

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH**

**TESIS**



**Oleh:**

**LIA FEBRIANAWATI**

**NIM: 502180030**

**PROGRAM MAGISTER PRODI MANAJEMEN**

**PENDIDIKAN ISLAM**

**PASCASARJANA**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI**

**PONOROGO**

**2020**

## Kepemimpinan Kepala Madrasah

**Kunci:** Kepemimpinan, Kepala Madrasah

Kepala Madrasah dalam suatu lembaga pendidikan merupakan seorang pemimpin. Dalam menjalankan tugasnya seorang kepala madrasah tidak hanya bertugas untuk memajukan sekolah saja tetapi warga Madrasah yang didalamnya juga harus diutamakan, apalagi dari segi pendekatan, tipe, gaya, model yang digunakan. Ini sangat penting untuk kemajuan Madrasah. Tujuan Penulisan yaitu Untuk menjelaskan Pendekatan Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo. Untuk menjelaskan Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, Untuk menjelaskan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, Untuk menjelaskan Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Kemudian teknik analisis data penulis menggunakan penggabungan antara Analisis Data Model Interaktif Antara Model Matthew B. Miles And A. Michael. Huberman Dan Model James P. Spradley yaitu menggunakan langkah *Selecting a social situation, participant observatio, Making an ethnographic record, Making descriptive observation, dan Making a domain analysis*. Kesimpulan dari penulisan ini yaitu: 1) Pendekatan kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, yaitu dengan menggunakan pendekatan perilaku. Hal ini terbukti beliau selalu berangkat pagi, selalu disiplin, selalu bertanggung

jawab dalam melaksanakan tugas, menjadi tauladan yang baik untuk para guru-guru, mempunyai semangat yang tinggi, dan mengontrol guru yang belum hadir dengan cara berkeliling kekelas sambil mengecek jurnal pembelajaran sudah diisi apa belum, memberikan reward kepada guru yang berprestasi. Beliau juga mendapat jam mengajar di kelas.2) Tipe kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo yaitu tipe demokratis. Hal ini terbukti beliau lebih terbuka dengan guru, senang menerima saran dan kritik dari bawahan, juga selalu menerima usulan dari guru-guru ketika rapat, lebih terbuka dalam berbagai masalah juga, dan menyelesaikan suatu masalah selalu bersama dengan bawahan. 3) Gaya kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, yaitu gaya melibatkan diri. Hal ini terbukti Kepala madrasah dan guru menyelesaikan atau mengambil keputusan dengan bersama-sama. Setiap ada masalah diselesaikan dengan melakukan musyawarah. Selalu membimbing guru apabila salah dalam menjalankan tugas. Selalu mengingatkan guru ketika tidak disiplin atau mungkin melakukan kesalahan. Dan selalu terlibat dalam setiap kegiatan, tidak hanya mengecek tetapi ikut serta dalam kegiatan. 4) Model kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo yaitu model partisipatif. Hal ini terbukti Kepala madrasah sangat terbuka kepada guru dalam menyelesaikan suatu permasalahan, Selalu melibatkan guru dalam menyelesaikan permasalahan, Memberikan kesempatan dan mendorong kepada guru untuk mengeluarkan pendapatnya dalam menyelesaikan masalah, dan kepala madrasah mengambil keputusan selalu atas kesepakatan bersama dengan guru.

## **Madrasah Head Leadership**

**Keywords:** Leadership, Principal of Madrasah

The Head of Madrasah in an educational institution is a leader. In carrying out their duties, a madrasah head is not only tasked to advance the school but also Madrasah residents who must also be prioritized, especially in terms of the approach, type, style, model used. This is very important for the progress of Madrasah. The purpose of writing is to explain the Madrasah Principal Leadership Approach in Islamic Elementary School Muhammadiyah 1 Simo. To explain the Types of Madrasah Leadership in Islamic Elementary School Muhammadiyah 1 Simo, To explain the Leadership Style of Madrasah Heads in Islamic Elementary School Muhammadiyah 1 Simo, To explain the Madrasah Head Leadership Model in Islamic Elementary School Muhammadiyah 1 Simo. This research is a qualitative research with a case study approach. Then the author's data analysis technique uses a combination of Interactive Model Data Analysis Between the Matthew B. Miles and A. Michael Models. Huberman and James P. Spradley's model that uses steps Selecting a social situation, participant observation, Making an ethnographic record, Making descriptive observation, and Making a domain analysis. The conclusion of this paper is: 1) Madrasah head's leadership approach in Islamic Elementary School Muhammadiyah 1 Simo, namely by using the behavioral approach. This is proven by him always leaving early in the morning, always disciplined, always responsible for carrying out tasks, being a good role model for teachers,

having high spirits, and controlling teachers who have not been present by going around class while checking what learning journals have been filled. not yet, give rewards to outstanding teachers. He also got hours of teaching in the classroom. 2) The type of leadership of the Madrasah Principal at Islamic Elementary School Muhammadiyah 1 Simo is a democratic type. This proved that he was more open with teachers, happy to accept suggestions and criticisms from subordinates, also always accepting suggestions from teachers when meeting, more open in various problems as well, and solving problems always with subordinates. 3) Madrasah head leadership style at Islamic Elementary School Muhammadiyah 1 Simo, namely the style of involving oneself. This is proven by the headmaster and the teacher completing or making decisions together. Every problem is solved by holding a meeting. Always guide the teacher when wrong in carrying out the task. Always remind the teacher when undisciplined or may make mistakes. And always involved in every activity, not only checking but participating in activities. 4) The madrasah head leadership model at Islamic Elementary School Muhammadiyah 1 Simo is a participatory model. This is proven by the madrasa head being very open to teachers in resolving a problem, always involving the teacher in solving problems, providing opportunities and encouraging teachers to express their opinions in solving problems, and madrasa head taking decisions always on mutual agreement with the teacher.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
PASCASARJANA**

**Terakreditasi B Sesuai SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016**

Alamat: Jln. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893

Website: [www.iainponorogo.ac.id](http://www.iainponorogo.ac.id) Email: [pascasarjana@stainponorogo.ac.id](mailto:pascasarjana@stainponorogo.ac.id)

---

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh Lia Febrianawati, NIM 502180030 dengan judul: "*Kepemimpinan Kepala Madrasah*" maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis Munaqashah Tesis.

Ponorogo, 15 Mei 2020

Pembimbing

**Dr. Basuki, M. Ag**  
**NIP.197210102003124003**





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
PASCASARJANA  
Terakreditasi B Sesuai SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-  
SURV/PT/XI/2016

Alamat: Jln. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893  
Website: [www.iaainponorogo.ac.id](http://www.iaainponorogo.ac.id) Email: [pascasarjana@stainponorogo.ac.id](mailto:pascasarjana@stainponorogo.ac.id)

**KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI**

Tesis yang ditulis oleh Lia Febrianawati, NIM 502180030, Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: "*Kepemimpinan Kepala Madrasah*". telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munâqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Jum'at, tanggal 5 Juni 2020 dan dinyatakan LULUS.

**Dewan Penguji**

Penguji	Nama Penguji	Tanda tangan	Tanggal
1	Dr. Aksin, M.Ag NIP.197407012005011004 Ketua Sidang		10/6 2020
2	Anis Afifah, M.Pd NIDN. 2016082050 Sekretaris Penguji		10/2020 /6
3	Dr. Abid Rohmanu, M.H.I NIP. 197602292008011008 Penguji Utama		5 June 2020
4	Dr. Basuki, M.Ag. NIP.197210102003121003 Pembimbing/Penguji 2		0/6 2020

Ponorogo, 2020  
Direktur Pascasarjana,

Dr. Aksin, M.Ag.  
NIP 197407012005011004

**SURAT PERSETUJUAN  
PUBLIKASI**

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lia Febrianawati

NIM : 502180030

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Tesis : Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menyatakan bahwa naskah tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 11 Juni 2020



**Lia Febrianawati**  
NIM.502180030





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
PASCASARJANA

Terakreditasi B Sesuai SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016  
Alamat: Jln. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893  
Website: [www.iainponorogo.ac.id](http://www.iainponorogo.ac.id) Email: [pascasarjana@stainponorogo.ac.id](mailto:pascasarjana@stainponorogo.ac.id)

**PERNYATAAN DAN KEASLIAN TULISAN**

Dengan ini saya, **Lia Febrianawati**, NIM 502180030, Program Magister Prodi **Manajemen Pendidikan Islam** menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: "**Kepemimpinan Kepala Madrasah**". ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggung jawabkan secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 10 Juni 2020

Pembuat Pernyataan



**LIA FEBRIANAWATI**  
502180030

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Seorang Pemimpin dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan, dikarenakan pemimpin adalah seorang yang akan berperan dalam mengarahkan ke tujuan yang akan dicapai dalam organisasi. Menurut Siagian bahwa arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi bersangkutan. Perumus serta penentu strategi dan taktik adalah pimpinan dalam organisasi tersebut.<sup>1</sup> Kepala sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang berperan penting dalam memajukan lembaga pendidikan. Seorang kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 117.

<sup>2</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 25.

Kenyataan di lapangan berbagai tuntutan terhadap kinerja kepala sekolah masih belum dapat dipenuhi, seperti masih banyaknya sekolah yang siswanya berprestasi rendah, ketidak disiplin siswa dan guru, kurangnya kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, penguasaan sebagian guru terhadap bidang keilmuan/mata pelajarannya belum memadai, dan lambannya staf pengajar dan tata usaha dalam melayani kebutuhan siswa.<sup>3</sup> Kemudian Manajemen sekolah adalah kunci sukses siswa, tapi kualitas kepala sekolah di Indonesia meragukan, Daniel Suryadarma, anggota tim penelitian SMERU yang mengobservasi 20 sekolah dasar dan 5 madrasah di Karawang mendapati hanya terdapat persentase kecil pimpinan sekolah yang memiliki semangat membenahi pembelajaran siswa. 60% lebih dari 25 kepala sekolah menyatakan target mereka adalah memastikan bahwa siswa kelas 6 memiliki nilai ujian yang baik, Hanya 20% yang bertujuan meningkatkan kualitas proses belajar mengajar di sekolah mereka.<sup>4</sup> dan juga Terkait Kepsek

---

<sup>3</sup> Sudarwan Denim Dan Suparno, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 48.

<sup>4</sup>Luthfi T. Dzulfikar, *Manajemen Sekolah Adalah Kunci Sukses Siswa, Tapi Kualitas Kepala Sekolah Di Indonesia Meragukan*, The Conversation, accessed 7 June 2020, <http://theconversation.com/manajemen-sekolah->

Tidak Disiplin. Ketua Komisi III DPRD Rohul Ali Imran Datangi SMA N 3 Rohul Pasca demo dan keributan yang terjadi di SMA N 3 Rambah, Ketua Komisi III DPRD Rokan Hulu, Ali Imran, datang ke SMA Negeri 3 Rambah, Kamis 23 Januari 2020. Ali Imran datang dan langsung menjumpai para guru SMA N 3 Rambah untuk mengambil absensi para guru SMA N 3 Rambah. walaupun Pendidikan SMA itu wewenang pemerintah provinsi, tapi kan siswa yang belajar di SMA N 3 Rambah ini kan 100 persen masyarakat Rokan Hulu. Untuk itu hari ini saya langsung datang ke sekolah ini, memastikan kejadian sebenarnya. Ternyata tidak salah siswa berdemo, karena kepala sekolahnya memang tidak masuk kerja. Seperti hari ini, kepala sekolah tidak datang”, ujar Ali Imran.<sup>5</sup>

Realita diatas adalah masalah, yaitu rendahnya kepemimpinan kepala sekolah, Masalah ini penting untuk diteliti (*search*). *Social situation* yaitu siapa pelopor-pelopor (*actors*) yang mampu memberi solusi. Kegiatan-

---

adalah-kunci-sukses-siswa-tapi-kualitas-kepala-sekolah-di-indonesia-meragukan-129626.

<sup>5</sup> *Terkait Kepsek Tidak Disiplin, Ketua Komisi III DPRD Rohul Ali Imran Datangi SMA N 3 Rohul*, pendidikan, *Riaunet.Com* (blog), 24 January 2020, <https://riaunet.com/terkait-kepsek-tidak-disiplin-ketua-komisi-iii-dprd-rohul-ali-imran-datangi-sma-n-3-rohul/>.

kegiatan apa (*activities*) yang mereka lakukan. Dimana (*place*) kegiatan-kegiatan tersebut diselenggarakan.

Dalam rangka mencari dan menentukan “*social situation*” yang tepat untuk kepemimpinan Kepala Madrasah, perlu diidentifikasi terlebih dahulu. Menurut Mulyasa bahwa kepemimpinan seorang kepala sekolah sedikitnya terdapat sepuluh kunci kepemimpinan, agar dalam memimpin sebuah lembaga ia berhasil yaitu: 1) Visi yang utuh; 2) Tanggung jawab; 3) Keteladanan; 4) Memberdayakan staf; 5) Mendengarkan orang lain; 6) Memberikan layanan prima; 7) Mengembangkan orang; 8) Memberdayakan sekolah; 9) Fokus pada peserta didik dan 10) Manajemen yang mengutamakan praktik.<sup>6</sup>

Berdasarkan peninjauan awal telah ditemukan *social situation* yang bisa dijadikan sebagai *problem solving* dari masalah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 simo, Mengingat pendidikan itu penting maka perlu kita ketahui bahwa kepemimpinan kepala madrasah sangat mempengaruhi cara mengajar guru dikelas, faktanya ketika guru mengajar dikelas dengan metode yang menyenangkan itu karena faktor dorongan

---

<sup>6</sup> E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 22.

dari kepemimpinan kepala sekolah yang selalu mengontrol cara guru mengajar dikelas, sehingga tumbuh kesemangatan kinerja guru dalam mengajar.

Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo merupakan sekolah swasta yang berada di wilayah Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo, tepatnya terletak di jalan KH Ahmad Dahlan No. 2 Simo Desa Jenangan. Di Madrasah ini jumlah pendidikny kepala sekolah 1, jurusan PAI 4 orang, PGMI 2 orang, PGSD 4 orang, Pendidikan matematika 5 orang, tenik elektro 1 orang, jumlah seluruhnya 1 kepala sekolah dan 16 guru.<sup>7</sup> Dan jumlah murid juga mengalami peningkatan tahun 2018/2019 jumlah murid 232 orang, kemudian pada tahun 2019/2020 jumlahnya meningkat menjadi 246 murid.<sup>8</sup> Di Madrasah ini kepala madrasahny menjadi pemimpin yang tegas, disiplin, dan selalu memberikan contoh tauladan yang baik untuk para guru.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Lihat Transkrip Dokumentasi 08/D/22-I/2020 Dalam Lampiran Laporan Hasil Penelitian.

<sup>8</sup> Lihat Transkrip Dokumentasi 05/D/22-I/2020 Dalam Lampiran Laporan Hasil Penelitian.

<sup>9</sup> Hasil Observasi Penulis Di MI Muhammadiyah 1 Simo Pada 9 Januari 2020 Pukul 09.00 WIB.

Pada Madrasah ini dalam 3 tahun terakhir ini banyak sekali penghargaan dan prestasi yang diraih dari juara akademik dan nonakademik. Adapun prestasi nya sebagai berikut juara I lari putra Porseni sekabupaten Ponorogo tahun 2019, juara II bulu tangkis putra Porseni sekabupaten Ponorogo tahun 2019, juara I lomba lari putri KKM VI tahun 2019, juara I tenis meja KKM VI tahun 2019, juara II lomba melukis putrid KKM VI tahun 2019, juara II bulu tangkis putrid KKM VI tahun 2019, juara II futsal sekecamatan Jenangan tahun 2019, juara III pidato sekecamatan Jenangan tahun 2019, juara II kaligrafi sekecamatan Jenangan tahun 2019, juara III tartil sekecamatan Jenangan tahun 2019, juara I MIPA sekecamatan Jenangan tahun 2019, juara II bahasa Indonesia (mapel) sekecamatan Jenangan tahun 2019, juara I mewarnai sekecamatan Jenangan tahun 2019, Juara I hasta karya daur ulang di madiun sekarisidenan Madiun. Kedisiplinan guru juga bagus, dari daftar absensi guru, guru sangat aktif dalam masuk mengajar, dan tidak pernah ijin masuk tanpa alasan yang jelas, dan disiplin guru setiap



datang kesekolah selalu tepat waktu dan ketika mengajar juga selalu tepat waktu.<sup>10</sup>

Adapun hasil observasi yang penulis dapatkan kepala sekolah setiap hari masuk jam 6.30 pulang jam 1.30, sering berkeliling kekelas untuk mengecek guru dalam mengajar, sering mendampingi guru dalam menyelesaikan tugas, beliau juga mengajar dikelas, dan beliau mengantikan guru yang mengajar ketika guru ijin.<sup>11</sup>

Fenomena ini menarik untuk diteliti tentang kepemimpinan kepala Madrasah meliputi pendekatan, tipe, gaya, dan model. Maka dari itu penulis mengambil judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Pendekatan Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo ?
2. Bagaimana Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo ?
3. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo ?

