

**PERANAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM
MENGEMBANGKAN MUTU AKADEMIK YANG BERBASIS
KEARIFAN LOKAL PADA MADRASAH ALIYAH
NEGERI (MAN) PALOPO**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Meraih Gelar Magister
dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam*



Oleh :

MUHAMMAD IRSAN
NIM. 17.19.2.02.0030

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN PALOPO
2019**

**PERANAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM
MENGEMBANGKAN MUTU AKADEMIK YANG BERBASIS
KEARIFAN LOKAL PADA MADRASAH ALIYAH
NEGERI (MAN) PALOPO**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Meraih Gelar Magister
dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam*



Oleh:

MUHAMMAD IRSAN
NIM 17.19.2.02.0030

Pembimbing :

1. **Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag.**
2. **Dr. H. Muhazzab Said, M.Si**

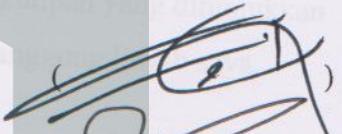
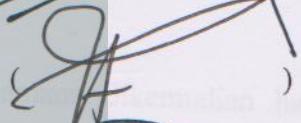
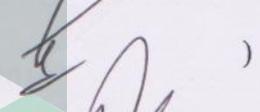
**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN PALOPO
2019**

PENGESAHAN

Tesis magister berjudul *Peranan Kepemimpinan Transformasional dalam Mengembangkan Mutu Akademik Berbasis Kearifan Lokal pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo* yang ditulis oleh Muhammad Irsan, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17.19.2.02.0030, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN PALOPO yang dimunaqasyahkan pada hari *Ahad*, tanggal *22 September 2019 Masehi* bertepatan dengan tanggal *22 Muharram 1441 Hijriyah* telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar Magister Pendidikan.

Palopo, 29 September 2019 M.
29 Muharram 1441 H.

Tim Penguji

1. Dr. H.M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A. *Ketua Sidang* ()
2. Dr. Hasbi, M.Ag. *Penguji* ()
3. Dr. Kaharuddin, M.Pd.I. *Penguji* ()
4. Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag. *Pembimbing/Penguji* ()
5. Dr. H. Muhazzab Said, M.Si. *Pembimbing/Penguji* ()
6. Kaimuddin, S.Pd.I., M.Pd.I. *Sekretaris Sidang* ()

Mengetahui :

An. Rektor IAIN Palopo
Direktur Pascasarjana



Dr. H.M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A.

NIM. 10710927 200312 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Irsan
NIM : 17.19.2.02.0030
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis ini benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 20 September 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Muhammad Irsan
NIM : 17.19.2.02.0030

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَعُوذُ بِاللَّهِ

مِنْ شَرِّهِ وَأَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ
اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ

Puji syukur kehadiran Allah swt., atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan tesis ini dapat terselesaikan. Salawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw., serta para sahabat dan keluarganya.

Proses penyelesaian hasil penelitian tesis ini, peneliti banyak memperoleh bantuan, bimbingan, dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, selaku Rektor IAIN Palopo.
2. Dr. Zuhri Abu Nawas Lc, M.A. selaku Direktur Pascasarjana IAIN Palopo beserta seluruh jajaran.
3. Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag, selaku pembimbing I dan Dr. H. Muhazzab Said, M.Si., selaku pembimbing II, yang telah mengarahkan dan membimbing dalam penyusunan tesis ini hingga selesai.
4. Dr. Hasbi, M.Ag., selaku penguji I, sekaligus selaku ketua Prodi MPI Program Pascasarjana dan Dr. Kaharuddin, M.Pd.I., selaku penguji II, sekaligus selaku Ketua LP2M IAIN Palopo, yang memberikan masukan serta saran agar tesis ini layak dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya.

5. Madehang, S.Ag, M.Pd., selaku Kepala Perpustakaan dan segenap karyawan perpustakaan IAIN Palopo yang telah memberikan peluang untuk mengumpulkan buku-buku dan melayani peneliti untuk keperluan studi kepustakaan dalam penelitian tesis ini.

6. Para Dosen Pascasarjana IAIN Palopo telah mengarahkan dalam penyusunan tesis ini hingga selesai.

7. Kedua orang tua peneliti yang tercinta yakni Bapak peneliti, Andi Yusuf Arif Opu To Sukki dan ibu peneliti, Almarhumah Andi Nurdia Opu To Patiama dan Ibunda yang selalu memberikan motivasi Andi Hanapia Opu Dg. Naulla yang senantiasa memelihara dan mendidik hingga dewasa, serta memberikan bantuan yang tak terhingga kepada peneliti.

8. Kepada Kakak dan adik yang terbaik, yang selama ini selalu membantu peneliti dalam suka dan duka hingga saat ini, yakni Andi Subhan Baso Opu Lellung, Andi Muhammad Idin Opu Liweng, Andi Jaweharia Nur, Andi Yusri Alfia, Andi Alwa Ali Muta'ali, adinda Irdas dan adinda Awaluddin.

9. Maida Hawa, S.Pd. M.Pd Selaku kepala Madrasah yang telah memberikan izin dan membantu peneliti melaksanakan penelitian.

10. Keluarga Besar Pribadi Rektor IAIN Palopo, Bapak Dr. Abdul Pirol, M.Ag, bersama Ibu Dr. Baderiah, M.Ag, beserta keluarga, yang selama ini bersedia menerima peneliti dan memberikan kesempatan peneliti dalam belajar tentang banyak hal, dan selalu memotivasi peneliti, dalam menggapai cita-cita di masa akan datang.

11. Keluarga Besar Prof. Dr. H. Nihaya, M.Hum, beserta keluarga yang selama ini membantu penulis dalam menuntut ilmu di jenjang S1.

12. Keluarga Besar Drs. Abdul Madjid, M.Pd. beserta keluarga dan Ummi Hasanah juga beserta keluarga, yang selama ini menganggap peneliti sebagai anak sendiri, tanpa membedakan antara peneliti dengan anak sendiri.

13. Keluarga Besar Saipul, S.Ag., M.Pd.I, yang selama ini memfasilitasi penulis bersama adik berupa tempat tinggal dan keperluan selama kuliah bersama adik penulis.

14. Keluarga Besar Resimen Mahasiswa Indonesia Sub Sawerigading Kota Palopo, Resimen Mahasiswa Indonesia Satuan 712 IAIN Palopo dan Resimen Mahasiswa Indonesia Satuan 704 UNCP, yang selalu membantu peneliti dalam segala aktivitas.

15. Teman-teman Pascasarjana IAIN Palopo angkatan XVII: Abdul Kadir, Syahrudin Gafar, Musdalipa, Syahrudin Puja, Andi Kaslin, Andi Baso, dan semua teman-teman Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang peneliti tidak dapat sebutkan satu persatu.

Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir ini. Mudah-mudahan bantuan yang selama ini diberikan kepada peneliti, semoga bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt., *Aamiin Ya Rabbal 'Aalamiin*.

Palopo, 17 Oktober 2019
Peneliti

Muhammad Irsan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	ix
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
البحث تج	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus.....	7
C. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian..	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	11
B. Tinjauan Teoretis.....	12
1. Defenisi dan Hakekat Kepemimpinan.....	12
2. Tipe-Tipe Kepemimpinan.....	15
3. Gaya Kepemimpinan.....	17
4. Kepemimpinan Transformasional.....	21
a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	21
b. Sejarah Kepemimpinan Transformasional.....	22
c. Komponen Perilaku Kepemimpinan Transformasional	22

d. Tanggung Jawab Kepemimpinan Transformasional	29
5. Pendekatan Kepemimpinan Transformasional.....	34
6. Metode penerapan Kepemimpinan Transformasional.....	37
7. Konsep Mutu Akademik.....	38
a. Pengertian Mutu Akademik Menurut Para Ahli.....	38
b. Tujuan Pengembangan Mutu Akademik.....	41
c. Prinsip-Prinsip Pengembangan Mutu Akademik.....	42
8. Konsep Kearifan Lokal.....	69
a. Pengertian Kearifan Lokal.....	69
b. Hakikat Kearifan Lokal.....	71
c. Fungsi Kearifan Lokal.....	73
d. Landasan Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal.....	77
e. Tujuan Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal.....	78
f. Langkah Implementasi Kearifan Lokal di Madrasah.....	79
g. Pengembangan Mutu Akademik Madrasah Berbasis Kearifan Lokal Perspektif Manajemen.....	81
h. Kerangka Teoretis.....	90
i. Kerangka Konseptual.....	91
BAB III METODE PENELITIAN.....	93
A. Desain dan Pendekatan Penelitian.....	93
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	94
C. Subjek dan Obyek Penelitian.....	94
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	95

E. Validitas dan Realibilitas Data.....	97
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	98
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	101
A. Hasil Penelitian.....	101
1. Sejarah Berdirinya MAN Palopo.....	101
2. Visi dan Misi MAN Palopo.....	101
3. Keadaan Guru MAN Palopo.....	103
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	112
1. Peranan Kepemimpinan Transformasional dalam Mengembangkan Mutu Akademik.....	112
2. Dampak Kepemimpinan Transformasional dalam Mengembangkan Mutu Akademik.....	116
3. Hambatan dalam Penerapan Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mengembangkan Mutu Akademik.....	118
4. Solusi Peranan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Menerapkan Pengembangan Mutu Akademik Berbasis Kearifan Lokal Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.....	124
BAB V PENUTUP.....	134
A. Kesimpulan.....	134
B. Saran.....	135
DAFTAR PUSTAKA.....	139
LAMPIRAN	
RIWAYAT PENELITI	

DAFTAR TABEL

Tabel1.1 Tabel fokus penelitian dan Desrkripsi	7
Tabel 4.1 Keadaan Kepala Madrasah Aliyah Negeri.....	103
Tabel 4.2 Keadaan Guru-Guru Madrasah Aliyah Negeri.....	103
Tabel 4.3 Keadaan Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri.....	105
Tabel 4.4 Daftar Nilai Ujian Madrasah Tiap Mata Pelajaran.....	106
Tabel4.5 Program Penilaian Untuk Meningkatkan Kemampuan Belajar...	107
Tabel 4.6 Sarana dan Prasarana di Madrasah Aliyah Negeri.....	108
Tabel 4.7 Mobiler Madrasah Aliyah Negeri.....	109
Tabel 4.8 Buku Pegangan Guru dan Siswa Tiap Mata Pelajaran.....	110
Tabel 4.9 Jumlah Buku Bacaan.....	111
Tabel 4.10 Jumlah Alat Peraga.....	111
Tabel 4.11 Peranan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Mutu.....	114

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi yang dipergunakan mengacu pada SKB antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I., masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor : 0543b/U/1987, dengan beberapa adaptasi.

1. Konsonan

Transliterasinya huruf Arab ke dalam huruf Latin sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa		es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha		ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal		Zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad		es dengan titik di bawah
ض	Dad		de dengan titik di bawah
ط	Ta		te dengan titik di bawah
ظ	Za		zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ham	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
	<i>Fathah</i>	A	A
	<i>Kasrah</i>	I	I
	<i>Dhammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
	<i>Fathah dan ya</i>	ai	a dan i
	<i>Kasrah dan waw</i>	au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaiifa* BUKAN *kayfa*
 هَوْلٌ : *haulaw* BUKAN *hawla*

3. Penelitian Alif Lam

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf (*alif lam ma'arifah*) ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

: *al-syamsu* (bukan: *asy-syamsu*)
 : *al-zalزالah* (bukan: *az-zalزالah*)
 : *al-falsalah*
 : *al-bil du*

4. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat huruf	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
	<i>Fathah dan alif, fathah dan waw</i>		a dan garis di atas
	<i>Kasrah dan ya</i>		i dan garis di atas
	<i>Dhammah dan ya</i>		u dan garis di atas

Garis datar di atas huruf *a, i, u* bisa juga diganti dengan garis lengkung seperti huruf *v* yang terbalik, sehingga menjadi *â, î, û*. Model ini sudah dibakukan dalam font semua sistem operasi.

Contoh:

: mâta
: ramâ
يَمُوتُ : yamûtu

5. *Ta marbûtah*

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah, kasrah, dan dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

المَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : rau ah al-a fâl
: al-madânah al-fâ ilah
: al-hikmah

6. *Syaddah (tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

: rabbanâ
نَجِينَا : najjaânâ
: al- aqq
: al- ajj
: nu'ima
: 'aduwwun

Jika huruf ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

: ‘Ali (bukan ‘aliyy atau ‘aly)

: ‘Arabi (bukan ‘arabiyy atau ‘araby)

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

: *ta’mur na*

: *al-nau’*

: *syai’un*

: *umirtu*

8. *Penelitian Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Hadis*, *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kata al-Qur’an. Dalam KBBI, dipergunakan kata Alquran, namun dalam penelitian naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur’an, dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dari teks Arab.

Contoh:

Fi al-Qur’an al-Karîm

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. *Lafz aljalâlah (الله)*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mu âf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dīnullah* اللَّهُ *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *laf al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fî rahmatillâh*

10. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan. Huruf kPaital, antara lain, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan.

11. Transliterasi Inggris

Transliterasi Inggris-Latin dalam penyusunan tesis sebagai berikut:

<i>Citizenship</i>	= Kewarganegaraan
<i>Compassion</i>	= Kecharuan atau perasaan haru
<i>Courtesy</i>	= Sopan santun atau rasa hormat
<i>Creator</i>	= Pencipta
<i>Deradicalization</i>	= Deradikalisasi
<i>Ego identity</i>	= Identitas diri
<i>Fairness</i>	= Kejujuran atau keadilan

<i>Finish</i>	= Selesai atau akhir
<i>Fundamen</i>	= Mendasar atau otentitas
<i>Moderation</i>	= Sikap terbatas atau tidak berlebihan
<i>Radical</i>	= Obyektik, sistematis, dan komprehensif
<i>Radicalism</i>	= Radikalisme
<i>Radiks</i>	= Akar
<i>Religious</i>	= Keagamaan
<i>Respect for other</i>	= Menghormati
<i>Self control</i>	= Pengendalian diri
<i>Soft approach</i>	= Kekuatan lembut
<i>Star</i>	= Awal atau permulaan
<i>Tekstual</i>	= Satu arah
<i>Tolerance</i>	= Toleransi
<i>Way of life</i>	= Jalan hidup

12. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan di bawah ini:

swt.,	= <i>Subhânah wa ta'âlâ</i>
saw.,	= <i>Sallallâhu 'alaihi wa sallam</i>
Q.S	= Qur'an, Surah
Depdikbud	= Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
PT	= Perguruan Tinggi
PTU	= Perguruan Tinggi Umum
PTAI	= Perguruan Tinggi Agama Islam
PTM	= Perguruan Tinggi Muhammadiyah
UU	= Undang-undang
PAI	= Pendidikan Agama Islam
AIK	= al-Islam dan Kemuhammadiyah

Kemendagri = Kementerian Dalam Negeri

Kemenag = Kementerian Agama

Kemenristek = Kementerian Riset dan Teknologi

Ortom = Organisasi Otonom



ABSTRAK

Nama : Muhammad Irsan

NIM : 17.1.2.02.0030

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Peranan Kepemimpinan Transformasional Dalam Mengembangkan Mutu Akademik Berbasis Kearifan Lokal Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

Pembimbing : 1. Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag.

2. Dr. H. Muhazzab Said, M.Si.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Mutu Akademik, Kearifan Lokal.*

Tesis ini memfokuskan pada masalah yaitu, 1) Peranan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo. 2) Dampak kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo. 3) Hambatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo. 4) Solusi untuk menyelesaikan hambatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

Penelitian ini merupakan Penelitian kualitatif Deskriptif yang merupakan suatu pencermatan terhadap penerapan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu Observasi, Tes, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Peranan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal sangat berperan penting dalam pengembangan mutu akademik. 2) Dampak kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal, ialah timbulnya sifat dan sikap yang terpuji oleh karena adanya hal yang dilakukan dalam menerapkan kepemimpinan yang efektif. 3) Hambatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal, adanya oknum yang kurang menyadari tentang pentingnya pengembangan mutu akademik. 4) Solusi untuk menyelesaikan hambatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo ialah perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Implikasi penelitian ini ialah sebagai penunjang dalam mentransformasi kepemimpinan dalam mengembangkan mutu akademik di satuan pendidikan.

ABSTRACT

Name : Muhammad Irsan
Nim : 17.1.2.02.0030
Study Program : Islamic Education Management
Title : **The Role of Transformational Leadership in Developing Academic Quality with Local Culture Based at MAN Palopo**
Consultants : **1. Dr. H. Hisban Thaha, M. Ag.**
2. Dr. H. Muhazzab Said, M.Si.

Keywords: Transformational Leadership, Academic Quality, Local Culture

This thesis focuses on some problems namely: 1) the role of transformational leadership in developing the academic quality with local based at MAN Palopo. 2) The impact of transformational leadership in developing the academic quality with local culture based at MAN Palopo. 3) The obstacles in the implementation of transformational leadership in developing academic quality with local culture based at MAN Palopo. 4) Solution in solving the obstacles in implementing the transformational leadership in developing academic quality with local culture based at MAN Palopo.

This research was descriptive qualitative which focused on the implementation of transformational leadership in developing academic quality with local culture based at MAN Palopo. The data sources of this research were primary and secondary sources. The techniques of collecting data used in this research were observation, test, interview and documentation.

The result of the research shows that : 1) 1) the role of transformational leadership in developing the academic quality with local based at MAN Palopo is very important in developing academic quality. 2) The impact of transformational leadership in developing the academic quality with local culture based at MAN Palopo namely the existence of good characteristic and attitude because of the implementation of effective leadership. 3) The obstacles in the implementation of transformational leadership in developing academic quality with local culture based at MAN Palopo namely there are some people who do not realize the importance of academic quality development. 4) Solution in solving the obstacles in implementing the transformational leadership in developing academic quality with local culture based at MAN Palopo namely plan, action, and evaluation.

The implication of this research, is as a means to improve the quality of academic quality based on local wisdom through transformational leadership.

الاسم : محمد عرسان
رقم القيد : 17.1.2.02.0030
برنامج الدراسة : إدارة التربية الإسلامية
عنوان البحث : دور القيادة التحويلية في تنمية الجودة الأكاديمية على أساس الحكمة المحلية في المدرسة العالية الحكومية (MAN) فالوفو.
المشرف : 1. الدكتور حسيان طه، ماجستير
2. الدكتور الحاج مهذب سعيد، ماجستير
كلمات البحث: القيادة التحويلية، الجودة الأكاديمية، الحكمة المحلية

يركز هذا البحث على العديد من القضايا بما في ذلك: 1. دور القيادة التحويلية في تطوير الجودة الأكاديمية على أساس الحكمة المحلية في المدرسة العالية الحكومية فالوفو. 2. تأثير القيادة التحويلية في تطوير الجودة الأكاديمية على أساس الحكمة المحلية في المدرسة العالية الحكومية فالوفو. 3. العقبات في تطبيق القيادة التحويلية في تطوير الجودة الأكاديمية على أساس الحكمة المحلية في المدرسة العالية الحكومية فالوفو. 4. الحلول للتغلب على العقبات في تطبيق القيادة التحويلية في تطوير الجودة الأكاديمية على أساس الحكمة المحلية في المدرسة العالية الحكومية فالوفو.

