib serta tidak boleh dibantah.

2) Tipe *Laissez faire* (*laissez faire style of leadership*)

Pada tipe *laissez faire* ini, pemimpin memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada setiap anggota staf di dalam tata prosedur dan apa yang akan dikerjakan untuk pelaksanaan tugas-tugas jabatan mereka. Mereka mengambil keputusan dengan siapa ia hendak bekerjasama. Dalam penetapannya menjadi hak sepenuhnya dari anggota kelompok ataupun staf lembaga pendidikan tersebut. Pemimpin ingin turun tangan bilamana diminta oleh staf, apabila mereka meminta pendapat-pendapat pemimpin tentang hal-hal yang bersifat teknis, maka barulah ia mengemukakan pendapat-pendapatnya. Tetapi apa yang dikatakannya sama sekali tidak mengikat anggota. Mereka boleh menerima atau mengolah pendapat tersebut. Apabila hal ini kita jumpai di madrasah, maka dalam hal ini apabila hendak menyelenggarakan rapat guru biasanya dilaksanakan tanpa kontak pimpinan (Kepala madrasah), akan tetapi bisa dilakukan tanpa adanya acara. Rapat bisa dilakukan selagi anggota atau guru-guru dalam madrasah tersebut menghendaknya.

3) Tipe demokratis (*democratic style of leadership*)

Pada tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin selalu mengikutsertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil keputusan, kepala madrasah yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat anggota/guru-guru yang ada dibawahnya dalam membina madrasah. Sifat kepemimpinan yang demokratis pada waktu sekarang terdapat lebih dari 500 hasil research tentang kepemimpinan, jika bahan itu dimanfaatkan dengan baik maka kita akan dapat mempergunakan sikap kepemimpinan yang baik pula.

Pada hasil research itu menunjukkan bahwa untuk mencapai kepemimpinan yang demokratis, aktivitas seorang pemimpin harus:

- a. Meningkatkan interaksi dengan kelompok dan perencanaan kooperatif.
- b. Menciptakan iklim yang sehat untuk perkembangan individual serta memecahkan pemimpin-pemimpin yang potensial.

Hasil ini dapat dicapai apabila terdapat partisipasi yang aktif dari seluruh anggota kelompoknya yang berkesempatan untuk bertindak secara demokratis serta memberi kekuasaan serta tanggung jawab. Pemimpin demokratis tidak melaksanakan tugasnya sendiri. Ia bersifat bijaksana dalam pembagian pekerjaan dan tanggung jawab. Dapat dikatakan bahwa tanggung jawab terletak pada pundak dewan guru seluruhnya, termasuk pemimpin madrasah. Ia bersifat ramah dan selalu bersedia menolong bawahannya dengan nasehat serta petunjuk jika dibutuhkan.⁵³

Menurut pendapat Siagian, terdapat 5 kategori gaya kepemimpinan yang dapat digunakan seorang pemimpin, yaitu:

- a. Tipe Otokratik
- b. Tipe Paternalistik
- c. Tipe Kharismatik
- d. Tipe Laissez-faire

⁵³ Widya Flima Sari, “Kepemimpinan Pendidikan” dalam OSF Preprints, (Padang: 2020), 3

e. Tipe Demokratik⁵⁴**C. Rekognisi****1. Pengertian Rekognisi**

Definisi/arti kata rekognisi di kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) yaitu suatu hal atau keadaan yang diakui, pengakuan, pengenalan, penghargaan.⁵⁵ Secara terminologis, pengakuan berarti proses, cara, perbuatan mengaku ataupun mengakui, sedangkan kata mengakui berarti menyatakan berhak. Pengakuan menurut konteks ilmu hukum internasional, misalnya pengakuan terhadap keberadaan suatu negara atau pemerintahan, biasanya mengarah kepada istilah pengakuan *de facto* dan *de jure*. Pengakuan yang secara nyata terhadap entitas tertentu untuk menjalankan kekuasaan efektif pada sebuah wilayah disebut juga dengan pengakuan *de facto*. Pengakuan tersebut bersifat sementara, oleh karena itu pengakuan ini ditunjukkan pada kenyataan-kenyataan mengenai kedudukan pemerintahan yang baru. Apabila kemudian dipertahankan terus dan semakin tambah maju, maka pengakuan *de facto* akan berubah dengan sendirinya menjadi pengakuan *de jure* yang bersifat tetap serta diikuti tindakan-tindakan hukum lainnya. Pengakuan secara hukum (*de jure*) merupakan pengakuan suatu negara terhadap negara lain yang diikuti dengan tindakan-tindakan hukum tertentu, misalnya pembukaan suatu hubungan diplomatik dan pembuatan perjanjian antara kedua negara.⁵⁶

Rekognisi merupakan proses yang menyangkut masuknya suatu pesan ataupun informasi ke dalam otak manusia. Melalui rekognisi, manusia terus-menerus berhubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan melalui inderanya, yaitu indera penglihat, indera pendengar, indera peraba, indera perasa, serta indera penciuman. Sementara Siagian mengartikan rekognisi sebagai suatu proses melalui mana seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan sensorinya dalam usahanya memberikan sesuatu makna tertentu pada lingkungannya.

⁵⁴ Hardi Mulyono, "Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi", *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, Vol.3 No. 1 2018, 293

⁵⁵ <https://typoonline.com/kbbi/rekognisi>

⁵⁶ <https://butew.com>

Proses terjadinya rekognisi merupakan suatu proses kognitif yang dipengaruhi oleh pengalaman serta pengetahuan individu. Pengalaman serta proses belajar akan memberikan bentuk dan struktur bagi objek yang ditangkap oleh panca indera, sedangkan pengetahuan akan memberikan arti terhadap objek yang ditangkap oleh individu, dan akhirnya komponen individu akan berperan dalam menentukan tersedianya jawaban yang berupa sikap serta tingkah laku individu terhadap objek yang ada. Rekognisi seseorang tidak timbul begitu saja, akan tetapi ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor itulah yang menyebabkan mengapa dua orang yang melihat sesuatu mungkin memberi interpretasi yang berbeda tentang apa yang dilihatnya tersebut.⁵⁷ Menurut Siagian secara umum dapat dikatakan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi rekognisi seseorang yaitu sebagai berikut :

- a. Diri Orang yang Bersangkutan
Apabila seseorang melihat sesuatu dan berusaha untuk memberikan interpretasi tentang apa yang telah dilihatnya tersebut, berarti ia dipengaruhi oleh karakteristik individual yang turut berpengaruh seperti halnya sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman serta harapannya.
- b. Sasaran Rekognisi
Sasaran rekognisi ini dapat berupa orang, benda, ataupun peristiwa. Sifat-sifat sasaran tersebut biasanya berpengaruh pada rekognisi orang yang melihatnya. Dengan perkataan lain, gerakan, suara, ukuran, tanduk serta ciri-ciri lainnya dari sasaran rekognisi turut menentukan cara pandang orang lain yang melihatnya.
- c. Faktor Situasi
Situasi merupakan suatu faktor yang turut berperan penting dalam pertumbuhan sebuah rekognisi terhadap seseorang. Dalam kehidupan organisasionalpun terdapat rekognisi-rekognisi tertentu yang tidak bebas dari pengaruh situasi.⁵⁸

Konsep rekognisi (pengakuan) merupakan salah satu tawaran untuk menanamkan nilai serta prinsip dari hak asasi manusia di madrasah. Konsep yang telah dicetuskan

⁵⁷ P Sondang Siagian, *Psikologi*, (Bandung: Rineka Cipta, 2015),100

⁵⁸ P Sondang Siagian, *Psikologi*, (Bandung: Rineka Cipta, 2015),104

oleh Axel Honneth ini berupaya untuk mengidentifikasi faktor kekuasaan, pengakuan, serta penghormatan sebagai prasyarat untuk hadirnya kemanusiaan yang emansipatif.⁵⁹ Melalui konsep rekognisi, Axel Honneth mengarahkan tindakan agar menyentuh tiga aspek utama yang memiliki perbedaan signifikan akan tetapi memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya, diantaranya yaitu : Cinta, Hukum/Hak dan Solidaritas.⁶⁰

Pengakuan (*recognition*) merupakan sebuah pernyataan dari suatu negara yang mengakui negara yang lain sebagai subjek hukum internasional. Pengakuan berarti untuk selanjutnya antara negara yang mengakui dan negara yang diakui terdapat hubungan sederajat serta dapat mengadakan segala macam hubungan kerja sama satu sama lain untuk mencapai tujuan nasional masing-masing yang diatur oleh ketentuan-ketentuan hukum internasional. Pengakuan juga berarti menerima suatu negara baru kedalam kelompok masyarakat internasional.⁶¹