---

<sup>10</sup> Hasil Dokumentasi Di MI Muhammadiyah 1 Simo Pada 9 Januari 2020 Pukul 09.00 WIB.

<sup>11</sup> Hasil Observasi Di MI Muhammadiyah 1 Simo, Pada 16 Desember 2019, Pukul 06.15 WIB.

4. Bagaimana Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo ?

### **C. Tujuan Penulisan**

1. Untuk menjelaskan Pendekatan Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo.
2. Untuk menjelaskan Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo.
3. Untuk menjelaskan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo.
4. Untuk menjelaskan Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo.

### **D. Kegunaan Penulisan**

Dari permasalahan yang telah dirumuskan penulis, penulis juga mengaitkan dengan kegunaan dari penulisan yang dilakukan, secara teoritis dan praktis yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis Penulisan ini akan menjelaskan pendekatan, tipe, gaya, dan model kepemimpinan kepala Madrasah. yang mana hasil dari penulisan

dapat menjadi wacana dan bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dan keputusan oleh seorang pemimpin.

## 2. Kegunaan Praktis

Adapun manfaat praktis yang bisa diperoleh dari penulisan yang penulis lakukan yaitu:

### a. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penulisan secara praktis dapat digunakan kepala sekolah sebagai dasar pengambilan kebijakan program dilembaga dalam kepemimpinan kepala sekolah.

### b. Bagi Guru

Hasil penulisan secara praktis dapat digunakan guru sebagai acuan dalam menjadi seorang pemimpin.

## E. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahan dalam mengartikan istilah yang digunakan dalam penulisan ini, penulis akan menjelaskan beberapa istilah atau definisi operasional yaitu:

### 1. Pendekatan kepemimpinan kepala madrasah

Pendekatan kepemimpinan dikelompokkan menjadi 3 macam pendekatan:

- a. Pendekatan sifat, dalam pendekatan ini lebih menekankan pada kualitas pemimpin yang energik, intuisi yang tajam, pikiran kedepan, dan menarik.
  - b. Pendekatan perilaku, dalam pendekatan ini lebih menekankan pentingnya perilaku yang dapat diamati atau yang dilakukan oleh para pemimpin dari perilaku yang dimilikinya, agar para bawahan mengikutinya, dan menirunya.
  - c. Pendekatan situasional, dalam pendekatan ini lebih menekankan pada ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan membantu pimpinan dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan kepada kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional.
2. Tipe kepemimpinan Kepala Madrasah
- Tipe kepemimpinan yaitu memberi motivasi dan menggerakkan orang lain untuk melakukan tindakan yang mengarah pada tujuan organisasi. Penulis akan menguraikan masing-masing dari tipe kepemimpinan tersebut.

a. Tipe Otoriter

Disini pemimpin bertindak seperti diktator kepada semua anggota kelompoknya. Dominasi yang berlebihan mudah menumbuhkan oposisi atau timbulnya sifat apatis, atau sifat-sifat pada para anggota kelompok terhadap pemimpinnya.

b. Tipe *Laissez faire*

Pada tipe ini pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, membiarkan para bawahnya untuk berbuat sekehendaknya. Disini pemimpin tidak pernah mengontrol dan mengoreksi pekerjaan bawahannya. Semua tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya kebawahan tanpa adanya bimbingan, petunjuk, maupun saran dari pemimpin.

c. Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis yaitu kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah yang berusaha memanfaatkan setiap orang untuk kepentingan kemajuan dan juga perkembangan organisasi. Saran, pendapat dan kritikan dari setiap anggota disalurkan dengan sebaik-baiknya dan diusahakan memanfaatkannya bagi

pertumbuhan dan kemajuan organisasi sebagai perwujudan tanggung jawab bersama.

d. Tipe *Pseudo* Demokratik

Tipe ini biasanya disebut demokratis semu atau manipulasi diplomatik. Pemimpin ini hanya kelihatannya saja bertipe demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin semacam ini berusaha memberikan kesan dalam penampilannya seolah-olah dia demokratis, tetapi sangat pandai dalam menutupi sifatnya dengan penampilan yang memberikan kesan seolah-olah ia demokratis.

3. Gaya kepemimpinan kepala madrasah

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan adalah sebagai berikut:

a. Gaya Mendikte (*Telling*)

Gaya mendikte diterapkan jika anggota dalam tingkat kematangan rendah, dan memerlukan petunjuk dan pengawasan yang jelas. Gaya ini disebut mendikte karena pemimpin

dituntut agar mengatakan apa, bagaimana, kapan, dan dimana tugas dilakukan.

b. Gaya Penjualan (*Selling*)

Gaya ini digunakan ketika kondisi anggota dalam tahap rendah sampai moderat. Dimana para anggota telah memiliki kemauan untuk melakukan tugas yang diberikan, tetapi belum didukung oleh kemampuan yang memadai. Jadi disini pemimpin selalu memberikan petunjuk yang banyak.

c. Gaya Melibatkan Diri (*Participating*)

Gaya ini diterapkan jika kematangan anggota berada pada taraf kematangan moderat sampai tinggi. Para anggota mempunyai kemampuan, tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan dirinya kurang. Jadi pada gaya ini pemimpin dan anggota bersama-sama berperan dalam proses pengambilan keputusan.

d. Gaya Mendelegasikan (*delegating*)

Gaya ini diterapkan jika kemampuan dan kemauan anggota telah tinggi. Gaya ini disebut mendelegasikan karena anggota dibiarkan melaksanakan kegiatan sendiri, melalui



pengawasan umum saja. Jika tingkat kematangan anggota seperti ini upaya tugas hanya diperlukan sekedarnya saja, demikian upaya hubungan juga sekedarnya.

#### 4. Model kepemimpinan kepala madrasah

Menurut Setiawan dan Muhith ada 4 model kepemimpinan kepala madrasah yaitu:

##### a. Kepemimpinan kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik mempunyai gaya tarik, energi dan pembawaan yang luar biasa dalam mempengaruhi orang lain, sehingga pengikutnya menjadi luar biasa jumlahnya dan menjadi pengawal yang setia dan patuh terhadap pemimpinnya.

##### b. Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin dikatakan sebagai transformasional bisa diukur dengan dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat dari bawahannya. Sedangkan bawahannya termotivasi untuk bergerak dan melakukan hal yang lebih baik untuk mencapai sasaran organisasi.

c. Kepemimpinan Kultural

Kepemimpinan kultural adalah kepemimpinan yang memiliki ideologi keberpihakan terhadap budaya atau nilai-nilai yang sudah ada sebelumnya. Nilai-nilai yang sudah ada kemudian dielaborasi untuk menemukan kesesuaian dengan arus perubahan era saat ini.

d. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan ini biasanya dikenal juga sebagai model yang terbuka, bebas, *non directive*. Ketika menggunakan model ini pemimpin hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan, disini pemimpin hanya memaparkan masalah yang ada kemudian di musyawarahkan bersama-sama dengan bawahan.

## F. Kajian Terdahulu

Dari hasil penulisan yang dilakukan penulis terhadap penulisan sebelumnya ada kaitannya dengan variable yang diteliti diantaranya:

*pertama*, jurnal yang berjudul kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada MAN Model Banda Aceh oleh yusnidar, Tujuan dari penulisan ini untuk mengetahui kepemimpinan kepala

madrasah dalam meningkatkan komitmen guru, semangat kerja dan hambatan yang dialami kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja Guru pada MAN Model Banda Aceh. Hasil dari penulisan ini bahwa: (1) meningkatkan komitmen kerja dengan cara pemberdayaan guru binaan sesuai bidangnya, di kelas melakukan evaluasi supervisi dan pembinaan rutin internal madrasah, dan juga memberikan reward kepada guru yang berprestasi; (2) Melalui pembinaan profesional kerja, mengevaluasi program belajar guru, kesepakatan kerja melalui kedisiplinan waktu, serta kerjasama internal dengan kepala madrasah dan guru yang dibina; (3) untuk meningkatkan kedisiplinan guru melalui penerapan disiplin diri oleh kepala madrasah sendiri sehingga dengan disiplin tersebut diharapkan guru akan melakukan dengan penuh kesadaran diri dan tanpa adanya rasa dipaksa; (4) adapun hambatan kepala sekolah yaitu, adanya kendala kurangnya waktu dalam melaksanakan supervisi di kelas, pembinaan dalam profesional guru dan evaluasi PBM guru, serta alokasi dana yang terbatas di MAN Model Banda Aceh.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Yusnidar, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh', *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, Vol. XIV, No. 2 (February 2014): 320–349.

*kedua*, jurnal yang berjudul tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru oleh Zuhri, Tujuan penulisan ini untuk mengetahui: 1) program kerja Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, 2) gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, 3) faktor-faktor kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, 4) komitmen Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, 5) semangat kerja kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, 6) hambatan-hambatan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil dari penulisan menunjukkan: 1) Kepala Sekolah menyusun Program kerja berdasarkan hasil keputusan dan musyawarah kepala bersama. Program tersebut dikembangkan menjadi program tahunan dan program semester oleh kepala sekolah pada saat rapat dengan wakil dan guru pada setiap awal semester. 2) gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sesuai dengan permasalahan yang dihadapi kepala sekolah, 3) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi: motivasi kerja, hadiah dan pendidikan, 4) komitmen guru yang baik mampu mencermati aturan dalam setiap melaksanakan

PBM, 5) semangat kerja guru merupakan suatu tugas yang diimbangkan dengan optimis, dan 6) hambatan-hambatan yang dirasakan dalam pelaksanaan PBM kurang disiplin guru serta keterbatasan sarana dan prasarana.<sup>13</sup>

Dari kajian terdahulu disini penulis mengemukakan bahwa adanya perbedaan judul yaitu kepemimpinan kepala Madrasah, tujuan penulisan ini yaitu Untuk menjelaskan Pendekatan Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo. Untuk menjelaskan Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo. Untuk menjelaskan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo. Untuk menjelaskan Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo. Teori yang penulis gunakan teori pendekatan kepemimpinan kepala madrasah, teori tentang tipe kepemimpinan, teori tentang gaya kepemimpinan, dan teori tentang model kepemimpinan Kepala Madrasah.

---

<sup>13</sup> Zuhri Zuhri, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Pada MIN Bukit Baro 1 Montasik Aceh Besar)', Serambi Tarbawi, Vol. 2, no. 2 (2014): 29–40.

## G. Metode Penulisan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian disini yaitu studi kasus. Lokasi penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo. Beralamat di Jln. KH Ahmad Dahlan No. 2 Simo Ds. Jenangan Kec. Jenangan Kab. Ponorogo. Peneliti terjun kelapangan untuk menggali data berdasarkan wawancara dengan model *purposive sampling* dan *snowball sampling* (sampai jenuh).

Informan yang telah diwawancarai yaitu *pertama* Ibu Elip Fitri Rahmawati, S.Pd sebagai bagian Tata Usaha disekolah Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 simo., Dijadikan informan untuk membantu penulis menunjukkan ruangan guru dan ruang Kepala Madrasah. dan data tentang profil sekolah. Pada tanggal 22 Januari 2020 Pukul 09.30 WIB.

*Kedua*, Ibu Nurul Hidayati, S.Ag sebagai kepala sekolah di MI Muhammadiyah 1 simo, data yang akan diperoleh yaitu kepemimpinan Kepala Madrasah disekolah Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 simo. Pada tanggal 7 Maret 2020 Pukul 07.30 WIB.

*Ketiga*, Ibu Lia Nurwiyana, S.Pd sebagai guru wali kelas di MI Muhammadiyah 1 simo, data yang diperoleh

yaitu yaitu kepemimpinan Kepala Madrasah disekolah Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 simo. Pada tanggal 7 Maret 2020 Pukul 11.30 WIB.

*Keempat*, Ibu Nurhasanah, S.Pd sebagai guru wali kelas di MI Muhammadiyah 1 simo, data yang diperoleh yaitu yaitu kepemimpinan Kepala Madrasah disekolah Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 simo. Pada tanggal 7 Maret 2020 Pukul 08.30 WIB.

*Kelima*, Ibu Ani Sholikan, S.Ag sebagai guru PAI di MI Muhammadiyah 1 simo, data yang diperoleh yaitu yaitu kepemimpinan Kepala Madrasah disekolah Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 simo. Pada tanggal 13 Maret 2020 Pukul 09.00 WIB.

Dari informan tersebut data dinarasikan dalam bentuk transkrip sebagaimana dari data *collective* peneliti, kemudian melakukan reduksi data sesuai dengan rumusan masalah. Setelah itu dari data reduksi data dianalisis sebagai analisis domain, dari sini peneiliti menemukan 4 domain yaitu pendekatan perilaku, tipe demokratis, gaya melibatkan diri, model partisipatif. Dari hasil domain itu di triangulasi dengan dokumentasi dan sumber observasi. Setelah ditriangulasi maka data hasil domain kemudian



didisplay menggunakan taksonomi analisis, didisplay dalam bentuk *concept map* yang *meaningfull* (synthesis).

## H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penulisan ini adalah terdiri dari 9 bab, yaitu yang penjelasannya sebagai berikut;

- BAB I : Pendahuluan, Pendahuluan dalam penulisan menduduki posisi sangat penting, karena di pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penulisan, definisi operasional, kajian terdahulu, Metode Penulisan dan sistematika penulisan.
- BAB II : Landasan teoretik, di dalamnya membahas tentang teori yang digunakan penulis yaitu pendekatan kepemimpinan, tipe kepemimpinan, gaya kepemimpinan, dan model kepemimpinan.

- BAB III : Profil Madrasah, di dalamnya berisi tentang Sejarah, Identitas, Alamat, Visi, Misi dan Tujuan, Struktur Organisasi, Sarana Dan Prasarana , dan Keadaan Pendidik Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo
- BAB IV : Pendekatan kepemimpinan kepala madrasah ibtidaiyah muhammadiyah 1 simo, didalamnya berisi Data Lapangan Reduksi data (*data reduction*), dan Analisis Domain (*domain analysis*).
- BAB V : Tipe kepemimpinan kepala madrasah ibtidaiyah muhammadiyah 1 simo, didalamnya berisi Data Lapangan Reduksi data (*data reduction*), dan Analisis Domain (*domain analysis*).
- BAB VI : Gaya kepemimpinan kepala madrasah ibtidaiyah muhammadiyah 1 simo, didalamnya berisi Data Lapangan Reduksi data (*data reduction*), dan Analisis Domain (*domain analysis*).

- BAB VII : Model kepemimpinan kepala madrasah ibtidaiyah muhammadiyah 1 simo, didalamnya berisi Data Lapangan Reduksi data (*data reduction*), dan Analisis Domain (*domain analysis*).
- BAB VIII : Sintesis Temuan Teoritik didalamnya berisi Pita Temuan Sintesis, Penjelasan Peta Temuan yaitu Hubungan Antara Pendekatan Dengan Tipe, Tipe Dipengaruhi Oleh Gaya, Gaya Berpengaruh Oleh Tipe, Gaya Dipengaruhi Oleh Model, dan Model Dipengaruhi Oleh Gaya.
- BAB IX : Penutup didalamnya berisi Kesimpulan, implikasi teoritik, dan saran

## **BAB II**

### **KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH**

Bab ini membahas tentang teori kepemimpinan kepala madrasah, khususnya bagaimana pendekatan kepemimpinan kepala Madrasah, Apa tipe kepemimpinan kepala Madrasah, Bagaimana gaya kepemimpinan kepala Madrasah dan Model kepemimpinan kepala Madrasah. dan teori ini dari pendapat para ahli dalam sumber literature yang sudah relevan.

#### **A. Pendekatan kepemimpinan kepala Madrasah**

Menurut Mulyasa ada tiga pendekatan kepemimpinan kepala Madrasah yaitu:

##### **1. Pendekatan Sifat**

Pendekatan sifat mencoba menerangkan sifat-sifat yang bisa membuat seseorang berhasil. Pendekatan ini sangat bertolak belakang dari asumsi bahwa individu merupakan pusat kepemimpinan. Dan pendekatan ini berusaha untuk mengidentifikasi sifat-sifat kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin yang berhasil dan yang belum berhasil.