هذا البحث عبارة عن بحث نوعي وصفي وهو اختبار لتطبيق القيادة التحويلية في تطوير الجودة الأكاديمية على أساس الحكمة المحلية في المدرسة العالية الحكومية فالوفو، ومصادر البيانات المستخدمة في هذه الدراسة هي البيانات الأولية والبيانات الثانوية. تقنيات جمع البيانات في هذه الدراسة هي الملاحظة والاختبارات والمقابلات والوثائق.

أظهرت النتائج ما يلي: 1. يلعب دور القيادة التحويلية في تطوير الجودة الأكاديمية على أساس الحكمة المحلية دورًا مهمًا في تطوير الجودة الأكاديمية. 2. إن تأثير القيادة التحويلية في تطوير الجودة الأكاديمية على أساس الحكمة المحلية، هو ظهور الصفات والمواقف الجديرة بالثناء بسبب الأشياء التي تم تنفيذها في تنفيذ القيادة الفعالة. 3. العقبات في تطبيق القيادة التحويلية في تطوير الجودة الأكاديمية على أساس الحكمة المحلية، هناك أفراد أقل إدراكًا لأهمية تطوير الجودة الأكاديمية. 4. الحلول للتغلب على العقبات في تطبيق القيادة التحويلية في تطوير الجودة الأكاديمية على أساس الحكمة المحلية في المدرسة العالية الحكومية فالوفو هو التخطيط والتحقيق والتقييم.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pemimpin merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi baik berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah, usaha dagang, maupun dalam lembaga pendidikan.¹Oleh karena itu, pemimpin sangat menentukan berhasil/tidaknya sebuah instansi atau organisasi. Karakter kepemimpinan yang kuat akan membuat seorang pemimpin berpengaruh secara konstruktif kepada orang lain dan menunjukkan jalan serta perilaku yang harus dikerjakan secara bersama-sama. Kepemimpinan secara umum dapat diartikan sebagai kemampuan dari seorang pemimpin atau *leader* untuk memengaruhi orang lain atau orang yang dipimpinnya.² Oleh sebab itu, orang lain akan berperilaku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin.

Madrasah Aliyah Negeri Palopo, selanjutnya disingkat MAN Palopo merupakan salah satu Madrasah yang berstatus negeri di Palopo dan memiliki jumlah siswa yang banyak. Oleh karena itu, untuk mempertahankan kualitas mutu akademik di MAN Palopo, madrasah ini telah menggunakan pola kepemimpinan modern dan untuk mengembangkan pengelolaan kualitas mutu akademik, maka perlu usaha dan metode atau pemilihan model kepemimpinan yang diterapkan

¹Mulgiono, *Dasar-Dasar Kepemimpinan* (Cet. III; Bandung: Cipta Karya Mandiri, 2007), h. 25

²Abdurrahman Shaleh, *Teori Kepemimpinan* (Cet. I; Surabaya: Sumber Ilmu, 2002) h. 17.

oleh kepala madrasah sebagai *leader*, dalam mengembangkan mutu akademik di MAN Palopo.

Kepemimpinan memiliki fungsi sebagai penggerak sumber daya manusia, sumber daya alam, serta sarana yang disiapkan oleh sekumpulan orang yang berorganisasi.³ Kepemimpinan terbentuk karena adanya seseorang atau beberapa orang dalam suatu kelompok tertentu yang melakukan peranan yang lebih aktif dari orang lain, sehingga orang dapat tampak menonjol dari yang lain dan dapat memengaruhinya. Dalam al-Qur'an dijelaskan tentang kepemimpinan, seperti yang disebutkan dalam Q.S Al-Imran (3) : 159, sebagai berikut:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَقْفُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Terjemahnya:

Maka berkat rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu, karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu, kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.⁴

Berdasarkan ayat tersebut, dapat dijelaskan bahwa peranan pemimpin bagi suatu kelompok atau suatu organisasi tertentu sangat berperan dalam mengembangkan kualitas suatu lembaga atau organisasi tertentu.

³Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Cet. VII; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 11.

⁴Kementerian Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Dharma Karsa Utama, 2015), h. 71.

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian deskriptif kualitatif untuk mengkaji tentang peran kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada MAN Palopo. Objek penelitian ini dikaji berdasarkan dengan beberapa alasan, diantaranya *Pertama*, posisi strategis kepemimpinan transformasional dalam pengembangan mutu akademik yang berbasis kearifan lokal pada MAN Palopo sangat penting maka perlu adanya evaluasi manajemen kepemimpinan sebagai bagian dari pengembangan mutu akademik yang berbasis kearifan lokal pada MAN Palopo. *Kedua*, pentingnya melakukan evaluasi terhadap mutu akademik sebagai bagian terpenting yang berhubungan langsung dengan kualitas alumni siswa. *Ketiga*, gaya kepemimpinan transformasional di MAN Palopo dalam mengembangkan mutu merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya cita-cita yang diinginkan.

Peran ini hendaknya dilakukan oleh pimpinan tertinggi pada MAN Palopo sebagai pemimpin dalam sebuah satuan pendidikan. Kepemimpinan transformasional pada MAN Palopo merupakan satu mata rantai yang saling berhubungan dan merekah yang paling bertanggung jawab dalam pelaksanaan di madrasah. Oleh karena itu, pimpinan perlu menerapkan kepemimpinan transformasional dan meninggalkan gaya kepemimpinan tradisional. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memberdayakan bawahan secara profesional dan proporsional.⁵ Sedangkan gaya kepemimpinan tradisional hanya memandang bawahan secara struktural dan lemah pada aspek pemberdayaan.

⁵ Suryaatmaja “ *Teori Kepemimpinan Transformasional dalam sebuah Lembaga*” Al-Ilmu, Volume 25 Number 3 (September 2015) h. 57.

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang paling penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi termasuk sebuah Madrasah. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja bersama atau melalui orang lain (pengikut) untuk mentransformasikan (mengubah) sumber daya organisasi secara optimal dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dirumuskan bersama. Tipe kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Pemimpin ini mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, dengan mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan dengan cara baru dan mampu membangkitkan semangat untuk mencapai tujuan.⁶ Oleh karena itu, pimpinan harus memainkan peran penting, seperti keluar dari tradisi gaya kerja kepemimpinan tradisional, merangsang prestasi komunitas belajar, merangsang komitmen para pimpinan untuk tumbuh secara profesional, dan mendorong partisipasi guru, staf dan siswa dalam mewujudkan MAN Palopo menuju madrasah yang lebih baik.

Adapun istilah kepemimpinan Menurut Wahjosumidjo ialah:

Kepemimpinan yaitu, penampilan kepemimpinan dalam pendidikan adalah prestasi atau sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan seorang kepala Madrasah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan madrasah. Penampilan kepemimpinan ditentukan oleh faktor kewibawaan, sifat dan keterampilan, perilaku maupun fleksibilitas pemimpin.⁷ Fungsi kepemimpinan ialah memberdayakan segala sumber daya Madrasah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi,

⁶Abdul Cholid, "Pemahaman Nilai Dasar Kepemimpinan dalam Meningkatkan Keberhasilan Pendidikan Islam" Attarbiyah, Volume 24, Number 2 (Juli 2014), h. 79.

⁷Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dari sudut pandang Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 49.

diperlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan-kemampuan yang profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu faktor yang cukup menentukan perkembangan terhadap mutu akademik. Selain disebabkan oleh kompetensi profesional pemimpin itu sendiri yang baik, juga disebabkan oleh manajemen dan adanya koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan. Seorang pemimpin hendaknya menjadi teladan dalam setiap ucapan dan tindakannya, sehingga seorang pemimpin menjadi figur yang senantiasa dijadikan panutan dan idola oleh anak didiknya baik ketika ia sebagai pemimpin di madrasah, maupun pada saat ia berbaur sebagai anggota masyarakat.

Pemimpin adalah sosok “arsitektur” yang membentuk jiwa dan watak anak didiknya.⁸ Pemimpin memunyai kekuasaan yang membentuk dan membangun kepribadian anak didiknya menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa, dan bangsa. Pemimpin bertugas mempersiapkan manusia yang susila yang cakap dan dapat diharapkan memperbaiki dirinya, keluarganya, dan masyarakat secara luas. Selain itu, pemimpin dianggap selalu menjadi kata kunci dalam keberhasilan anak didiknya dalam segala aspek. Pemimpin dalam studi kependidikan selalu menarik untuk dikaji, karena sering pemimpin dikaitkan dengan kualitas dan mutu pendidikan. Posisi pemimpin dalam hal ini selalu menjadi sorotan, terutama menyangkut harapan orang tua diberikan sepenuhnya kepada pemimpin.⁹

⁸ Soejatmiko, *Arti kepemimpinan Ditinjau Dari Berbagai Konteks* (Bandung: Cipta Karya), 2007, h. 35

⁹ Syamsu Yusuf dan A.Jentika Nurihsan, *Landasan Bimbingan*, (Bandung Remaja Rosdakarya), 2006, h.16

Berdasarkan hal tersebut, pemimpin hendaknya melakukan upaya perbaikan, baik dilakukan karena usaha sendiri maupun karena bantuan lembaga pendidikan tertentu.

Pada hakikatnya, berbagai upaya telah banyak dilakukan untuk mengembangkan mutu akademik misalnya pengembangan kurikulum, pengadaan buku-buku pembelajaran, penambahan dan penataran guru, serta pembinaan perpustakaan madrasah sebagai sumber belajar. Namun, apa pun dilakukan dalam rangka mengembangkan mutu akademik tentu melibatkan performansi pemimpin. Pemimpin merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan program pendidikan. Dalam hal ini pemimpin merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan anak didiknya dalam pelaksanaan proses pembelajaran sehari-hari di sebuah madrasah.

Kondisi objektif kepemimpinan di MAN Palopo belum disadari oleh sebahagian para guru mengenai arti penting manajemen kepemimpinan transformasional seorang pemimpin, sehingga hal-hal yang bermanfaat dalam pengembangan mutu akademik melalui kepemimpinan yang diterapkan pada MAN Palopo belum diaplikasikan dengan baik oleh para guru dan masih perlu perbaikan, agar dapat menjadikan anak didiknya lebih baik dan yang terbaik dan pengembangan potensi. Pemimpin sangat berperan penting terhadap kualitas anak didiknya. Tak lepas dari itu pimpinan sering memberikan pengarahan, pembinaan dan juga melayani para guru terkhusus kepada pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam hal ini kepemimpinan transformasional pada MAN Palopo telah melalui supervisi (perbaikan), kepada para guru yang memerlukan bantuan dalam

meningkatkan profesional guru untuk menyajikan pembelajaran di kelas yang pada akhirnya fokus terhadap pengembangan mutu akademik yang berbasis kearifan lokal pada MAN Palopo.

B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan fokus penelitian dan deskripsi fokus sebagai berikut:

Tabel : 1.1
Fokus Penelitian Dan Deskripsi Fokus

NO.	Fokus Penelitian	Deskripsi Fokus
1.	Peranan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo	<ul style="list-style-type: none"> a. Kharismatik b. Konsiderasi Individu c. Stimulasi intelektual d. Motivasi Inspirasi e. Pengaruh Idealis
2.	Dampak kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Getteng</i> b. <i>Lempu'</i> c. <i>Acca</i> d. <i>Reso</i> e. <i>Siri'</i>
3.	Hambatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.	<ul style="list-style-type: none"> a. tugas manajerial kepala madrasah yang sangat padat. b. tehnik pembinaan secara perseorangan melalui kunjungan kelas dan pertemuan pribadi, dan tehnik supervisi secara kelompok melalui rapat dan masih perlu dilakukan pembenahan dan peningkatan.
4.	Solusi untuk menyelesaikan hambatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional	<ul style="list-style-type: none"> a. Tahap perencanaan kegiatan identifikasi permasalahan

<p>dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.</p>	<p>b. Tahap pelaksanaan pembinaan yang menerapkan teknik-teknik pembinaan yang disesuaikan dengan permasalahan yang dihadapi oleh guru</p> <p>c. Tahap evaluasi kegiatan pembinaan dimaksudkan untuk mengetahui keberhasilan proses dan hasil pelaksanaan pembinaan.</p>
--	--

C. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel.

Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dan istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka penulis perlu mencantumkan definisi operasional variabel dan ruang lingkup penelitian dalam proposal ini antara lain:

a. Kepemimpinan transformasional adalah merupakan tipe kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang jika menginginkan suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui target yang akan dicapai. Adapun kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang dapat dilakukan. Dengan kata lain, dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pengembangan mutu merupakan suatu strategi untuk memperbaiki kualitas pendidikan dengan jalan pemberian kewenangan dan tanggung jawab pengambilan keputusan kepada pimpinan dengan melibatkan partisipasi individual

serta kelompok tertentu, baik secara personil maupun kelompok, sehingga dengan pengembangan mutu tersebut, menjadikan madrasah yang baik dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.

c. Kearifan lokal merupakan suatu adat istiadat atau kebiasaan yang kuat di daerah tertentu dan masih dilestarikan hingga saat ini, adapun penelitian ini lebih mengacu kepada kearifan lokal masyarakat Luwu sebagai nilai kearifan lokal yang dijadikan sebagai prinsip hidup mereka, seperti :*getteng* (keteguhan), *lempu'* (kejujuran), *acca* (kepandaian), *sitinaja* (kepatutan), *reso* (usaha atau kerja keras) dan *siri'* (harga diri) yang pada dasarnya sesuai dan sejalan dengan nilai-nilai ajaran agama Islam yang merupakan nilai pendukung dan pembentuk watak dan kepribadian berbasas nilai kearifan lokal islami.

d. Mutu Akademik merupakan sebagai pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu para pendidik agar menjadi pendidik atau personal yang semakin cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pendidikan khususnya, agar mampu meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar di madrasah atau lembaga maupun organisasi.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peranan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada MAN Palopo.
2. Untuk mendeskripsikan dampak kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada MAN Palopo.

3. Untuk mengidentifikasi hambatan serta menawarkan solusi terhadap problema kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada MAN Palopo.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang kepemimpinan transformasional dalam membina, mengawasi dan memperbaiki mutu akademik yang berbasis kearifan lokal, serta untuk memperkaya perbendaharaan literatur.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi kepemimpinan transformasional untuk mengembangkan mutu akademik yang berbasis kearifan lokal pada MAN Palopo.
- b. Sebagai bahan kontribusi dan pembinaan dalam pengembangan mutu akademik yang berbasis kearifan lokal pada MAN Palopo.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam mendukung penulisan tesis ini, penulis berusaha maksimal melihat dan mengamati hasil karya terdahulu yang ada relevansinya dengan topik yang diteliti dari beberapa hasil penelitian sebelumnya antara lain.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Jumasri tahun 2016 dengan judul “*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Budaya Religius di MA Cabang Assa’diyah Malangke Kabupaten Luwu Utara*” Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode yang sifatnya dari objek penelitian untuk subjek penelitian. Adapun penelitian yang relevan dengan judul peneliti ialah penelitian yang dilakukan oleh Jumasri, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam mewujudkan budaya religius di MA Cabang Assa’diyah Malangke Kabupaten Luwu Utara, sudah sangat baik, mengingat tugas dari kepemimpinan kepala madrasah adalah merupakan motor penggerak bagi staf dan juga para pendidik di madrasah dalam menjalankan visi dan misi.¹ Adapun persamaan penelitian peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumasri yaitu adanya kesamaan penelitian tentang peran kepemimpinan kepala madrasah, adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Jumasri dengan penelitian penulis yakni terletak pada analisis perspektif yang berbeda, serta konten dan isi penelitian yang sangat berbeda.

¹Jumasri, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Budaya Religius di MA Cabang Assa’diyah Malangke Kabupaten Luwu Utara*”(Makassar: UMI; tesis, 2016). h. 21

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh ST. Masyita Yahya tahun 2008 dengan judul “*Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Al-Falah Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara*”. Dalam penelitian yang dilakukan oleh ST. Masyita Yahya, peneliti menyimpulkan bahwa dengan pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan di MA Al-Falah sudah sangat baik.² Namun, yang masih kurang adalah bantuan sarana dan prasarana yang menunjang dalam meningkatkan mutu akademik.

Adapun relevansi penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya memiliki persamaan tentang peranan kepemimpinan yang diterapkan dalam mencapai visi dan misi tertentu. Adapun perbedaan penelitian dengan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya memiliki perbedaan yang sangat signifikan, dalam penelitian ini peneliti lebih menekankan kepada kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik di Madrasah Aliyah Negeri Palopo berbasis kearifan lokal atau pada aspek fungsional, sedangkan peneliti sebelumnya lebih menekankan pada aspek institusional.

²ST. Masyita, “*Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Al-Falah Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara*”. UIN Alauddin Makassar, Tesis; 2008, h.23.

B. Tinjauan Teoretis

1. Definisi dan Hakikat Kepemimpinan

Istilah pemimpin berasal dari kata asing “*leader*” dan kepemimpinan berasal dari “*leadership*”.³ Kepemimpinan dalam istilah Indonesia berasal dari kata dasar “pimpin” atau “bimbing” ataupun “tuntun”. Kata pimpin lahir dari kata kerja memimpin dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, membimbing atau menuntun. Sedangkan pengertian kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang pemimpin apabila ia mengharapkan lembaga yang dipimpinnya maju dan memiliki kinerja melampaui status atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang akan dicapai.⁴ Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari model yang dapat dilakukan. Dengan kata lain, dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Hubungan antara kearifan lokal dengan pengembangan mutu akademik dengan penerapan kepemimpinan yang bukan hanya dilakukan secara institusional tetapi juga didukung oleh pola kepemimpinan secara fungsional.⁵ Adapun kearifan lokal yang masih dilakukan di madrasah di antaranya adalah : *Tudang*

³ Jhon M. Echols, Hassan Shadily, “*Kamus Inggris-Indonesia*” (Jakarta: Gramedia, 2015) h. 21.

⁴Pamuji, *Konsep Dasar Kepemimpinan* (Jakarta; Cipta Karya, 2002), h 15

⁵Sattu Alang, *Anak Shaleh (Telaah Pergumulan Nilai-nilai Sosio Kultural dan Keyakinan Islam Pada Pesantren Modern Datok Sulaiman Kota Palopo Sulawesi Selatan)*, Yogyakarta: Disertasi UIN Sunan Kalijaga, 2000), h. 21.