Pengakuan terhadap rekognisi pembelajaran lampau (*Recognition of Prior Learning*) telah diidentifikasi sebagai strategi yang tepat untuk meyakinkan bahwa seseorang tidak harus memulai dari awal untuk mendapatkan pengakuan keterampilan berharga yang sudah dimilikinya. Beberapa keuntungan dari pengakuan capaian pembelajaran lampau ini adalah:

- a) Menyediakan cara yang efektif dan efisien dalam memanfaatkan ahli yang sudah ada di dunia usaha dan dunia industri;
- b) Memungkinkan secara cepat melakukan pelacakan kompetensi karyawan di dunia usaha dan dunia industri;
- c) Memungkinkan untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan di dunia pendidikan dan dunia industri, sebagai dasar yang kuat dalam analisis kebutuhan pelatihan dan perencanaan karir; dan

⁵⁹ Marta, Rustono Farady, "Perjuangan Multikulturalisme Perhimpunan Indonesia Tionghoa dalam Perspektif Rekognisi Axel Honneth", *Bricolage: Jurnal Magister Ilmu Komunikasi*, (2018), 4 (1), 23-31

⁶⁰ Supriyadi, "Kajian Rekognisi Hak Masyarakat Adat Perspektif Propetik." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5 (2) (2021), 501

⁶¹ Boer Mauna, *Hukum Internasional: Pengertian, Peranan, dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*, edisi kedua, (Bandung: Penerbit P.T Alumni, 2005), 65

- d) Menumbuhkan budaya belajar dan motivasi untuk melakukan pendidikan dan pelatihan lanjutan.⁶²

Untuk melakukan studi lanjut pada pendidikan formal atau menyetarakan capaian pembelajaran pada kualifikasi tertentu dibuktikan dengan berbagai dokumen diantaranya adalah ijazah dan sertifikat kompetensi. Menurut Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Pasal 42 menyatakan bahwa ijazah diberikan kepada lulusan pendidikan akademik dan pendidikan vokasi sebagai pengakuan terhadap prestasi belajar dan/atau penyelesaian suatu program studi terakreditasi yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi. Sedangkan pada Pasal 44 disebutkan bahwa sertifikat kompetensi merupakan pengakuan kompetensi atas prestasi lulusan yang sesuai dengan keahlian dalam cabang ilmunya dan/atau memiliki prestasi di luar program studinya, yang diterbitkan oleh Perguruan Tinggi bekerja sama dengan organisasi profesi, lembaga pelatihan, atau lembaga sertifikasi yang terakreditasi kepada lulusan yang lulus uji kompetensi.⁶³

Kata rekognisi dipakai untuk hal-hal yang sifatnya umum dan apabila merujuk kepada satu konsep rekognisi yang spesifik maka akan digunakan istilah yang spesifik. Rekognisi tahfiz merupakan pengakuan terhadap tahfiz. Artinya keberadaan program tahfiz yang sudah berdiri lama dengan segala metode yang dimiliki pondok pesantren di lingkungan sekitar MTs NU Nurussalam Besito Kudus diakui keberadaannya oleh MTs NU Nurussalam Besito Kudus. Rekognisi yang diberikan bukan hanya pengakuan terhadap keberadaan tahfiz di pondok pesantren saja, namun MTs NU Nurussalam juga melakukan kerjasama dengan beberapa pondok pesantren di sekitar madrasah dengan cara memasukkan pelajaran tahfiz dalam muatan lokal di MTs NU Nurussalam Besito Kudus.

2. Tujuan Rekognisi

Tujuan tertinggi bagi individu yaitu untuk memperoleh sebuah pengakuan dari pihak lainnya. Inti dari

⁶² Tim Penyusun LPP UMY, *Pedoman Tata Cara Penyelenggaraan Rekognisi Pembelajaran Lampau*, (Yogyakarta : LPP UMY,2018), 2

⁶³ Tim Penyusun LPP UMY, *Pedoman Tata Cara Penyelenggaraan Rekognisi Pembelajaran Lampau*, (Yogyakarta : LPP UMY,2018), 2

pemikiran filsafat sosial Honneth terjangkarkan dalam sebuah konsep pengakuan ini. Berbagai konflik sosial yang terjadi dewasa ini tidak lain dari pada perjuangan untuk memperoleh pengakuan (*struggle for recognition*). Rekognisi tidak lain dari pada pengakuan akan sebuah hak-hak serta identitas seseorang atau sebuah kelompok sosial tertentu.⁶⁴

Rekognisi pembelajaran lampau (RPL) mempunyai tujuan untuk memberikan suatu kesempatan bagi masyarakat untuk masuk ke dalam sistem pendidikan formal atau disetarakan dengan kualifikasi tertentu berdasarkan pada pendidikan formal, nonformal, informal ataupun pengalaman kerja pada bidang yang sangat khusus ataupun langka serta dibutuhkan oleh negara seperti halnya dosen, instruktur, guru, tenaga kesehatan serta profesi tertentu lainnya yang sangat spesifik.⁶⁵

Merujuk pada Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2016 tentang Rekognisi Pembelajaran Lampau, pasal 2 disebutkan bahwa RPL digolongkan menjadi 2 (dua) tipe:

1. RPL untuk melanjutkan pendidikan formal (tipe A)

Masyarakat dapat menggunakan RPL untuk melanjutkan pendidikan formal (tipe A) guna mengajukan permohonan pengakuan kredit (satuan kredit semester/sks) atas CP atau pengalaman kerja yang telah dimilikinya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga yang bersangkutan tidak perlu mengambil semua sks. Setelah menyelesaikan sisa sks-nya di perguruan tinggi, masyarakat dapat memperoleh ijazah.

2. RPL untuk mendapatkan pengakuan kesetaraan dengan kualifikasi level KKNI tertentu (tipe B).

RPL untuk mendapatkan pengakuan kesetaraan dengan kualifikasi tertentu sesuai dengan level KKNI (tipe B) dapat digunakan perguruan tinggi untuk melakukan asesmen kepada individu, misalnya untuk mengetahui apakah pengalaman belajar atau kerjanya selama ini telah mencapai kesetaraan dengan CP pada program studi tertentu. RPL untuk mendapatkan pengakuan kesetaraan dengan kualifikasi

⁶⁴ <https://www.piramida.id/mazhab-frankfurt-axel-honneth-dan-teori-pengakuan/>

⁶⁵ Tim Penyusun LPP UMY, *Pedoman Tata Cara Penyelenggaraan Rekognisi Pembelajaran Lampau*, (Yogyakarta : LPP UMY,2018), 3

tertentu (Tipe B) ini diperuntukkan untuk dosen serta pemohon yang bekerja di perguruan tinggi.⁶⁶

Tujuan utama dari sebuah rekognisi menurut Honneth yaitu untuk menunjukkan kerapuhan pada manusia, bahwa manusia adalah entitas papa yang dengan mudah dapat terjerambab dalam kekerasan yang meniadakan sesamanya. Satu aspek penting apabila bukan paling penting untuk mengatasi situasi kekerasan itu yaitu dengan menempatkan yang lain (the others) sebagai “aku” yang dengan demikian membukakan sebuah cakrawala akan ringkihnya manusia serta kebutuhannya untuk hidup bersama.⁶⁷

Menurut hukum internasional, pengakuan (*recognition*) merupakan bentuk pernyataan formal tentang status suatu negara yang berdaulat dari suatu negara kepada negara lainnya. Recognition sebagai sebuah tindakan diplomatik yang dapat diberikan secara sepihak oleh satu negara ataupun lebih. Tujuan praktis dari recognition yaitu untuk mengawali hubungan resmi antara negara yang mengakui dengan negara yang diakui. Pengakuan secara konstitutif dapat menciptakan status kenegaraan ataupun melengkapi otoritas pemerintahan baru di lingkungan internasional.⁶⁸

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan rekognisi yaitu untuk memperoleh pengakuan dari pihak lain. Begitu pula rekognisi tahfiz yang diterapkan di MTs NU Nurussalam Besito Kudus. Pihak Madrasah mengakui adanya tahfiz di pondok pesantren yang berada di lingkungan sekitar madrasah. Yang mana program tahfiz sudah berdiri lama dengan segala metode yang dimiliki pondok pesantren masing-masing.