Menurut Tead Pendekatan ini menyarankan beberapa syarat yang harus dimiliki pemimpin yaitu:

1) kekuatan fisik dan susunan syaraf; 2) penghayatan

terhadap arah dan tujuan; 3) antusiasme, 4) keramah-tamahan; 5) integritas; 6) keahlian teknis; 7) kemampuan mengambil keputusan; 8) inteligensi; 9) ketrampilan memimpin; dan 10) kepercayaan.<sup>14</sup>

Adapun sifat-sifat yang terkait dengan diri pemimpin yaitu sifat lain yang juga penting dimiliki oleh pemimpin pendidikan berkaitan dengan interaksinya dengan bawahannya (dalam rangka agar guru baik dalam kinerjanya) adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki intelegensi atau kecerdasan yang cukup baik.
- 2) Percaya pada diri sendiri.
- 3) Mampu berintegrasi dengan personil yang dipimpinnya atau memiliki sifat *membership*.
- 4) Cakap bergaul dan ramah-tamah.
- 5) Kreatif, penuh inisiatif, dan memiliki kemauan untuk maju dan berkembang menjadi lebih baik.
- 6) Berpengaruh dan mampu mewujudkan hubungan manusiawi yang berwibawa sebagai
- 7) Organisatoris.

---

<sup>14</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi*, 108.

- 8) Memiliki pengetahuan, keahlian, dan keterampilan dalam bidang administrasi dan pendidikan.
- 9) Suka menolong memberi petunjuk dan dapat menghukum secara konsekuen dan bijaksana.

Bakat seseorang yang pantas dan layak menjadi seorang pemimpin adalah mereka yang mempunyai sifat yang dibawa sejak dari kecil. Dengan kata lain, pemimpin di sini dilahirkan bukan dipelajari atau diajarkan. Pandangan tentang siapa yang dapat menjadi pemimpin menurut pendekatan sifat ini adalah mereka yang mempunyai sifat-sifat sebagaimana dijelaskan di atas, antara lain cerdas kekurangan pada pendekatan teori sifat tentang siapa pemimpin dan kepemimpinan ini adalah tidak mampu menjelaskan bahwa ada orang-orang yang lebih cerdas dibanding pemimpin, tetapi tidak menjadi pemimpin.<sup>15</sup>

## 2. Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku ini memfokuskan dan mengidentifikasi perilaku yang khas dari pemimpin

---

<sup>15</sup>Muh Hizbul Muflihini, 'Kepemimpinan Pendidikan: Tinjauan Terhadap Teori Sifat Dan Tingkah-Laku', *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan* 13, no. 1 (2008): 67-86.

dalam kegiatannya mempengaruhi orang lain (pengikut). Pendekatan perilaku kepemimpinan banyak membahas keefektifan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin.<sup>16</sup>

Adapun bentuk perilaku yang seharusnya dilakukan oleh pemimpin Menurut Stogdill ada tujuh perilaku pemimpin yang disukai, yakni pemimpin yang; (1) menampilkan diri sebagai seorang yang memiliki spesialisasi atau keahlian dan teknik tertentu, (2) mengetahui anggotanya dan memperlihatkan pelbagai pertimbangan terhadap mereka, (3) tahu kapan melakukan komunikasi tertutup dan terbuka, (4) memiliki pribadi bertanggung jawab dan tahu situasi, (5) berinisiatif dan aktif langsung pada kegiatan, (6) dapat melatih anggota dalam sebuah tim, dan (7) mampu membuat keputusan.<sup>17</sup>

### **3. Pendekatan Situasional**

Pendekatan ini hampir sama dengan pendekatan perilaku yaitu lebih fokus berperilaku kepemimpinan dalam situasi tertentu, disini

---

<sup>16</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi*, 112.

<sup>17</sup> Muflihah, 'Kepemimpinan Pendidikan', 67-86.

kepemimpinan lebih merupakan fungsi situasi daripada sebagai kualitas pribadi, dan merupakan suatu kualitas yang timbul karena interaksi orang-orang dalam situasi tertentu.<sup>18</sup>

Pendekatan situasional yaitu pendekatan yang menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektifitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi tugas-tugas yang dilakukan, keterampilan dan penghargaan bawahan, lingkungan organisasi, pengalaman masa lalu pemimpin dan bawahan. Definisi kepemimpinan situasional adalah “*a leadership contingency theory that focuses on followers readiness/maturity*”. Pendekatan kontingensi atau pendekatan situasional adalah suatu aliran teori manajemen yang menekankan pada situasi atau kondisi tertentu yang dihadapi. Pendekatan situasional menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan membantu pimpinan dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan kepada kombinasi

---

<sup>18</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi*, 112.



dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional.<sup>19</sup>

## **B. Tipe kepemimpinan kepala Madrasah**

Berdasarkan konsep, sifat, sikap, dan cara-cara pemimpin melakukan dan mengembangkan kegiatan kepemimpinan, maka kepemimpinan diklasifikasikan dalam empat tipe yaitu:

### **1. Tipe Otoriter**

Tipe ini disebut juga tipe kepemimpinan “*authoritarian*”. Disini pemimpin bertindak seperti diktator kepada semua anggota kelompoknya. Dominasi yang berlebihan mudah menumbuhkan oposisi atau timbulnya sifat apatis, atau sifat-sifat pada para anggota kelompok terhadap pemimpinnya.<sup>20</sup>

Pemimpin dengan tipe otoriter ini lebih mementingkan tugas dan pendapatnya sendiri dalam setiap pengambilan keputusan atau kebijakan. Bawahan tidak pernah diberi kesempatan untuk

---

<sup>19</sup> Heri Herdiana And Alfin Nf Muffreni, ‘Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya’, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 3, No. 2 (2017): 96–103.

<sup>20</sup> Tatty Rosmiati dan Achmad Kurniadi, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), 126.

memberikan masukan, ide, dan saran sehingga segalanya berada pada diri pemimpin tersebut.

Kemudian kepemimpinan yang otoriter ini mempunyai ciri-ciri sebagai berikut.

- a. Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin.
- b. Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin.
- c. Kebijaksanaan selalu dibuat oleh pemimpin.
- d. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan.
- e. Pengawasan terhadap sikap, tingkah-laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat.
- f. Prakarsa harus selalu datang dari pimpinan.
- g. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan, atau pendapat.
- h. Tugas-tugas bagi bawahan diberikan secara instruktif.
- i. Lebih banyak kritik daripada pujian.
- j. Pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat.
- k. Pimpinan menuntut kesetiaan mutlak tanpa syarat.
- l. Cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman.

- m. Kasar dalam bertindak.
- n. Kaku dalam bersikap.
- o. Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan.

Tipe pemimpin otoriter ini di mata anggota atau anak buahnya adalah orang yang kuat atau kadang disebut pula sebagai bos. Apa yang menjadi kebijakan atau perintahnya haruslah dilaksanakan sebab bila mereka tidak melaksanakan perintah atau membatahnya tentu akan mendapatkan sanksi atau hukuman. Pemimpin yang bersikap sebagai bos ini cenderung memberikan instruksi satu arah dan bawahan harus melaksanakannya.<sup>21</sup>

## 2. Tipe “*Laissez-faire*”

Pada tipe ini pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, membiarkan para bawahnya untuk berbuat sekehendaknya. Disini pemimpin tidak pernah mengontrol dan mengoreksi pekerjaan bawahnya. Semua tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya kebawahan tanpa adanya bimbingan, petunjuk, maupun saran dari pemimpin. Tingkat keberhasilan

---

<sup>21</sup> Muflihah, ‘Kepemimpinan Pendidikan’, 1–15.

lembaga semua disebabkan dari kesadaran bawahan, dan edikasi anggota, buakn dari pengaruh pemimpin. Struktur organisasi juga tidak jelas dan segala kegiatannya tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pimpinan.<sup>22</sup> Tipe kepemimpinan *Laissez faire* ini justru sangat menekankan pada kebebasan anggota/personil dalam memenuhi kebutuhannya, bahkan kadangkala hal semacam ini mengesampingkan tercapainya tujuan lembaga/organisasi yang dipimpinnya.

Adapun ciri-ciri pemimpin dengan tipe *Laissez faire* ini adalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan.
- b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan.
- c. Kebijakan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
- d. Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan.

---

<sup>22</sup> Rosmiati dan Kurniadi, *Manajemen Pendidikan*, 126.

- e. Hampir tiada pengawasan terhadap sikap, tingkah-laku, perbuatan dan kegiatan yang dilakukan para bawahan.
- f. Hampir tiada pengarahan dari pimpinan.
- g. Prakarsa selalu datang dari bawahan.
- h. Peranan pimpinan sangat sedikit lebih utama dari kepentingan kelompok.
- i. Kepentingan pribadi lebih utama dari kepentingan kelompok.
- j. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh perorang.<sup>23</sup>

### **3. Tipe Demokratis**

Tipe ini pemimpinnya bukan sebagai diktator, tetapi sebagai pemimpin yang berada ditengah-tengah anggotanya. Pemimpin ini selalu menstimulasi para anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah dibuat atas kesepakatan bersama. Semua tindakan dan usaha selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan para anggotanya. Dan mempertimbangkan selalu kesanggupan serta

---

<sup>23</sup> Muflihin, 'Kepemimpinan Pendidikan', 67–86.

kemampuan anggotanya.<sup>24</sup> Tindakan atau keputusan pemimpin demokratis ditandai dengan menyeimbangkan antara apa yang menjadi kehendaknya atau harapannya dengan meminta bawahan untuk memberi masukan, saran, dan pendapat. Apa yang menjadi keputusannya bukan merupakan harga mati, dapat diubah sepanjang hal itu mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dan mendukung kelancaran kegiatan yang telah diprogramkan.<sup>25</sup>

Gaya pemimpin yang bersikap demokratis ini mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:<sup>26</sup>

- a. Wewenang pimpinan tidak mutlak.
- b. Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.
- c. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dengan bawahan.
- d. Kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dengan bawahan.
- e. Komunikasi berlangsung timbal-balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan.

---

<sup>24</sup> Rosmiati dan Kurniadi, *Manajemen Pendidikan*, 127.

<sup>25</sup> Muflihin, 'Kepemimpinan Pendidikan', 67–86.

<sup>26</sup> Muflihin, 67–86.

- f. Pengawasan terhadap sikap, tingkah-laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar.
- g. Prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan.
- h. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan, dan pendapat.
- i. Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan daripada instruktif.
- j. Pujian dan kritik seimbang.
- k. Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing.
- l. Pimpinan meminta kesetiaan para bawahan secara wajar.
- m. Pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak.
- n. Terdapat suasana saling percaya, saling hormat menghormati, dan saling menghargai.
- o. Tangungjawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan.

Dari penjelasan di atas dapat kita ketahui bahwa pemimpin yang bertindak demokratis itu memiliki sifat kooperatif, suka bermusyawarah, dan senang bertanya kepada anggota tentang hambatan atau sarana yang diperlukan bagi kelancaran tugas yang telah diberikan kepada mereka. Lebih penting lagi bahwa tipe kepemimpinan yang demokratis ini

lebih dekat dan terkait dengan sikap tidak keras dan kasar, tetapi justru senang bersikap lemah-lembut atau humanis dalam menegakkan aturan dan/atau di dalam memberikan perintah kepada anggotanya.

#### **4. Tipe *Pseudo-demokratis***

Tipe ini biasanya disebut demokratis semu atau manipulasi diplomatik. Pemimpin ini hanya kelihatannya saja bertipe demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Contohnya jika ia mempunyai ide-ide, pikiran, konsep-konsep yang akan diterapkan di lembaga yang dipimpinnya, maka hal tersebut didiskusikan dengan anggotanya, tetapi situasi diatur dan diciptakan sedemikian rupa sehingga pada akhirnya bawahan didesak agar menerima ide atau pikiran tersebut sebagai keputusan bersama.<sup>27</sup>

#### **C. Gaya kepemimpinan kepala Madrasah**

Gaya kepemimpinan yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan adalah sebagai berikut:<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Rosmiati dan Kurniadi, *Manajemen Pendidikan*, 127.

<sup>28</sup> Bahar Agus Setiawan dan Abd Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 21.



### 1. **Gaya Mendikte (*Telling*)**

Gaya mendikte diterapkan jika anggota dalam tingkat kematangan rendah, dan memerlukan petunjuk dan pengawasan yang jelas. Gaya ini disebut mendikte karena pemimpin dituntut agar mengatakan apa, bagaimana, kapan, dan dimana tugas dilakukan. Pada gaya ini lebih ditekankan pada tugas, sedangkan hubungan antara pemimpin dan anggota hanya dilakukan sekedarnya saja.

### 2. **Gaya Penjualan (*Selling*)**

Gaya ini digunakan ketika kondisi anggota dalam tahap rendah sampai moderat. Dimana para anggota telah memiliki kemauan untuk melakukan tugas yang diberikan, tetapi belum didukung oleh kemampuan yang memadai. Jadi disini pemimpin selalu memberikan petunjuk yang banyak. Untuk meningkatkan kematangan anggota perlu diberikan tugas serta hubungan yang tinggi agar dapat memelihara dan meningkatkan kemauan yang dimiliki anggota.

### 3. **Gaya Melibatkan Diri (*Participating*)**

Gaya ini diterapkan jika kematangan anggota berada pada taraf kematangan moderat sampai tinggi.

Para anggota mempunyai kemampuan, tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan dirinya kurang. Jadi pada gaya ini pemimpin dan anggota bersama-sama berperan dalam proses pengambilan keputusan. Untuk mematangkan anggota disini memberikan sebuah tugas tidak diperlukan, namun upaya hubungan perlu ditingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah.

#### 4. **Gaya Mendelegasikan (*delegating*)**

Gaya ini diterapkan jika kemampuan dan kemauan anggota telah tinggi. Gaya ini disebut mendelegasikan karena anggota dibiarkan melaksanakan kegiatan sendiri, melalui pengawasan umum saja. Jika tingkat kematangan anggota seperti ini upaya tugas hanya diperlukan sekedaranya saja, demikian upaya hubungan juga sekedaranya.

### **D. Model Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Menurut setiawan dan muhith ada 4 model kepemimpinan kepala madrasah yaitu:<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Agus Setiawan and Muhith, 21.

## 1. Kepemimpinan kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik mempunyai gaya tarik, energi dan pembawaan yang luar biasa dalam mempengaruhi orang lain, sehingga pengikutnya menjadi luar biasa jumlahnya dan menjadi pengawal yang setia dan patuh terhadap pemimpinnya. Jadi kepemimpinan kharismatik merupakan kepemimpinan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain tanpa logika yang biasa, karena kharisma merupakan fakta tanpa nalar.

Adapun perilaku kepemimpinan kharismatik adalah: a) Perilakunya dirancang untuk menciptakan kesan di antara pengikutnya bahwa pemimpin tersebut adalah kompeten untuk meningkatkan kesediaan para pengikut untuk patuh; b) Menekankan pada tujuan idiologis yang menghubungkan misi kelompok kepada nilai-nilai serta aspirasi yang berakar dan mendalam yang dirasakan bersama oleh pengikutnya; c) Menetapkan suatu contoh perilaku mereka sendiri agar diikuti oleh pengikutnya. peran yang demikian lebih dari sekedar imitasi terhadap perilaku pemimpin, untuk memengaruhi agar bawahan puas dan termotivasi; d) mengomunikasikan harapan-harapan

yang tinggi tentang kinerja para pengikut dan mengekspresikan rasa percaya pada pengikut; e) menimbulkan motivasi yang relevan bagi misi kelompok.

## **2. Kepemimpinan Transformasional**

Seorang pemimpin dikatakan sebagai transformasional bisa diukur dengan dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat dari bawahannya. Sedangkan bawahannya termotivasi untuk bergerak dan melakukan hal yang lebih baik untuk mencaai sasaran organisasi. Dari pengertian tersebut muncul formulasi terkait tentang sumber pengaruh kepemimpinan ini ada dua, yaitu kekuasaan keahlian dan kekuasaan referensi. Kekuasaan keahlian membuat kredibel dan dipercaya oleh bawahannya, sedangkan kekuasaan referensi membuatnya menarik bagi para bawahannya dan tidak mementingkan diri sendiri. Kepemimpinan ini memberikan pengaruh akan membawa perubahan sikap para bawahannya melalui proses internalisasi dan identifikasi, proses tersebut untuk meningkatkan para bawahannya untuk tumbuh sendiri, menjadikan bawahan menjadi pribadi yang mandiri.