Sipulung atau biasanya disebut musyawarah. Oleh karena itu, sistem dan pola kepemimpinan berlandaskan kearifan lokal seperti, kejujuran (*lempu'*), kecendikaan (*acca*), kepatutan (*sitinaja*), keteguhan (*getteng*), usaha (*reso*) dan juga ditekankan ialah prinsip malu (*siri'*), hal tersebut merupakan yang diterapkan apabila dapat diterima dan bernilai positif bagi seluruh elemen madrasah, maka akan membawa dampak positif terhadap pengembangan mutu akademik. Jika, ditelusuri lebih dalam, nilai budaya bangsa Indonesia sejak dulu utamanya masyarakat tana Luwu, sejak dulu kaya akan kearifan lokal yang relevan dengan sikap integritas pengembangan mutu pendidikan atau mutu akademik di tana Luwu.

Arti pokok kepemimpinan menurut Tanembaum adalah melaksanakan, menuntun, mendesain, dan menggunakan cara mencapai suatu hasil atau tujuan.⁶ Pelakunya ialah “pemimpin,” yaitu setiap orang yang memunyai bawahan dan mengerjakan atau memengaruhi bawahannya ke arah pencapaian tujuan tertentu. Sejalan dengan konsep kepemimpinan tersebut, Efendi merumuskan bahwa “kepemimpinan sebagai kegiatan pemimpin untuk menggerakkan tingkah laku orang lain ke suatu tujuan tertentu.”⁷ Sedangkan menurut Sadeli, “Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang-orang

⁶Tanembaum, *Dasar-Dasar Kepemimpinan* (Jakarta; Rineka Cipta, 2006), h. 40

⁷Efendi, *Manajemen Pendidikan Nasional*, (Bandung: Rosdakarya, 2001), h.45.

yang diharapkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya Sadeli merumuskan kepemimpinan sebagai “proses memengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.”⁸

Sementara Soepardi, mendefinisikan kepemimpinan sebagai “kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasihati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (jika perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.”⁹ Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi.

Kepemimpinan diterjemahkan dalam istilah : sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan kerja sama antara peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.¹⁰ Oleh karena itu, pengertian kepemimpinan bukan hanya persoalan hubungan antara atasan dan bawahan, tetapi juga terkait adanya sifat atau kepribadian yang mampu membawa dampak positif bagi orang lain, sehingga mampu dijadikan sebagai sosok figur atau teladan dalam segala aspek.

⁸Sadeli, *Kepemimpinan Transformasional*(Bandung; Alfabeta, 2012), h. 33

⁹Soepardi, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2011), h. 17.

¹⁰Rahmatullah, *Manajemen Kepemimpinan*, (Semarang; Pelita Ilmu, 2013), h. 75.

2. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Dalam menjalankan kepemimpinan baik dalam sebuah organisasi maupun lembaga pendidikan, secara umum tipologi gaya kepemimpinan terbagi atas:

a. Tipe Memengaruhi (*Kharismatis*)

Tipe kharismatis adalah salah satu sifat yang harus dimiliki energi dan daya tarik yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia memiliki pengikut yang sangat besar jumlahnya. Biasanya tipe kepemimpinan seperti ini selalu dikaitkan dengan hal-hal yang mistis.

b. Tipe Merendahkan (*Paternalistis*)

Tipe kepemimpinan ini yang senantiasa menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa serta *Over Protektif* dan jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri sehingga mematikan daya kreasi bawahan

c. Tipe Penguasa (*Militeristis*)

Tipe kepemimpinan ini senantiasa mengandalkan komando dan otoriter, menyukai formalitas, menuntut disiplin keras dan kaku pada bawahan, tidak menghendaki saran dan usulan serta komunikasi hanya berlangsung satu arah saja.

d. Tipe Paksaan (*Otokratis*)

Tipe kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipenuhi. Pemimpin selalu mau berperan seorang diri (*One Man Show*). Setiap kebijakan yang diambil tanpa dikonsultasikan dengan bawahannya.

e. Tipe Memikirkan Diri Sendiri (*Laissez Faire*)

Tipe kepemimpinan ini berlangsung secara apatis karena pemimpin membiarkan setiap orang dalam kelompoknya bertindak sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan harus diselesaikan sendiri oleh bawahannya dan pemimpin hanya simbol semata.

f. Tipe Administrasi (*Administratif*)

Tipe kepemimpinan ini mampu menyelenggarakan tugas administrasi secara efektif. Pimpinannya biasanya terdiri dari teknokrat dan administrator-administrator yang akan mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

g. Tipe Membangun (*Demokratis*)

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan sesuatu yang efisien kepada bawahannya. Terdapat koordinasi pekerjaan semua bawahan dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis bukan terletak pada person atau individu pemimpin.¹¹ Akan tetapi, kekuatannya justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap anggota kelompok.

3. *Gaya Kepemimpinan*

Gaya kepemimpinan dalam organisasi menjadi bagian penting dalam mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, ada beberapa ahli yang membuat pernyataan mengenai pengertian gaya kepemimpinan. Di antaranya menurut Kartini Kartono, gaya kepemimpinan adalah segala hal di dalam diri seorang

¹¹Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan.*, (Cet. I; Jakarta: Rajawali Pers, 2011).h 72.

meliputi kebiasaan, sifat, kepribadian maupun watak yang nantinya menjadi pembeda antara satu orang pemimpin dengan pemimpin lain dalam berhubungan dengan orang lain.¹² Adapun pendapat lain menurut Wijaya Supardo mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang dalam mempengaruhi pihak lain untuk mencapai suatu tujuan atau misi serta mengarahkan organisasi menggunakan cara-cara yang masuk akal.¹³ Sedangkan menurut Yayat Herujito, gaya kepemimpinan ini bukan bawaan. Namun, merupakan sesuatu yang dapat dilatih dan dipelajari.¹⁴ Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini hendaknya disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada.

Berdasarkan hal tersebut, gaya kepemimpinan dibagi menjadi beberapa kelompok di antaranya :

a. Gaya Kepemimpinan Otokratis atau Otoriter.

Pada gaya kepemimpinan otokratis atau otoriter ini keberadaan pemimpin sangat dominan dalam setiap tindakan penting, seperti peraturan, pengambilan keputusan, perumusan kebijakan dan lainnya. Kepemimpinan otokratis atau otoriter memusatkan kekuasaan pada diri pemimpin dan tidak memberikan ruang bagi orang lain untuk menyuarakan pikirannya.¹⁵ Umumnya gaya komunikasi yang digunakan oleh pemimpin dengan gaya ini, lebih kearah komunikasi satu

¹²Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan.*, h 74.

¹³ Wijaya Supardo, *Gaya Kepemimpinan.*, (Cet. II; Jakarta: Cipta Karya, 2007).h 37.

¹⁴Yayat Herujito, *Kepemimpinan Institusional* (Cet.I, Surabaya: Graha Ilmu, 2007), h. 77.

¹⁵Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan.*, (Cet. I; Jakarta: Rajawali Pers, 2011).h 77.

arah, yang mengharuskan anggotanya menerima apa pun yang dikatakan oleh pemimpinnya.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Model gaya pemimpin ini, keberadaan anggota sangat dihargai dan ikut terlibat langsung dalam pengambilan keputusan penting. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan ini sangat menghargai kemampuan dan karakter setiap anggotanya untuk dapat berkontribusi langsung pada sebuah organisasi.¹⁶ Oleh karena itu, pemimpin demokratis sangat terbuka dan ingin memberikan penjelasan, pengarahan maupun bimbingan pada anggotanya mengenai tugas dan tanggung jawabnya.

c. Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Gaya kepemimpinan ini memiliki kelebihan di banding gaya kepemimpinan yang lain. Oleh karena, gaya kepemimpinan ini tidak hanya melibatkan secara langsung anggotanya namun harus ada strategi juga mampu mengarahkan anggotanya untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik. Pimpinan dengan gaya ini tidak segan untuk terlibat langsung dan membantu anggotanya agar dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan baik. Pemimpin yang bergaya transformasional biasanya memiliki semangat dan pemikiran positif yang mampu menular kepada anggotanya.¹⁷ Oleh karena itu, model kepemimpinan ini sangat memperhatikan kesejahteraan serta kemajuan individu

¹⁶Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan.*,)h 79.

¹⁷Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan.*, (Cet. I; Jakarta: Rajawali Pers, 2011).h 77.

pada tiap anggota. Tujuan utama dari kepemimpinan ini bukan hanya semata-mata tujuan organisasi, melainkan tetap memperhatikan seluruh sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya.

d. Gaya Kepemimpinan Situasional.

Jenis kepemimpinan ini, cenderung fleksibel dan mampu menyesuaikan dengan kondisi yang sedang dihadapi. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini, menerapkan cara dan aturan dengan menyesuaikan kesiapan dari tiap anggotanya. Gaya kepemimpinan ini dapat diubah dengan cepat apabila kondisi anggota yang dihadapi juga berubah.¹⁸ Oleh karena itu, penerapannya dilakukan dengan 4 metode yaitu: 1) memberitahu dan menunjukkan, 2) melatih dan mengarahkan, 3) mengikutsertakan anggota dan memberi dukungan, 4) mendelegasikan dan mengawasi.

e. Gaya Kepemimpinan Karismatik.

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan ini cenderung memiliki wibawa yang tinggi di hadapan para anggotanya. Anggota mengikut para pemimpin dengan gaya ini berkat rasa kekaguman akan karisma serta rasa percaya diri yang ditampilkan pimpinan.¹⁹ Oleh karena itu, pemimpin karismatik dapat menyakinkan anggotanya dan mengarahkan dengan cara yang penuh wibawa.

¹⁸Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan.*, h 79.

¹⁹Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan.*, (Cet. I; Jakarta: Rajawali Pers, 2011).
h 80.

f. Gaya Kepemimpinan Transaksional.

Pada gaya ini, mengutamakan adanya transaksi antara pimpinan dan anggota. Biasanya pemimpin dengan gaya ini, membuat berbagai kesepakatan dengan anggotanya, agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Bentuk kesepakatan ini di antaranya adalah adanya *Reward and Punishment*. Kesepakatan ini membuat anggota dapat memperoleh penghargaan jika mampu mencapai prestasi tertentu dan harus siap menerima sanksi apabila melanggar kesepakatan yang telah dibuat. Gaya kepemimpinan ini dapat melatih anggota untuk bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan memicu motivasi untuk terus berkembang ke arah yang lebih baik melalui adanya *Reward*.

g. Gaya Kepemimpinan Delegatif.

Tipe kepemimpinan ini memberikan kebebasan pada tiap anggota untuk membuat keputusan dan cara masing-masing untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan ini hanya dapat diterapkan pada kondisi tertentu, yaitu ketika semua anggota sudah memiliki kemampuan yang mumpuni di bidang masing-masing.²⁰ Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan delegatif pada anggota yang belum matang baik secara kemampuan atau *skill* maupun mental, justru dapat mengakibatkan keburukan dan membuat tujuan utama organisasi tidak tercapai.

²⁰Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, h. 82.

4. *Kepemimpinan Transformasional*

a. *Pengertian Kepemimpinan Transformasional.*

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya intitusional dan fungsional, politis, psikologis, dan sumber lain untuk membangkitkan, melibatkan, dan memotivasi pengikutnya.²¹ Oleh karena itu, pemimpin transformasional selalu melakukan pendekatan persuasif dengan seluruh komponen yang terlibat dalam sebuah instansi atau organisasi yang dipimpinnya.

Adapun pengertian kepemimpinan transformasional menurut Djaja Wijaya adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil secara bersama-sama.²² Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional lebih menekankan kepada kerja tim (*Team Work*).

Adapun pengertian kepemimpinan transformasional menurut Neneng Muslihah adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dengan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap

²¹Suryanti, *Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional* (Cet.II, Semarang: Media Ilmu, 2009), h. 37.

²²Djaja Wijaya, *Kepemimpinan Transformasional Dan Ruang Lingkupnya* (Cet.I, Surabaya: Graha Ilmu, 2011), h. 55.

pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri.²³

b. Sejarah Kepemimpinan Transformasional

Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh ahli kepemimpinan dan penulis biografi yakni James MacGregor Burns.²⁴ Menurut Burns, kepemimpinan transformasional dapat dilihat ketika para pemimpin dan pengikut membuat satu sama lain untuk meningkatkan moral dan motivasi melalui kekuatan visi misi serta kepribadian mereka, pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya untuk mengubah harapan, persepsi dan motivasi untuk bekerja menuju tujuan bersama.

c. Komponen Perilaku Kepemimpinan Transformasional

Komponen perilaku atau manifestasi kepemimpinan transformasional menurut Bass Hartanto ialah dengan 4 cara ini, yaitu :

- (1) Memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan pada para bawahannya (Idealized Influence - Charisma),
- (2) Menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana (Inspirational Motivation/leadership),
- (3) Meningkatkan intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama (Intellectual Stimulation), dan

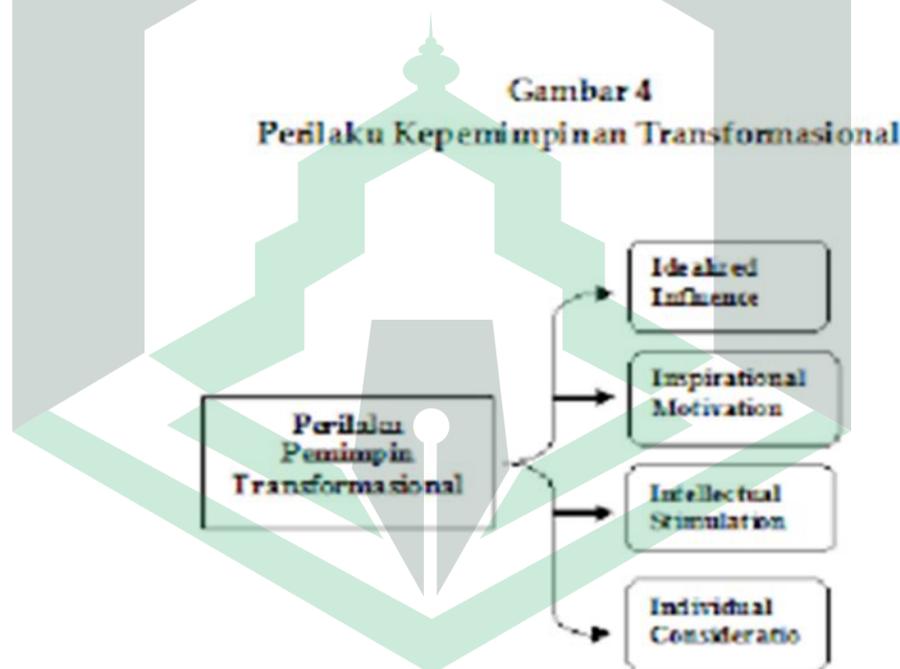
²³Eneng Muslihah, *Peranan Kepemimpinan Transformasional* (Cet.I, Jakarta: Diadit Media, 2011), h. 23.

²⁴Marwiyah, *Perencanaan Kepemimpinan Transformasional*, (Cet. I; Makassar: Aksara Timur, 2015), h. 36.

(4) Memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi (*Individualized Consideration*).²⁵ Komponen perilaku atau manifestasi kepemimpinan transformasional dapat diukur dari empat sistem tersebut.

Bass mengemukakan ada 5 faktor pengukuran kepemimpinan transformasional yang meliputi item mengenai *Atribut Charisma, Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individual Consideration*.

Menurut Bass, ada beberapa hal membuat pengukuran perilaku kepemimpinan transformasional dalam lima perilaku seperti tergambar dibawah ini:



²⁵Marwiyah, *Perencanaan Kepemimpinan Transformasional*, (Cet. I; Makassar: Aksara Timur, 2015), h. 38.

1) Pengaruh Idealis (*Idealized Influence*)

Para pemimpin transformasional berfungsi sebagai role model bagi pengikut. Oleh karena itu, pengikut percaya dan menghormati pemimpin, mereka meniru pemimpin tersebut dan implementasikan terhadap dirinya. Mereka percaya pada filosofi bahwa seorang pemimpin dapat mempengaruhi pengikutnya hanya ketika pemimpin mempraktikkan lima hal yang ia katakan. Para pemimpin bertindak sebagai panutan bagi pengikutnya. Pemimpin tipe ini berupaya memengaruhi bawahannya melalui komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai, asumsi, komitmen, dan keyakinan, serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan dengan senantiasa mempertimbangkan akibat moral dan etik dari setiap keputusan yang dibuat. Ia memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai hidupnya. Dampaknya adalah dikagumi, dipercaya, dihargai, dan bawahan berusaha mengindentikkan diri dengannya. Hal ini disebabkan perilaku yang memorsatukan kebutuhan bawahan, membagi resiko dengan bawahan secara konsisten, dan menghindari penggunaan kuasa untuk kepentingan pribadi.²⁶ Dengan demikian, bawahan bertekad dan termotivasi untuk mengoptimalkan usaha dan bekerja ke tujuan bersama.

2) Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas bahwa mereka mampu mengartikulasikan kepada pengikut. Para pemimpin ini juga mampu

²⁶Kartini Kartono, *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional*. Jakarta; Kencana.2013 h. 21.

membantu meningkatkan gairah pengikut dan motivasi untuk memenuhi tujuan. Pemimpin transformasional bertindak dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan melalui pemberian arti dan tantangan terhadap tugas bawahan. Perilaku pemimpin yang inspirational, dapat merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas kelompok dan dapat mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok. Pemimpin transformasional membimbing pengikut dengan menyediakan rasa, makna dan tantangan.²⁷ Mereka bekerja dengan antusias dan optimis untuk menumbuhkan semangat kerja tim dan komitmen.

Bawahan diberi keleluasaan untuk berpartisipasi secara optimal dalam hal gagasan, memberi visi mengenai keadaan organisasi masa depan yang menjanjikan harapan yang jelas dan transparan. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok, antusiasisme dan optimisme dikorbakan sehingga harapan itu menjadi penting dan bernilai bagi mereka dan perlu direalisasikan melalui komitmen yang tinggi.

3) Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya. Pengaruhnya diharapkan, bawahan merasa pimpinan menerima dan mendukung mereka untuk memikirkan

²⁷Kartini Kartono, *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional*. Jakarta; Kencana.2013 h. 23.

cara kerja mereka, mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas, dan merasa menemukan cara-cara kerja baru dalam mempercepat tugas mereka.²⁸ Pengaruh positif lebih jauh adalah menimbulkan semangat belajar yang tinggi oleh Peter Senge, hal ini disebut sebagai *learning organization*.

Pemimpin mendorong pengikutnya untuk mengeksplorasi cara baru melakukan sesuatu dan kesempatan baru untuk belajar. Pemimpin seperti mendorong pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif. Mereka mendorong ide baru dari para pengikut mereka dan tidak pernah mengkritik mereka secara terbuka untuk kesalahan yang dilakukan oleh mereka. Mereka tidak ragu membuang praktik lama yang ditetapkan oleh mereka jika praktik lama tersebut diketahui tidak efektif.