3. Langkah-langkah Rekognisi

Sebagaimana diketahui bahwa rekognisi terbagi atas beberapa tahapan, antara lain yaitu melalui relasi antara

⁶⁶ Tim Penyusun LPP UMY, *Pedoman Tata Cara Penyelenggaraan Rekognisi Pembelajaran Lampau*, (Yogyakarta : LPP UMY,2018), 4

⁶⁷ Rian Adhivira Prabowo, “Politik Rekognisi Axel Honneth: Relevansinya Terhadap Jaminan Kesetaraan dalam Hukum di Indonesia, *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, Vol.4, No. 2, (2019),75

⁶⁸ Brenda Lengkong, “Fungsi Pengakuan (*Recognition*) dalam Pelaksanaan Hubungan antar Negara Menurut Kajian Hukum Internasional”, *Lex Administratum*, Vol.VI/ No.1/Jan-Mar/2018, 21

anak dengan orang tuanya dalam kebutuhan emosional serta ketergantungan. Bentuk kedua yaitu apa yang disebutnya sebagai “universalisasi hukum” secara obyektif dan selanjutnya melalui solidaritas dengan ruang cakup lebih luas lagi yang meliputi subyek dalam bentuk konfirmasi intersubjektif. Honneth kemudian membagi mode dan obyek dari rekognisi yang terdiri dari afeksi-individual pada ranah keluarga (cinta), kognisi-person dalam ranah masyarakat sipil (hukum/hak), serta afeksi yang telah dikonversi menjadi rasional dan subyek partikular individual dalam ranah negara (solidaritas).⁶⁹

Seperti negara-negara yang akan memberikan suatu pengakuan kepada negara/pemerintah lain, dapat menempuh dua macam cara:

1. Pengakuan yang Tegas (*Express Recognition*)

Suatu pengakuan disebut dengan pengakuan yang tegas yaitu apabila suatu negara mengakui suatu pemerintah ataupun negara melalui pernyataan yang terang-terangan. Pernyataan ini dapat dilakukan melalui:

a. Deklarasi ataupun Pernyataan Umum (*public statement or declaration*)

Hal ini bisa dilakukan dengan cara mengirimkan pernyataan pengakuan terhadap pemerintah atau negara baru. Atau, pernyataan tersebut dilakukan dengan hanya mengirimkan nota diplomatik. Biasanya tindakan seperti ini dilakukan secara sepihak oleh negara yang mengakui. Namun kadang-kadang pengakuan seperti ini dilakukan pula oleh sekelompok negara. Misalnya saja, pengakuan terhadap negara Finlandia, Polandia, Lithuania, Estonia serta Latvia yang memisahkan dari Uni Soviet di tahun 1921 seusai Perang Dunia I. Pengakuan terhadap negara-negara baru tersebut dilakukan oleh Inter-Allied Conference (Konferensi Antar Negara-negara Sekutu), Cara pengakuan yang tegas melalui deklarasi dipraktekkan pula oleh Inggris, Austria, Jerman, Itali dan Spanyol terhadap pemerintah Portugis tahun 1911.

⁶⁹ Rian Adhivira Prabowo, “Politik Rekognisi Axel Honneth: Relevansinya Terhadap Jaminan Kesetaraan dalam Hukum di Indonesia, *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, Vol.4, No. 2, (2019), 77

b. Pengakuan Melalui Perjanjian

Pemberian pengakuan yang secara tegas melalui perjanjian biasanya dipraktekkan oleh Inggris dalam memberikan kemerdekaan kepada negara-negara koloninya. Sebagai contoh, berdasarkan perjanjian antara pemerintah Inggris dan pemerintah sementara Birma (Myanmar) yang telah ditandatangani pada tanggal 17 Oktober 1947 dan mulai berlaku tanggal 4 Januari 1948, pemerintah Inggris mengakui bahwasannya Republik Kesatuan Birma adalah negara berdaulat yang merdeka.

2. Pengakuan Secara Diam-diam

Suatu pengakuan dikatakan diam-diam apabila tidak adanya pernyataan formal oleh suatu negara, akan tetapi dilakukan secara diam-diam melalui beberapa cara tertentu. Dengan adanya perbuatan atau tindakan melalui cara-cara tersebut telah menunjukkan adanya niat serta keinginan (*intention*) untuk memberi pengakuan kepada negara atau pemerintah baru. Di tahun 1928, seorang menteri Amerika Serikat mengunjungi Cina untuk merundingkan perjanjian dagang dengan seorang perwakilan pemerintah Nasional Cina yang baru, Ketika timbul sengketa antara kedua negara ini, pengadilan banding Amerika Serikat berpendapat bahwa penandatanganan perjanjian perdagangan tersebut merupakan pengakuan terhadap penguasa/pemerintah Cina.⁷⁰

Pengakuan dapat diberikan dengan cara terang-terangan dan dengan cara diam-diam. Pengakuan terang-terangan diberikan dengan pernyataan resmi. Pernyataan resmi tersebut dapat berbentuk nota diplomatik, pesan pribadi dari Kepala Negara ataupun menteri luar negeri, pernyataan parlemen atau perjanjian internasional.

Dalam rekognisi tahfiz MTs NU Nurussalam Besito Kudus menggunakan Pengakuan yang Tegas (*Express Recognition*) melalui perjanjian dengan cara bekerjasama dengan beberapa pondok pesantren di lingkungan sekitar

⁷⁰ Brenda Lengkon, "Fungsi Pengakuan (*Recognition*) dalam Pelaksanaan Hubungan antar Negara Menurut Kajian Hukum Internasional", *Lex Administratum*, Vol. VI/ No. 1/Jan-Mar/2018, 23-24

madrasah. Yang mana MTs NU Nurussalam Besito Kudus memasukkan pelajaran tahfiz dalam muatan lokal di MTs NU Nurussalam Besito Kudus.

D. Tahfiz Al-Qur'an

1. Pengertian Tahfiz Al-Qur'an

Sebelum membahas tentang pengertian Tahfiz Al-Qur'an, perlu terlebih dahulu untuk memahami tentang pengertian dari Al-Qur'an yang kemungkinan banyak orang yang tau wujud fisik dari al-Qur'an, akan tetapi tidak memahami makna dari al-Qur'an itu sendiri. Al-Qur'an secara etimologi (bahasa) berasal dari bahasa arab yaitu *qara'a-yaqra'u-qira'atan-waqur'anaan*, yang berarti sesuatu yang dibaca. Sedangkan, secara terminologi (istilah) Al-Qur'an merupakan wahyu Allah SWT yang disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW melalui malaikat jibril dengan redaksinya langsung dari Allah SWT dengan tujuan sebagai pedoman hidup umat manusia serta membacanya bernilai ibadah bagi umat Islam. Maksudnya, menyiratkan anjuran pada umat Islam untuk membaca al-Qur'an karena al-Qur'an merupakan bacaan bagi orang-orang yang beriman.⁷¹

Al-Qur'an merupakan sumber hukum yang pertama kali dan paling utama bagi umat Islam serta tidak boleh ada aturan yang bertentangan dengan Al-Qur'an. Al-Qur'an harus dibaca sesuai dengan makhraj dan sifat-sifat hurufnya, juga dipahami, diresapi, dan dihayati makna-makna yang terkandung di dalamnya serta diamalkan dalam kehidupan sehari-hari.⁷² Selain beribadah dengan cara membaca dan mengamalkan Al-Qur'an, menghafal Al-Qur'an juga merupakan suatu kegiatan yang sangat penting untuk dikembangkan di setiap lembaga pendidikan, baik pada sekolah maupun madrasah. Karena menghafal Al-Qur'an merupakan suatu usaha untuk menjaga orisinalitas ataupun keaslian Al-Qur'an yang menjadi kewajiban umat islam,

⁷¹ Moch Tolchah, *Aneka Pengkajian Studi Al-Qur'an*, (Yogyakarta: LKIS Pelangi Aksara, 2016), 93

⁷² Moch Tolchah, *Aneka Pengkajian Studi Al-Qur'an*, (Yogyakarta: LKIS Pelangi Aksara, 2016), 93

membentuk pribadi yang mulia, serta meningkatkan kecerdasan bagi yang membacanya.⁷³

Diantara karakteristik Al-Qur'an yaitu bahwasannya Al-Qur'an merupakan kitab suci yang mudah untuk dihafal, diingat, serta dipahami sebagaimana yang terkandung dalam firman Allah Swt berikut yang dapat dijadikan pedoman untuk menghafal dan mengamalkan Al-Qur'an yakni :

وَلَقَدْ يَسَّرْنَا الْقُرْآنَ لِلذِّكْرِ فَهَلْ مِنْ مُدَكِّرٍ ﴿١٧﴾

“Dan sesungguhnya telah kami mudahkan al-Qur'an untuk pelajaran, maka adakah yang mengambil pelajaran?”(Q.S. al-Qomar:17)⁷⁴

Dari ayat tersebut, dapat diketahui maksud dari ayat diatas bahwa ayat-ayat Al-Qur'an memiliki keindahan serta kemudahan untuk dihafal bagi mereka yang ingin menghafal dan menyimpannya di dalam hati. Dalam usaha mencapai tujuan pengembangan tersebut, terdapat beberapa alternatif yang biasanya dilakukan oleh lembaga pendidikan Islam, salah satunya yaitu dengan menyelenggarakan program Tahfiz Al-Qur'an.