Adapun karakter dari kepemimpinan transformasional yaitu; a) mempunyai visi yang besar; b) Menempatkan diri sebagai motor penggerak perubahan; c) berani mengambil resiko dengan pertimbangan yang matang; d) memberikan kesadaran pada bawahan akan pentingnya hasil pekerjaan; e) memiliki kepercayaan akan kemampuan bawahan; f) fleksibel dan terbuka dalam pengalaman baru; g) berusaha meningkatkan motivasi yang lebih tinggi daripada sekedar motivasi yang bersifat materi; h) mendorong bawahan untuk menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi dan golongan; i) mampu mengartikulasikan nilai inti untuk membimbing perilaku mereka.<sup>30</sup>

### **3. Kepemimpinan Kultural**

Kepemimpinan kultural adalah kepemimpinan yang memiliki idiologi keberpihakan terhadap budaya atau nilai-nilai yang sudah ada sebelumnya. Nilai-nilai yang sudah ada kemudian dielaborasi untuk menemukan kesesuaian dengan arus perubahan era saat ini. Akan tetapi, jika nilai tersebut kurang

---

<sup>30</sup> Agus Setiawan and Muhith, 25–26.

menarik atau menghambat ia akan memodifikasinya tanpa mengubah identitas aslinya sehingga akar jati diri budayanya tidak akan hilang. Keadaan ini akan menjadi keunggulan dari kepemimpinan kultural sebagai kepemimpinan yang arif terhadap nilai, norma, dan ketataaturan organisasi.<sup>31</sup>

#### **4. Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan ini biasanya dikenal juga sebagai model yang terbuka, bebas, *non directive*. Ketika menggunakan model ini pemimpin hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan, disini pemimpin hanya memaparkan masalah yang ada kemudian di musyawarahkan bersama-sama dengan bawahan. Dengan model ini dapat membuat mereka lebih siap menerima tanggung jawab terhadap solusi, tujuan dan strategi yang harus dilakukan dalam menyelesaikan suatu masalah. Pada intinya kepemimpinan ini selalu melibatkan bawahan untuk menentukan sebuah kebijakan. Dan pimpinan disini sebagai seseorang yang melegalkan apa yang menjadi keputusan semua pihak.

---

<sup>31</sup> Agus Setiawan and Muhith, 29.

Adapun ciri-ciri dari kepemimpinan partisipatif adalah: a) Pemimpin melakukan komunikasi dua arah; b) secara aktif mendengar dan respon segenap kesukaran bawahan; c) mendorong bawahan untuk menggunakan kemampuan secara operasional; d) melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan; e) mendorong bawahan untuk berpartisipasi; f) Tingkat kematangan bawahan dari sedang ke tinggi.<sup>32</sup>



---

<sup>32</sup> Agus Setiawan and Muhith, 30.

## **BAB III**

### **PROFIL MADRASAH**

Bab ini akan menyajikan data yang telah diperoleh penulis dilapangan, adapun disini penulis akan memaparkan data tentang profil madrasah.

#### **A. Sejarah Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah**

##### **Muhammadiyah I Simo<sup>33</sup>**

Latar belakang berdirinya MI Muhammadiyah I Simo adalah berawal dari keprihatinan para tokoh Muhammadiyah ranting Simo akan Pentingnya pendidikan bagi anak-anak usia belajar yang kala itu tidak tertampung di SR, pada bulan Juli tahun 1957. Bermula dari keprihatinan itulah akhirnya para tokoh Muhammadiyah Ranting Simo mendirikan sekolah yang mula-mula berbentuk Madrasah Diniyah yg hanya mengajarkan Al Quran dan ilmu agama waktu belajarpun di malam hari sedangkan pagi hari mereka belajar di sekolah SR VI Jenangan.

Madrasah Diniyah tersebut terdiri dari 4 kelas dan memiliki ± 200 siswa dengan tenaga pengajar seadanya dan

---

<sup>33</sup> Hasil Dokumentasi Sejarah sekolah Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo Tanggal 22 Januari 2020 pukul 09.30 WIB



sukarela. Kemudian pada tahun 1959 pemerintah dalam hal ini Departemen Agama membuka MWB, maka Madrasah Diniyah Muhammadiyah Simo mengikuti perkembangan dan berubah menjadi MWB.

Dimulai pada tahun pelajaran 1960 menjadi sekolah formal dan kegiatan belajar mengajar masuk pagi hari, pertama kali dibuka mulai dari kelas 1 memiliki 60 siswa yang berasal dari lingkungan desa sekitar, seperti dari Desa Simo, Sekopek, Setutup, Dongeng, Dongrong dan Pelemgurih.

Kemudian pada tahun 1964 mendapat bantuan guru dari Departemen Agama Kabupaten Ponorogo, berikut data guru yang diperbantukan di MIM I Simo.

Data guru MI Muhammadiyah I Simo tahun 1964 – 1973

No	Nama	Alamat
1	Abdurrohman	Yanggong
2	Sahana	Plalangan
3	Amenan	Plalangan

4	Suradji	Plalangan
5	Sabaruddin	Japan

Kemudian mulai tahun 1974 sampai tahun 2015 bantuan guru dari Departemen Agama Kab. Ponorogo yang pernah ditugaskan di MI Muhammadiyah I Simo adalah :

NO	NAMA	ALAMAT
1	Nuruddin	Simo
2	Sumijati	Simo
3	Purnomo	Ponorogo
4	Khoiruddin	Yanggong
5	Misdi	Tanjungsari
6	Kanda Suprpto	Tanjungsari
7	Imam Sujono	Pintu
8	Slamet Sugito	Panjeng

9	Syukron	Mangunsuman
10	Sunarti	Polorejo
11	Ghufron	Setono
12	Samudji	Tanjungsari
13	Jatimun	Panjeng
14	Siman	Nglayang
15	Fauzi Ernawanto	Karang Gebang
16	Sadikin	Simo
17	Nur Gunawan w idodo	Paju
18	Surtini	Plalangan

Adapun tenaga guru honorer yang pernah mengajar di MIM I Simo sejak awal berdiri sampai sekarang adalah sebagai berikut

NO	NAMA	ALAMAT
1	Nuruddin	Simo

2	Hindun Qomariah	Simo
3	Khoirudin	Yanggong
4	Gunawan	Jimbe
5	Siti Asjijah	Simo
6	Sumijati	Simo
7	Abdurrohman	Yanggong
8	Bahrrudin	Sekopek
9	Iskandar	Simo
10	Nur Syahid	Simo
11	Ngalimun	Magetan
12	Supardi	Magetan
13	Purnomo	Simo
14	Syahri	Setutup
15	Mulyadi	Yanggong
16	Hariyanto	Yanggong

17	Zainul Arifin	Yanggong
18	Sujatmoko	Plalangan
19	Dwin Rahayu	Setutup
20	Umi Baiyah	Simo
21	Nurul Hidayati	Simo
22	Nur Syamsiati	Plalangan
23	Amru Faisal	Panjeng
24	Rio Kurniawan	Panjeng

Demikianlah sekilas sejarah dan data MI Muhammadiyah I Simo sejak awal berdiri sampai sampai saat ini. semoga bermanfaat dan terus eksis sampai akhir zaman.

**B. Identitas Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah I Simo**

Nama Madrasah : MI Muhammadiyah I Simo

Nomor Statistik Madrasah : 1112235020027

NPSN : 6074277

Nomor Induk Sekolah : 111235020027

Kode Pos : 63492

**C. Alamat Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah I Simo**

Jalan : KH. Ahmad Dahlan No.2

Desa : Jenangan

Kecamatan : Jenangan

Kabupaten : Ponorogo

Propinsi : Jawa Timur

**D. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah I Simo**

**1. Visi**

Berakhlak Mulia Berprestasi dan Berbudaya  
Lingkungan

**2. Misi**

- 1) Mendalami, menghayati dan mengamalkan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari
- 2) Mengembangkan pembinaan pelaksanaan nilai-nilai agama secara intensif
- 3) Melaksanakan pembelajaran PAKEM

- 4) Meningkatkan prestasi akademik
- 5) Menerapkan 4 bahasa dalam komunikasi sehari-hari
- 6) Menumbuh kembangkan potensi pengembangan diri secara Islami
- 7) Menubuhkan semangat keunggulan dengan budaya kompetensi yang sehat
- 8) Menerapkan MBM dalam pengelolaan Madrasah
- 9) Menciptakan lingkungan madrasah yang aman sehat bersih dan indah
- 10) Menghafal Al-Qur'an setiap hari

### **3. Tujuan**

- 1) Adanya peningkatan kuantitas dan kualitas sikap dan praktek kegiatan serta amaliah keagamaan warga MI Muhammadiyah I Simo
- 2) Adanya peningkatan kepedulian dan kesadaran warga MI Muhammadiyah I Simo terhadap keamanan , kebersihan & keindahan lingkungan
- 3) Adanya peningkatan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana serta fasilitas pendukung peningkatan prestasi.akademik dan non akademik
- 4) Adanya peningkatan hasil nilai ujian
- 5) Peningkatan ketertiban administrasi madrasah dan kedisiplinan bagi guru dan murid

- 6) Siswa yang berbakat ,berminat serta berkemampuan non akademik dapat mengikuti lomba dan menjuarai ditingkat kabupaten
- 7) Siswa memiliki kemampuan dasar bercakap cakap dengan empat bahasa yaitu bahasa Indonesia,jawa, Arab dan Inggris
- 8) Memiliki tim olah raga dan seni yang handal
- 9) Adanya peningkatan manajemen parsitipatif warga madrasah, diterapkannya manajemen pengendalian mutu madrasah, peningkatan animo siswa baru dan akreditasi madrasah dengan nilai B
- 10) Terciptanya lingkungan yang bersih indah dan sehat
- 11) Terciptanya perilaku sehat dengan warga ekolah yang sehat
- 12) Setelah tamat siswa mampu menghafal Al Qur'an sebanyak 2 juz.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Hasil Dokumentasi Visi, Misi, dan Tujuan Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo Tanggal 22 Januari 2020



**E. Keadaan Murid di Madrasah Ibtidaiyah  
Muhammadiyah 1 Simo<sup>35</sup>**

Data murid Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1  
Simo Tahun Pelajaran 2019/2020:

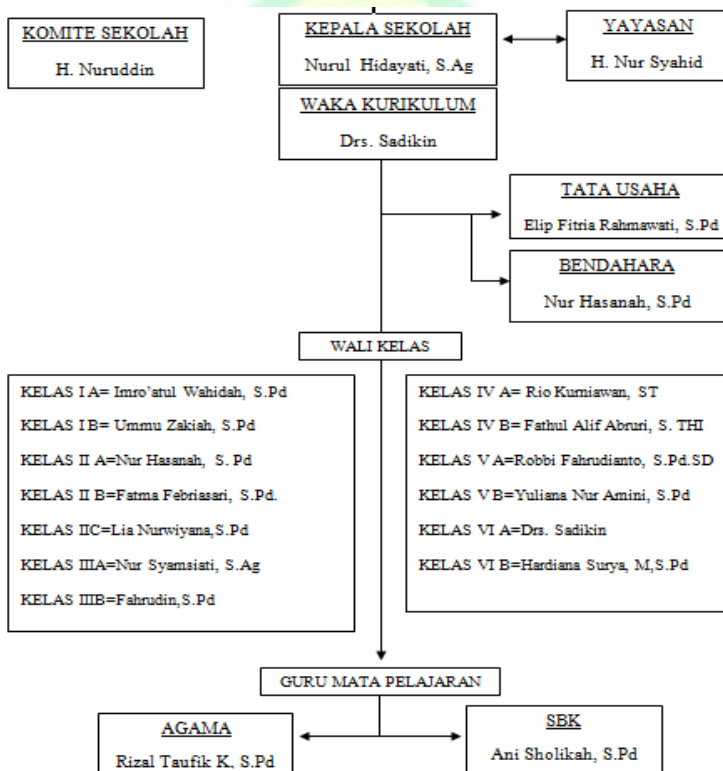
<b>NO</b>	<b>KELAS</b>	<b>L</b>	<b>P</b>	<b>JUMLAH SISWA</b>	<b>Ket</b>
1	I	27	19	46	2 KELAS
2	II	35	29	64	3 KELAS
3	III	23	16	39	2 KELAS
4	IV	13	18	31	2 KELAS
5	V	18	18	36	2 KELAS
6	VI	16	14	30	2 KELAS

---

<sup>35</sup> Hasil Dokumentasi Keadaan Murid Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo Tanggal 22 Januari 2020

<b>TOTAL</b>				246	13 KELAS

## F. Struktuk organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo<sup>36</sup>



<sup>36</sup> Hasil Dokumentasi Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo Tanggal 22 Januari 2020

## **G. Sarana dan prasarana di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo**

Sarana prasana sangat dibutuhkan disuatu lembaga pendidikan sebagai penunjang pembelajaran siswa dalam proses belajar mengajar. Adapun sarana prasana di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo sebagai berikut: ruang kantor kepala sekolah, ruang guru, ruang kelas, masjid, perpustakaan, ruang komputer, ruang UKS, Kantin sekolah. Agar lebih lengkapnya dapat dilihat pada lampiran.<sup>37</sup>

## **H. Keadaan Pendidik Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo<sup>38</sup>**

<b>N O</b>	<b>NAM A</b>	<b>TEM PAT LAHI R</b>	<b>TAN GGA L LAHI R</b>	<b>PENDI DIKAN / JURUS AN</b>	<b>TUG AS</b>	<b>MAS A KERJ A SAMP AI JULI 2020</b>

<sup>37</sup> Lihat Transkrip Dokumentasi 07/D/22-I/2020 Dalam Lampiran Laporan Hasil Penelitian

<sup>38</sup> Hasil Dokumentasi Keadaan Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo Tanggal 22 Januari 2020 pukul 09.30 WIB

1	Nurul hidaya ti, S.Ag	Ponorogo	28 Februari 1973	S1/ PAI	Kepala madrasah &Guru	22 Tahun
2	Nur Syamsiati, S.Ag	Ponorogo	11 Agustus 1975	S1/PAI	Guru	21 Tahun
3	Nur Hasanah, S.Pd	Ponorogo	28 Maret 1986	S1/ Pend. Matematika	Guru	15 Tahun
4	Rio Kurniawan, ST	Ponorogo	30 januari 1981	S1/ Teknik Elektro	Guru	15 Tahun
5	Fakhrudin,S. Pd	Ponorogo	17 Februari 1987	S1/ PGSD	Guru	8 Tahun
6	Elip Fitri Rahmawati, S.Pd	Ponorogo	4 Juli 1991	SI/PGSD	Guru	7 Tahun
7	Binti Sofiyah, S.Si	Ponorogo	5 Nove mber	S1/Pend .Matematika	Guru	5 Tahun

			1982			
8	Imro'atul Wahidah, S.Pd	Ponorogo	7 Juni 1990	S1/Pendidikan Matematika	Guru	5 Tahun
9	Hardina Surya Mahendra, S.Pd	Ponorogo	14 Juni 1992	S1/PGMI	Guru	5 Tahun
10	Yuliana Nur Amini, S.Pd	Ponorogo	6 Januari 1994	S1/Pendidikan Matematika	Guru	1 Tahun
11	Rizal Tufik Kurniawan, S.Pd	Ponorogo	13 Agustus 1994	S1/PAI	Guru	1 Tahun
12	Fatkul Alif Abrori, S.Th.I	Ponorogo	6 Februari 1992	S1/Perbandingan Agama	Guru	2 Tahun

1 3	Ani Sholikah, S.Pd	Ponor ogo	15 Juli 1995	S1/PAI	Guru	1 Tahun
1 4	Robi Fahrud ianti, S.Pd.S D	Ponor ogo	23 oktobe r 1992	S1/PGS D	Guru	1 Tahun
1 5	Umu Zakiyah Santos o, S.Pd	Ponor ogo	5 Juli 1996	S1/PGS D	Guru	1 Tahun
1 6	Lia Nurwi yana, S.Pd	Ponor ogo	1 Februa ri 1995	S1/Pend .Matema tika	Guru	1 Tahun
1 7	Fatma Febria sari, S.Pd	Ponor ogo	31 Januar i 1994	S1/PGM I	Guru	0 Tahun

**BAB IV**  
**PENDEKATAN KEPEMIMPINAN KEPALA**  
**MADRASAH DI MADRASAH IBTIDAIYAH**  
**MUHAMMADIYAH 1 SIMO**

**A. Data Lapangan Reduksi Data (*Data Reduction*)**

Dalam memimpin suatu lembaga pendidikan, seorang kepala madrasah harus menggunakan suatu pendekatan kepada bawahannya agar dalam kepemimpinannya berjalan dengan baik. Kepala Madrasah harus bisa menggunakan pendekatan yang efektif yang dapat digunakan untuk memimpin dan dapat mempengaruhi bawahannya, memotivasi bawahannya, mengarahkan dan dapat mengerakkan bawahannya agar mereka mau bekerja bersama-sama dalam mengapai tujuan Madrasah.