Melalui stimulasi intelektual, pemimpin merangsang kreativitas bawahan dan mendorong untuk menemukan pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama. Melalui stimulasi intelektual, bawahan didorong untuk berpikir melalui relevansi cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan, dan didorong melakukan inovasi dalam menyelesaikan masalah, melakukan inovasi dalam menyelesaikan masalah dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri serta didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang.²⁹ Kontribusi intelektual dari seorang pemimpin pada bawahan harus didasari sebagai suatu upaya untuk memunculkan kemampuan bawahan.

²⁸Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional*. Bandung: Karya Ilmu. 2015 h. 52.

²⁹Hamzah B. Uno, *Perencanaan Pembelajaran*, Semarang: Sindur Press, 2010.h. 113.

4) Konsiderasi Individu (*Individual Consideration*)

Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi. Perhatian atau pertimbangan terhadap perbedaan individual implikasinya adalah memelihara kontak langsung *Face To Face* dan komunikasi terbuka dengan para guru.³⁰ Dalam rangka mendorong hubungan yang mendukung, pemimpin transformasional menjaga jalur komunikasi tetap terbuka sehingga pengikutnya merasa bebas untuk berbagi ide dan agar pemimpin dapat secara langsung untuk mengetahui kontribusi unik setiap pengikutnya.

Perhatian secara individual tersebut dapat sebagai identifikasi awal terhadap para bawahan terutama bawahan yang memiliki potensi untuk menjadi seorang pemimpin. Pemimpin bertindak sebagai mentor bagi pengikut mereka dan menghargai pengikutnya atas kreativitas dan inovasinya. Para pengikut diperlakukan berbeda sesuai dengan bakat dan pengetahuan mereka. Mereka diberdayakan untuk membuat keputusan dan selalu memberikan dukungan yang diperlukan untuk melaksanakan keputusan tersebut. Sedangkan monitoring merupakan bentuk perhatian individual yang ditunjukkan melalui tindakan konsultasi, nasihat dan tuntutan yang diberikan oleh senior kepada junior yang

³⁰E. Mulyasa. *Kepemimpinan Berbasis Kompetensi*, (Cet. 1 : Bandung ; Remaja Rosdakarya 2003), h. 108

belum berpengalaman jika dibandingkan dengan seniornya.³¹ Pengaruh terhadap bawahan antara lain, merasa diperhatikan dan diperlakukan manusiawi dari atasannya.

5) Kharismatik (*Atribut Charisma*)

Kharisma secara tradisional dipandang sebagai hal yang bersifat *Inheren* dan hanya dimiliki oleh pemimpin kelas dunia. Penulisan membuktikan bahwa kharisma dapat dimiliki oleh pimpinan di level bawah dari sebuah organisasi. Pemimpin yang memiliki ciri tersebut, memperlihatkan visi, kemampuan, dan keahliannya serta tindakan yang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain (masyarakat) di atas kepentingan pribadi.³² Oleh karena itu, pemimpin kharismatik dijadikan suri tauladan, idola, dan model panutan oleh bawahannya.

Bawahan memercayai pemimpin, karena pemimpin dianggap memiliki pandangan, nilai dan tujuan yang dianggapnya benar. Oleh sebab itu pemimpin yang memiliki karisma lebih besar dapat lebih mudah memengaruhi dan mengarahkan bawahan agar bertindak sesuai dengan lima hal yang diinginkan oleh pemimpin.³³ Selanjutnya, dikatakan kepemimpinan karismatik karena

³¹Marwiyah, *Perencanaan Kepemimpinan Transformasional*, (Cet. I; Makassar: Aksara Timur, 2015), h. 38.

³²Risman, *Model-Model Kepemimpinan Transformasional* Cet; ke-4, Surabaya; Bintang Ilmu, 2013. h. 29.

³³ Sumarsiono, Hidayat Nur, "*Eketifitas peran pemimpin*" Cet; ke-I, Surabaya; Pelita Ilmu, 2015. h. 45.

pemimpin dapat memotivasi bawahan untuk mengeluarkan upaya kerja ekstra karena mereka menyukai pemimpinnya.

d. Tanggung Jawab Kepemimpinan Transformasional.

Kata kuncinya adalah “Pemimpin” dapat diartikan sebagai “Kepala” dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedang “madrasah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi akademik. Dengan demikian, secara sederhana pemimpin dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional Pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu instansi yang menyelenggarakan suatu proses akademik, atau tempat terjadinya interaksi antara pendidik yang memberi mata pelajaran dan anak didik yang menerima mata pelajaran.

Semua keputusan telah diperhitungkan dalam menganalisis fakta dan data yang telah dihimpun, sehingga sampai pada suatu keputusan. Oleh karena itu, semuanya telah diperhitungkan dengan cermat menggunakan prosedur ilmiah, tentu saja secara teoretik tindakan pimpinan dalam melaksanakan program dan kegiatan madrasah atau organisasi menjadi lebih efektif, pimpinan yang efektif dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan, maka syarat yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif adalah. 1). Menginginkan perubahan dan mampu melakukan perubahan 2). Mampu mendesain kerja organisasi pendidikan yang memberi ruang pada kreativitas yang inovatif 3). Memosisikan proses perubahan sebagai proses belajar 4). Mengedepankan prinsip demokrasi dengan cara pelibatan semua komponen yang terkait secara proporsional dengan madrasah

secara lebih luas 5). Memperbaiki kinerja dengan cara memfasilitasi dan melayani kebutuhan personil madrasah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.³⁴

Pimpinan memiliki peranan sangat penting bagi sebuah lembaga pendidikan. Peran yang harus ditampilkan oleh pimpinan dalam menerapkan manajemen berbasis madrasah adalah sebagai berikut:

- 1) Memimpin madrasah secara efektif dan efisien
- 2) Merangka ulang problem-problem yang dihadapi secara benar untuk kemudian mencari strategi cerdas dalam rangka memecahkannya.
- 3) Memfokuskan tugas-tugas pada hasil terbaik yang dikehendaki dan memelihara fokus itu.
- 4) Mengembangkan pemikiran strategis dan merencanakan secara baik lingkup tugas madrasah.
- 5) Membangun budaya sinergis secara kuat.
- 6) Mengaitkan seluruh aspek manajemen untuk mendukung struktur pekerjaan dan desain ulang organisasi.
- 7) Memperkuat perluasan kegiatan akademik dan pendekatan tim untuk mencapai hasil terbaik dari proses belajar anak didiknya.
- 8) Mengkreasi kapasitas profesional dan tim kerja untuk mencapai hasil yang diinginkan.³⁵

Selain itu, pimpinan juga memiliki beberapa tanggung jawab, di antaranya ialah untuk mengkomodir kegiatan pembelajaran akademik secara konsisten.³⁶

Adapun beberapa kompetensi yang harus dimiliki pemimpin antara lain :

- 1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola mutu akademik yang meliputi pemahaman terhadap perancangan dan pelaksanaan akademik,

³⁴Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Supervis Pendidikan.*, (Cet. II; Bandung: Alfabeta 2012). h. 117-118

³⁵Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar* (Cet. I; Jakarta; Bumi Aksara 2003), h. 182

³⁶Sri Banum Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, (Cet. III; Mataram: Alfabeta, 2013), h. 40.

evaluasi akademik, dan pengembangan untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kondisi pemimpin sebagai individu yang memiliki kepribadian yang mantap sebagai contoh sebagai pemimpin yang berwibawa. Adapun kompetensi kepribadian ini mencakup berbagai aspek, yakni memiliki kepribadian sebagai pemimpin yang layak diteladani, disiplin baik kehadiran di madrasah maupun di dalam kelas, dan memiliki sikap serta kemampuan kepemimpinan dalam interaksi yang bersifat santun dan berwibawa.

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi ilmu pengetahuan dan teknologi yang luas dan mendalam mengenai bidang studi atau mata pelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik dengan menggunakan sistem intruksional dan strategi akademik yang tepat.³⁷

Selayaknya pemimpin yang profesional merupakan seseorang yang memiliki kredibilitas dalam keprofesionalitasnya terkhusus dalam bidang ilmu pengetahuan dalam menjalankan amanah yang diberikan. Mengingat pemimpin adalah salah satu amanah bagi seseorang yang diberikan kepercayaan dan dijadikan sebagai suri tauladan bagi orang lain. Di dalam al-Qur'an dijelaskan bahwa Allah swt, akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan berilmu. Sebagaimana yang tercantum dalam QS. al-Mujadilah/58 : 11 yang berbunyi sebagai berikut:

³⁷Abd. Rahman Genteng, *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika* (Cet. V; Yogyakarta: Graha Guru, 2012), h. 43.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Terjemahnya:

Hai orang yang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majelis” Maka lapanglah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu” maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.³⁸

Proses kepemimpinan transformasional dalam mengembangka nmutu

lebih operasional diuraikan sebagai berikut:

1. Penilaian

Seorang pemimpin harus melakukan penilaian untuk mengetahui tentang program yang telah disusun sudah berjalan sesuai yang diharapkan. Tahapan yang harus dilakukan mencakup :

- a. Penganalisan, melihat dengan penuh perhatian dan pandangan Perhatian dan pandangan yang analitis dan kritis.
- b. Peninjauan kembali: lakukan peninjauan kembali atau memeriksa secara kritis program yang dilakukan.
- c. Pengukuran kemampuan atau penampilan.
- d. Perbandingan kemampuan atau penampilan.³⁹

³⁸Al-Qur'an dan Terjemahnya, Kementerian Agama RI, (Surabaya: Halim Publishing dan Distributing 2014), h. 543.

³⁹Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan pengelolaan Kelas*, (Bandung; PT. Al-Ma'arif, 2000), h. 35.

2. Penentuan Prioritas

Penentuan prioritas mencakup tujuan umum, tujuan khusus dan kegiatan-kegiatan dalam ukuran yang penting. Penyusunan tujuan umum yang meliputi:

- a. Melakukan spesifikasi tujuan khusus.
- b. Memilih alternatif.
- c. Penetapan prioritas.

3. Penyusunan desain

Proses perencanaan atau penyusunan atau outline suatu sistem perubahan yang efektif melalui:

- a. Pengorganisasian: Penetapan personil dan tugas yang harus dikerjakan setiap unsur.
- b. Pemikiran: Menghimpun dari berbagai pemikiran yang dijadikan sumber dengan mengombinasikan atau mengaplikasikan ide baru dalam mewujudkan program yang telah disusun.
- c. Persiapan: Mengatur fasilitas yang diperlukan oleh setiap unsur dari personil yang terlibat.
- d. Pensistematisan: pengaturan dalam suatu sistem pengaturan sesuai dengan metodenya.
- e. Penyusunan program.⁴⁰

⁴⁰Syaiful Bahri Djamarah, *Strategi Belajar Mengajar*, (Cet. I; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h. 112.

4. Pengalokasian sumber.

Proses pengalokasian sumber untuk dapat digunakan lebih efisien dilakukan dengan cara berikut ini:

- a. Pemberian dan penetapan sumber sesuai dengan kebutuhan program.
- b. Pendistribusian sumber di antara personalia atau program.
- c. Pemerataan sumber menurut proporsi suatu divisi/bagian.
- d. Penunjukan sumber untuk maksud yang spesifik.
- e. Penetapan personalia untuk maksud atau program yang spesifik.⁴¹

5. *Pendekatan Kepemimpinan Transformasional*

Pendekatan kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya. Menurut Thoha, pendekatan kepemimpinan transformasional merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi orang lain seperti yang ia lihat.⁴² Dalam hal usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Untuk memahami pendekatan kepemimpinan transformasional, dapat dikaji dari tiga pendekatan utama, yaitu pendekatan sifat, perilaku dan situasional.

1. Pendekatan Sifat

Pendekatan sifat mencoba menerangkan sifat yang membuat seseorang berhasil. Pendekatan ini bertolak dari asumsi bahwa individu merupakan pusat

⁴¹Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*, (Bandung: Penerbit Alfabeta 2013), h. 13-14.

⁴² Thoha *Gaya Kepemimpinan Transformasional*, (Jakarta :Cipta Karya , 2015), h. 33.

kepemimpinan. Menurut Sutisna, pendekatan sifat berpendapat bahwa terdapat sifat-sifat tertentu, seperti kekuasaan fisik atau keramahan yang esensial, pada kepemimpinan transformasional yang efektif. Sifat pribadi yang tak terpisahkan ini seperti inteligensi, dianggap suatu yang perlu diperhatikan dan dialihkan dari satu situasi ke situasi yang lain.⁴³ Oleh karena itu, tidak semua orang memiliki sifat-sifat ini, hanyalah mereka yang memiliki ini yang dipertimbangkan untuk menempati kedudukan sebagai seorang pemimpin.

2. Pendekatan Perilaku

Setelah pendekatan kepribadian tidak mampu memberikan jawaban yang memuaskan, perhatian para pakar berbalik dan mengarahkan studi mereka kepada perilaku pemimpin. Studi ini memfokuskan dan mengidentifikasi perilaku yang khas dari pemimpin transformasional dalam kegiatannya mempengaruhi orang lain. Pendekatan perilaku kepemimpinan banyak membahas keefektifan gaya kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh pemimpin.

3. Pendekatan Situasional

Pendekatan situasional hampir sama dengan pendekatan perilaku, keduanya menyoroti perilaku kepemimpinan transformasional dalam situasi tertentu. Dalam hal ini kepemimpinan transformasional juga merupakan fungsi situasi daripada sebagai kualitas pribadi, dan merupakan suatu kualitas yang timbul karena interaksi orang dalam situasi tertentu. Menurut pandangan perilaku, dengan kajian kepemimpinan transformasional dari beberapa variabel yang memengaruhi perilaku akan memudahkan menentukan gaya kepemimpinan

⁴³ Sutisna “*Eksistensi Aspek Sifat dan Karakter Seorang Pemimpin* (Cet. III; Surabaya: Alfabeta, 2015), h. 35.

transformatif yang paling cocok. Pendekatan ini menitikberatkan pada berbagai gaya kepemimpinan transformatif yang paling efektif diterapkan dalam situasi tertentu.⁴⁴ Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformatif merupakan suatu solusi dalam menyelesaikan sebuah permasalahan yang sulit diselesaikan tanpa melalui pendekatan secara khusus atau disebut juga dengan *problem solving*.

Dalam rangka tercapainya kemajuan sebagai pemimpin harus memiliki berbagai kemampuan di antaranya yang berkaitan dengan :

1. Pembinaan Disiplin

Seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri. Dalam kaitannya hal ini, pemimpin harus mampu membantu bawahan mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin.⁴⁵ Disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerjasama, dan merupakan kebutuhan untuk berorganisasi, serta menanamkan rasa hormat terhadap orang lain.

2. Pembangkitan Motivasi

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya faktor motivasi, oleh karena itu, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor lain kearah efektifitas kerja, dalam hal tertentu motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi

⁴⁴E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2011), h.. 112

⁴⁵E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2011), h. 118

mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Menurut Morgan motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu.⁴⁶ Maslow, mengemukakan bahwa motivasi adalah merupakan tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.

3. Penghargaan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Dengan penghargaan, bawahan akan terangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi bawahan secara terbuka sehingga setiap bawahan memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.⁴⁷

6. Metode Penerapan Kepemimpinan Transformasional

Metode penerapan kepemimpinan transformasional yang terdiri atas tiga komponen, yaitu : karisma, konsideran individual, dan stimulasi intelektual dipandang sesuai untuk menyikapi kepemimpinan. Oleh karena itu, penerapan dilakukan dengan menitikberatkan pada pengembangan madrasah yang

⁴⁶E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2011), h. 119

⁴⁷E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2011), h. 125.

dipimpinnya.

Analisa yang mendukung pernyataan tersebut bahwa keberhasilan kepemimpinan pimpinan sangat dipengaruhi oleh ketiga komponen tersebut yang di dalamnya terdapat :(1) kepribadian yang kuat; (2) memahami tujuan pendidikan dengan baik; (3) pengetahuan yang luas; (4) keterampilan profesional baik keterampilan teknis, keterampilan hubungan kemanusiaan, dan keterampilan.

Namun demikian, prinsip kepemimpinan pun perlu diperhatikan seperti : (1) konstruktif; (2) kreatif; (3) partisipatif; (4) kooperatif; (5) delegatif; (6) integratif; (7) rasional dan obyektif; (8) pragmatis; (9) keteladanan; (10) adaftabel dan fleksibel.⁴⁸

Dengan hal tersebut diatas, maka kepemimpinan yang pada dasarnya adalah sebagai sarana untuk mencapai visi dan misi sebuah lembaga instansi atau organisasi, sehingga dengan implementasi kepemimpinan dapat mempermudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama.

7. Konsep Mutu Akademik.

a. Pengertian Mutu Menurut Para Ahli

Pengertian mutu menurut Phillip B. Crosby adalah *Confermance To Requirement*, yaitu sesuai dengan yang diisyaratkan. Suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan yang standar atau kriteria mutu yang telah ditentukan, standar mutu tersebut meliputi bahan baku proses produk dan produksi

⁴⁸Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan pengelolaan Kelas*, (Bandung; PT. Al-Ma'arif, 2000), h. 40.

jadi.⁴⁹ Sedangkan pengertian mutu menurut Edwards Deming adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang bermutu adalah perusahaan yang menguasai kebutuhan pasar, karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan konsumen.⁵⁰ Jika konsumen merasa puas, maka mereka akan setia membeli produk perusahaan tersebut baik berupa barang maupun jasa.

Adapun pengertian mutu menurut Feigenbaum adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya (*Full Customer Satisfaction*).⁵¹ Suatu produk dianggap bermutu apabila dapat memberikan kepuasan sepenuhnya kepada konsumen, yaitu sesuai dengan harapan konsumen atas produk yang dihasilkan perusahaan.

Sedangkan pengertian mutu menurut Gravi dan Davis adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, tenaga kerja, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.⁵² Perubahan mutu produk tersebut memerlukan peningkatan atau perubahan keterampilan tenaga kerja, proses produksi dan tugas serta perubahan lingkungan perusahaan agar produk dapat memenuhi dan melebihi harapan konsumen.

⁴⁹Hadis Abdul, B. Nurhayati *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung; Alfabeta, 2003. h. 57.

⁵⁰Ali Sabana *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Depdiknas; Cet. II. 2007, h. 33.

⁵¹Muhtarul Ulum *Manajemen Mutu Perusahaan*, Surabaya; Cet. I. 2012, h. 55.

⁵²Ali Sabana *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Depdiknas; Cet. II. 2007, h. 37.