Tahfiz Al-Qur'an merupakan bentuk masdar dari *haffadza*, berasal dari kata *hafidza yahfadzu* yang artinya “menghafal”. Kata *hafidz* sendiri mengandung makna penekanan dan pengulangan pemelihara, serta kesempurnaannya.⁷⁵ Menghafal Al-Qur'an adalah suatu cara memasukkan ayat-ayat Al-Qur'an ke dalam ingatan seseorang. Seorang penghafal terkadang melakukan cara tersebut dengan melakukan pengulangan (*takrir*) secara berkala bahkan cenderung terus-menerus.⁷⁶ Tahfiz Al-Qur'an menurut Farid Wadji didefinisikan sebagai suatu proses menghafal Al-Qur'an dalam ingatan seseorang sehingga

⁷³ Nurul Hidayah, “Strategi Pembelajaran Tahfidz Al-Qur'an di Lembaga Pendidikan”, *Jurnal Ta'allum*, Vol. 4, No. 1. (2016), 71

⁷⁴ Q.S Al-Qomar/54: 17

⁷⁵ Nurul Hidayah, “Strategi Pembelajaran Tahfidz Al-Qur'an di Lembaga Pendidikan”, *Jurnal Ta'allum*, Vol. 4, No. 1. (2016), 66

⁷⁶ Masagus H.A Fauzan Yayan, *Quantum Tahfidz: Metode Cepat dan Mudah Menghafal Al-Qur'an*, (Jakarta: Emir, 2015), 48

dapat dilafadzkan ataupun diucapkan diluar kepala secara benar dengan cara tertentu secara terus-menerus.

Menghafal dalam bahasa Arab biasa diungkapkan dengan kata kerja *hafazha*, yang artinya menjaga, memelihara, dan melindungi. Mashdar dari kata kerja *hafazha* adalah *hifzh* yang berarti penjagaan, perlindungan, pemeliharaan, dan hafalan. Maka menghafal diartikan sebagai usaha yang dilakukan seseorang untuk meresapkan suatu pelajaran tertentu ke dalam pikiran agar selalu ingat untuk kemudian terus menerus dijaga, dipelihara, dan dilindungi supaya tidak dilupakan.⁷⁷ Bunyamin Yusuf Surur mendeskripsikan bahwasannya orang yang hafal Al-Qur'an sebagai orang yang hafal seluruh Al-Qur'an serta mampu membacanya di luar kepala atau bi al-ghaib sesuai aturan-aturan bacaan ilmu tajwid yang sudah masyhur.⁷⁸ Jadi, bisa diartikan bahwa yang dimaksud dengan tahfiz Al-Qur'an yaitu suatu proses Menghafal Al-Qur'an yang dilakukan oleh orang-orang tertentu yang memiliki komitmen untuk menghafalkannya serta mempelajarinya dengan baik secara berkala maupun terus-menerus.

2. Strategi Tahfiz Al-Qur'an

Strategi merupakan serangkaian keputusan serta tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan di implementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.⁷⁹ Strategi yang dilakukan kepala madrasah dan guru seperti halnya sebagai motivator untuk meningkatkan kemampuan menghafalkan Al-Qur'an bagi siswa-siswi sangat dibutuhkan perannya, oleh sebab itu kepala madrasah dan guru hendaknya melakukan usaha agar siswa yang dibimbingnya termotivasi untuk terus menghafal Al-Qur'an.

Menurut Ahmad Salim Badwil terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan guru dalam meningkatkan motivasi siswanya. Cara-cara tersebut antara lain yaitu :

⁷⁷ Cece Abdulwaly, *Rahasia di Balik Hafalan Para Ulama*, (Yogyakarta: Laksana, 2019), 18

⁷⁸ Nurul Hidayah, "Strategi Pembelajaran Tahfidz Al-Qur'an di Lembaga Pendidikan", *Jurnal Ta'allum*, Vol. 4, No. 1. (2016), 66

⁷⁹ Siagian P Sondang, *Manajemen Strategi*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2004), 20

a. Pemecahan Problem

Guru harus dapat memahami keadaan siswa serta membantu memecahkan persoalan serta hambatan yang terjadi. Misalnya, siswa tidak hanya mengalami masalah belajar saja akan tetapi siswa juga mengalami masalah pribadi seperti halnya kondisi psikologi. Oleh karena itu, sebagai guru harus mempunyai kemampuan untuk membantu mencari solusi untuk siswa secara pribadi.

b. Pemenuhan dan Perwujudan Keinginan

Memberi dorongan serta semangat untuk memenuhi kecenderungannya dan mereka akan senang memenuhi tuntutanannya. Ketika sudah terpenuhi keinginannya yaitu hafalan, mereka menunggu kompensasi yang akan diberikan sebagai hasil usahanya tersebut. Misalnya, ketika seorang siswa disuruh menghafalkan Al-Qur'an oleh orang tuanya dan mereka sebagai orang tua senantiasa memberikan dukungan dan semangat, siswa akan merasa senang menjalankan tuntutanannya, disamping itu siswa juga memiliki keinginan bahwa setelah mampu memenuhi tuntutanannya yaitu menghafal Al-Qur'an siswa mempunyai harapan orang tua akan mewujudkan untuknya seperti halnya sebuah hadiah.

c. Memberikan Kepercayaan

Melalui metode ini siswa tidak akan merasa usia yang masih muda membuat mereka tidak mampu melakukannya. Cara menanamkan kepercayaan dengan cara memberikan kesempatan siswa untuk terus berusaha semaksimal mungkin, tidak membandingkannya dengan yang tua, bahwa hanya orang besarlah yang mampu menghafal Al-Qur'an. Tetapi memberi keyakinan pada mereka karena pada dasarnya yang muda pun mampu menghafalkan Al-Qur'an.

d. Pengembangan Rasa Percaya Diri Siswa

Siswa yang percaya diri akan mengarahkan segala upaya dan yakin harapannya akan berhasil, faktor pengembangan diri inilah yang paling penting dalam pribadi siswa. Guru harus mampu meyakinkan siswanya

untuk terus yakin pada kemampuannya dalam menghafalkan Al-Qur'an.⁸⁰

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa cara kepala sekolah dalam mengelola hafalan Al-Qur'an ada empat antara lain pemecahan problem, pemenuhan kecenderungan dan perwujudan keinginan, memberikan kepercayaan, dan pengembangan rasa percaya diri siswa.

Seorang anak sebelum melakukan hafalan Al-Qr'an juga harus memenuhi beberapa syarat agar hafalannya berjalandengan lancar. adapun beberapa syarat yang harus dipenuhi terebut adalah sebagai berikut :

- 1) Mampu berkonsentrasi dan tidak memikirkan masalah-masalah yang yang bisa mengganggu hafalan.
- 2) Niat yang ikhlas, niat adalah syarat yang paling penting dan paling utama dalam hafalan Al-Qur'an, karena apabila seseorang melakukan pekerjaan tanpa ada niat yang jelas maka pekarjaan itu tidak akan bisa tercapai dengan maksimal.
- 3) Izin dari orang tua, seorang anak adalah tanggungjawab orang tua, sehingga apabila ia hendak melakukan suatu kegiatan apapun itu maka harus mendapatkan izin dari orang tua.
- 4) Tekat yang kuat dan bulat, tekat yang kuat dan bersungguhsungguh dalam hafalan akan menjadikan hafalan menjadi mudah dan berjaln dengan lancra.
- 5) Sabar, hafalan Al-Qur'an adalah hal yang memerlukan kesabaran karena membutuhkan waktu yang lama dan akan menemui banyak kendala.
- 6) Istiqomah, yang dimaksud dengn istiqomah adalah konsisten, yaitu tetap menjaga keajekan hafalan samapai hafalan selesai.
- 7) Menjauhkan diri dari perbuatan tercela, perbuatan tercela bisa membuat hati merasa khawatir karna pada dasarnya manusia berhati baik dan mengerti mana yang baik dan mana yang buruk. Perbuatan tercela bisa mengganggu ketenangan pikiran.
- 8) Mampu membaca Al-Qur'an dengan baik, baik dalam Tajwid, maupun makharij al- hurufnya.