Penulis melakukan observasi yang pertama dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, Berdasarkan hasil data yang diperoleh Ibu Nurul Hidayati, S.Ag selaku Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, berawal dari menjadi seorang guru disekolah tersebut dari mulai tahun 1997 sampai sekarang sudah 23 tahun dilembaga tersebut, dan beliau

sudah banyak sekali ilmu dan pengalaman tentang lembaga ini, beliau tau betul seluk-beluk dari lembaga ini. Beliau diangkat menjadi kepala Madrasah pada tahun 2017 sampai sekarang.<sup>39</sup>

Penulis melakukan wawancara yang pertama dengan Kepala Madrasah yaitu Ibu Nurul Hidayati, S.Ag, mengenai pendekatan kepemimpinan Kepala Madrasah, beliau memberikan jawaban berikut:

“Saya menggunakan pendekatan lebih kependekatan dengan cara memberikan contoh perilaku yang baik untuk menjadi tauladan bawahan saya, dan dapat mereka tiru untuk perbaikan diri mereka untuk menjadi lebih baik dan selalu semangat dalam menjalankan tugas”.<sup>40</sup>

Selanjutnya penulis juga melakukan wawancara dengan Ibu Lia Nurwiyana, S.Pd selaku Guru wali kelas II mengenai pendekatan kepemimpinan Kepala Madrasah, beliau memberikan jawaban berikut:

“Kalau menurut saya pendekatan kepala sekolah lebih ke beliau memberikan contoh perbuatan kepada kita, yaitu beliau berangkat pagi, kemudian juga tegas, sangat bertanggung jawab, dan intinya

---

<sup>39</sup> Hasil Observasi Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, 17 Januari 2020, Pukul 07.30 WIB

<sup>40</sup> Nurul Hidayati, Wawancara, 17 Januari 2020.



beliau memberikan perilaku yang serupa dan kita bisa jadikan sebagai tauladan”.<sup>41</sup>

Kepala Madrasah sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru jika pimpinan memberikan sebuah contoh perbuatan yang baik secara tidak langsung para bawahan juga memperhatikan perbuatan beliau, dan bawahan jadi terbawa untuk mengikutinya. Seperti hasil wawancara dengan Ibu Nur Hasanah, S.Pd, selaku guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo mengenai pendekatan kepemimpinan Kepala Madrasah, beliau memberikan jawaban berikut:

“Untuk pendekatan beliau lebih ketauladan yang dinampakkan, beliau lebih disiplin, bertanggung jawab, dan juga selalu berbuat yang menjadikan kita terbawa untuk mengikutinya, ini lebih beliau tonjolkan”.<sup>42</sup>

Ibu Ani Sholihah, S.Ag selaku guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo guru menambahkan mengenai pendekatan kepemimpinan Kepala Madrasah, beliau memberikan jawaban berikut:

“Menurut saya, beliau intergritasnya tinggi, dan keahlian yang dimiliki juga bagus, keterampilan

---

<sup>41</sup> Lia Nurwiyana, Wawancara, 7 Maret 2020.

<sup>42</sup> Nur Hasanah, Wawancara, 7 Maret 2020.

dalam memimpin juga baik, dan kepercayaan dirinya juga bagus dalam memimpin bawahannya. dan sangat bertanggung jawab”.<sup>43</sup>

Penulis juga melakukan wawancara tentang seperti apa upaya yang dilakukan kepala madrasah. Hasil wawancara dengan kepala Madrasah MI Muhammadiyah 1 Simo, beliau memberi jawaban sebagai berikut:

“Bentuk upaya yang saya lakukan biasanya mengontrol setiap bagian minimal 1 bulan sekali, memberikan motivasi setiap hari kepada guru, menjadikan guru sebagai partner kerja bukan sebagai bawahan dan atasan agar lebih harmonis, saya juga selalu berangkat pagi agar guru meniru untuk lebih disiplin”.<sup>44</sup>

Selanjutnya hasil wawancara dengan guru tentang upaya yang dilakukan kepala madrasah. beliau memberi jawaban sebagai berikut:

”Upayanya beliau lebih menegur guru apabila guru kurang disiplin, terus beliau juga memberikan motivasi kepada guru terutama saat rapat dan mungkin juga setiap hari dia kalau ketemu kita melakukan kesalahan menegur kita secara langsung lah, selain itu juga memberikan tanggung jawab kepada guru atas tugasnya masing-masing”.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Ani Sholikhah, Wawancara, 13 Maret 2020.

<sup>44</sup> Hidayati, Wawancara.

<sup>45</sup> Nurwiyana, Wawancara.

Beberapa upaya Kepala Madrasah yang dipaparkan hasil wawancara ini sangat nampak sekali beliau mencontohkan tauladan yang baik untuk bawahan, bahkan beliau membersihkan ruangan kantor setiap pagi sendiri, seperti hasil wawancara dengan guru Ibu Nur Hasanah, S.Pd tentang upaya yang dilakukan kepala madrasah. Beliau memberi jawaban sebagai berikut:

“Upayanya beliau selalu berangkat pagi, biasanya membersihkan ruangan sendiri, dan juga jika ada guru yang kurang disiplin langsung ditegur terkadang mengingatkan secara langsung kadang juga lewat WA, kemudian juga memotivasi guru, untuk perangkat pembelajaran juga di cek diawal semester, dan juga jurnal mengajar dikelas juga di cek. Kalau ada yang belum mengisi beliau menegurnya”.<sup>46</sup>

Dan juga tambahan hasil wawancara dengan guru Ibu Ani Sholihah, S.Ag tentang upaya yang dilakukan kepala madrasah. beliau memberi jawaban sebagai berikut:

“Beliau selalu mengontrol kerja guru, memberikan contoh dan juga memberikan motivasi agar pekerjaan yang dilakukan bisa terlampaui, seperti itu”.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> Hasanah, Wawancara.

<sup>47</sup> Sholihah, Wawancara.

Adapun respon yang dilakukan kepala sekolah dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pendekatan tersebut. Hasil wawancara dengan kepala Madrasah tentang respon yang dilakukan kepala madrasah yang berkaitan dengan pendekatan kepemimpinan kepala Madrasah. beliau memberi jawaban sebagai berikut:

“Dengan cara pendekatan individual dahulu, dengan japi lewat WA, menegurnya sudah waktunya masuk kok belum datang, membuat skor rekap guru yang terlambat, kadang juga memberikan reward kepada guru bukan hanya dengan memberi berupa financial dengan pujian saja sudah memberikan motivasi, ini rencana kita tahun depan akan memberikan reward berupa financial mungkin untuk guru yang membimbing lomba tingkat kabupaten berapa dan masuknya tertib dan guru yang piket hadir tepat waktu juga diberikan reward, dinasehati, dan dimotivasi, masalahnya apa kalau memang bisa diselesaikan bersama diselesaikan bersama, tapi kalau contoh kalau anaknya sakit disarankan untuk cek, kadang juga pernah satu kali kita berhenti dari jabatannya, tidak amanah dalam menjadi bagian keuangan jadi kita tidak akan memberikan amanah untuk memegang bagian keuangan”<sup>48</sup>

Adapun hasil wawancara dengan guru Ibu Lia Nurwiyana, S.Pd tentang respon yang dilakukan kepala madrasah dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan

---

<sup>48</sup> Hidayati, Wawancara.

dengan pendekatan kepemimpinan kepala Madrasah. beliau memberi jawaban sebagai berikut:

“Iya kepala sekolah itu kalau menurut saya paling semangat lah, kalau ada masalah dia paling mampu menyelesaikan masalah itu dengan guru-guru, bersama lah tentunya tidak dia langsung mengambil keputusan sendiri tidak”.<sup>49</sup>

Kepekaan seorang pemimpin sangat diperlukan disuatu lembaga pendidikan jadi ketika muncul sebuah permasalahan beliau melakukan pendekatan umum juga tidak hanya pribadi langsung ke gurunya, seperti hasil wawancara dengan guru tentang respon yang dilakukan kepala madrasah dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pendekatan kepemimpinan kepala Madrasah. beliau memberi jawaban sebagai berikut:

“Insyaallah beliau juga membantu menyelesaikan, dengan cara melakukan rapat”.<sup>50</sup>

Dan juga tambahan pendapat dari guru Ibu Ani Sholihah, S.Ag tentang kepala madrasah dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pendekatan kepemimpinan kepala Madrasah. Beliau memberi jawaban sebagai berikut:

---

<sup>49</sup> Nurwiyana, Wawancara.

<sup>50</sup> Hasanah, Wawancara.

“Kalau ada masalah kita musyawarahkan bersama, kita cari solusinya, mencari jalan terbaik dengan tegas seperti itu pokoknya sifat-sifat kepemimpinannya lebih nampak”<sup>51</sup>

Dari hasil dokumentasi penulis mendapatkan data tentang absensi guru untuk mengecek kehadiran guru, yaitu guru tertib masuk dalam mengajar, adapun yang ijin mempunyai alasan yang kuat ketika tidak bisa hadir, karena sakit, ada anaknya yang sakit, dan ijin melahirkan juga.<sup>52</sup>

## **B. Analisis Domain (*Domain Analysis*)**

Pendekatan kepemimpinan sangat diperlukan dalam memimpin suatu lembaga pendidikan. Dari hasil wawancara dengan guru diperoleh pendekatan yang dilakukan kepala Madrasah yaitu Beliau integritasnya tinggi, dan keahlian yang dimiliki juga bagus, keterampilan dalam memimpin juga baik, dan kepercayaan dirinya juga bagus dalam memimpin bawahannya. Ini sesuai dengan pendapat Tead bahwa syarat yang harus dimiliki untuk menjadi pemimpin yaitu 1) kekuatan fisik dan

---

<sup>51</sup> Sholikhah, Wawancara.

<sup>52</sup> Hasil Dokumentasi Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo Pada 22 Januari 2020, Pukul 09.30 WIB. Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo.

susunan syaraf; 2) penghayatan terhadap arah dan tujuan; 3) antusiasme, 4) keramah-tamahan; 5) integritas; 6) keahlian teknis; 7) kemampuan mengambil keputusan; 8) inteligensi; 9) ketrampilan memimpin; dan 10) kepercayaan. Dalam teori tersebut disini kepala madrasah berintegritas, keahlian teknis, ketrampilan memimpin, dan kepercayaan diri beliau juga bagus. Dan dari segi fisik beliau juga sehat, dan juga beliau sangat ramah kepada siapapun. Dan juga Kepala Madrasah lebih mengedepankan perilaku yang dilakukan untuk mempengaruhi bawahannya dengan memberikan contoh berangkat pagi, selalu disiplin, selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan selalu menjadi tauladan yang baik untuk para guru-guru, beliau mempunyai semangat yang tinggi, dan mengawasi guru yang belum hadir dengan keliling kelas sambil mengecek jurnal pembelajaran sudah diisi apa belum, dan juga memberikan reward kepada guru yang berprestasi. Semua ini dilakukan hendaknya menjadikan hubungan antara kepala madrasah dan guru lebih dekat lagi, lebih mengerti kondisi bawahan, dan sehingga para bawahan dapat lebih mudah dalam menjalankan peraturan yang dibuat dan bawahan juga menjadi semakin baik dalam berperilaku. Ini sesuai dengan

teori menurut Mulyasa yaitu pendekatan perilaku ini memfokuskan dan mengidentifikasi perilaku yang khas dari pemimpin dalam kegiatannya mempengaruhi orang lain (pengikut). Pendekatan perilaku kepemimpinan banyak membahas keefektifan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin.

Dari hasil observasi kita dapatkan bahwasanya pendekatan kepemimpinan kepala sekolah di MI Muhammadiyah 1 simo secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik dan adanya kerjasama yang baik. Adapun pendekatan yang dilakukan kepala madrasah yaitu Beliau juga mendapat jam mengajar di kelas, kemudian beliau berbaur dengan para bawahan didalam ruangan guru, beliau juga sopan santun, dan kepercayaan dirinya juga bagus dalam memimpin bawahannya. Dan ketika didalam kelas saya melihat guru sangat semangat dalam mengajar dengan menggunakan alat peraga, dan membentuk siswa menjadi kelompok belajar. Sehingga sangat kondusif dalam belajar.

Dari hasil dokumentasi penulis mendapatkan data tentang absensi guru untuk mengecek kehadiran guru, yaitu guru tertib masuk dalam mengajar, adapun yang ijin mempunyai alasan yang kuat ketika tidak bisa hadir,



karena sakit, ada anaknya yang sakit, dan ijin melahirkan juga.

Jadi Pendekatan kepemimpinan kepala madrasah meliputi:

#### 1. Berangkat pagi

Kepala madrasah selalu berangkat jam 06.30 WIB, jadi sebelum jam 07.00 WIB beliau sudah standby di madrasah, dan beliau membersihkan ruangan beliau sendiri, ini termasuk bukti kesemangatan beliau, dari segi urusan pribadi dan sekolah tidak merepotkan yang lain. Selagi bisa dilakukan beliau melakukannya, seperti menyapu tadi. Dan beliau pulang terakhir jam 13.30 WIB.

#### 2. Beliau disiplin

Kepala madrasah dalam disiplinnya beliau sangat baik, sehingga ini sangat membuat para guru juga terbawa, di pagi hari para guru tiba disekolah sebelum jam 07.00 wib. Beliau melihat montor para bawahan, untuk mengecek sudah datang apa belum, ini sangat bagus dalam meningkatkan kedisiplinan gurunya. Juga ada absen finger print , dan untuk guru yang honorer dengan absensi manual. Jadi dengan penerapan absensi ini bisa membantu kepala sekolah

dalam mengecek kehadiran guru, jika guru ijin wajib melapor ke kepala sekolah dan digantikan dengan guru yang piket maupun kadang kepala madrasah juga ikut turun tangan. Ini suatu yang benar-benar baik yang harus ditiru oleh kepala madrasah yang lain.

3. Selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas

Kepala madrasah bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, disini sangat menunjang untuk tercapainya tujuan lembaga yang akan dicapai. Keberhasilan mengelola lembaga dan tugas-tugasnya dilaksanakan dengan baik maka akan menjadikan segala kegiatan disekolah akan efektif, begitupun sebaliknya jika tidak mengerakkan diri untuk bertugas maksimal akan susah dalam mengapai tujuan yang ada.

4. Menjadi tauladan yang baik untuk para guru-guru

Kepala madrasah mempunyai kewajiban untuk menjadi tauladan bagi bawahannya. Karena kepala madrasah termasuk seseorang yang dijadikan guru dalam menjadi pedoman. Di lembaga ini sudah baik dalam suri tauladan kepala madrasah.

5. Mempunyai semangat yang tinggi

Kesemangatan dari kepala madrasah sangat berpengaruh kebawahaan. Disini kepala madrasah

mempunyai kesemangatan yang tinggi tetapi harus lebih ikontrol kesemangatannya. Karena kadang ada bawahan yang mempunyai sifat yang tidak bisa langsung didorong untuk langsung maju. Kadang juga harus pelan-pelan dari hati-kehati. Agar bawahan bisa menyadari dan lama-kelamaan ikut menjadi semangat. Dari bisa menumbuh dari diri bawahan sendiri ytanpa ada rasa paksaan dari pemimpin.

6. Mengawasi guru yang belum hadir dengan keliling kelas sambil mengecek jurnal pembelajaran sudah diisi apa belum.

Ini sangat baik sekali untuk dilaksanakan. Tetapi kalau bisa pengontrolan lebih ditingkatkan minimal 1 minggu sekali untuk mengecek jurnal, dan berkeliling kelas-kelas. Bawahan juga merasa terbawa sendiri dan lama kelamaan para bawahan mulai enjoy untuk melengkapi jurnal mereka sendiri-sendiri.

7. Memberikan reward kepada guru yang berprestasi

Ini sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah sebagai penyemangat untuk bawahan. Karena dengan adanya reward mereka lebih semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lebih baik pelaksanaan reward minimal satu bulan sekali. Dan tidak perlu

hadiah, dengan ucapan saja bawahan sudah merasa bahagia, dan dapat memotivasi bawahan yang lainnya.

#### 8. Mendapat jam mengajar di kelas

Ini suatu inisiatif yang baik, jadi kepala sekolah dapat melihat kondisi siswa tentang bawahan dan kabar siswa sendiri, beliau terjun langsung sehingga menemukan hal yang tidak didapat ketika sytandby dikantor saja. Alangkah baiknya jika ini dimanfaatkan oleh kepala untuk mengorek permasalahan yang ada.

Pendekatan yang dilakukan Kepala Madrasah lebih ke pendekatan perilaku. Ini terbukti beliau selalu berangkat pagi, selalu disiplin, selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, menjadi tauladan yang baik untuk para guru-guru, mempunyai semangat yang tinggi, dan mengontrol guru yang belum hadir dengan cara berkeliling kekelas sambil mengecek jurnal pembelajaran sudah diisi apa belum, memberikan reward kepada guru yang berprestasi. Beliau juga mendapat jam mengajar di kelas.

**BAB V**

**TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI  
MADRASAH IBTIDAIYAH MUHAMMADIYAH  
1 SIMO**

**A. Data Lapangan Reduksi Data (*Data Reduction*)**

Tipe kepemimpinan kepala madrasah sangat menentukan kemajuan lembaga yang dipimpin seorang Kepala Madrasah. Kepala Madrasah harus bisa memilih tipe yang mana yang bisa memajukan lembaganya untuk menjadi lebih baik lagi. Harus mencari tipe kepemimpinan yang efisien untuk digunakan.