Pengertian akademik menurut para ahli adalah sebagai berikut; a).menurut Munif Chatib akademik merupakan proses transfer ilmu dua arah, antara pendidik sebagai pemberi informasi dan peserta didik sebagai penerima informasi. b). Menurut Warsita akademik merupakan suatu usaha untuk membuat peserta didik belajar atau suatu kegiatan untuk membelajarkan peserta didik.⁵³ c). Menurut Sudjana akademik dapat diartikan sebagai setiap upaya yang sistematis dan sengaja untuk menciptakan agar terjadi kegiatan interaksi edukatif antara dua pihak yaitu antara peserta didik “warga belajar” dan pendidik “sumber belajar” yang melakukan kegiatan pembelajaran.

Mutu akademik juga diartikan sebagai pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu para pendidik agar menjadi pendidik atau personal yang semakin cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pendidikan khususnya, agar mampu meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar di madrasah atau lembaga maupun organisasi.⁵⁴ Adapun menurut Nawawi definisi mutu akademik adalah sebagai usaha manstimulir, mengkoordinir, dan membimbing pertumbuhan para pendidik di sebuah madrasah atau lembaga maupun organisasi, baik secara individual maupun kelompok, dengan tanggung rasa dan tindakan pedagogis yang efektif, sehingga mereka lebih mampu menstimulir dan membimbing pertumbuhan masing-masing anak didiknya agar lebih mampu berpartisipasi di dalam masyarakat demokratis.

⁵³Ali Sabana *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Depdiknas; Cet. II. 2007, h. 37.

⁵⁴ Nawawi *Manajemen Mutu Pendidikan* Malang: Cipta Karya Utama ; Cet. II. 2010, h. 17.

Menurut Soetopo mutu akademik diartikan sebagai usaha mendorong, mengkoordinir, dan menstimulir serta menuntun pertumbuhan para peserta didik secara berkesinambungan di suatu madrasah baik secara individual maupun kelompok agar lebih efektif melaksanakan fungsi akademik.⁵⁵ Oleh karena itu, mutu akademik sering diidentikkan sebagai hasil capaian sebuah instansi pendidikan.

Menurut Aslam Ahsan hasil kajian teori pengembangan mutu akademik dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut :

- a. Pengembangan mutu bersifat bantuan dan pelayanan kepada para akademisi.
- b. Pengembangan mutu sebagai pengembangan kualitas diri pendidik.
- c. Pengembangan mutu sebagai pengembangan profesional pendidik.
- d. Pengembangan mutu sebagai motivasi pendidik.⁵⁶

b. Tujuan Pengembangan Mutu Akademik.

Pengembangan mutu akademik bertujuan meningkatkan kemampuan profesional pendidik dalam proses dan hasil akademik melalui pemberian layanan profesional kepada peserta didik. Secara umum akademik bertujuan untuk memberikan bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.⁵⁷ Sedangkan secara khusus, akademik bertujuan menilai kemampuan pendidik sebagai pendidik dalam bidang masing-masing guna membantu dalam

⁵⁵ Soetopo *Mutu Perspektif Pendidikan* Surabaya : Dunia Ilmu; Cet. IV. 2015, h. 22.

⁵⁶ Aslam Ahsan *Pengembangan Mutu Pendidikan* Cet. III; Surabaya: Alfabeta, 2015), h. 35.

⁵⁷ Abd, Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*, (Bandung: Penerbit Alfabeta 2013), h. 20.

melakukan perbaikan dan jika diperlukan untuk menunjukkan kekurangan untuk dievaluasi.

Sementara menurut Suhertian dan Matahe yang dikutip oleh Saiful Sagala tujuan pengembangan mutu akademik adalah:

- a) Membantu para pendidik melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan sesuai dengan aturan perundang-undangan.
- b) Membantu para pendidik dalam membimbing di bidang akademik.
- c) Membantu para pendidik menggunakan sumber-sumber pengalaman belajar.
- d) Membantu para pendidik dalam memenuhi kebutuhan belajar peserta didiknya.
- e) Membantu para pendidik dalam menggunakan alat-alat metode dan model mengajar.
- f) Membantu para pendidik dalam menilai kemajuan peserta didiknya dan hasil pekerjaan pendidik itu sendiri.
- g) Membantu para pendidik membina reaksi mental dan moral para pendidik dalam rangka pertumbuhan pribadi jabatannya.
- h) Membantu para pendidik di Madrasah atau lembaga serta organisasi, sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diembangkannya.
- i) Membantu para pendidik agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap peserta didik dengan cara-cara menggunakan sumber belajar dan seterusnya demi kebutuhan peserta didik.
- j) Membantu para Pendidik agar waktu dan tenaga dicurahkan sepenuhnya dalam membantu peserta didiknya belajar dan membina madrasah atau lembaga serta organisasi.⁵⁸

c. Prinsip-Prinsip Pengembangan Mutu Akademik

Usaha Pemimpin dalam mencapai mutu akademik, hendaknya senantiasa menerapkan prinsip pengembangan mutu sebagai berikut:

1. Prinsip ilmiah (*scientific*) dengan unsur-unsur:
 - a. Sistematis, berarti dilaksanakan secara teratur, berencana secara terus-menerus.
 - b. Objektif, artinya data yang didapat berdasarkan pada observasi nyata, bukan tafsiran pribadi.

⁵⁸Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran.*, (Cet. I; Bandung: Alfabeta 2010). h. 139.

- c. Menggunakan alat (*instrument*) yang dapat memberikan informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses belajar mengajar.⁵⁹
2. Demokratis, menjunjung tinggi asas musyawarah. Berdasarkan sistem tersebut, pengembangan mutu akademik hendaknya dilakukan secara bersama dan saling membantu dalam pencapaian mutu yang lebih baik.
3. Kooperatif atau kemitraan, pemimpin hendaknya bekerjasama dengan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan usaha dalam “menciptakan” situasi akademik dan suasana kerja yang aman, damai, dan nyaman.
4. Konstruktif dan kreatif, membina inisiatif pendidik dan tenaga kependidikan serta mendorong untuk aktif menciptakan suasana agar setiap orang merasa nyaman dan dapat mengembangkan potensinya.⁶⁰

Pengembangan akademik merupakan usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam menerapkan kepemimpinan yang dapat dikembangkan. Kepala madrasah sebagai pemimpin, harus memiliki kepribadian yang kuat serta memahami keadaan dan kondisi warga madrasah, memiliki program jangka pendek dan jangka panjang, dan memiliki visioner, mampu mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana serta mampu berkomunikasi dengan semua warga madrasah dengan baik.

⁵⁹ Pamuji, *Konsep Dasar Pengembangan Mutu*, (Cet. III; Semarang : Cahaya Toha 2009). h. 27.

⁶⁰ Pamuji, *Konsep Dasar Pengembangan Mutu*, (Cet. III; Semarang : Cahaya Toha 2009). h. 29.

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru, yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi guru dalam memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran.⁶¹ Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana diungkapkan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”⁶²

Kepemimpinan kepala madrasah sebagai pendidik juga harus memperhatikan dua permasalahan pokok, yaitu pertama adalah sasarannya, dan yang kedua adalah cara dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik. Ada tiga kelompok yang menjadi sasaran dari kepala madrasah dalam melaksanakan tugas mendidiknya, yaitu pertama adalah peserta didik atau murid, yang kedua adalah pegawai administrasi, dan yang ketiga adalah guru, ketiga kelompok ini menjadi sasaran dalam pendidikan yang dilakukan oleh kepala madrasah. Ketiga kelompok tersebut antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya memiliki perbedaan yang sangat prinsip, yang secara umum dapat dicermati dalam berbagai gejala dan perilaku yang ditunjukkannya, seperti dalam tingkat kematangannya,

⁶¹ Mudika maduratna, *Peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Dan Pegawai Di Madrasah Dasar Negeri 015 Samarinda*, (Volume 1, Nomor 1, eJournal Administrasi Negara, 2013),h.73.

⁶² E. Mulyasa, *Profesional Guru*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), h.2.

latar belakang sosial yang berbeda, motivasi yang berbeda, tingkat kesadaran dalam bertanggung jawab dan lain sebagainya.⁶³

Kepemimpinan pada hakikat etimologisnya merupakan padanan dari *school principal*, yang tugas kesehariannya menjalankan *principalship*. Istilah kepala madrasah mengandung makna sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala madrasah. Penjelasan ini dipandang penting, karena terdapat beberapa istilah untuk menyebut jabatan kepala madrasah, seperti administrasi madrasah (*school administrator*), pimpinan madrasah (*school leader*), manajer madrasah (*school manager*) dan sebagainya.

Kepala madrasah pada hakikatnya adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan organisasi madrasah. Oleh sebab itu, tugas kepala madrasah bukan hanya mengatur dan melakukan proses belajar mengajar, melainkan juga mampu menganalisis berbagai persoalan, mampu memberikan pertimbangan, cakap dalam memimpin dan bertindak dalam berorganisasi, mampu berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, partisipatif dan cakap dalam menyelesaikan persoalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat De Roche dalam Wahyudi bahwa “Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan harus memiliki kemampuan antara lain: (1) Memiliki sifat kepemimpinan, (2) Memiliki

⁶³ Norma Puspitasari, *Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Study Kasus Smk Batik 1 Surakarta)*, (Vol. 1 Nomor 1, Jurnal INFORMA Politeknik Indonusa Surakarta ISSN : 2442-7942, Tahun 2015), h. 31.

harapan tinggi terhadap madrasah, (3) Mampu mendayagunakan sumber daya madrasah, (4) Profesional dalam bidang tugasnya”.⁶⁴

Kepemimpinan kepala madrasah yang profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan harus memberikan dampak positif dan perubahan yang mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di madrasah, dampak tersebut antara lain terhadap efektivitas pendidikan, kepemimpinan madrasah yang kuat, pengelola sumber daya kependidikan yang efektif oriental pada peningkatan mutu, team work yang kompak, cerdas dan dinamis, kemandirian, partisipatif dengan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini lebih lanjut Akdon mengatakan implikasi dan eksistensi strategi tersebut maka strategi dapat dinyatakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan akhir (sasaran), akan tetapi strategi sendiri bukan sekadar suatu rencana, tetapi strategi harus bersifat menyeluruh dan terpadu”.⁶⁵

Kepala madrasah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai educator, manajer, administrator, dan supervisor. Akan tetapi dalam perkembangannya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala madrasah juga harus mampu berperan sebagai leader, inovator, dan motivator di madrasahnyanya. Dengan demikian, dalam paradigma baru manajemen

⁶⁴ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Organisasi Pembelajaran* (Cet.II; Bandung Alfabeta, 2009, h.63.

⁶⁵ Akdon, *Strategic Management, For Educatioanal Management (Manajemen Strategik Untuk Manajemen*, 2007, h. 1.

pendidikan, kepala madrasah setidaknya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator.

Fungsi kepemimpinan pendidikan terbagi atas:

1. Mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perorangan maupun kelompok.
2. Membantu menyelesaikan masalah baik yang dihadapi secara perorangan maupun kelompok dengan memberikan petunjuk dalam mengatasinya sehingga berkembang kesediaan untuk memecahkannya dengan kemampuan sendiri.⁶⁶

Tuntutan tugas kepala madrasah semakin kompleks yang menghendaki dukungan kinerja semakin efektif dan efisien. Selain itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di madrasah juga cenderung bergerak semakin maju, hingga menuntut penguasaan secara profesional. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memunyai kepribadian, sikap, kemampuan, keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan secara profesional.⁶⁷ Kepala madrasah sebagai pemimpin pada hakikatnya memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam menggunakan kekuasaan. Dalam kegiatannya kepala madrasah mengarahkan kepada guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaiknya.

Kepala madrasah selaku pimpinan dalam lembaga pendidikan memengaruhi perilaku guru baik perorangan maupun kelompok. Dengan

⁶⁶ Muwahid Shulhan, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bina Ilmu, 2004), h.55.

⁶⁷ Nurhusna Razali, Cut Zahri Harun, dan Sakdiah Ibrahim, *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru pada SMA Negeri 1 Indrapuri Kabupaten Aceh Besar*, h. 56.

menggerakkan pelaksanaan pendidikan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai secara efektif dan efisien.⁶⁸ Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Ali Imron (3) : 159, sebagai berikut.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَفَضْتُمْ مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Terjemahnya:

Maka berkat rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu, karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu, kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.⁶⁹

Berdasarkan ayat tersebut, bahwa pemimpin diperintahkan untuk melakukan musyawarah kepada seluruh komponen dalam mengambil sebuah keputusan. Dengan mengingat bahwa musyawarah akan dapat menyelesaikan masalah bersama, dengan berinteraksi dan bertukar pendapat. Oleh karena itu, pemimpin hendaknya bersikap tenang dan berhati-hati dalam mengambil keputusan, dengan memiliki sikap yang bijaksana.

⁶⁸Jaja Jahari dan Amirullah Syarbini, *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 100.

⁶⁹Kementerian Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Dharma Karsa Utama, 2015), h. 71.

Adapun tugas dan fungsi kepala madrasah adalah:

1. Kepala Madrasah sebagai *Educator* (pendidik).

Kepala madrasah dalam melakukan fungsinya sebagai *educator*, harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di madrasah. Menciptakan iklim madrasah yang kondusif memberikan nasihat kepada madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *Team Teaching*, *Moving Class*, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.⁷⁰

2. Kepala Madrasah sebagai Manajer

Manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.⁷¹

Pemaparan tersebut dapat dipahami bahwa kepala madrasah sebagai sebagai manajer harus dapat mengantisipasi perubahan, memahami dan mengatasi situasi, mengakomodasi dan mengadakan orientasi kembali.

⁷⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), h. 9.

⁷¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, h. 10.

3. Kepala Madrasah sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program madrasah. Secara spesifik, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas madrasah.⁷²

4. Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai madrasah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Fungsi pengawasan atau supervisi dalam pendidikan bukan hanya sekadar kontrol melihat segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah digariskan, tetapi lebih dari itu. Supervisi mencakup penentuan kondisi atau syarat personel mampu material yang diperlukan untuk terciptanya situasi belajar mengajar yang efektif dan usaha memenuhi syarat - syarat itu.⁷³

⁷² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), h. 107.

⁷³ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), h. 76.

Kepala madrasah harus memiliki sikap profesional sebelum membina guru-guru serta komponen yang ada dalam lingkup pendidikan. Kepala madrasah profesional harus cerdas baik dalam berpikir maupun bertindak serta bijaksana. Ada beberapa ciri kepala madrasah profesional, sebagai berikut:

- a. Memiliki kemampuan untuk menjalankan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya.
- b. Memiliki kemampuan untuk menerapkan keterampilan-keterampilan teknis, konseptual, dan manusiawi.
- c. Kemampuan dalam memotivasi guru, staf, dan pegawai lainnya untuk bekerja secara maksimal; Kemampuan dalam memahami implikasi dari perubahan sosial yang terjadi, ekonomis, dan politik terhadap pendidikan.⁷⁴ Kepala madrasah harus mampu menjadi motivator bagi seluruh komponen pendidikan di madrasah.

Kepala madrasah harus memajemen madrasah dengan baik, Oleh karena itu, diperlukan fungsi manajemen. Menurut George R Terry manajemen merupakan proses yang khas terdiri atas tindakan dimulai dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pergerakan (*actuating*) dan yang terakhir adalah pengawasan (*controlling*) yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber lain.⁷⁵ Jadi, kepala madrasah harus melakukan proses

⁷⁴Doni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, h. 50.

⁷⁵Lihat George R Terry, “*Guide to Management*” diterjemahkan oleh J. Smith D.F.M dengan judul *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta:Bumi Aksara, 1993), h. 17.

perencanaan, pengorganisasian, pengolahan, dan pengontrolan dalam madrasah untuk menghasilkan tujuan yang baik sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya.

d). Kompetensi Kepala Madrasah

Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris *Competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang.⁷⁶ Kepala madrasah dalam mengelola satuan pendidikan disyaratkan menguasai keterampilan dan kompetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya. Kompetensi kepala madrasah sangat dibutuhkan untuk mewujudkan budaya religius di madrasah agar menjadi sebuah cerminan hidup islami warga madrasah dan masyarakat sekitar. Sehingga dibutuhkan strategi kepala madrasah yang terampil dan memiliki kemampuan yang semangat.

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok tersebut, seorang kepala madrasah dituntut memiliki sejumlah kompetensi. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah telah ditetapkan bahwa ada 5 (lima) dimensi kompetensi. Kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah, yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.⁷⁷

Uraian mengenai kelima kompetensi tersebut adalah sebagai berikut.

⁷⁶Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, (Bandung, Alfabeta, 2009), h. 28.

⁷⁷Republik Indonesia, *Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah*, (Jakarta: Sekretariat Negara, 2007).

a. Kompetensi Kepribadian

Seorang kepala madrasah harus memahami betul sikap dan perilaku yang mendukung kepribadiannya sehingga ia digolongkan mampu menjadi pemimpin. Seorang kepala madrasah harus berakhlak mulia, berintegritas, dan memiliki bakat menjadi seorang pemimpin dalam dunia pendidikan.

b. Kompetensi Manajerial

Kepala madrasah harus memahami madrasah sebagai sistem yang harus dipimpin dan dikelola dengan baik, maka kemampuan manajemen, sangat dibutuhkan. Kepala madrasah adalah pimpinan yang harus memahami konsep manajemen mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

c. Kompetensi Kewirausahaan

Kepala madrasah harus mampu menunjukkan kemampuan dalam menjalin kemitraan, serta mampu memandirikan madrasah dengan upaya berwirausaha. Kepala madrasah harus bekerja keras untuk mencapai keberhasilan madrasah sebagai sebuah organisasi.

d. Kompetensi supervisi

Kepala madrasah harus mampu melakukan pengawasan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan. Setelah itu memberikan penilaian dan selanjutnya melakukan tindak lanjut. Kepala madrasah harus memahami program supervisi.

e. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan untuk mengelola hubungan madrasah dengan masyarakat. Kepala madrasah harus memahami partisipasi kemasyarakatan.