⁸⁰ Ahmad Salim Badwilan, *Panduan Cepat Menghafal Al-Qur'an*, (Yogyakarta: Diva Press, 2010), 177-186

- 9) Berdo'a kepada Allah agar selalu diberi kemudahan dalam hafalan.⁸¹

Pada dasarnya menghafal Al-Qur'an, terkadang seorang penghafal lupa terhadap hafalannya. Namun, kelupaaan dalam menghafal Al-Qur'an dapat diminimalisir dengan berbagai cara. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk menjaga hafalan agar tetap terjaga. Berikut ini beberapa hal yang dapat dilakukan antara lain sebagai berikut:

- 1) Mengulang-ulang dan membaca (Nderes) secara Teratur Selain menyetorkan hafalan, proses menghafal Al-Qur'an yang tidak kalah penting adalah muraja'ah. Muraja'ah adalah mengulang-ulang hafalan Al-Qur'an yang telah disetorkan kepada kiai, syekh atau ustadz. Seseorang yang mau melalui hari-harinya dengan mendaras Al-Qur'an adalah yang akan sukses menjadi hafidz yang mutqin (lancar).⁸²

Pengulangan hafalan dengan jumlah tertentu dilakukandengan tujuan agar hafalan bukan sekedar melekat tetapi dapatdipahami dengan baik. Metode muraja'ah menghafal Al-Qur'andapat dibagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

- a) Metode muraja'ah dari depan ke belakang, misalnya metodemuraja'ah dari ayat pertama surah Al-Baqarah sampai ayat yang telah disetorkan kepada ustaz atau kiai. Kelebihanmetode muraja'ah ini, adalah ayat atau surah-surah depan yang sudah lama disterokan akan melekat sangat kuat di otakpenghafal, sedangkan kelemahannya ayat atau surha yang baru disetorkan tetapi belu didaras akan mudah hilang karena belum sempat terderas. Hal ini karena penghafal memfokuskan ayatatau surah yang depan.
- b) Metode muraja'ah dari belakang ke depan, misalnyamuraja'ah dari ayat yang baru saja disetorkan lanjut ke depanmenuju surah Al-Baqarah. Apabila setoran kepada ustaz ataukiai

⁸¹ Wivi Alawiyah Wahid, *Cara cepat Bisa Menghafal Al-Qur'an*, (Jogjakarta: Diva Press, 2012), 41

⁸² Ammar Machmud, *Kisah Penghafal Al-Qur'an: Disertai Resep Menghafal Al-Qur'an dari Para Pakar*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2015), 52

sudah mendapat 5 juz dari surah Al-Baqarah sampai akhir An-Nisa, maka cara muraja'ah yaitu mulai mendaras surah An-Nisa terlebih dahulu, lalu surah Ali Imran dan terakhir surah Al-Baqarah. Kelebihan metode ini, adalah bahwa ayat atau surah yang baru disetorkan masih mudah diingat dengankuat karena baru saja disetorkan masih mudah diingat dengankuat karena baru saja disetorkan dan langsung melekat kuat di otak penghafal. Sedangkan, kekurangan adalah untuk ayat-ayat yang sudah lama disetorkan dan belum sempat terderas menjadi hilang karena penghafal belum mendarasnya.⁸³

Banyak sekali orang yang dapat menghafal Al-Qur'an 30 juz dalam waktu singkat, tetapi tidak banyak orang yang dapat istiqamah dalam mendaras hafalannya setiap hari. Dengan demikian, yang sangat penting adalah keistiqamahan untuk selalu menjaga (mendaras) hafalan tersebut meskipun hanya sedikit agar hafalan tetap tertanam dalam diri penghafal. Secara umum, banyak sekali cara untuk mendaras agar hafalan Al-Qur'an dapat terus melekat di otak penghafal, antara lain sebagai berikut:

- a) Mengulangi hafalan Al-Qur'an sebelum dan sesudah shalat lima waktu

Bagi seorang penghafal Al-Qur'an biasanya ada yang memanfaatkan waktu sebelum dan sesudah shalat lima waktu untuk mendaras hafalannya. Apabila membiasakan seperempat juz sebelum dan sesudah shalat, maka setiap 1 shalat bisa mendapat setengah juz, jika semua dikerjakan lima waktu, maka tidak akan membuang waktu, dalam sehari semalam seorang penghafal Al-Qur'an dapat mendaras dua setengah juz. Apabila penghafal dapat istiqamah melakukannya, maka dapat mengkhawatirkan setiap 12 hari sekali. Selain itu, jika dapat menyempurnakan dengan menambah setengah juz pada waktu shalat tahajud, maka dalam sehari

⁸³ Ammar Machmud, *Kisah Penghafal Al-Qur'an: Disertai Resep Menghafal Al-Qur'an dari Para Pakar*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2015), 55-56

mendapatkan tiga juz dan khatam dalam waktu sepuluh hari sekali.

- b) Mendaras Al-Qur'an setelah mengerjakan shalat tahajud

Bagi seorang penghafal Al-Qur'an, biasanya akan bangun malam dan menghabiskan waktu selama 2 jam untuk melaksanakan shalat tahajud dan mendaras hafalannya. Apabila hafalan Al-Qur'annya lancar dan tidak terlalu cepat (standar para penghafal), biasanya dapat menyelesaikan 1 juz dalam waktu setengah jam. Sehingga, selama 2 jam bisa mendapat 2 juz, jika membacanya lebih cepat bisa mendapat 5 juz setiap malamnya. Apabila konsisten, maka setiap 6 hari sekali dapat mengkhhatamkan Al-Qur'an pada setiap malamnya pada saat shalat tahajud.

- c) Mendaras Al-Qur'an dengan cara masuk dalam halaqah (komunitas) para penghafal Al-Qur'an

Terdapat penghafal yang mendaras Al-Qur'an dengan masuk dalam halaqah para penghafal Al-Qur'an. Apabila halaqah memiliki jadwal berkumpul setiap tiga kali sehari, dan setiap peserta diwajibkan menyetorkan hafalan kepada temannya yang lain sebanyak lima juz, maka masing-masing dapat mengkhhatamkan Al-Qur'an setiap lima belas hari sekali. Hal ini, dapat terlaksana, dengan catatan masing-masing dari peserta mendaras hafalannya sendiri-sendiri terlebih dahulu.⁸⁴

Dapat disimpulkan bahwa, apabila penghafal Al-Qur'an selalu mendaras hafalannya secara istiqamah dan dapat menikmati setiap darasnya, maka hafalan yang telah dihafal akan semakin bertambah lancar dan kuat. Namun, sebaliknya apabila penghafal Al-Qur'an lebih suka bermalas-malasan daripada mendarasnya akan membuat penghafal mudah lupa yang telah dihafalkan dan akan menghambatnya menambah hafalan baru.

⁸⁴ Ammar Machmud, *Kisah Penghafal Al-Qur'an: Disertai Resep Menghafal Al-Qur'an dari Para Pakar*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2015), 62-64

2) Membiasakan Hafalan

Adakalanya seorang menghafal mengalami kelupaan sehingga sulit untuk mengulangi hafalannya. Oleh karena itu, seorang menghafal Al-Qur'an harus membiasakan mengulangi hafalan dan membiasakan hal-hal yang telah dilupakan tersebut. Dapat diketahui bahwa mengulang tema yang telah dilupakan lebih mudah daripada menghafal hafalan yang baru. Karena menjaga hafalan adalah cara mempertahankan hafalan yang sudah didapat agar secara terus menerus terjaga dan tidak hilang, sedangkan menghafal adalah tata cara agar hafalan yang sebelumnya belum pernah dihafal menjadi hafal.⁸⁵

Kegiatan muraja'ah (mengulang-ulang hafalan) dapat dilakukan oleh menghafal Al-Qur'an sendiri, terdapat tiga teknik muraja'ah, antara lain sebagai berikut:

a) Muraja'ah sendiri

Kegiatan muraja'ah yang dilakukan sendiri dan tidak melibatkan orang lain. Dalam melaksanakan muraja'ah sendiri, harus mempunyai target berapa banyak yang harus dimuraja'ah dalam sehari dan juga target berapa lama waktu yang harus digunakan untuk memuraja'ah hafalan.