Penulis melakukan wawancara yang pertama dengan Kepala Madrasah. Hasil wawancara yang penulis lakukan dengan kepala madrasah MI Muhammadiyah 1 Simo tentang tipe kepemimpinan kepala madrasah, beliau memberi jawaban sebagai berikut:

“Tipe kepemimpinan yang saya gunakan yaitu saya bukan sebagai dictator tetapi saya bersama-sama dengan guru dalam mencapai tujuan bersama dan selalu melakukan kesepakatan bersama dengan melakukan rapat atau kumpul dalam menyelesaikan permasalahan. saya itu luwes, setidaknya berusaha untuk luwes tidak menyuruh bawahan seperti ditaktor, justru pendekatan secara individual mungkin dengan ngobrol, saat santai kita

membicarakan sekolahan, makanya saya itu jarang duduk diruangan, kadang saya duduk di ruang guru, kadang dikantin bersama, kadang bareng-bareng duduk diruangan guru kan kadang doa disitu, rapat disitu, saya duduk disini semenjak akreditasi saja dan biasanya saya duduk diruang guru di pojok situ, jadikan kita ngerti permasalahannya terus saya menggali informasi dari seseorang yang saya anggap saya percaya, saya justru bisa mengerti karena kadang mereka itu tidak terbuka dibelakang mempunyai unek-uneknya, saya mempunyai guru yang dekat yang saya percaya untuk memberikan informasi kepada saya dengan begitu tanpa resmi mereka malah jujur, apa yang ada sebenarnya dibelakang itu ada apa”.<sup>53</sup>

Kemudian penulis juga melakukan wawancara dengan guru wali kelas tentang tipe kepemimpinan kepala madrasah MI Muhammadiyah 1 Simo, beliau memberi jawaban sebagai berikut:

“Tipenya lebih ke terbuka ya beliau mau menerima usul dari guru-guru, dan lebih terbuka dalam berbagai masalah juga”.<sup>54</sup>

Tipe kepemimpinan beliau selalu terbuka, seperti hasil wawancara yang sampaikan guru wali kelas tentang

---

<sup>53</sup> Hidayati, Wawancara.

<sup>54</sup> Nurwiyana, Wawancara.

hal tipe kepemimpinan, beliau memberi jawaban sebagai berikut:

“Untuk tipe kepemimpinan kepala madrasah lebih ke menyelesaikan suatu masalah bersama dengan bawahan dan bisa terbuka, siap menerima masukan dari guru-guru”.<sup>55</sup>

Kemudian penulis juga melakukan wawancara dengan guru wali kelas tentang hal tersebut, beliau memberi jawaban sebagai berikut:

“Menurut saya tipe beliau lebih terbuka antara kepala sekolah dan guru, siap menerima masukan dari guru-guru, dan menyelesaikan permasalahan bersama guru”.<sup>56</sup>

Adapun pendapat Kepala Madrasah tentang menggunakan tipe tersebut di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, beliau berpendapat:

“Iya alhamdulillah sangat meningkatkan kinerja guru, contohnya dalam segi permasalahan setiap hari, yaitu permasalahan yang ada, mungkin kalau saya terbuka mungkin dari mereka akan tumbuh ide-ide yang saya tidak punya, kalau saya tawarkan bagaimana kalau seperti ini, seperti ini, namun pada dasarnya 75 % kita juga harus power ,tetapi tidak hanya nurut kepada bawahan, tetapi biarkan mereka berkembang mempunyai ide-ide, justru ide itu kalau dari bawah akan terlaksana karena yang

---

<sup>55</sup> Hasanah, Wawancara.

<sup>56</sup> Sholikah, Wawancara.

mempunyai ide mereka, mungkin saya punya ide kami lontarkan, ternyata tidak disetujui karena permasalahannya dilapangan seperti ini, saya juga tidak ngotot, tetapi saya juga tidak terus menuruti, selama ide itu bisa diterapkan dan bagus itu insyaAllah disetujui. Kalau ide itu sekiranya kita mampu melaksanakan dan baik bagi lembaga, tetapi mungkin baik bagi dia belum tentu baik bagi semuanya, kadang-kadang seperti itu”.<sup>57</sup>

Penulis juga menanyakan kepada guru ibu Lia Nurwiyana, S.Pd, tentang upaya yang dilakukan kepala Madrasah, Beliau berpendapat:

“Yang pasti dia melakukan rapat setiap minggu, selain itu semisal dirapat kurang mendapat hasil yang maksimal ya, selain diforum juga lewat WA grup didiskusikan bersama-sama digrup wa tersebut”<sup>58</sup>

Kemudian juga guru ibu Nur Hasanah, S.Pd tentang upaya yang dilakukan kepala sekolah, beliau menjawab sebagai berikut:

“Upayanya dengan mengadakan rapat yang biasanya diadakan setiap hari senin, selalu mengerti pribadi para guru sehingga pembagian tugasnya sesuai dengan kemampuan guru”<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Hidayati, Wawancara.

<sup>58</sup> Nurwiyana, Wawancara.

<sup>59</sup> Hasanah, Wawancara.



Dan juga guru ibu Ani Sholehah, S.Ag menyampaikan pendapatnya terkait upaya beliau, beliau berpendapat sebagai berikut:

“Upaya yang dilakukan beliau biasanya setiap hari senin itu mengadakan rapat rutin misalkan satu minggu itu evaluasinya seperti apa, dan untuk menyelesaikan masalah dengan mengadakan rapat”.<sup>60</sup>

Kemudian peneliti juga menanyakan kepada Kepala Madrasah tentang respon para guru seperti ada dengan menerapkan tipe tersebut, beliau berpendapat:

“Alhamdulillah respon mereka juga baik, contohnya aturan saya buat tetapi harus tetap diingatkan kalau tidak ada peringatan tidak berjalan dengan baik, contoh piket pagi, disetiap hari senin kami kan evaluasi disitu terus dievaluasi kejadian apa yang tidak pas dalam satu pekan, contoh murojaah Al-Quran saya cek dibuku murojaahnya kok belum ada penambahan, ya itu kita respon pertama terus kadang guru juga kurang bijak dalam menggunakan IT handphone kadang-kadang dikelas juga intensitasnya tidak pas, nah itu kadang kita ingatkan, kalau itu dikelas dipakai untuk pembelajaran itu kami dukung, dalam artian kadang kan pembelajaran anak-anak kita video kita kirim keorang tua, itukan orang tua senang, kita dokumentasikan, kadang anak-anak disuruh mengerjakan, tetapi gurunya main HP sendiri itu aa

---

<sup>60</sup> Sholikhah, Wawancara.

seperti itu, makanya saya memperingatkan bersama-sama dulu didalam evaluasi apa terus tidak saya sebut nama tetapi biar semua yang merasa itu biar merasa, lalu kita cek lagi kalau memang dia tidak merasa seperti itu juga tidak tersinggung kalau orang berperasaan juga tersinggung, saya tidak menyebut nama cuma saya menghimbau bijak dalam menggunakan teknologi alat komunikasi, kalau itu tidak ada perubahan lagi akan saya tindak lanjuti secara pribadi tetapi tidak didalam forum, mungkin secara sendiri, nah itukan mencari informasi juga walaupun saya hanya sekali menjumpainya, tetapi saya mencari info dari anak-anak, ibu ini bagaimana mengajarnya otomatisasi mereka jujur apa yang dirasakan, oh pak guru ini kerjanya hapenan aja kadang senyum-senyum sendiri, la itu saya sampaikan biar ada evaluasi”<sup>61</sup>

Kemudian guru juga berpendapat tentang dengan adanya tipe tersebut mampukah mereka menjalaninya, beliau berpendapat:

“Iya alhamdulillah saya dapat menjalaninya dengan baik”<sup>62</sup>

Selanjutnya hasil wawancara dengan guru beliau juga berpendapat tentang mampukah guru tersebut dalam menjalaninya, beliau mnjawab:

“Alhamdulillah saya mampu menjalaninya”<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Hidayati, Wawancara.

<sup>62</sup> Nurwiyana, Wawancara.

Adapun hasil wawancara dengan guru terkait respon dari Kepala Madrasah dalam menghadapi sebuah masalah bagaimana respon dari kepala sekolah apakah turut serta dalam menyelesaikan masalah tersebut. Beliau berpendapat:

“Responnya baik dia selalu memberi solusi dan membahasnya bersama dengan guru-guru yang lain”.<sup>64</sup>

Terkadang didalam suatu Madrasah juga mendapat suatu permasalahan yang mana di Madrasah ini diselesaikan bersama-sama, seperti hasil wawancara dengan ibu guru Nur Hasanah, S.Pd, beliau mengatakan:

“Beliau memanggil kami dan mengingatkan kami, kalau masalahnya tentang sekolah dimusyawarahkan bersama-sama”.<sup>65</sup>

Ibu Ani Sholehah, S.Pd juga menambahkan pendapatnya, beliau menyampaikan:

“Iya setiap ada permasalahan kita selalu menyelesaikan bersama bersama kepala sekolah, jadi melibatkan semua anggota”.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> Hasanah, Wawancara.

<sup>64</sup> Nurwiyana, Wawancara.

<sup>65</sup> Hasanah, Wawancara.

<sup>66</sup> Sholikah, Wawancara, 13 Maret 2020.

Kemudian hasil wawancara dengan kepala madrasah tentang keterlibatan guru dengan tipe yang digunakan dalam meningkatkan kinerja guru, beliau menjawab:

“Saya memberikan keluasaan bukan dikator, jadi terlibat aktif, tetapi tidak semuanya guru bisa terlibat aktif, kadang-kadang saya pancing-pancing rapat ini gini-gini jadi tidak diam tidak satu arah, saya yang memberikan intruksi terus seperti ini tidak, tetapi kalau itu kaitannya dengan kedinasan saya memberi instruksi tetapi kaitannya dengan kegiatan yang sifatnya seperti ekstrakurikuler dan tidak kedinasan itu, saya beri mereka kesempatan untuk berperan aktif, untuk memberikan ide-idenya dalam rapat.<sup>67</sup>

Hasil observasi penulis Para guru mulai berdatangan ke kantor dan kepala sekolah pun berbaur dengan para guru, disini saya melihat beliau sedang disamping guru yang sedang mengerjakan data keuangan, beliau terlihat membantu guru tersebut dan juga mengecek guru tersebut.<sup>68</sup>

## **B. Analisis Domain (*Domain Analysis*)**

Tipe kepemimpinan sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan. Adapun hasil wawancara terkait tipe

---

<sup>67</sup> Hidayati, Wawancara.

<sup>68</sup> Hasil Observasi Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, Pada 16 Desember 2019, Pukul 06.15 WIB.

kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah beliau menyampaikan saya bersama-sama dengan guru dalam mencapai tujuan bersama, selalu melakukan kesepakatan bersama dengan melakukan rapat atau kumpul dalam menyelesaikan permasalahan, bersifat luwes, dan melakukan pendekatan secara individual mungkin dengan ngobrol. Kemudian hasil wawancara dari beberapa guru tentang tipe yang digunakan Kepala Madrasah bahwa tipenya lebih terbuka beliau mau menerima usul dari guru-guru, lebih terbuka dalam berbagai masalah juga, dalam menyelesaikan suatu masalah bersama dengan bawahan, dan selalu siap menerima masukan dari guru-guru. ini sesuai dengan pendapat Mufihin yaitu tindakan atau keputusan pemimpin demokratis ditandai dengan menyeimbangkan antara apa yang menjadi kehendaknya atau harapannya dengan meminta bawahan untuk memberi masukan, saran, dan pendapat. Apa yang menjadi keputusannya bukan merupakan harga mati, dapat diubah sepanjang hal itu mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dan mendukung kelancaran kegiatan yang telah diprogramkan. Jadi bawahan disini mendapatkan kesempatan untuk

mengeluarkan pendapatnya dalam menyelesaikan suatu masalah ataupun dalam mengusulkan suatu ide baru dalam lembaga. Dan penulis menemukan bahwa Kepala Madrasah melaksanakan tindakan yang menyerap aspirasi dari bawahannya, ini terbukti saat melakukan rapat kerja dimana Kepala Madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengutarakan pendapatnya, dalam melancarkan kegiatan disekolah. Dan juga beliau bersikap tidak gegabah dalam mengambil keputusan beliau bersifat obyektif, setiap masukan diterima dan dipertimbangkan bersama untuk diambil sebuah keputusan bersama.

Hasil observasi yaitu beliau orang yang suka berbaaur dengan para guru, dan beliau sangat memperhatikan bawahan ketika bawahan sedang mengerjakan suatu laporan, beliau mengingatkan bawahan apabila mereka salah dalam mengerjakan tugas atau laporan.

Jadi dari hasil data yang diperoleh penulis tipe kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo meliputi:

1. Beliau lebih terbuka dengan bawahan

Kepala madrasah ibtidaiyah muhammadiyah 1 simo lebih terbuka dengan bawahan. Sehingga disini

mereka merasa seperti keluarga, dengan demikian mereka merasa sebagai satu saudara yang bersama-sama dalam mengapai tujuan madrasah bersama-sama. Dengan kekompakan ini akan membuat lembaga semakin maju.

2. Senang menerima saran dan kritik dari bawahan

Kepala madrasah menerima masukan saran dan kritikan dari bawahan, karena kadang ada bawahan yang mempunyai ide kreatif yang dapat digunakan dalam memajukan lembaga. Jdi disini kepala memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengeluarkan saran dan kritiknya, sehingga ini dapat menjadikan bawahan merasa dihormati oleh kepala madrasah, dengan begini bawahan akan lebih semangat lagi dalam menjalankan tugasnya didalam lembaga.

3. Mau menerima usulan dari guru-guru ketika rapat

Kepala madrasah selalu mengutamakan usulan dari bawahan ketika mengadakan rapat. Karena jika bawahan itu tidak diperboehkan mengeluarkan pendapatnya maka hasil rapat pasti tidak disetujui, mereka ada yang memberontak dibelakang, jadi pengadaan siap menerima usulan tersebut sangat baik dilakukan, karena membuat bawahan enjoy dalam

menjalani hasil keputusan yang ada. Karena dari mereka untuk mereka.

4. Lebih terbuka dalam berbagai masalah

Kepala madrasah lebih terbuka dalam masalahnya, ketika di lembaga tersebut ada permasalahan. Maka kepala madrasah memberitahukan kepada guru ini sangat baik dilakukan. Karena antara kepala dan bawahan tidak ada yang ditutupi. Saling terbuka. Begitupun sebaliknya jika guru juga terbuka dengan kepala akan mempermudah dalam mencapai tujuan bersama mencapai visi, misi dan tujuan lembaga.

5. Dalam menyelesaikan suatu masalah selalu bersama dengan bawahan.

Kepala madrasah selalu mengajak bawahan dalam menyelesaikan suatu masalah. Ini sangat baik karena ketika kepala menyelesaikan bersama guru disini akan bisa menemukan titik temunya. Mungkin dari guru punya ide bagus, jadi sangat bagus jika diselesaikan bersama-sama tanpa adanya rasa dongkol dihati bawahan. Mereka ikhlas menjalaninya karena itu juga masukan dari mereka, sehingga mereka lebih semangat disekolah.



Menurut penulis dari data-data yang telah diperoleh tipe kepemimpinan kepala madrasah yaitu tipe demokratis, ini terbukti beliau terbuka, dan menerima pendapat dari bawahan, dan beliau juga menyelesaikan permasalahan bersama-sama dengan bawahan, siap menerima kritikan dan saran dari bawahan.



**BAB VI**  
**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI**  
**MADRASAH IBTIDAIYAH MUHAMMADIYAH**  
**1 SIMO**

**A. Data Lapangan Reduksi Data (*Data Reduction*)**

Gaya kepemimpinan sangat diperlukan dalam memimpin suatu lembaga pendidikan. Tanpa adanya gaya kepemimpinan sistem kepemimpinan kepala madrasah disuatu sekolah tidak ada berjalan dengan baik. Sebagai kepala madrasah harus efektif memilih gaya kepemimpinan yang dapat digunakan dalam memimpin lembaganya untuk menjadi lebih baik lagi.

Disini penulis melakukan wawancara dengan kepala madrasah MI Muhammadiyah 1 Simo tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah, berikut jawaban dari beliau sebagai berikut:

“Gaya yang saya gunakan yaitu saya bersama-sama dengan bawahan untuk menyelesaikan atau mengambil keputusan itu bersama-sama dan saya lebih mengedepankan hubungan antara kepala madrasah dan guru lebih terbuka, dan semuanya di

rundingkan bersama untuk mengambil sebuah keputusan”.<sup>69</sup>

Penulis juga melakukan wawancara dengan guru wali kelas di madrasah MI Muhammadiyah 1 Simo, tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah, beliau menjawab sebagai berikut:

“Menurut saya kepala madrasah lebih ke ikut serta dalam semua hal ya mbk, kepala sekolah dan guru itu bersama-sama berperan dalam proses pengambilan keputusan, ya walaupun tidak semua keputusan dapat diterima dengan baik oleh beliau karena banyak pertimbangan tadi. Tetapi memang sangat perlu mempertimbangkan agar keputusan yang diambil benar-benar matang”.<sup>70</sup>

Kemudian penulis juga melakukan wawancara dengan guru di madrasah MI Muhammadiyah 1 Simo, tentang hal terkait gaya kepemimpinan kepala madrasah, beliau menjawab sebagai berikut:

“Untuk gaya yang digunakan kepala sekolah lebih ke beliau ikut serta kedalam proses pengambilan keputusan, dan melakukan hubungan dua arah yang baik, antara kepala dan guru”.<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> Hidayati, Wawancara.