Wahjosumidjo juga menyatakan bahwa kepala madrasah memerlukan kemampuan berikut di dalam memimpin organisasi pendidikan yang bersifat kompleks, yaitu: (1) kemampuan memimpin, (2) kompetensi administratif dan pengawasan, (3) pemahaman kepada tugas dan fungsi kepala madrasah, (4) pemahaman terhadap peran madrasah yang bersifat multi fungsi, dan (5) tugas pokok kepala madrasah dalam rangka pembinaan program pengajaran, SDM, kesiswaan, dana, sarana dan prasarana, serta hubungan madrasah dan masyarakat.⁷⁸ Intinya adalah kepala madrasah memegang peranan sentral dalam menentukan arah perwujudan budaya religius yang berada di lembaga yang dipimpinnya. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu memperhatikan dan meningkatkan kemampuannya di dalam memimpin lembaga madrasah sehingga cepat tanggap terhadap tuntutan perkembangan zaman.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dipahami bahwa menunjukkan pentingnya peranan kepala madrasah dalam menggerakkan kehidupan madrasah guna mencapai tujuan madrasah. Studi keberhasilan kepala madrasah menunjukkan bahwa kepala madrasah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah. Kepala madrasah yang berhasil adalah kepala

⁷⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Tinjauan Teoritik dan permasalahannya*, (Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada 2008), h. 11.

madrasah yang memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi kompleks yang unik, serta mampu melaksanakan perannya dalam memimpin madrasah.

e). Strategi Kepala Madrasah

Kepala madrasah sebagai pemimpin organisasi pendidikan harus memiliki kredibilitas yang tinggi dan memiliki strategi kepemimpinan tertentu. Hal ini sesuai dengan Mulyasa yang menerangkan bahwa untuk menjadi kepala madrasah yang profesional dan memiliki kredibilitas yang tinggi maka dibutuhkan strategi kepala madrasah yaitu:

1. Efektivitas proses pendidikan
2. Tumbuhnya kepemimpinan madrasah yang kuat.
3. Pengelola tenaga kependidikan yang efektif
4. Budaya mutu.
5. Team work yang kompak, cerdas dan dinamis.
6. Kemandirian.
7. Partisipasi warga madrasah dan lingkungan masyarakat.
8. Transparansi manajemen dalam wacana demokrasi pendidikan.
9. Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan.
10. Tanggap terhadap kebutuhan.⁷⁹

Kepala madrasah yang baik adalah kepala madrasah yang berkualitas. Kualitas yang dimaksud adalah kepala madrasah yang mampu membawa dan memanfaatkan semua potensi yang ada untuk kemajuan madrasah, serta kepala madrasah yang benar-benar memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang cukup dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi di madrasah dengan baik. Kepala madrasah yang dapat mengelola sumber daya pendidikan yang ada di lembaga pendidikan tersebut benar-benar berfungsi dengan baik dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

⁷⁹ E. Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2012), h.90.

Kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi dalam pendidikan formal maka faktor penting yang paling menentukan berjalan atau tidak organisasi madrasah. Pemimpin sebagai pelopor, menuntun, menggerakkan orang lain melalui pemberian contoh membimbing, mendorong, mengambil langkah untuk bergerak lebih awal. Upaya dalam memengaruhi banyak orang maka dilakukan melalui komunikasi, berinteraksi dengan baik. Kepala madrasah sebagai pemimpin memiliki tugas dan strategi yang sangat menentukan dan memengaruhi hasil kerja guru. Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan menjadi hal yang mendasar, dalam kepemimpinannya berupaya meluangkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan yang rutin bagi para guru, rekan sesama kepala madrasah dalam menjaga suasana yang kondusif.⁸⁰ Peranan kepala madrasah sebagai fasilitator dalam menerapkan keterampilan komunikasi dan interpersonal dengan komponen pendidikan.

Strategi pada visi dan misi dilakukan oleh kepala madrasah untuk menciptakan tujuan yang ingin dicapai. Strategi kepala madrasah sangat penting dalam membina dan mengembangkan stakeholder di madrasah. Kualitas madrasah sangat ditentukan oleh adanya kepala madrasah dengan berbagai strategi yang direncanakan dan diprogramkan. Strategi kepala madrasah yang menentukan performansi madrasah yang tinggi dalam budaya kerja berkualitas.

⁸⁰Abai Manupak Tambunan, M. Huda A.Y, I Nyoman Sudana Degeng, “*Strategi Kepala Madrasah dalam Mengelola Konflik Menyikapi Dampak Negatif Penerapan Full Day School*”, Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan, Universitas Negeri Malang. Vol. 2, nomor.6, 2017, h. 580.

f. Peran Kepala Madrasah

Strategi kepemimpinan dilakukan melalui komunikasi falsafah, visi, misi, tujuan yang jelas, keteladanan, disiplin, kepemimpinan instruksional, kepemimpinan mutu, dan pemberdayaan guru. Adapun peran kepala madrasah antara lain sebagai berikut:

1. Sebagai penyedia sumber daya, menunjukkan kemampuan dan manajemen waktu dan sumber daya secara efektif, menunjukkan kondisi kelas sebagai master pengubah, dan mampu mengenal dan memotivasi anggota staf madrasah.
2. Sebagai sumber instruksional' terlihat dan memajukan kondisi kelas yang efektif untuk menunjang hasil belajar, mendorong staf pengajar untuk menggunakan berbagai macam materi pengajaran dan strategi belajar mengajar, memberikan perhatian dan mampu mengembangkan gagasan inovatif.
3. Sebagai komunikator, menyampaikan visi madrasah secara jelas, memahami tujuan madrasah serta mampu menerjemahkan, membina hubungan yang efektif dengan *stakeholders*, jelas dalam menyampaikan sesuatu baik lisan maupun tulisan. Keempat, kehadirannya bermakna; mampu berinteraksi dan mempengaruhi seluruh lingkungan madrasah yakni guru, staf, siswa dan petugas lainnya.⁸¹ Dengan demikian, semakin berdaya peran kepala madrasah dalam mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi guru dalam proses belajar mengajar maka dapat meningkatkan efektivitas siswa belajar.

⁸¹Sudibyo, *Kepemimpinan dan Ruang Lingkupnya* (Semarang; Rineka Cipta, 2007), h. 42.

g. Prinsip-Prinsip Kepala Madrasah

Pelaksanaan program kerja sangat ditunjang oleh adanya prinsip yang diimplementasikan di madrasah, adapun prinsip yang diimplementasikan di wilayah madrasah antara lain:

1. Membangun tujuan bersama.
2. Meningkatkan kreasi dan inovasi dalam mengembangkan kurikulum.
3. Mengembangkan motivasi pendidik dalam mengembangkan kompetensi.
4. Menjamin pelaksanaan mutu proses pembelajaran melalui pelaksanaan monitoring atau supervisi.
5. Mengembangkan sistem penilaian dalam memantau perkembangan belajar siswa.
6. Mengambil keputusan berbasis data.⁸²

h. Rencana Tindak Strategis Kepala Madrasah

1. Memfasilitasi penyusunan tujuan pembelajaran dan standar pembelajaran
2. Melakukan sosialisasi tujuan pembelajaran dan standar pembelajaran
3. Memfasilitasi pembentukan kelompok kerja guru
4. Menerapkan ekspektasi yang tinggi
5. Melakukan evaluasi kinerja guru dan tindak lanjut pengembangannya
6. Membentuk kultur madrasah yang kondusif bagi pembelajaran
7. Membangun *learning person* dan *Learning School*
8. Menyediakan sebagian besar waktu untuk pembelajaran dan selalu memiliki waktu untuk guru dan siswanya
9. Melayani dengan prima kepada guru, siswa dan orang tua siswa
10. Melakukan koordinasi terhadap guru, siswa dan orangtua siswa
11. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap keberhasilan pembelajaran akibat.⁸³

i. Kompetensi Kepala Madrasah Perspektif Manajemen

1. Merumuskan tujuan pembelajaran.
2. Mengarahkan dan membimbing pengembangan kurikulum.

⁸²Hidayat, *Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Semarang; Rineka Cipta, 2010), h. 77.

⁸³Hidayat, *Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h. 79.

3. Membimbing pengembangan dan perbaikan proses belajar mengajar (PBM).
4. Mengevaluasi kinerja guru dan mengembangkannya.
5. Membangun komunitas pembelajaran.
6. Menerapkan kepemimpinan visioner dan situasional.
7. Melayani siswa dengan prima.
8. Melakukan perbaikan secara terus menerus.
9. Menerapkan karakteristik kepala madrasah efektif.
10. Membangun warga madrasah agar Pro-perubahan.
11. Membangun teamwork yang kompak.
12. Memberi contoh dan menginspirasi warga madrasah.⁸⁴

Manajemen sangat dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami alasan seseorang untuk bekerja sama. Sedangkan menurut George R Terry yang dikutip oleh Husnaini Usman: *Managemen is distinicprocess consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*. Maksudnya adalah manajemen merupakan suatu proses khusus yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya. Beberapa definisi menunjukkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang sistematis dalam melakukan kegiatan organisasi. Proses manajemen secara umum mengikuti langkah-langkah POAC (*Planning, Organizing, Actuating And Controlling*).⁸⁵

⁸⁴Sudibyo, *Kepemimpinan dan Ruang Lingkupnya* (Semarang; Rineka Cipta, 2007), h. 37.

⁸⁵Husaini Usman, *Manajemen : Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara 2009, h. 5

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah membuat suatu target yang akan dicapai atau diraih di masa depan. Dalam organisasi merencanakan adalah suatu proses memikirkan dan menetapkan secara matang, arah, tujuan dan tindakan sekaligus mengkaji berbagai sumber daya dan metode atau teknik yang tepat. Perencanaan pada dasarnya membuat keputusan mengenai arah yang akan dituju, tindakan yang diambil, sumber daya yang akan diolah dan teknik atau metode yang dipilih untuk digunakan.

Rencana mengarahkan tujuan organisasi dan menetapkan prosedur terbaik untuk mencapainya. Prosedur itu dapat berupa pengaturan sumber daya dan penetapan teknik/metode. Keberadaan suatu rencana sangat penting bagi organisasi karena rencana berfungsi untuk:

- 1) Menjelaskan dan merinci tujuan yang ingin dicapai.
- 2) Memberikan pegangan dan menetapkan kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan.
- 3) Organisasi memperoleh standar sumber daya terbaik dan mendayagunakan sesuai tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan.
- 4) Menjadi rujukan anggota organisasi dalam melaksanakan aktifitas yang konsisten prosedur dan tujuan.
- 5) Memberikan batas kewenangan dan tanggungjawab bagi seluruh pelaksana.
- 6) Memonitor dan mengukur berbagai keberhasilan secara intensif sehingga dapat menemukan dan memperbaiki penyimpangan secara dini.

7) Memungkinkan untuk terpeliharanya persesuaian antara kegiatan internal dengan situasi eksternal.

8) Menghindari pemborosan.

Perencanaan adalah proses penentu tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan seefisien mungkin. Perencanaan dalam pendidikan adalah kepuasan yang diambil untuk melakukan tindakan selama waktu tertentu (sesuai dengan jangka waktu perencanaan), agar penyelenggaraan sistem pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien, serta menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan pembangunan.

Dalam setiap perencanaan harus selalu terdapat tiga kegiatan yang meskipun dapat dibedakan, tetapi tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lain. Kegiatan tersebut adalah (1) perumusan tujuan yang ingin dicapai; (2) pemilihan program untuk mencapai tujuan tersebut; (3) identifikasi dan pengalokasian sumber yang jumlahnya selalu terbatas. ¹³

Khusus perencanaan dalam peningkatan profesionalisme kepala madrasah, Ace Suryadi mengemukakan bahwa status kompetensi profesional tidak dapat diberikan oleh siapa pun, tetapi harus dicapai oleh kepala madrasah dalam kelompok profesional yang bersangkutan. Awalnya tentu harus membina melalui landasan profesi, misalnya pembinaan tenaga pendidikan yang sesuai, pengembangan infrastruktur, pelatihan jabatan (*in servis training*) yang memadai, efisiensi dalam sistem perencanaan, serta pembinaan administrasi dan pembinaan kepegawaian.

Perencanaan dalam manajemen sesungguhnya dari konsep ajaran Islam, yaitu, Islam mengajarkan bahwa kehidupan manusia di dunia ini hanyalah sementara dan kehidupan di akhirat nanti, akan seperti nasib manusia di kehidupan akhirat nanti akan sangat ditentukan oleh bagaimana sikap dan perilaku kehidupannya di dunia ini. Artinya, manusia dapat merencanakan kehidupan akhirat ketika dia masih hidup di alam dunia, dia akan menjadi orang yang bahagia di akhirat nanti atau sebaliknya menjadi orang yang celaka. Oleh karena itu, manusia dapat membuat perencanaan sekaligus mewujudkan rencana tersebut melalui amal sholeh ketika masih hidup di dunia. Hal tersebut sesuai dengan isi kandungan yang tertuang di dalam al-Qur'an surat al-Hasyr: 18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”⁸⁶

Pada proses perencanaan terhadap program pendidikan yang akan dilaksanakan, khususnya dalam lembaga pendidikan Islam, maka prinsip perencanaan harus mencerminkan terhadap nilai-nilai islami yang bersumberkan pada al-Qur'an dan al-Hadits. Setelah mendapat kepastian tentang tujuan, sumber daya dan teknik atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut,

⁸⁶ Al-Qur'an dan Terjemahnya, Kementerian Agama RI, (Surabaya: Halim Publishing dan Distributing, 2014), h. 343.

lebih lanjut manajer melakukan upaya pengorganisasian agar rencana tersebut dapat dikerjakan oleh orang yang ahlinya secara sukses.

b. Organisasi (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses mengatur, mengalokasikan dan mendistribusikan pekerjaan, wewenang dan sumber daya diantara anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengorganisasian adalah suatu proses yang dilakukan oleh para manajer untuk menetapkan hubungan kerja di antara para karyawan agar memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Mengorganisasikan berarti (1) menentukan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, (2) merancang dan mengembangkan kelompok kerja yang berisi orang yang mampu membawa organisasi pada tujuan, (3) menugaskan seseorang atau kelompok orang dalam suatu tanggungjawab tugas dan fungsi tertentu, (4) mendelegasikan wewenang kepada individu yang berhubungan dengan keluwesan melaksanakan tugas. Dengan rincian tersebut, manajer membuat suatu struktur formal yang dapat dengan mudah dipahami orang, yaitu menggambarkan suatu posisi dan fungsi seseorang di dalam pekerjaannya.⁸⁷

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Perencanaan dan pengorganisasian yang baik, akan kurang berarti apabila tidak diikuti dengan pelaksanaan kerja. Untuk itu dibutuhkan kerja keras, kerja cerdas dan kerja sama dalam suatu organisasi, semua sumber daya manusia yang

⁸⁷Ridwan, Ahmad, *Manajemen Perguruan Tinggi Islam*, Yogyakarta: Insan Madani 2013, h..50

ada harus dioptimalkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pelaksanaan kerja harus sejalan dengan rencana kerja yang telah disusun, kecuali ada hal khusus sehingga perlu dilakukan penyesuaian.

Setiap sumber daya manusia, harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan manajemennya masing-masing, yang dalam hal ini dikendalikan oleh pemimpin. Memimpin madrasah pendidikan lebih menekankan pada upaya mengarahkan dan memotivasi para personil agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Memimpin adalah proses menggerakkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok atau seluruh organisasi.⁸⁸

Seorang pemimpin dalam melaksanakan amanatnya apabila ingin dipercaya dan diikuti harus memiliki sifat kepemimpinan yang senantiasa dapat menjadi pengarah yang didengar ide dan pemikirannya oleh para anggota organisasi. Hal ini tidak semata-mata mereka cerdas membuat keputusan, tetapi dibarengi dengan memiliki kepribadian yang dapat dijadikan suri teladan. Jelasnya para pemimpin memainkan manajemen yang penting dalam membantu kelompok, organisasi, masyarakat untuk mencapai tujuan mereka dengan cara mengajak dan memengaruhi orang-orang di sekitarnya.

b. Pengawasan (*Controlling*)

Agar pekerjaan berjalan sesuai dengan yang direncanakan melalui program kerja maka untuk itu dibutuhkan pengawasan atau pengontrolan. Fungsi pengawasan (*controlling*) adalah fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi

⁸⁸Syafrudin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Pers, 2009, h.. 16

ini sangat penting dan sangat menentukan pelaksanaan proses manajemen, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Pengawasan ialah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindak korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.⁸⁹

Beda pengendalian dengan pengawasan adalah pada wewenang dari pengembang kedua istilah tersebut. Pengendalian memiliki wewenang turunan yang tidak dimiliki oleh pengawas. Pengawas hanya sebatas memberi saran, sedangkan tindak lanjutnya dilakukan oleh pengendalian. Jadi, pengendalian lebih luas dari pada pengawasan. Kata-kata tersebut memang memiliki makna yang berbeda, tetapi yang terpenting adalah bagaimana sejak dini dapat diketahui penyimpangan yang terjadi, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun pengorganisasian. Sehingga dengan hal tersebut dapat segera dilakukan koreksi, antisipasi dan penyesuaian sesuai dengan situasi, kondisi dan perkembangan zaman.

a. Merumuskan Tujuan Pembelajaran

Secara bersama-sama, kepala madrasah dan guru merumuskan tujuan pembelajaran yang akan dicapai, menyepakati cara yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan pembelajaran dan melaksanakannya secara konsisten untuk mencapai tujuan pembelajaran.

⁸⁹ Syafrudin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, h..49

b. Mengarahkan dan Membimbing Pengembangan Kurikulum

Kepala madrasah mengarahkan dan membimbing para guru dalam mengembangkan kurikulum, mulai dari: perumusan visi, misi, dan tujuan madrasah; pengembangan struktur dan muatan kurikulum; dan pembuatan kalender madrasah.

c. Membimbing Pengembangan dan Perbaikan Proses Belajar Mengajar (PBM)

Kepala madrasah memiliki kemampuan dalam membimbing dan memfasilitasi perbaikan proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran serta pengelolaan kelas.

d. Mengevaluasi Profesionalisme Guru dan Mengembangkannya

Secara periodik, kepala madrasah melakukan evaluasi kinerja guru untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kinerja guru serta mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pengembangan keprofesian guru

e. Membangun Komunitas Pembelajaran

Komunitas pembelajaran adalah suatu komunitas (warga madrasah) yang memiliki kesamaan nilai-nilai pembelajaran yang dianut sebagai sumber penggalangan konformisme sikap dan perilaku bagi warga madrasah dalam rangka untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kepala madrasah sebagai pemimpin

pembelajaran harus memiliki kemampuan membangun komunitas pembelajaran di madrasahnya.⁹⁰

f. Menerapkan Kepemimpinan Visioner Dan Situasional

Kepala madrasah sebagai pemimpin pembelajaran harus mampu menerapkan kepemimpinan visioner dan situasional sekaligus. Kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang didasarkan pada visi yang ingin dicapai di masa depan, sedang kepemimpinan situasional adalah kepemimpinan yang mempertimbangkan situasi yang sedang dihadapi. Kombinasi dari kedua jenis kepemimpinan tersebut akan mampu memberi inspirasi dan mendorong terjadinya pembelajaran yang futuristik dan kontekstual sekaligus.

g. Melayani Siswa dengan Prima

Kepala madrasah harus mampu mengajak guru dan karyawan untuk memberikan layanan pembelajaran kepada siswa secara prima dan siswa merupakan pelanggan utama madrasah yang harus menjadi fokus perhatian warga madrasah

h. Melakukan Perbaikan Secara Terus Menerus

Kepala madrasah sebagai pemimpin pembelajaran harus memiliki kemampuan untuk melakukan perbaikan secara terus menerus, yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, refleksi, dan revisi terhadap perencanaan berikutnya, dan siklusnya diulang-ulang.⁹¹

⁹⁰Sudibyo, *Kepemimpinan dan Ruang Lingkupnya* (Semarang; Rineka Cipta, 2007), h. 44.