b) Muraja'ah dengan bantuan teman

Kegiatan muraja'ah yang dilakukan dengan bantuan teman, baik berdua atau berjamaah dimana satu orang bergiliran membacakan hafalan dan yang lain menyimak serta membenarkan hafalan jika terdapat kesalahan. Hal ini dilakukan tanpa melihat mushaf dan mushaf hanya digunakan teman yang menyimak hafalan. Murajaah secara berjamaah jug dapat dilakukan Bersama guru atau ustaz ketika pembelajaran.

c) Muraja'ah dalam shalat

Kegiatan muraja'ah dalam shalat dengan mengulang-ulang hafalan Al-Qur'an di dalam shalat setelah bacaan AlFatihah. Metode ini sangat ampuh dalam memperkuat hafalan karena ketika shalat

⁸⁵ Sabit Alfatoni, *Teknik Menghafal Al-Qur'an*, (Semarang: Mutiara Aksara, 2019), 55-56

biasanya konsentrasi akan terpusat kepada apa yang dibaca. Apalagi tidak ada yang membenarkan bacaan, jika dibaca dalam shalat munfarid sehingga dituntut dapat membaca hafalan dengan benar. Biasanya, hafalan yang dibaca ketika shalat adalah hafalan yang sudah lancar sebelumnya.⁸⁶

3) Mendengarkan Bacaan Orang Lain

Mendengarkan adalah media penyemangat yang dapat memberikan sugesti. Seseorang yang mempunyai kecerdasan yang sangat kuat suatu saat pasti akan mengalami lupa. Dengan mendengarkan bacaan orang lain merupakan metode yang paling tepat dalam menghafal Al-Qur'an, disamping dari kegiatan menalar. Hal ini, juga dijelaskan dalam Ilmu modern bahwa mendengarkan adalah faktor yang penting dalam mengingat.⁸⁷

4) Mentadabburi Makna

Mentadabbur, merenungkan, dan memahami kandungan ayat-ayat Al-Qur'an adalah salah satu cara untuk menjaga hafalan. Apabila seorang yang membaca ayat-ayat Al-Qur'an, mempercayai janji dan juga ancamannya, berita, perintah serta larangannya, maka tidak akan melupakan yang benar setelah kebenaran itu menyentuh hatinya. Hal ini akan membuatnya tetap konsekuen, yaitu akan tetap membacanya, menghafalnya, memikirkan dan meresapinya dalam keadaan sendiri atau ketika berada ditengah-tengah orang banyak.⁸⁸

3. Metode Menghafal Al-Qur'an

Metode adalah panduan atau petunjuk bagi seorang penghafal Al-Qur'an agar dapat melakukan proses menghafal sesuai dengan aturan. Diketahui bahwa kemampuan masing-masing individu dalam menghafal Al-Qur'an berbeda-beda dan juga metode dalam menghafal Al-Qur'an juga berbeda. Berhubungan dengan hal ini, tidak

⁸⁶ Cece Abdulwaly, *Like a Star Jadi Jomblo Hafiz Qur'an*, (Jakarta: PT Grasindo, 2017), 114

⁸⁷ Sabit Alfatoni, *Teknik Menghafal Al-Qur'an*, (Semarang: Mutiara Aksara, 2019), 56-57

⁸⁸ Sabit Alfatoni, *Teknik Menghafal Al-Qur'an*, (Semarang: Mutiara Aksara, 2019), 57-58

perlu bingung memilih metode mana yang efektif dan tidak karena setiap metode pasti mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing. Yang terpenting adalah konsisten dalam menjalankan metode yang telah dipilih. Terkadang dalam proses menghafal Al-Qur'an, meskipun sudah memilih metode tertentu tetapi ketika dalam keadaan kondisi tertentu juga menggunakan metode yang lain.⁸⁹

Dalam bahasa Arab, metode dikenal dengan istilah thariqoh yang artinya langkah-langkah, strategis mempersiapkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Selain kata thariqoh, juga sering diungkapkan dengan istilah al-manhaj dan alwasilah yang berarti sistem dan perantara ataupun mediator. Akan tetapi dua kata terakhir ini tidak terlalu banyak digunakan. Dengan demikian, kata yang paling banyak digunakan adalah at-thariqoh, dan istilah ini yang banyak ditemui dalam Al-Qur'an. Menurut Fuad al-Baqy, dalam Al-Qur'an kata atthariqoh diulang sebanyak sembilan kali.⁹⁰ Metode dalam menghafal serta memahami Al-Qur'an adalah proses mencantumkan dengan sengaja serta meresapkan ayat-ayat serta maknanya ke dalam pikiran agar selalu ingat. Metode menghafal Al-Qur'an menurut Ahsin W. Al-Hafidz ada lima, yaitu sebagai berikut :

a. Metode Wahdah

Metode Wahdah yaitu metode menghafal satu persatu terhadap ayat-ayat Al-Qur'an yang hendak dihafalkannya, untuk mencapai hafalan awal biasanya bisa dilakukan sebanyak sepuluh kali atau lebih. Sehingga mampu membentuk pola hafalan yang dibayangkannya. Kekurangan pada metode tersebut yaitu kesan mengulang yang membuat siswa akan jenuh karena proses yang lama serta monoton, sedangkan untuk kelebihan pada metode ini adalah semakin banyak diulang maka kualitas hafalan akan semakin representatif.

b. Metode Kitabah

⁸⁹ Ammar Machmud, *Kisah Penghafal Al-Qur'an: Disertai Resep Menghafal Al-Qur'an dari Para Pakar*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2015), 95

⁹⁰ Syafruddin Amir, Muhammad Ridwan Fauzi & Muhammad Isomudin, "Problematika Pembelajaran Tahfidz di Pondok Pesantren Tahfidz", *Jurnal At-Tadbir : Media Hukum dan Pendidikan*, Volume 31 Nomor 2 Tahun (2021), 113

Kitabah berarti menulis, dengan metode ini ayat-ayat yang akan dihafalkan ditulis terlebih dahulu dalam secarik kertas, kemudian ayat tersebut dibaca sampai lancar serta benar bacaannya. Selanjutnya bisa dihafalkan dengan cara membacanya secara berulang-ulang. Kekurangan pada metode tersebut yaitu prosesnya lebih rumit dibandingkan dengan metode wahdah, karena pada metode ini terlebih dahulu menulis ayat-ayat yang akan dihafalkannya pada secarik kertas yang disediakan, kemudian ayat-ayat tersebut baru dibaca lalu dihafalkannya. Menghafalnya bisa menggunakan metode wahdah ataupun menuliskannya secara berkali-kali. Namun kelebihan dari metode ini cukup baik karena di samping membaca dengan lisan, aspek visual menulis akan dapat membantu dalam mempercepat proses hafalan dalam bayangannya.

c. Metode Sima'i

Sima'i secara harfiah mempunyai arti mendengar, yang dimaksud dengan metode ini yaitu mendengarkan sebuah bacaan untuk dihafalkan. Metode ini sangat efektif untuk penghafal yang mempunyai daya ingat ekstra. Metode ini dapat dilakukan oleh gurunya, dalam hal ini instruktur untuk berperan aktif karena harus membacakan satu persatu ayat, selain itu dengan cara merekam dahulu ayat-ayat yang akan dihafalkan, kemudian diputar dan didengar sambil mengikutinya secara perlahan. Kekurangan pada metode ini adalah tidak cocok untuk tipe siswa yang tidak mempunyai konsentrasi penuh harap terhadap sesuatu karena metode ini ditekankan untuk banyak menyimak. Kelebihan pada metode ini yaitu untuk penghafal yang mempunyai daya ingat ekstra, terutama bagi penghafal tuna netra ataupun siswa-siswa yang masih di bawah umur yang belum mengenal baca tulis Al-Qur'an.

d. Metode Gabungan

Metode gabungan merupakan gabungan dari metode wahdah dan kitabah. Metode kitabah di sini lebih mempunyai fungsi uji coba pada ayat-ayat yang dihafalkannya, kemudian mencoba menuliskannya di atas kertas sambil menghafalkannya.