<sup>70</sup> Nurwiyana, Wawancara.

<sup>71</sup> Hasanah, Wawancara.

Dan juga penulis melakukan wawancara dengan guru wali kelas di madrasah MI Muhammadiyah 1 Simo, tentang hal terkait gaya kepemimpinan kepala madrasah, beliau menjawab sebagai berikut:

“Gaya yang digunakan beliau lebih ke melibatkan bawahannya dalam segala kebijakan disekolah, dan juga mengarahkan bawahan apabila belum pas dalam menjalankan tugasnya”.<sup>72</sup>

Penulis juga menanyakan kepada kepala madrasah dengan gaya tersebut bagaimana keterlibatan guru terkait dengan aturan yang ada, beliau menjawab:

“Iya setelah menerapkan gaya tersebut guru mau terlibat dalam semua aturan atau kebijakan, jadi gini kita buat contohnya ya kita membuat aturan seragam bukan saya yang ditaktor tetapi seragam itu kan sudah aturan dari sana maksudnya, tetapiakan tidak plek seperti itu, kita tawarkan contoh hari senin, itu seragamnya keki, hari selasa seharusnya aturan dari kantor itu putih selasa rabu tetapi karena guru-guru mintanya putihnya sehari seumpama, kita bijaksanai, ya sudah kita sepakat senin selasa keki, rabu putih, kamis jumat pekan pertama batik muhammadiyah biru, pekan kedua batik muhammadiyah hijau, pekan ketiga purnawiyata, pekan terakhir bebas, hari sabtu bebas atau olahraga, itu ada salah satu guru yang mengingatkan jadi tidak harus saya yang

---

<sup>72</sup> Sholikhah, Wawancara.

mengingatkan, jadi salah satu guru itu setiap pagi subuh pekan hari kamis jangan lupa bapak ibu hari ini seragam kita ini, ini sudah ada justru kadang kalau sudah menjadi kesepakatan terus yang memperingatkan temannya sendiri biasanya malah terlaksana, karena merasa diberi tanggung jawab”.<sup>73</sup>

Adapun guru ibu Lia Nurwiyana menyampaikan tentang upaya yang dilakukan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, beliau mengatakan:

“Beliau selalu memotivasi guru tentunya memotivasi agar lebih baik kinerjanya, selain itu mengingatkan guru ketika guru mungkin kurang disiplin atau guru melakukan kesalahan, dan beliau selalu berbaur dengan guru diruangan guru”.<sup>74</sup>

Selain mengingatkan guru beliau juga selalu turut serta dalam segala kegiatan, ini seperti hasil wawancara dengan guru kelas II tentang upaya beliau dalam meningkatkan kkerja guru, beliau menjawab:

“Upaya yang dilakukan beliau selalu turut serta dalam segala hal, kegiatan, dll, intinya beliau selalu terlibat didalamnya, tidak hanya mengecek saja tetapi turut serta dalam segalanya. Ini yang

---

<sup>73</sup> Hidayati, Wawancara.

<sup>74</sup> Nurwiyana, Wawancara.

membuat hubungan kita dan beliau lebih harmonis”.<sup>75</sup>

Ibu Ani Sholihah menambahi tentang upaya yang dilakukan kepala madrasah, beliau menjawab:

“Upaya yang dilakukan, misalkan anggotanya mengalami kesulitan dia turun tangan untuk membantu dengan senang hati, memberikan bimbingan dan arahan”.<sup>76</sup>

Hasil observasi guru sebelum pulang sekolah ternyata kumpul dahulu diruang guru bersama kepala sekolah kemudian berdoa bersama. kemudian pulang, kepala sekolah pun pulang yang paling terakhir beliau pulang seteah semua guru sudah pulang yaitu pukul 13.30.<sup>77</sup>

## **B. Analisis Domain (*Domain Analysis*)**

Pada saat suatu proses kepemimpinan berjalan, biasanya seorang pemimpin mengaplikasikan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif yaitu gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi bawahan, mendorong,

---

<sup>75</sup> Hasanah, Wawancara.

<sup>76</sup> Sholikhah, Wawancara.

<sup>77</sup> Hasil Observasi Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, Pada 16 Desember 2019, Pukul 06.15 Wib.

mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin sesuai dengan situasi dan kondisi agar mereka mau bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi lembaga.

Dari hasil wawancara kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinan yang selalu bersama-sama dengan bawahan untuk menyelesaikan atau mengambil keputusan, kemudian hubungan antara kepala madrasah dan guru lebih terbuka, dan setiap ada masalah diutamakan penyelesaian dengan musyawarah bersama, selalu mengarahkan guru apabila salah dalam menjalankan tugas. Ini sesuai dengan teori yaitu gaya ini pemimpin dan anggota bersama-sama berperan dalam proses pengambilan keputusan. Untuk mematangkan anggota disini memberikan sebuah tugas tidak diperlukan, namun upaya hubungan perlu ditingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah.

Adapun upaya yang dilakukan kepala madrasah terkait gaya tersebut yaitu beliau selalu menyemangati bawahan, selalu mengingatkan guru ketika tidak disiplin atau mungkin melakukan kesalahan, beliau selalu terlibat dalam setiap kegiatan, tidak hanya mengecek tetapi ikut serta dalam kegiatan, beliau juga sering ke kantor guru

untuk berbaur dengan guru, ketika anggota mengalami kesulitan beliau selalu membimbing dan mengarahkan guru.

Dari hasil observasi ini membuktikan bahwa beliau ikut langsung dalam kegiatan guru disini kepala sekolah memimpin doa sebelum para bawahan pulang. Dan ini langkah baiknya jika diawal pada pagi hari juga melakukan doa bersama dahulu.sebelum para guru memasuki kelasnya-masing-masing.

Jadi gaya kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo meliputi:

1. Kepala madrasah dan guru menyelesaikan atau mengambil keputusan dengan bersama-sama.

Kepala madrasah disini sudah sangat baik, karena selalu mengambil keputusan bersama-sama dengan bawahan, karena jika kesepakatan tanpa ada persetujuan dari bawahan mereka akan menjalaninya dengan berat hati, karena mereka tidak menyetujui hal yang ditetapkan kepala madrasah. Maka dari itu disini sangat pas jika kebijakan di ambil dengan keputusan bersama. Ada kurang lebihnya di keputusan yang diambil, dapat di hadapi bersama-sama kan kesepakatan bersama. Jadi tidak ada yang disalahkan.



2. Setiap ada masalah diselesaikan dengan melakukan musyawarah.

Kepala sekolah disini sangat antusias jika ada sebuah masalah langsung diselesaikan dengan musyawarah bersama, sehingga para bawahan juga dapat mengeluarkan pendapatnya, dan di pertimbangkan bersama-sama, an juga jika dibahas bersama-sama masalha akan cepat terselesaikan.

3. Selalu membimbing guru apabila salah dalam menjalankan tugas.

Kepala sekolah disini selalu membimbing guru dalam segala hal, karena itu termasuk bentuk perhatian pimpinan kebawahan, alangkah lebih baik jika pengontrolan dilakukan setiap minggu, sehingga tugas-tugas guru dapat terlihat terlaksana atau belumnya. Ini sangat membantu kepala madrasah dalam mengecek tugas yang dilakukan bawahan.

4. Selalu mengingatkan guru ketika tidak disiplin atau mungkin melakukan kesalahan.

Mengingatkan adalah suatu hal yang sangat perlu didalam suatu organisasi dilembaga, tidak ada rasa sungkan, karena saling mengingatkan itu perbuatan yang baik, sehingga yang mungkin salah

satu bawahan lagi menurun semangatnya, mereka jadi bangkit lagi semangatnya ketika diingatkan oleh kepala madrasah. ini perlu ditiggkatkan kembali agar lebih berjalan dengan optimal.

5. Selalu terlibat dalam setiap kegiatan, tidak hanya mengecek tetapi ikut serta dalam kegiatan.

Pemimbing yang bagus mereka selalu terlibat dimanapun sehingga kepala madrasah lebih mengetahui mana yang dikerjakan, apakah ada kendala, atau adakan perlu personal dalam meningkatkannya. Jadi ini sangat optimal untuk ebih dilakukan oeh kepala madrasah agar lebih terlibat dan mengerti kondisi realnya.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, yaitu gaya melibatkan diri. Hal ini terbukti Kepala madrasah dan guru menyelesaikan atau mengambil keputusan dengan bersama-sama. Setiap ada masalah diselesaikan dengan melakukan musyawarah. Selalu membimbing guru apabila salah dalam menjalankan tugas. Selalu mengingatkan guru ketika tidak disiplin atau mungkin melakukan kesalahan.

Dan selalu terlibat dalam setiap kegiatan, tidak hanya mengecek tetapi ikut serta dalam kegiatan.



## BAB VII

### MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MADRASAH IBTIDAIYAH MUHAMMADIYAH 1 SIMO

#### A. Data Lapangan Reduksi Data (*Data Reduction*)

Dalam lembaga pendidikan model kepemimpinan sangat diperlukan agar lembaga pendidikan dapat maju dan berkembang. Karena kepemimpinan kepala madrasah tidak akan maju dan berkembang tanpa adanya gaya kepemimpinan, maka dari itu seorang kepala madrasah harus bisa memilih gaya yang efisien untuk lembaganya agar lembaganya menjadi lembaga yang maju dan berkembang.

Disini penulis melakukan wawancara dengan kepala madrasah MI Muhammadiyah 1 Simo, tentang model kepemimpinan kepala madrasah, berikut jawaban dari beliau:

“Model yang saya gunakan yaitu semua guru dapat berpartisipasi dan lebih terbuka dapat mengeluarkan pendapatnya masing-masing, intinya bersama-sama berjuang maupun menyelesaikan permasalahan bersama-sama, susah senang bersama-sama”<sup>78</sup>.

---

<sup>78</sup> Hidayati, Wawancara.

Kemudian penulis juga melakukan wawancara dengan guru wali kelas tentang model kepemimpinan kepala madrasah, berikut jawaban dari beliau:

“Menurut saya beliau orangnya lebih terbuka, dan menyelesaikan suatu permasalahan dengan bawahanya, dan beliau intinya selalu melibatkan bawahan dalam hal apapun mbk”.<sup>79</sup>

Penulis juga melakukan wawancara dengan guru yang lainya tentang model kepemimpinan kepala madrasah, berikut jawaban dari beliau:

“Untuk model kepemimpinan beliau lebih ke arah selalu menyelesaikan permasalahan dengan musyawarah melibatkan para bawahan. dan beliau juga selalu merespon baik terhadap pendapat para guru. dan selalu mendorong kita untuk selalu terlibat dalam musyawarah untuk mengeluarkan pendapat kita masing-masing”.<sup>80</sup>

Kemudian juga melakukan wawancara dengan guru wali kelas tentang model kepemimpinan kepala madrasah, berikut jawaban dari beliau:

“Biasanya model kepemimpinan yang terbuka, intinya semuanya dilakukan dengan musyawarah

---

<sup>79</sup> Nurwiyana, Wawancara.

<sup>80</sup> Hasanah, Wawancara.

bersama dengan bawahan.tidak ada namanya pemikiran sendiri dalam mengambil keputusan”.<sup>81</sup>

Adapun disini penulis juga menanyakan kepada guru upaya apa yang dilakukan kepala madrasah dalam meingkatkan kinerja guru beliau menjawab:

“Beliau melibatkan guru dalam mengambil keputusan tidak secara langsung dia yang mengambil keputusan dari berbagai pihak ya, tentunya juga mendorong guru untuk lebih berpartisipasi dalam mengerjakan tugas-tugasnya maupun kewajibanya”.<sup>82</sup>

Ibu Nur Hasanah juga menambahkan terkait upaya tersebut beliau mengungkapkan:

“Upaya yang beliau lakukan, biasanya memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan pendapatnya setelah beliau memberitahukan permasalahan yang sedang dialami, dan menerima masukan dengan baik, kemudian dimusyawarahkan bersama-sama. Jika tidak puas didalam forum kadang juga dibahas digrup WA untuk diselesaikan bersama-sama”.<sup>83</sup>

Dan diperjelas lagi oleh ibu Ani Sholihah tentang upaya yang dilakukan kepala madrasah, beliau menjawab:

---

<sup>81</sup> Sholikah, Wawancara.

<sup>82</sup> Nurwiyana, Wawancara.

<sup>83</sup> Hasanah, Wawancara.

“Jadi setiap permasalahan yang dihadapi itu bisa terselesaikan dan tidak menjadikan momok dikemudian hari seperti itu, jadi sebisa mungkin kita tampung masalah itu dan kita selesaikan secara kekeluargaan dan bersama”.<sup>84</sup>

Hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada kepala sekolah tentang pelaksanaan rapat yang mana kepala sekolah meminta para guru untuk mematikan handphonenya sebelum rapat dimulai. Ini seperti hasil wawancara dengan kepala madrasah, beliau menyampaikan:

“Sekarang ini saya buat aturan rapat hp harus *off*, jadi rapat bisa fokus karena kadang-kadang ketika rapat ada yang main HP, mulai sekarang mohon maaf HP kita *off* kan jadi semua konsentrasi rapat.”<sup>85</sup>

Kemudian hasil observasi tentang jadwal pelaksanaan rapat di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, yaitu pelaksanaan rapat setiap hari senin jadi setiap bulan ada 4 kali pertemuan dan dilaksanakan jam setelah anak-anak pulang sekolah yaitu jam 01.00 WIB

---

<sup>84</sup> Sholikhah, Wawancara.

<sup>85</sup> Hidayati, Wawancara.

bertempat di Kantor Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo.<sup>86</sup>

## **B. Analisis Domain (*Domain Analysis*)**

Model kepemimpinan sangat diperlukan oleh kepala madrasah dalam memimpin lembaganya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, model yang digunakan meliputi kepala madrasah memberikan kebebasan kepada guru untuk berpendapat, beliau juga selalu merespon baik terhadap pendapat para guru dan selalu mendorong guru untuk selalu terlibat dalam musyawarah untuk mengeluarkan pendapat masing-masing, menyelesaikan permasalahan yang ada bersama-sama dengan guru, dan mengambil suatu keputusan dengan kebijakan bersama juga. peneliti menemukan bahwa ketika rapat mau dimulai beliau meminta mematikan HP terlebih dahulu, selanjutnya beliau membuka rapat dan memberikan stimulus dengan menjelaskan masalah yang akan di selesaikan, setelah kepala madrasah memaparkan masalah yang ada beliau memberikan kesempatan kepada

---

<sup>86</sup> Hasil Observasi Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, Tanggal 9 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB



guru untuk mengeluarkan pendapatnya untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, dan ada juga yang mengusulkan suatu ide baru juga, dan beliau tidak langsung menerima pendapat dari guru tersebut beliau mempertimbangkan dengan matang atas masukan tersebut dengan bantuan para guru lainnya dan mempertimbangkan dengan matang apakah kedepannya baik atau tidaknya. Jadi setelah pertimbangan yang panjang akhirnya jika guru setuju kemudian kepala sekolah juga menyetujui penyelesaian yang ada, ini sesuai dengan teori menurut setiyawan dan agus bahwa hasil kesimpulan dari kesepakatan bersama dengan bawahan.

Dari hasil Observasi yang didapatkan penulis, penulis mendapatkan bahwa pelaksanaan rapat dilakukan oleh lembaga setiap hari senin, jadi setiap minggu ada evaluasi setelah seminggu dijalani mungkin muncul suatu masalah dan intinya setiap bagian melaporkan kepada kepala madrasah apabila ada permasalahan ataupun ada kegiatan yang dilakukan. jadi setiap bulan ada 4 kali pertemuan dan dilaksanakan setelah anak-anak pulang sekolah yaitu jam 01.00 WIB bertempat di Kantor Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo.

Jadi model kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo meliputi:

1. Kepala madrasah sangat terbuka kepada guru dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

Kepala madrasah sangat terbuka dengan bawahan dalam menyelesaikan permasalahan bersama, dan beliau selalu melibatkan bawahan agar tidak terjadi kerancuan dalam semua kebijakan yang ada. Karena saling terbuka jadinya mendapat suatu solusi yang baik untuk semua. Lebih baik diungkapkan semuanya keluhannya bawahan apa dan keluhannya kepala apa. Sehingga bisa saling mengerti satu sama lain, sehingga jika akan melangkah akan semakin mudah karena saling mengerti satu sama lain.