⁹¹ Sudibyo, *Kepemimpinan dan Ruang Lingkupnya* , h. 47.

i. Menerapkan Karakteristik Kepala Madrasah Efektif

Pemimpin pembelajaran harus selalu menerapkan karakteristik kepala madrasah efektif. Kepala madrasah efektif melakukan hal berikut: luwes dalam pengendalian, membangun teamwork di madrasah, komitmen kuat terhadap pencapaian visi dan misi madrasah, menghargai guru dan karyawan atas dedikasinya, memecahkan masalah secara kolaboratif, melakukan delegasi secara efektif, dan fokus pada proses belajar mengajar (pembelajaran).

j. Membangun Warga Madrasah Agar Pro-perubahan

Salah satu ciri utama seorang pemimpin pembelajaran adalah memiliki visi dan misi yang jelas dan memiliki cara untuk menggerakkan warga madrasah untuk mencapainya. Untuk itu, dia harus mampu mengarahkan, membimbing, memotivasi, mempengaruhi, memberi inspirasi, dan mendukung prakarsa baru, kreativitas, inovasi, dan inisiasi dalam pengembangan pembelajaran.

k. Membangun Teamwork yang Kompak

Pemimpin pembelajaran harus mampu membangun teamwork yang kompak, cerdas, dinamis, harmonis, dan lincah. Pelibatan, partisipasi, dan dedikasi warga madrasah sangat diperlukan dalam rangka membangun teamwork yang dimaksud.⁹²

l. Memberi Contoh dan Menginspirasi Warga Madrasah

Memberi contoh dalam berbagai hal misalnya komitmen, disiplin, nyaman terhadap perubahan, kasih sayang terhadap siswa, semangat kerja dan sebagainya,

⁹²Sudibyo, *Kepemimpinan dan Ruang Lingkupnya* (Semarang; Rineka Cipta, 2007), h. 47.

adalah merupakan bagian penting dari karakteristik seorang pemimpin pembelajaran. Tidak kalah penting, seorang pemimpin pembelajaran selalu memberi inspirasi kepada guru, karyawan, dan terutama siswanya untuk mempelajari dan menikmati hal-hal yang belum diketahui, dan mampu membangun kondisi rasa keingintahuan dari seluruh warga madrasah. Allah berfirman dalam Q.S.Al-Ankabut/ 29:46

﴿ وَلَا تُجَادِلُوا أَهْلَ الْكِتَابِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِلَّا الَّذِينَ ظَلَمُوا مِنْهُمْ وَقُولُوا ءَامَنَّا بِالَّذِي أُنزِلَ إِلَيْنَا وَأُنزِلَ إِلَيْكُمْ وَإِلَهُنَا وَإِلَهُكُمْ وَاحِدٌ وَنَحْنُ لَهُ مُسْلِمُونَ ﴾

Terjemahnya:

“Dan janganlah kamu berdebat dengan Ahli Kitab, melainkan dengan cara yang paling baik, kecuali dengan orang-orang dzalim di antara mereka, dan Katakanlah: "Kami telah beriman kepada (kitab-kitab) yang diturunkan kepada Kami dan yang diturunkan kepadamu; Tuhan Kami dan Tuhanmu adalah satu; dan Kami hanya kepada-Nya berserah diri".⁹³

Yang dimaksud dengan orang yang dzalim ialah: orang yang setelah diberikan kepadanya keterangan dan penjelasan dengan cara yang paling baik, mereka tetap membantah dan membangkang dan tetap menyatakan permusuhan.⁹⁴

Prinsip strategi kepala madrasah dalam perspektif Islam ketika sudah meyakini bahwa hidayah atau petunjuk adalah hak mutlak dari Allah swt. maka

⁹³Kementerian Agama RI ,Al-Qur'an dan Terjemahnya, , (Surabaya: Halim Publishing dan Distributing 2014), h. 243.

⁹⁴Suyuti Yusuf, *Pendidikan Agama*, (Palopo : Stisip Vet. Plp), h. 183.

tidak sah untuk memaksakan kehendak kepada orang lain untuk menganut agama. Namun, tetap diwajibkan untuk berdakwah dan itu berada pada garis yang diperintahkan oleh Allah swt.⁹⁵

8. *Konsep Kearifan Lokal*

a. *Pengertian Kearifan Lokal*

Menurut Haryati Soebadio kearifan lokal merupakan sebuah identitas atau kepribadian budaya sebuah bangsa yang menyebabkan bangsa tersebut mampu menyerap, bahkan mengolah kebudayaan yang berasal dari luar atau bangsa lain menjadi watak dan kemampuan mandiri.⁹⁶ Kearifan lokal sifatnya menyatu dengan karakter masyarakat, karena keberadaannya selalu dilaksanakan dan dilestarikan (dalam kondisi tertentu bahkan dihormati).

Rahyono mendefinisikan kearifan lokal sebagai sebuah kecerdasan yang dimiliki oleh kelompok etnis tertentu, yang diperoleh melalui pengalaman etnis tersebut bergulat dengan lingkungan hidupnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa kearifan lokal merupakan buah atau hasil dari masyarakat atau etnis tertentu melalui pengalaman dan belum tentu dialami oleh masyarakat lain.⁹⁷ Kearifan lokal ini akan melekat sangat kuat pada masyarakat atau etnis tertentu. Hal ini disebabkan, nilai kearifan lokal teruji dan melalui proses panjang,

⁹⁵<http://www.pesantrenvirtual.com/prinsip-prinsip-universal-toleransi-antar-umat-agama/>

⁹⁶Haryati Soebadio *Kearifan Lokal Perspektif Pendidikan*, Jakarta: Depdiknas; Cet. II. 2007, h. 37.

⁹⁷Haryati Soebadio, *Kearifan Lokal Perspektif Pendidikan*, h. 40.

bahkan usianya hampir menyamai keberadaan sebuah masyarakat atau etnis tertentu.

Suhartini mendefinisikan kearifan lokal sebagai sebuah warisan nenek moyang yang berkaitan dengan nilai kehidupan. Tata nilai kehidupan ini menyatu tidak hanya dalam bentuk religi, tetapi juga dalam budaya, dan adat istiadat. Ketika sebuah masyarakat melakukan adaptasi terhadap lingkungannya, mereka mengembangkan suatu kearifan baik yang berwujud pengetahuan atau ide, peralatan, dipadu dengan norma adat, nilai budaya, aktivitas mengelola lingkungan guna mencukupi kebutuhan hidupnya.⁹⁸ Sebuah kearifan yang berkaitan dengan adaptasi terhadap lingkungan inilah yang disebut Suhartini sebagai kearifan lokal.

Selanjutnya, Francis Wahono, secara lengkap memberikan definisi mengenai kearifan lokal yang merupakan kepandaian dan strategi pengelolaan alam semesta dalam menjaga keseimbangan ekologis yang sudah berabad-abad teruji oleh berbagai bencana dan kendala serta keteledoran manusia.⁹⁹ Kearifan lokal tidak hanya berhenti pada etika, tetapi sampai pada norma, tindakan dan tingkah laku, sehingga kearifan lokal dapat menjadi seperti religi yang menjadi pedoman manusia dalam bersikap dan bertindak, baik dalam kontes kehidupan sehari-hari maupun menentukan peradaban manusia yang lebih jauh.

⁹⁸Suhartini, *Kearifan Lokal dalam Sudut Pandang Budaya*, Bandung: Cipta Karya ; Cet. III. 2009, h. 45.

⁹⁹Francis Wahono, *Kearifan Lokal dan Ruang Lingkupnya*, Semarang: Tiga Serangkai; Cet. I. 2005, h. 77.

Kearifan lokal teruji dan mampu bertahan dalam waktu yang lama. Moendarjito menyatakan bahwa kearifan dapat digali dan dijadikan basis pendidikan karakter. Oleh karena itu, kearifan lokal memiliki beberapa kelebihan, yaitu:

1. Mampu bertahan terhadap budaya luar;
2. Memiliki kemampuan mengakomodasi unsur-unsur budaya luar;
3. Memiliki kemampuan mengintegrasikan unsur budaya luar ke dalam budaya asli;
4. Memiliki kemampuan mengendalikan; dan
5. Mampu memberi arah pada perkembangan budaya.¹⁰⁰

b. Hakikat Kearifan Lokal

Kearifan lokal merupakan jawaban kreatif terhadap situasi geografis-politis, historis, dan situasional yang bersifat lokal yang mengandung sikap, pandangan, dan kemampuan suatu masyarakat dalam mengelola lingkungan rohani dan jasmaninya. Semua itu merupakan upaya untuk dapat memberikan kontribusi kepada warga masyarakatnya yang merupakan suatu daya tahan dan daya tumbuh di wilayah dimana masyarakat itu berada. Oleh sebab itu, kearifan lokal merupakan perwujudan dari daya tahan dan daya tumbuh yang dimanifestasikan melalui pandangan hidup, pengetahuan, dan berbagai strategi kehidupan yang berupa aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat lokal untuk menjawab berbagai masalah dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya, sekaligus memelihara kebudayaannya.

¹⁰⁰Moendarjito, *Kearifan Lokal dalam Pembinaan Karakter*, Surabaya: Sumber Ilmu; Cet. I. 2007, h. 31.

Dalam pengertian inilah kearifan lokal sebagai jawaban untuk bertahan dan menumbuhkan secara berkelanjutan kebudayaan yang didukungnya. Setiap masyarakat termasuk masyarakat tradisional, dalam konteks kearifan lokal seperti itu pada dasarnya terdapat suatu proses untuk menjadi pintar dan berpengetahuan. Hal itu berkaitan dengan adanya keinginan agar dapat mempertahankan dan melangsungkan kehidupan. Wujud kearifan lokal yang umumnya berkembang di daerah pedesaan karena ada kebutuhan untuk menghayati, mempertahankan, dan melangsungkan hidup sesuai dengan situasi dan kondisi serta kemampuan dan nilai-nilai yang dihayati di dalam masyarakatnya.

Kadangkala pengetahuan lokal biasa disebut dengan kearifan masyarakat yang relevan dan memiliki kekuatan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan produktivitas dalam dunia modern. Padahal pengetahuan lokal yang dianggap tidak rasional dan bersifat tradisional serta kerap kali dianggap unik itu masih dijumpai dan berkembang di dalam kehidupan masyarakat, terutama di pedesaan untuk menjawab perubahan lingkungan alam saat ini.¹⁰¹ Dalam konteks itulah kearifan lokal menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan masyarakat.

c. Fungsi Kearifan Lokal

Kearifan lokal berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan. Masyarakat memiliki sudut pandang tersendiri terhadap alam dan lingkungannya. Masyarakat mengembangkan cara tersendiri untuk memelihara

¹⁰¹ Thoha Maulana, *Kearifan Lokal Masyarakat Pesisir* Jakarta: Raja Grafindo Persada; Cet. I. 2005, h. 55.

keseimbangan alam dan lingkungannya guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan melalui pengembangan kearifan lokal memiliki kelebihan tersendiri.¹⁰² Selain untuk memelihara keseimbangan sumber daya alam dan lingkungannya, kebudayaan masyarakat setempat pun dapat dilestarikan.

Kearifan lokal memiliki banyak fungsi. Bentuk kearifan lokal yang ada dalam masyarakat dapat berupa nilai, norma, kepercayaan, dan aturan khusus. Bentuk yang bermacam-macam ini mengakibatkan fungsi kearifan lokal menjadi bermacam-macam pula. Fungsi tersebut antara lain adalah:

1. Kearifan lokal berfungsi untuk konservasi dan pelestarian sumber daya alam.
2. Kearifan lokal berfungsi untuk mengembangkan sumber daya manusia.
3. Kearifan lokal berfungsi sebagai pengembangan kebudayaan dan ilmu pengetahuan.
4. Kearifan lokal berfungsi sebagai petuah, kepercayaan, sastra, dan pantangan.¹⁰³

d. Landasan Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal

Ada beberapa landasan pendidikan berbasis kearifan lokal, antara lain:

¹⁰² Abdurrahman Shaleh, *Kearifan Lokal dalam Sudut Pandang Masyarakat Pedesaan*, Bandung, Cipta Karya Mandiri; Cet. II. 2010, h. 35.

¹⁰³ Abdurrahman Shaleh, *Kearifan Lokal dalam Sudut Pandang Masyarakat Pedesaan*, Bandung: Cipta Karya Mandiri; Cet. II. 2010, h. 40.

1. Landasan Historis

Kearifan lokal dapat bersumber dari kebudayaan masyarakat dalam suatu lokalitas tertentu. Dalam perspektif historis, kearifan lokal dapat membentuk suatu sejarah lokal. Sebab kajian sejarah lokal, yaitu studi tentang kehidupan masyarakat atau khususnya komunitas dari suatu lingkungan sekitar tertentu dalam dinamika perkembangannya dalam berbagai aspek kehidupan. Awal pembentukan kearifan lokal dalam suatu masyarakat umumnya tidak diketahui secara pasti kapan kearifan lokal tersebut muncul. Pada umumnya terbentuk mulai sejak masyarakat belum mengenal tulisan (praaksara).¹⁰⁴ Tradisi praaksara ini yang kemudian melahirkan tradisi lisan.

Secara historis tradisi lisan banyak menjelaskan tentang masa lalu suatu masyarakat atau asal-usul suatu komunitas. Perkembangan tradisi lisan ini dapat menjadi kepercayaan atau keyakinan masyarakat. Dalam masyarakat yang belum mengenal tulisan terdapat upaya untuk mengabadikan pengalaman masa lalunya melalui cerita yang disampaikan secara lisan dan terus menerus diwariskan dari generasi ke generasi. Pewarisan ini dilakukan dengan tujuan masyarakat yang menjadi generasi berikutnya memiliki rasa kepemilikan atau mencintai cerita masa lalunya.¹⁰⁵ Tradisi lisan merupakan cara mewariskan sejarah pada masyarakat yang belum mengenal tulisan, dalam bentuk pesan verbal yang berupa

¹⁰⁴ Suryaatmaja, *Landasan –Landasan Kearifan Lokal*, Bandung: Remaja Rosda Karya; Cet. II. 2015, h. 22.

¹⁰⁵ Suryaatmaja, *Landasan –Landasan Kearifan Lokal*, Bandung: Remaja Rosda Karya; Cet. II. 2015, h. 25.

pernyataan yang pernah dibuat di masa lampau oleh generasi yang hidup sebelum generasi yang sekarang ini.

2. Landasan Psikologis

Secara psikologis pembelajaran berbasis kearifan lokal memberikan sebuah pengalaman psikologis kepada siswa selaku pengamat dan pelaksana kegiatan. Dampak psikologis dapat terlihat dari keberanian siswa dalam bertanya tentang ketidaktahuannya, mengajukan pendapat, persentasi di depan kelas, dan berkomunikasi dengan masyarakat. Dengan pemanfaatan lingkungan maka kebutuhan siswa tentang perkembangan psikologisnya akan diperoleh. Karena lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pembentukan dan perkembangan perilaku individu, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosio-psikologis, termasuk di dalamnya adalah belajar.¹⁰⁶ Terhadap faktor lingkungan ini ada pula yang menyebutnya sebagai empirik yang berarti pengalaman.

3. Landasan Politik dan Ekonomi

Secara politik dan ekonomi pembelajaran berbasis kearifan lokal ini memberikan sumbangan kompetensi untuk mengenal persaingan dunia kerja.¹⁰⁷ Dari segi ekonomi pembelajaran ini memberikan contoh nyata kehidupan sebenarnya kepada siswa untuk mengetahui kegiatan untuk memenuhi kebutuhan hidup, karena pada akhirnya siswa dididik dan disiapkan untuk menghadapi

¹⁰⁶ Suryaatmaja, *Landasan –Landasan Kearifan Lokal*, Bandung: Remaja Rosda Karya; Cet. II. 2015, h. 26.

¹⁰⁷ Suryaatmaja, *Landasan –Landasan Kearifan Lokal*, Bandung: Remaja Rosda Karya; Cet. II. 2015, h. 28.

persaingan global yang menuntut memiliki ketrampilan dan kompetensi yang tinggi di lingkungan sosial.

4. Landasan Yuridis

Secara yuridis pembelajaran berbasis kearifan lokal mengarahkan peserta didik untuk lebih menghargai warisan budaya Indonesia. Madrasah tidak hanya memiliki peran membentuk peserta didik menjadi generasi yang berkualitas dari sisi kognitif, tetapi juga harus membentuk sikap dan perilaku peserta didik sesuai dengan tuntutan yang berlaku. Apa jadinya jika di Madrasah peserta didik hanya dikembangkan ranah kognitifnya, tetapi diabaikan afektifnya. Tentunya akan banyak generasi penerus bangsa yang pandai secara akademik, tapi lemah pada tataran sikap dan perilaku. Hal demikian tidak boleh terjadi, karena akan membahayakan peran generasi muda dalam menjaga keutuhan bangsa dan negara Indonesia. Nilai-nilai kearifan lokal yang ada di sekitar madrasah dapat dimanfaatkan untuk pembelajaran di sebuah madrasah. Tak terkecuali dalam pembelajaran berguna untuk menanamkan nilai-nilai nasionalisme.¹⁰⁸ Dengan diintegrasikannya nilai-nilai kearifan lokal dalam pembelajaran di Madrasah diharapkan akan memiliki pemahaman tentang kearifan lokalnya sendiri, sehingga menimbulkan kecintaan terhadap budayanya sendiri.

¹⁰⁸ Suryaatmaja, *Landasan –Landasan Kearifan Lokal*, Bandung: Remaja Rosda Karya; Cet. II. 2015, h. 30.

e. Tujuan Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal

Tujuan dari pendidikan berbasis kearifan lokal ialah sesuai dengan yang telah termaktub dalam undang- undang nasional, yaitu Undang- undang (UU) No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 3, menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹⁰⁹ Sedangkan manfaat dari pendidikan yang berbasis kepada kearifan lokal antara lain ialah:

1. Melahirkan generasi yang kompeten dan bermartabat.
2. Merefleksikan nilai budaya.
3. Berperan serta dalam membentuk karakter bangsa.
4. Ikut berkontribusi demi terciptanya identitas bangsa.
5. Ikut andil dalam melestarikan budaya bangsa.¹¹⁰

¹⁰⁹ Syamsu Yusuf, A. Jentika Nurihsan, *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal*,(Bandung; Remaja Rosda Karya, 2007, h. 17.