Metode ini merupakan gabungan dari dua metode maka kekurangannya yaitu proses yang dibutuhkan sangat

lama setelah menghafal selesai menghafal ayat, maka selanjutnya mencoba menuliskan di atas kertas, jika sudah mampu untuk menghasilkan kembali maka dapat melanjutkan kembali untuk menghafal, akan tetapi apabila menghafal belum mampu menghasilkan hafalannya ke dalam tulisan secara baik maka kembali mengulangi untuk menghafalkannya. Kelebihan metode ini adalah adanya fungsi ganda yaitu berfungsi untuk menghafalkan sekaligus untuk pemantapan hafalan.

e. Metode Jama'

Metode jama' merupakan suatu metode dengan cara menghafal yang dilakukan secara kolektif, yakni ayat-ayat yang di hafal secara kolektif ataupun secara bersama-sama yang dipimpin oleh instruktur".⁹¹

Seseorang memiliki metode serta cara yang berbeda-beda dalam membaca Al-Qur'an. Akan tetapi, metode yang dipakai tidak akan terlepas dari pembacaan secara berulang-ulang yang dapat mengucapkannya tanpa harus melihat mushaf sedikitpun.⁹²

Metode merupakan upaya atau cara alternatif yang telah disusun secara sistematis untuk mencapai sebuah tujuan kegiatan. Menurut Sa'dulloh metode menghafal Al-Qur'an diantaranya yaitu :

a. *Bin-Nadzar*

Bin-Nadzar yaitu proses menghafal dengan membaca cepat ayat-ayat Al-Qur'an yang akan dihafal dengan melihat mushaf, selain itu juga mempelajari makna dari ayat-ayat yang dibaca.

b. *Tahfiẓ Al-Qur'an*

Tahfiẓ Al-Qur'an yaitu menghafal Al-Qur'an dengan cara sedikit demi sedikit ayat Al-Qur'an yang telah dibaca berulang-ulang secara bin-nadzar.

c. *Talaqqi*

Talaqqi yaitu menghafal Al-Qur'an dengan menyetorkan ataupun memperdengarkan hafalan yang baru dihafal kepada guru.

⁹¹ Ahsin W Al-Hafiz, *Bimbingan Praktis Menghafal Al-Qur'an*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1994), 64-67

⁹² Sa'dullah , *Cara Cepat Membaca Al- Qur'an*, (Cet.VI, Jakarta : Gema Insani, 2017), 55

d. *Takrir*

Takrir yaitu mengulang hafalan yang sudah pernah dihafalkan ataupun yang sudah pernah disima'kan kepada guru Tahfiz Al-Qur'an.

e. *Tasmi'*

Tasmi' yaitu memperdengarkan hafalan kepada orang lain baik perorangan ataupun berjamaah, dengan tasmi' seseorang penghafal akan diketahui kekurangan yang ada pada dirinya serta juga membuat orang tersebut lebih berkonsentrasi dalam menghafal.⁹³

Metode tahfiz Al-Qur'an menurut Abdurrah Nawabuddin, yaitu :

1) Metode Juz'i

Yaitu cara menghafal secara berangsur-angsur atau sebagian demi sebagian kemudian menggabungkannya antara bagian yang satu dengan bagian yang lain dalam satu kesatuan materi yang dihafal. Hal ini dapat dikaji dalam pernyataan berikut, “ dalam membatasi atau memperingan beban materi yang akan dihafal hendaknya dibatasi, umpamanya menghafal sebanyak tujuh baris, sepuluh baris, satu halaman, atau satu hizb. Apabila telah selesai satu pelajaran maka berpindah kesatu pelajaran yang lain kemudian pelajaran-pelajaran yang telah dihafal disatukan dalam ikatan yang terpadu dalam satu surat. Sebagai contoh seorang murid menghafalkan surat Yasin menjadi empat atau lima tahap.”

2) Metode Kulli

Yaitu dengan cara menghafal secara keseluruhan terhadap materi hafalan yang dihafalkannya, tidak dengan cara bertahap atau sebagian-sebagian. Jadi yang terpenting keseluruhan materi yang ada dihafalkan tanpa memilah-milahnya, baru kemudian diulang-ulang terus sampai benar-benar hafal. penjelasan tersebut berasal dari pernyataan berikut, “hendaknya seorang penghafal mengulang-ngulang hafalannya meskipun itu dirasa sebagai satu kesatuan tanpa memilah-milahnya. Misalnya dalam menghafal surat Yasin disana ada tiga hizb dihafalkan secara langsung dengan mengulang-ngulangnya.”⁹⁴

⁹³ Sa'dullah, *9 Cara Praktis Menghafal Al-Qur'an*, (Depok: Gema Insani, 2008), 52-54

⁹⁴ Abdurrah N Awabuddin, *Teknik Menghafal Al-Qur'an*, (Bandung: Sinar Baru, 1991), 59

Metode menghafal Al-Qur'an menurut Muhammad Zain yaitu :

1) Metode Tahfidz

Yaitu menghafal materi baru yang belum pernah dihafalkan. Metode ini mendahulukan proses menghafal dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Membaca ayat-ayat yang akan dihafal maksimal tiga kali.
- b) Membaca sambil dihafal maksimal tiga kali.
- c) Setelah hafalan lancar dilanjutkan dengan merangkai lalimat berikutnya sehingga sempurna menjadi satu ayat, menambah materi baru dengan langkah yang sama.
- d) Menyetorkan materi yang telah dihafalkan secara keseluruhan.

2) Metode Takrir

Takrir artinya pengulangan, yaitu metode mengulang kalimatnya, waqafnya, dan lain-lain. Hafalan yang sudah pernah disetorkan kepada guru diulang-ulang terus dengan dilakukan secara sendiri atau meminta orang lain untuk mendengarkan mengoreksi hafalannya.

3) Metode Tartil

Yaitu metode menghafal dengan pengucapan yang baik sesuai dengan pengaturan tajwid mengenai pengaturan hurufnya, kalimatnya, berhentinya, dan lainnya.⁹⁵

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa metode-metode yang dijelaskan oleh para ahli sangat baik untuk saling melengkapi antara satu dengan yang lainnya. Pada dasarnya terdapat suatu kesamaan mengenai metode tahfiz antara satu ahli dengan ahli yang lain, yaitu metode menghafal dengan menambah materi hafalan itu lebih baik dari pada terus menerus tanpa henti-hentinya dalam suatu waktu.

E. Penelitian Terdahulu

Peneliti menyadari bahwasanya dalam melakukan penelitian tesis ini memerlukan landasan teori serta penelitian yang pernah dilaksanakan oleh para peneliti sebelumnya yang berguna sebagai acuan dasar dalam melakukan penelitian. Penelitian tesis dengan tema “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Rekognisi Tahfiz Al-Qur'an” namun kajian yang dilakukan dalam tesis ini memiliki susbtansi yang berbeda. Untuk

⁹⁵ Muhammad Zain, *Tata Cara atau Problematika Menghafal Al-Qur'an dan Petunjuk-Petunjuknya*, (Jakarta: Pustaka Al- Husna, 1985), 2

membedakannya dengan beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, peneliti menghimpun serta menjelaskannya sebagaimana berikut ini :

Penelitian yang telah dilakukan oleh Nur Azizah dengan judul “*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Menumbuhkan Kecintaan pada Al-qur`an Melalui Program Kelas Tahfiz Al-Qur`an Al-qur`an di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Unggulan Nuris Antirogo Jember*” pada tahun 2021. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif serta jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik purposive. Teknik pengumpulan data melalui metode wawancara, dokumentasi, serta observasi. Analisis data yang digunakan yaitu model interaktif *Miles and Huberman* yaitu dengan menggunakan data collection, reduction, data display, serta conclusion drawing/verification. Sedangkan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan waktu. Adapun hasil penelitian ini yaitu : 1) Kepala Madrasah sebagai seorang *leader* dalam menumbuhkan kecintaan pada Al-Qur`an melalui program kelas tahfiz Al-Qur`an di Madrasah Tsanawiyah (Mts) Unggulan Nuris Antirogo Jember. Kepemimpinan bersifat demokratis partisipatif yaitu dalam mengambil keputusan secara musyawarah. 2) Kepala madrasah sebagai seorang *manajer* dalam menumbuhkan kecintaan pada Al-Qur`an melalui program kelas tahfiz Al-Qur`an di Madrasah Tsanawiyah (Mts) Unggulan Nuris Antirogo Jember yaitu kepala madrasah dengan sistem manajemen rekomendasi dengan menggunakan Al-Qur`an yadain. 3) Kepala madrasah sebagai motivator dalam upaya menumbuhkan kecintaan pada Al-Qur`an melalui program kelas tahfiz Al-Qur`an di Madrasah Tsanawiyah (Mts) Unggulan Nuris Antirogo Jember yaitu kepala madrasah motivasi bil hikmah wal mau`idzoh warrisalah memotivasi dengan ucapan, tulisan, dan contoh perbuatan kepala madrasah.⁹⁶

Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian tesis ini yaitu pada konteks kepemimpinan kepala

⁹⁶Nur Azizah, “*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Menumbuhkan Kecintaan pada Al-qur`an Melalui Program Kelas Tahfidz Al-qur`an di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Unggulan Nuris Antirogo Jember*”, Undergraduate thesis, (Jember: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, UIN KHAS Jember, 2021)

madrasah. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian diatas lebih fokus pada program kelas Tahfiz Al-Qur'an, sedangkan dalam penelitian tesis ini penelitian fokus pada rekognisi tahfiz Al-Qur'an.