2. Selalu melibatkan guru dalam menyelesaikan permasalahan.

Kepala madrasah selalu melibatkan guru dalam menyelesaikan masalah ini sangat baik dilaksanakana. Karena dengan kesepakatan hasil bersama ini bisa menjadikan pemimpin dan bawahan semakin kompak dalam menjalankan apapun dan apalagi dalam mengapai tujuan bersama. Dan Pelaksanaan rapat pada hari senin dilaksanakan setelah anak-anak pulang

sekolah yaitu jam 01.00 WIB bertempat di Kantor Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo

3. Memberikan kesempatan dan mendorong kepada guru untuk mengeluarkan pendapatnya dalam menyelesaikan masalah.

Kepala madrasah sangat menyemangati bawahanya dalam memberi kesempatan dalam mengeluarkan pendapatnya. Karena jika mereka mengeluarkan pendapatnya maka dapat menambah inisiatif atau kegiatan-kegiatan baru yang bisa dilaksanakan dilembaga, sebaiknya kepala madrasah harus lebih membawa mereka dengan setiap bawahan diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sehingga bawahan yang mungkin takut berbicara lama kelamaan akan terasah juga agar lebih kritis lagi dan semua untuk kemajuan lembaga.

4. Kepala madrasah mengambil keputusan selalu atas kesepakatan bersama dengan guru.

Dengan hasil keputusan bersama ini dapat membuat semua lebih enjoy dalam menjalankan kebijakan yang ada. Sehingga tidak ada bawahan yang merasa terpaksa dalam menjalankannya. semua tumbuh dari hati mereka masing-masing. Sehingga dalam

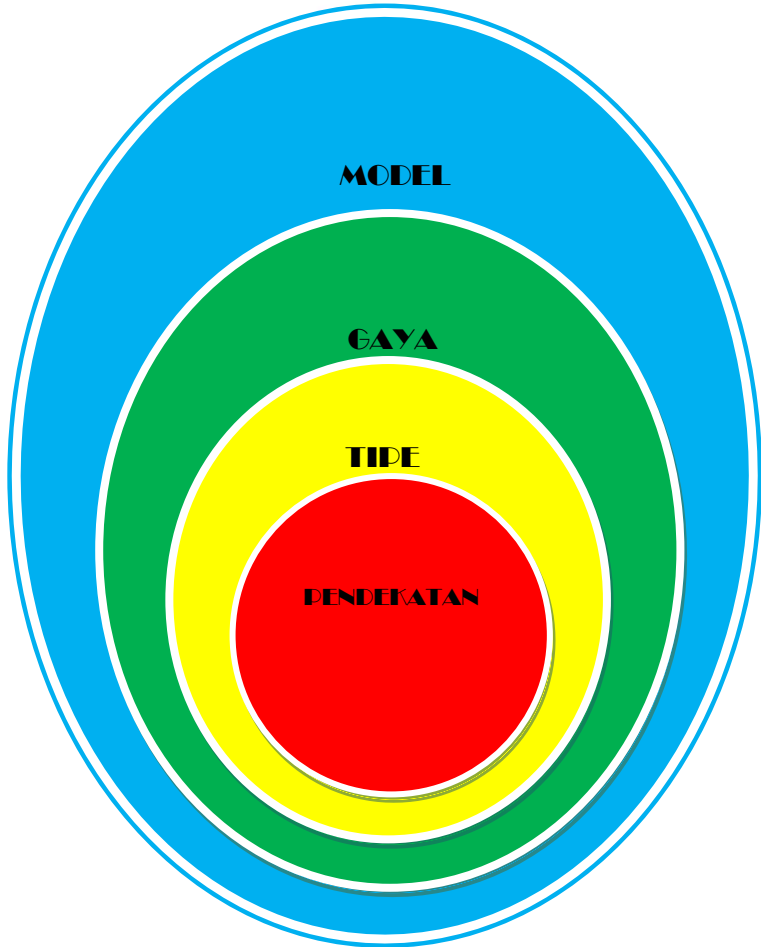
musyawarah kepala sekolah harus bersikap netral dan menerima semua masukan dan kritikan dari para guru. semua untuk kemajuan bersama.

Model kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo yaitu model partisipatif. Hal ini terbukti Kepala madrasah sangat terbuka kepada guru dalam menyelesaikan suatu permasalahan, Selalu melibatkan guru dalam menyelesaikan permasalahan, Memberikan kesempatan dan mendorong kepada guru untuk mengeluarkan pendapatnya dalam menyelesaikan masalah, dan kepala madrasah mengambil keputusan selalu atas kesepakatan bersama dengan guru.



**BAB VIII**  
**SINTESIS TEMUAN TEORITIK**

**A. Pita Temuan Sintesis**



## **B. Penjelasan Peta Temuan**

### **1. Hubungan Antara Pendekatan Dengan Tipe**

Seorang pemimpin punya cara tersendiri untuk berinteraksi dengan para bawahannya. Untuk mencapai suatu tujuan dengan melakukan beberapa pendekatan. Adapun pendekatan yang terbagi menjadi tiga yaitu: pendekatan sifat, pendekatan perilaku, pendekatan situasional.

Dari hasil kesimpulan yang didapat peneliti yaitu pendekatan yang digunakan kepala madrasah yaitu pendekatan perilaku, didalam pendekatan yang dilakukan kepala madrasah disini berhubungan dengan tipe demokratis yang digunakan. Hubungan antara pendekatan perilaku dengan tipe demokrais ini sangat berkaitan. Pendekatan ini kalau tidak dibarengi dengan tipe tidak akan terlaksana dengan sempurna. Pendekatanya tidak akan berhasil dilaksanakan oleh pemimpin. Begitupun jika tipe demokratis tidak optimal maka pendekatan perilaku kepemimpinan tidak akan terlaksana.

## **2. Tipe Dipengaruhi Oleh Gaya**

Tipe kepemimpinan yaitu memberi motivasi dan menggerakkan orang lain untuk melakukan tindakan yang mengarah pada tujuan organisasi. Tipe itu ada empat yaitu tipe otoriter, tipe *Laissez-faire*, tipe demokratis, dan tipe *pseudo*-demokratis.

Dari hasil penelitian yang didapat yaitu tipe yang digunakan kepala sekolah yaitu tipe demokratis, didalam demokratis itu terdapat perilaku pastinya, tanpa ada pendekatan perilaku tidak akan bisa berjalan dengan optimal tipe yang ada. Tipe demokratis sangat dipengaruhi oleh gaya melibatkan diri, tanpa adanya gaya melibatkan diri, tipe demokratis tidak akan optimal.

## **3. Gaya Berpengaruh Oleh Tipe**

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dalam pengertian lain gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya yang digunakan kepala madrasah yaitu gaya melibatkan diri.

Nah ini sangat besar kaitannya dengan tipe demokratis. Karena didalam gaya melibatkan diri disana terdapat tipe demokratis, tanpa adana tipe demokratis suatu gaya tiak akan optimal dalam berjalan.

Gaya itu sangat berpengaruh oleh tipe karena tidak mungkin seseorang menjalankan sebuah gaya melibatkan diri tanpa adanya tipe demokratis. Dengan adanya tipe demokratis Sehingga menjadikan gaya melibatkan diri lebih optimal.

#### **4. Gaya Dipengaruhi Oleh Model**

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung dan tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya itu ada empat yaitu gaya mendekte (*telling*), gaya penjualan (*selling*), gaya melibatkan diri (*participating*), dan gaya mendelegasikan (*delegating*).

Hasil penelitian gaya yang digunakan yaitu gaya melibatkan diri, gaya ini sangat berkaitan dengan model



partisipatif karena dengan adanya Gaya melibatkan diri saja tidak akan optimal jika tidak dilakukan model partisipatif. Dengan adanya model partisipatif dapat mengoptimalkan gaya melibatkan diri.

## **5. Model Dipengaruhi Oleh Gaya**

Dalam ilmu manajemen pada umumnya, dikenal 4 (empat) model kepemimpinan. Pada umumnya keempat model kepemimpinan ini sering kita lihat pada diri para leader dalam praktek sehari-hari dalam memanager lembaga. Masing-masing model mempunyai warna tersendiri, ada yang timbulnya karena anugerah Tuhan YME, ada juga timbulnya sangat erat hubungannya dengan sifat atau karakter dari seseorang itu sendiri, bahkan ada yang timbul karena hasil dari proses pembelajaran. Adapun model kepemimpinan yaitu model karismatik, model transformasional, model kultural, dan model partisipatif.

Hasil dari penelitian yaitu model yang digunakan kepala madrasah yaitu model partisipatif, ini sangat besar kaitannya dalam gaya melibatkan diri, karena didalam pelaksanaan model partisipatif jika kepala madrasah tidak menggunakan gaya melibatkan diri maka dalam pelaksanaan model tersebut tidak

optimal karena tanpa gaya melibatkan diri, model partisipatif tidak akan berjalan. Intinya model partisipatif akan lebih sempurna jika bersama dengan gaya melibatkan diri.



## **BAB IX**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

*Pertama*, Pendekatan kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, yaitu dengan menggunakan pendekatan perilaku. Hal ini terbukti beliau selalu berangkat pagi, selalu disiplin, selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, menjadi tauladan yang baik untuk para guru-guru, mempunyai semangat yang tinggi, dan mengontrol guru yang belum hadir dengan cara berkeliling kelas sambil mengecek jurnal pembelajaran sudah diisi apa belum, memberikan reward kepada guru yang berprestasi. Beliau juga mendapat jam mengajar di kelas.

*Kedua*, Tipe kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo yaitu tipe demokratis. Hal ini terbukti beliau lebih terbuka dengan guru, senang menerima saran dan kritik dari bawahan, juga selalu menerima usulan dari guru-guru ketika rapat, lebih terbuka dalam berbagai masalah juga, dan menyelesaikan suatu masalah selalu bersama dengan bawahan.

*Ketiga*, Gaya kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, yaitu gaya melibatkan diri. Hal ini terbukti Kepala madrasah dan guru menyelesaikan atau mengambil keputusan dengan bersama-sama. Setiap ada masalah diselesaikan dengan melakukan musyawarah. Selalu membimbing guru apabila salah dalam menjalankan tugas. Selalu mengingatkan guru ketika tidak disiplin atau mungkin melakukan kesalahan. Dan selalu terlibat dalam setiap kegiatan, tidak hanya mengecek tetapi ikut serta dalam kegiatan.

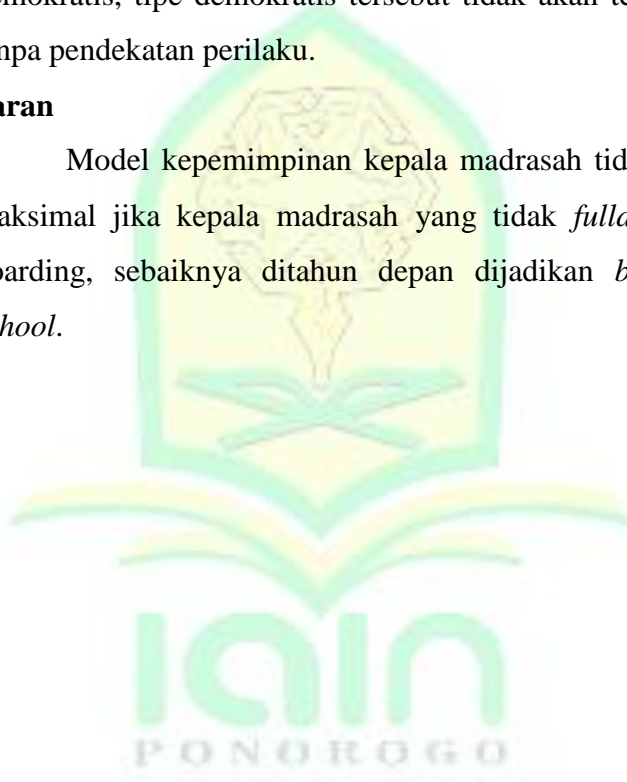
*Kempat*, Model kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo yaitu model partisipatif. Hal ini terbukti Kepala madrasah sangat terbuka kepada guru dalam menyelesaikan suatu permasalahan, Selalu melibatkan guru dalam menyelesaikan permasalahan, Memberikan kesempatan dan mendorong kepada guru untuk mengeluarkan pendapatnya dalam menyelesaikan masalah, dan kepala madrasah mengambil keputusan selalu atas kesepakatan bersama dengan guru.

## **B Implikasi Teoritik**

Penelitian ini telah menemukan model partisipatif kepemimpinan kepala madrasah yang dibentuk dari gaya melibatkan diri, gaya melibatkan diri dibentuk dari tipe demokratis, tipe demokratis tersebut tidak akan terbentuk tanpa pendekatan perilaku.

## **B. Saran**

Model kepemimpinan kepala madrasah tidak akan maksimal jika kepala madrasah yang tidak *fullday* atau boarding, sebaiknya ditahun depan dijadikan *boarding school*.



## DAFTAR PUSTAKA

Agus Setiawan, Bahar, and Abd Muhith. *Transformational Leadership: Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Dzulfikar, Luthfi T. 'Manajemen Sekolah Adalah Kunci Sukses Siswa, Tapi Kualitas Kepala Sekolah Di Indonesia Meragukan'. The Conversation. Accessed 7 June 2020. <http://theconversation.com/manajemen-sekolah-adalah-kunci-sukses-siswa-tapi-kualitas-kepala-sekolah-di-indonesia-meragukan-129626>.

Hasanah, Nur. Wawancara, 7 March 2020.

Hasil Dokumentasi Di MI Muhammadiyah 1 Simo Pada 9 Januari 2020 Pukul 09.00 WIB.

Hasil Dokumentasi Keadaan Murid Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo Tanggal 22 Januari 2020

Hasil Dokumentasi Keadaan Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo Tanggal 22 Januari 2020 pukul 09.30 WIB

Hasil Dokumentasi Pada 22 Januari 2020 Pukul 09.30 WIB Di  
Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo

Hasil Dokumentasi Sejarah sekolah Madrasah Ibtidaiyah  
Muhammadiyah 1 Simo Tanggal 22 Januari 2020 pukul  
09.30 WIB

Hasil Dokumentasi Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah  
Muhammadiyah 1 Simo Tanggal 22 Januari 2020

Hasil Dokumentasi Visi, Misi, dan Tujuan Madrasah Ibtidaiyah  
Muhammadiyah 1 Simo Tanggal 22 Januari 2020

Herdiana, Heri, and Alfin NF Mufreni. 'PENGARUH  
KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN IKLIM  
ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN DI KANTOR BPJS  
KETENAGAKERJAAN KOTA TASEMPUR'.  
*Jurnal Ekonomi Manajemen* 3, no. 2 (2017): 96–103.

Hidayati, Nurul. Wawancara, 17 January 2020.

Hasil Observasi Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1  
Simo, 17 Januari 2020, Pukul 07.30 WIB

Hasil Observasi Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, Tanggal 9 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB

Hasil Observasi Di MI Muhammadiyah 1 Simo, Pada 16 Desember 2019, Pukul 06.15 WIB.

Hasil Observasi Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, Pada 16 Desember 2019, Pukul 06.15 WIB.

Hasil Observasi Di MI Muhammadiyah 1 Simo, Pada 9 Januari 2020, Pukul 09.00 WIB.

Lihat Transkrip Dokumentasi 05/D/22-I/2020 Dalam Lampiran Laporan Hasil Penelitian.

Lihat Transkrip Dokumentasi 07/D/22-I/2020 Dalam Lampiran Laporan Hasil Penelitian

Lihat Transkrip Dokumentasi 08/D/22-I/2020 Dalam Lampiran Laporan Hasil Penelitian.



Muflihah, Muh Hizbul. 'Kepemimpinan Pendidikan: Tinjauan Terhadap Teori Sifat Dan Tingkah-Laku'. *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan* 13, no. 1 (2008): 67–86.

Mulyasa, E. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

———. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

———. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

Nurwiyana, Lia. Wawancara, 7 March 2020.

Rosmiati, Tatty, and Achmad Kurniadi. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Sholikah, Ani. Wawancara, 13 March 2020.

Sudarwan Denim Dan Suparno. *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

riaunet.com. 'Terkait Kepsek Tidak Disiplin, Ketua Komisi III DPRD Rohul Ali Imran Datangi SMA N 3 Rohul'.

Pendidikan, 24 January 2020.  
<https://riaunet.com/terkait-kepsek-tidak-disiplin-ketua-komisi-iii-dprd-rohul-ali-imran-datangi-sma-n-3-rohul/>.

Yusnidar. ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh’. *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA* XIV, no. 2 (February 2014): 320–49.

Zuhri, ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Pada MIN Bukit Baro 1 Montasik Aceh Besar)’. *Serambi Tarbawi* 2, no. 2 (2014).