Penelitian dalam bentuk jurnal yang dilakukan oleh Bilqisti Dewi dengan judul "*Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Program Unggulan Madrasah*" pada tahun 2018. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui latar alamiah, peran kepala madrasah dalam meningkatkan program unggulan, manajemen peningkatan program unggulan madrasah, faktor penghambat serta penunjang dalam meningkatkan program unggulan di madrasah, serta keberhasilan peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan program unggulan madrasah di MTs Plus Daarul Hufadz Kabupaten Sumedang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian yang digunakannya yaitu metode deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan yaitu teknik observasi partisipasi, teknik wawancara serta studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya keberhasilan yang telah dicapai yaitu banyaknya peserta didik yang mencapai target hafalan serta banyak yang melebihi target hafalan dan fokus terhadap lulusan target 3 juz untuk tingkat 3 maka dipastikan sudah bisa mencapai 80%.⁹⁷

Kesamaan penelitian terletak pada peningkatan program unggulan madrasah, yaitu tahfiz Al-Qur'an. Sedangkan yang membedakannya yaitu penelitian diatas lebih fokus pada program tahfiz Al-Qur'an yang dilakukan secara mandiri, artinya tidak melibatkan lingkungan luar. Sedangkan pada penelitian ini lebih fokus pada rekognisi Tahfiz Al-Qur'an dengan cara bekerjasama dengan beberapa pondok pesantren yang letaknya di sekitar lingkungan madrasah.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Riski Mulya dengan judul "*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Program Hafalan Al-Qur'an di SDIT Azkiya Bireuen*" pada tahun 2018. Tujuan penelitian ini yaitu agar dapat mengetahui strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan program hafalan Al-Qur'an di SDIT Azkiya Bireuen, untuk mengetahui pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan program hafalan Al-Qur'an di SDIT

⁹⁷ Bilqisti Dewi, "Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Program Unggulan Madrasah", *Jurnal Islamic Education Manajemen* 3 (1) (2018), 77-88

Azkiya Bireuen dan mengetahui faktor pendukung serta penghambat dalam pengelolaan program hafalan Al-Qur'an di SDIT Azkiya Bireuen. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Subjek pada penelitian ini yaitu kepala sekolah dan guru Tahfiz Al-Qur'an. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode wawancara, observasi serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam pengelolaan hafalan Al-Qur'an di SDIT Azkiya Bireuen yaitu pembinaan guru kelas, adanya pelatihan-pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan serta pendekatan terhadap wali murid. Untuk melaksanakan pengelolaan hafalan Al-Qur'an di SDIT Azkiya Bireuen satu kelas terdiri dari 4 orang guru Al-Qur'an, apabila ada siswa 30 atau lebih rata-ratanya sekitar 7-8 orang per ustad/ustadzah. Kemudian media yang digunakan adalah audio dan khusus kelas satu dan kelas dua terdapat metode baca Al-Qur'an dengan gaya hijaz wafa namanya. Faktor pendukung kepala sekolah dalam pengelolaan hafalan Al-Qur'an di SDIT Azkiya Bireuen yaitu adanya lomba-lomba setahun sekali yang diadakan dari sekolah maupun dinas pendidikan. Hambatan dalam pengelolaan hafalan Al-Qur'an di SDIT Azkiya Bireuen yaitu tingkat kemampuan anak dalam menghafal berbeda-beda, kemudian kepedulian orang tua terhadap anak juga berbeda-beda serta hal yang paling sering terjadi ketika anak-anak sudah dirumah sudah lalai dengan televisi, musik dan lain sebagainya.⁹⁸

Kesamaan penelitian terletak pada kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaannya terhadap hafalan Al-Qur'an/Tahfiz Al-Qur'an. Sedangkan perbedaan yang terjadi yaitu pada ruang kajian yang menjadi bahan penelitian. Lembaga pendidikan yang akan diteliti ialah lingkup MTs, namun dalam penelitian diatas ada pada lingkup SD. Selain itu, pada penelitian diatas lebih fokus kepada program hafalan Al-Qur'an, sedangkan pada penelitian tesis ini fokus pada rekognisi tahfiz Al-Qur'an.

Penelitian dalam bentuk tesis yang dilakukan oleh Oepyt, Risky Laelatzahro "*Kepemimpinan Kepala Sekolah*

⁹⁸ Riski Mulya, "*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Program Hafalan Al-Qur'an di SDIT Azkiya Bireuen*", Skripsi, (Banda Aceh : Universitas Islam Negeri (UIN) AR-RANIRY Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Darussalam- Banda Aceh, 2018)

dalam Program Tahfiz Al-Qur'an di Sekolah Dasar Islam Assalam Bandar Lampung". Pada tahun 2021. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengungkapkan kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan program tahfiz Al-Qur'an di SD Islam Assalam Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan ilmu pendidikan serta kepemimpinan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi, serta dokumentasi. Data yang diperoleh langsung dari responden dari kepemimpinan kepala madrasah yaitu dengan cara analisis data. Sedangkan uji keabsahan data dilakukan dengan cara pengamatan serta triangulasi. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi sumber atau metode. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan program tahfiz Al-Qur'an di SD Islam Assalam Bandar Lampung sudah terlaksana, dibuktikan dengan : menggerakkan, mengarahkan, menjalin komunikasi dan motivasi kepada guru, pembina Tahfiz Al-Qur'an serta juga peserta didik dalam pelaksanaan program yang menjadikan program Tahfiz Al-Qur'an dapat berjalan dengan baik. di buktikan dengan banyaknya peserta didik yang dapat mencapai target hafalan Al-Qur'annya. Kesimpulan penelitian ini, kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan program tahfiz Al-Qur'an di SD Islam Assalam Bandar Lampung dalam kepemimpinan kepala sekolah yang mana selalu menggerakkan, mengarahkan, menjalin komunikasi dan juga memberi motivasi kepada guru, pembina tahfiz Al-Qur'an dan juga peserta didik telah sesuai dengan tujuan dari program Tahfiz Al-Qur'an ini yaitu demi mewujudkan visi dan misi sekolah. Dalam wawancara kepala sekolah melakukan beberapa hal dalam pengelolaan program Tahfiz Al-Qur'an yaitu dengan kemampuannya yaitu : kemampuan menggerakkan, kemampuan memberi arahan, kemampuan komunikasi, serta kemampuan memotivasi.⁹⁹

Kesamaan penelitian terletak pada kepemimpinan kepala sekolah dalam tahfiz Al-Qur'an. Sedangkan perbedaan yang terjadi ialah pada ruang kajian yang menjadi bahan penelitian. Lembaga Pendidikan yang akan diteliti ialah lingkup MTs, namun dalam penelitian diatas ada pada lingkup SD. Selain

⁹⁹ Oepyt, Risky Laelatuzzahro, "*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Program Tahfidz Al-Qur'an di Sekolah Dasar Islam Assalam Bandar Lampung*", Undergraduate thesis, (Bandar Lampung : UIN Raden Intan Lampung, 2021)

itu pada penelitian diatas lebih fokus pada program tahfiz Al-Qur'an, sedangkan pada penelitian tesis ini fokus pada rekognisi tahfiz Al-Qur'an.

F. Kerangka Berfikir

Sebagaimana yang telah peneliti paparkan pada konteks penelitian di atas, maka salah satu pendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Rekognisi Tahfiz Al-Qur'an di MTs NU Nurussalam Besito Kudus”. Pertama, karena pentingnya kepemimpinan dalam dunia pendidikan, kedua rekognisi dengan cara bekerjasama dengan Pondok Pesantren dalam mencapai keberhasilan dalam meningkatkan tahfiz Al-Qur'an. Ketiga, menurut pengamatan peneliti, judul penelitian ini penting untuk di angkat dalam penelitian dengan harapan dapat memberi wawasan serta kemauan bagi seorang pemimpin agar dapat meningkatkan kerjasama dengan pondok pesantren. Untuk dapat menggambarkan skema penelitian yang akan berlangsung peneliti menggambarannya dalam bagan berikut ini :



Gambar 2.1
 Kerangka Berfikir