¹¹⁰ Syamsu Yusuf, A. Jentika Nurihsan, *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal*,(Bandung; Remaja Rosda Karya, 2007, h. 19.

f. Langkah Implementasi Kearifan Lokal di Madrasah

Madrasah berbasis kearifan lokal tidak serta merta muncul begitu saja, tetapi melalui proses dan langkah yang menjadikan madrasah tersebut dapat dikatakan sebagai madrasah berbasis kearifan lokal. Adapun langkah-langkahnya antara lain sebagai berikut:

1. Tahap Inventarisasi Keunggulan Lokal

Tahap ini merupakan tahap untuk mengidentifikasi seluruh keunggulan lokal yang terdapat pada daerah sekitar Madrasah.¹¹¹ Keunggulan lokal diinventarisasi dari aspek sumber daya manusia, sumber daya alam, geografis, sejarah, dan budaya yang dilakukan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi literatur.

2. Tahap Analisis Kesiapan Satuan Pendidikan

Pada tahap ini, pendidik yang ditugaskan untuk menganalisis keunggulan aspek internal dan eksternal satuan pendidikan yang dilihat dari berbagai aspek.¹¹² Dalam melihatnya dapat dilakukan dengan cara mengelompokkan keunggulan yang saling berkaitan satu sama lain.

3. Tahap Penentuan Tema dan Jenis Keunggulan Lokal

Tahap ini mempertimbangkan 3 hal, yaitu:

¹¹¹ Syamsu Yusuf, A. Jentika Nurihsan, *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal*, h. 20.

¹¹² Syamsu Yusuf, A. Jentika Nurihsan, *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal*, h. 22.

- a. Hasil inventarisasi proses keunggulan lokal yang dihasilkan. Keunggulan lokal yang bernilai komparatif dan kompetitif.
- b. Hasil analisis internal dan eksternal satuan pendidikan.
- c. Minat dan bakat peserta didik.

4. Tahap Implementasi Lapangan

Tahap implementasi lapangan harus disesuaikan dengan kemampuan masing-masing satuan pendidikan. Sedikitnya terdapat juga implementasi kearifan lokal dalam pembelajaran yang perlu dipertimbangkan, yaitu:

- a. Model komplementatif (*Single Subject*)

Implementasi kearifan lokal ditambahkan ke dalam program pendidikan kurikuler dan struktur kurikulum. Pelaksanaannya dapat berupa menambahkan mata pelajaran khusus kearifan lokal dalam struktur kurikulum atau menyelenggarakan program sesuai dengan nilai-nilai kearifan lokal dalam kalender pendidikan. Model ini membutuhkan waktu tambahan dan guru tambahan. Model ini dapat digunakan secara optimal dan intensif untuk menanamkan nilai kearifan lokal pada peserta didik.¹¹³

- b. Model terpadu (*integrative*)

Implementasi kearifan lokal melekat dan terpadu dalam program kurikuler, kurikulum yang ada atau mata pelajaran yang ada, bahkan proses pembelajaran.

¹¹³ Syamsu Yusuf, A. Jentika Nurihsan, *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal*, (Bandung; Remaja Rosda Karya, 2007, h. 21

Program kurikuler atau mata pelajaran yang ada hendaknya bermuatan nilai-nilai kearifan lokal. Model ini membutuhkan kesiapan dan kemampuan tinggi dari Madrasah, kepala madrasah, dan guru. Kepala madrasah dan guru dituntut untuk kreatif, inisiatif, dan kaya akan gagasan. Selain itu, harus pandai dan cekatan menyiasati serta menjabarkan kurikulum, mengelola pembelajaran, dan mengembangkan penilaian. Keuntungannya adalah model ini relatif murah dan tidak membebani Mmdrasah.¹¹⁴

c. Model terpisah (*discreet*)

Implementasi kearifan lokal disendirikan, dipisahkan, dan dilepas dari program kurikuler. Pelaksanaannya dapat berupa pengembangan kearifan lokal yang dikemas dan disajikan secara khusus pada peserta didik. Penyajiannya dapat dikaitkan dengan program kurikuler atau berbentuk program ekstrakurikuler.¹¹⁵ Model ini memerlukan perencanaan yang baik agar tidak salah penerapan.

Pemilihan model yang diterapkan tersebut sangat tergantung dari berbagai kesiapan beberapa aspek termasuk karakteristik madrasah. Melalui proses evaluasi diri, uji coba, validasi, implementasi, dan evaluasi akan disiapkan pola yang cocok untuk masing-masing Madrasah.

¹¹⁴ Syamsu Yusuf, A. Jentika Nurihsan, *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal*, (Bandung; Remaja Rosda Karya, 2007, h. 23.

¹¹⁵ Syamsu Yusuf, A. Jentika Nurihsan, *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal*, (Bandung; Remaja Rosda Karya, 2007, h. 25.

**g. Pengembangan Mutu Akademik Madrasah Berbasis Kearifan Lokal
Perspektif Manajemen.**

Ada beberapa alternatif dalam mengembangkan madrasah berbasis kearifan lokal perspektif manajemen antara lain:

1. Perencanaan (*Planning*)

Proses perencanaan pengembangan mutu akademik madrasah perspektif manajemen, hendaknya dimulai dengan proses perencanaan atau *planning* yang matang. Oleh karena itu, dengan perencanaan yang matang akan memudahkan bagi semua pihak yang berkontribusi dalam pengembangan mutu akademik di madrasah dimulai dari awal pengembangan hingga tercapainya pengembangan mutu akademik yang matang.

2. Organisasi (*Organizing*)

Pada proses Organisasi atau *Organizing* merupakan tahap yang harus dilalui dalam pengembangan mutu akademik. Oleh karena itu, dengan adanya organisasi, menjadi sebuah wadah dalam merencanakan, menjalankan hingga mengevaluasi hasil pengembangan mutu akademik di sebuah madrasah atau instansi pendidikan lainnya.

3. Tindakan (*Actuating*)

Pada proses Tindakan atau *Actuating*, hendaknya ada hubungan yang harmonis antara kepala madrasah dengan para pendidik dalam mengimplementasikan sebuah tindakan nyata berupa bahan pembelajaran dalam meningkatkan minat dan motivasi belajar peserta didik melalui perilaku yang termasuk dalam kategori perilaku kearifan lokal di sebuah madrasah.

4. Evaluasi (*Controlling*)

Pada proses Evaluasi atau *Controlling*, hendaknya kepala madrasah senantiasa mengevaluasi hasil dari implementasi pengembangan mutu akademik yang dilakukan oleh para pendidik. Namun, tidak hanya pada akhir implementasi pengembangan mutu akademik dilakukan evaluasi atau *controlling*, namun mulai dari tahap perencanaan, Pengorganisasian, tindakan hingga tahap evaluasi, tetapi hendaknya disetiap tahap, dilakukan evaluasi agar mutu akademik dapat dikembangkan dan diagnosis problem dapat ditemukan dan dilakukan problem solving terhadap masalah yang dihadapi.

Dalam mewujudkan pengembangan mutu akademik yang baik maka hendaklah dilakukan hal berikut:

1. Membentuk *Teamwork*

Pemimpin madrasah sangat perlu untuk membentuk *teamwork* yang khusus menangani madrasah berbasis kearifan lokal. Hal tersebut bertujuan untuk menggali secara dalam semua hal yang berkaitan dengan program ini, baik materi, sarana dan prasarana, tenaga pengajar, prospek masa depan, serta tindak lanjut ke depan.

2. Bekerja Sama dengan Aparat Desa dan Tokoh Masyarakat

Madrasah harus mengikutsertakan aparat dan tokoh masyarakat dalam proses perencanaan, kajian, uji coba, dan mengambil keputusan.¹¹⁶Pelaksanaan

¹¹⁶ Syamsu Yusuf, A. Jentika Nurihsan, *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal*, (Bandung; Remaja Rosda Karya, 2007, h. 24.

program membutuhkan dukungan dari semua elemen masyarakat lokal, sehingga keberadaan diapresiasi dan ide diakomodasi secara proporsional.

3. Mempersiapkan *Software* Dan *Hardware*

Software merupakan sebuah program kurikulum dan tenaga pengajar, sedangkan *hardware* merupakan sarana dan prasarana yang menjadi fasilitas pendukung pelaksanaan program yang disiapkan secara rapi.

4. Menyiapkan Strategi Pelaksanaan

Program kearifan lokal membutuhkan strategi pelaksanaan yang tepat. Jika ditambahkan diintrakurikuler, maka menjadi satu mata pelajaran yang wajib diikuti oleh peserta didik.¹¹⁷ Jika, di ekstrakurikuler, maka akan diajarkan pada waktu sore dan sesuaikan bakat minat peserta didik, namun waktunya lebih bebas, luas, dan menyenangkan.

5. Studi Banding

Studi banding ke lembaga pendidikan yang sukses menerapkan madrasah berbasis kearifan lokal dapat mempercepat proses perencanaan, pelaksanaan, dan penentuan target.¹¹⁸ Studi banding dapat melahirkan imajinasi dan ide-ide baru dalam mengembangkan madrasah berbasis kearifan lokal.

¹¹⁷ Syamsu Yusuf, A. Jentika Nurihsan, *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal*, (Bandung; Remaja Rosda Karya, 2007, h. 25.

¹¹⁸ Syamsu Yusuf, A. Jentika Nurihsan, *Pendidikan Berbasis Kearifan Local*, (Bandung; Remaja Rosda Karya, 2007, h. 27.

6. Nilai Utama Kearifan Lokal Madrasah Aliyah Negeri Palopo

1. Madrasah Aliyah Negeri Palopo sebagai madrasah keagamaan Islam negeri memiliki karakter yang spesifik dalam pengembangan keilmuan dengan basis utamanya adalah ilmu keagamaan. Kota Palopo sebagai tempat berkedudukan Madrasah Aliyah Negeri Palopo adalah bagian penting dari Kerajaan Luwu yang menerima Islam sejak abad enam belas Masehi (XVI M.). Kerajaan Luwu memiliki simbol, *Pajung* (payung) yang bermakna mengayomi rakyatnya dengan petuah, "*Pasanre' Ri Ade'e' Pattuppu Ri Sarae'* (pola perilaku masyarakat luwu didasarkan pada konstitusi adat (*ade'*) yang bertumpu pada ajaran agama Islam (*syariat*).¹¹⁹ Adapun sifat kearifan lokal yang memiliki nilai-nilai unggul dan utama, antara lain: (1) *lempu'* (jujur/berintegritas) (2) *amaccangeng*(cendekia) (3) *assitinajangeng* (kepedulian atau kepatuhan) (4) *aggettengeng*(keteguhan) (5) *akkaresongeng* (usaha) (6) *akkasirikeng* (malu).

Dalam upaya pencapaian visi dan misi, Madrasah Aliyah Negeri Palopo mendasarkan penyelenggaraan dan pengelolaan madrasah pada nilai-nilai unggul dan utama kearifan lokal masyarakat Luwu (Palopo) yang diyakini mampu mendorong Madrasah Aliyah Negeri Palopo sebagai lembaga pendidikan yang memiliki tata kelolah dengan pola kepemimpinan yang efektif dan efisien, akuntabel, kredibel, transparan, bertanggung jawab, dan adil.¹²⁰ Adapun deskripsi

¹¹⁹ Abdullah S, WAKAMAD Bidang Akademik: Wawancara ,22 Januari 2019.

¹²⁰ Abdul Madjid, *Wakasek MAN Palopo*: Wawancara 22 Januari 2019.

Nilai utama kearifan lokal yang dijadikan sistem manajemen yang diinternalisasikan terlebih dahulu sebagai dasar dalam melaksanakan kegiatan manajerial, adalah:

1. *Lempu'* (Jujur atau Berintegritas).

Lempu' (jujur atau berintegritas) adalah harga diri dan bentuk pengejawantahan rasa malu (*siri'*) sehingga ketika kejujuran hilang, maka kepercayaan dan harga dirinya pada saat yang samajuga telah hilang.¹²¹Sebaliknya, jika kejujuran terpelihara dengan baik, maka nilai dan harga diri serta martabat *insaniyah* ikut terpelihara dengan baik pula. Dalam nilai utama kebudayaan Bugis, kesesuaian antara kata dan perbuatan disebut *taro ada taro gau* atau *iya ada iya gau* (antara kata dan perbuatan sama). “*Ada*” (kata atau ucapan) adalah pegangan, ketika ia diucapkan maka bukan lagi milik yang mengucapkan, sehingga berhati-hati dalam mengucapkan suatu kata.

Kejujuran merupakan perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan dan perbuatan. *lempu'* atau nilai kejujuran juga sangat dijunjung tinggi oleh masyarakat Luwu sebagai landasan kehidupan sehari-hari. Hal tersebut sejalan dengan ajaran Islam, yang merupakan subtransi dari pengamalan ajaran agama.

¹²¹ Azhar Arsyad “ *Pendidikan Karakter : Al-Qawl Al –Qadim Wa Al-Qawl Al-Jadid*” *Jurnal al –‘Ulum, Jurnal Studi-Studi Islam*, Vol. 13, No. 1, IAIN Sultan Amai Gorontalo, 2013, h. 58.

Kejujuran merupakan dasar substansi suatu penilaian bagi manusia, sehingga betapa tingginya nilai kejujuran ini, hingga seorang Nabi Muhammad saw. Sejak sebelum diangkat sebagai rasul. Beliau dikenal sebagai seorang yang jujur dan amanah. Kejujuran Beliau dikenal oleh masyarakat kaum Quraisy, sehingga beliau digelar dengan “*Al-Amin*” yang berarti orang yang jujur dan dapat dipercaya. Kejujuran Beliaulah menjadi sendi atau pilar dan bahkan pintu masuknya Islam di kalangan Bani Quraisy.

Menurut Syaikh Abdul Qadir Jailani, Beliau mengemukakan bahwa nilai kejujuran merupakan kedudukan yang tinggi dan merupakan tiangnya perkara. Sehingga nilai kejujuran merupakan nilai derajat kedua setelah nilai kenabian.¹²² Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. an-Nisa (4): 69

وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ وَالرَّسُولَ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الَّذِينَ أَنْعَمَ اللَّهُ عَلَيْهِمْ مِنَ النَّبِيِّينَ
وَالصَّٰدِقِينَ وَالشُّهَدَاءِ وَالصَّٰلِحِينَ وَحَسُنَ أُولَٰئِكَ رَفِيقًا

Terjemahnya :

Dan barangsiapa yang mentaati Allah dan Rasul(Nya), mereka itu akan bersama-sama dengan orang-orang yang dianugerahi nikmat oleh Allah, yaitu: Nabi-nabi, para shiddiiqiin orang-orang yang mati syahid, dan orang-orang saleh. dan mereka Itulah teman yang sebaik-baiknya.¹²³

¹²²Syaikh Abdul Qadir Jailani, “*Fadhoilu As-Shidiq*” ” *Jurnal al -‘Ulum, Jurnal Studi Akhlak, Terjemahan Abdullah* , Vol. 12, No. 2, Kairo, Al- Azhar, 2015, h. 77.

¹²³Departemen Agama RI, *al-Quran dan Terjemahnya*, (Cet, XX; Bandung: Ponegoro, 2014), h. 222.

Penyelenggaraan dan pengelolaan Madrasah Aliyah Negeri Palopo dimulai dengan perencanaan yang transparan dengan melibatkan seluruh unit kerja pada Madrasah Aliyah Negeri Palopo untuk menyampaikan rencana kegiatan dan dibahas dalam rapat kerja tahunan Madrasah Aliyah Negeri Palopo, untuk selanjutnya dituangkan dalam RKAK/L. Mekanisme kerja seperti ini akan melahirkan kepemimpinan yang kredibel dan akuntabel pada semua unit kerja di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

2. *Acca* (Cendekia).

Acca (Cendekia) merupakan suatu sifat yang mendorong peningkatan SDM guru, tenaga kependidikan, dan pegawai agar menjadi cendekiawan muslim yang mampu menciptakan alumni yang berkualitas, berakhlaq mulia, dan memiliki kedalaman spiritual.¹²⁴ Oleh karena itu, pengembangan madrasah sangat meniti beratkan pada target yang akan dicapai bersama dalam membentuk kader-kader pemimpin di masa akan datang.

3. *Sitinaja* (kepedulian atau kepatuhan)

Sitinaja (kepatutan atau kepantasan) erupakan pelaksanaan kewajiban dan memperoleh hak yang sepadan. Kepatutan, kepantasan atau kelayakan dalam bahasa Bugis disebut "*Sitinaja*". Kata ini berasal dari kata "*Tinaja*" yang berarti cocok, sesuai, pantas dan patut. Hal ini sesuai dengan petuah masyarakat Bugis "*Alai cedde'e risesena engkai mappideceng, sampeanggi maegae risesena engkae*

¹²⁴ Abdul Madjid, *Wakasek MAN Palopo: Wawancara, 22 Januari 2019*

makkasolang".¹²⁵ Yang berarti : Ambillah yang sedikit, jika sedikit itu mendatangkan kebaikan dan tolaklah yang banyak, jika yang banyak itu mendatangkan kerusakan. Pada prinsipnya *Assitinajangeng* adalah “ *Sitinajai Resona Na Apoleangenna*” yang berarti bahwa sesuainya antara pekerjaan dengan pendapatan.

4. *Getteng* (Keteguhan)

Getteng (Keteguhan) merupakan sikap berpegang teguh pada prinsip dan kebenaran akademik dan ajaran agama Islam. Oleh karena itu, keteguhan sikap kepala madrasah hendaklah disandarkan pada aturan perundang-undangan yang berlaku dan sebagai landasan utama ialah sesuai dengan ajaran Islam yang bersumber dari al-Qur'an dan as-Sunnah Nabi Muhammad saw.

5. *Reso'* (Usaha)

Kerja keras merupakan perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Nilai kerja keras yang diajarkan dalam pengembangan mutu akademik berbasis kearifan lokal diharapkan mampu memiliki jiwa dan semangat dalam pengembangan mutu akademik berbasis kearifan lokal. Selain itu, kepala madrasah dan para guru beserta peserta didik mampu menjelaskan dampak sikap kerja keras dalam mencapai tujuan dan peserta didik diharapkan mampu menunjukkan sikap kerja keras dalam kehidupan sehari-hari.

¹²⁵A. Rahman Rahim, *Nilai-Nilai Utama Kebudayaan Masyarakat Bugis*, Cet. I,(Jakarta; Republika, 2006),h. 75.

Sikap yang ditanamkan sebagai tujuan dari proses pembelajaran nilai kerja keras diantaranya: kuat, gigih, usaha, obsesi, tabah, memiliki impian yang kuat, giat, berpendirian, kerja keras, pantang menyerah dan terus berharap sambil bersungguh-sungguh. Ada beberapa tips yang ditawarkan agar peserta didik menjadi pribadi yang ulet, bekerja keras dan pantang menyerah, di antaranya:

- 1) Tentukan cita-cita
- 2) Membuat *Dream Book*
- 3) Jangan takut dengan kegagalan
- 4) Bersinergi dengan orang yang semangat yang tinggi.

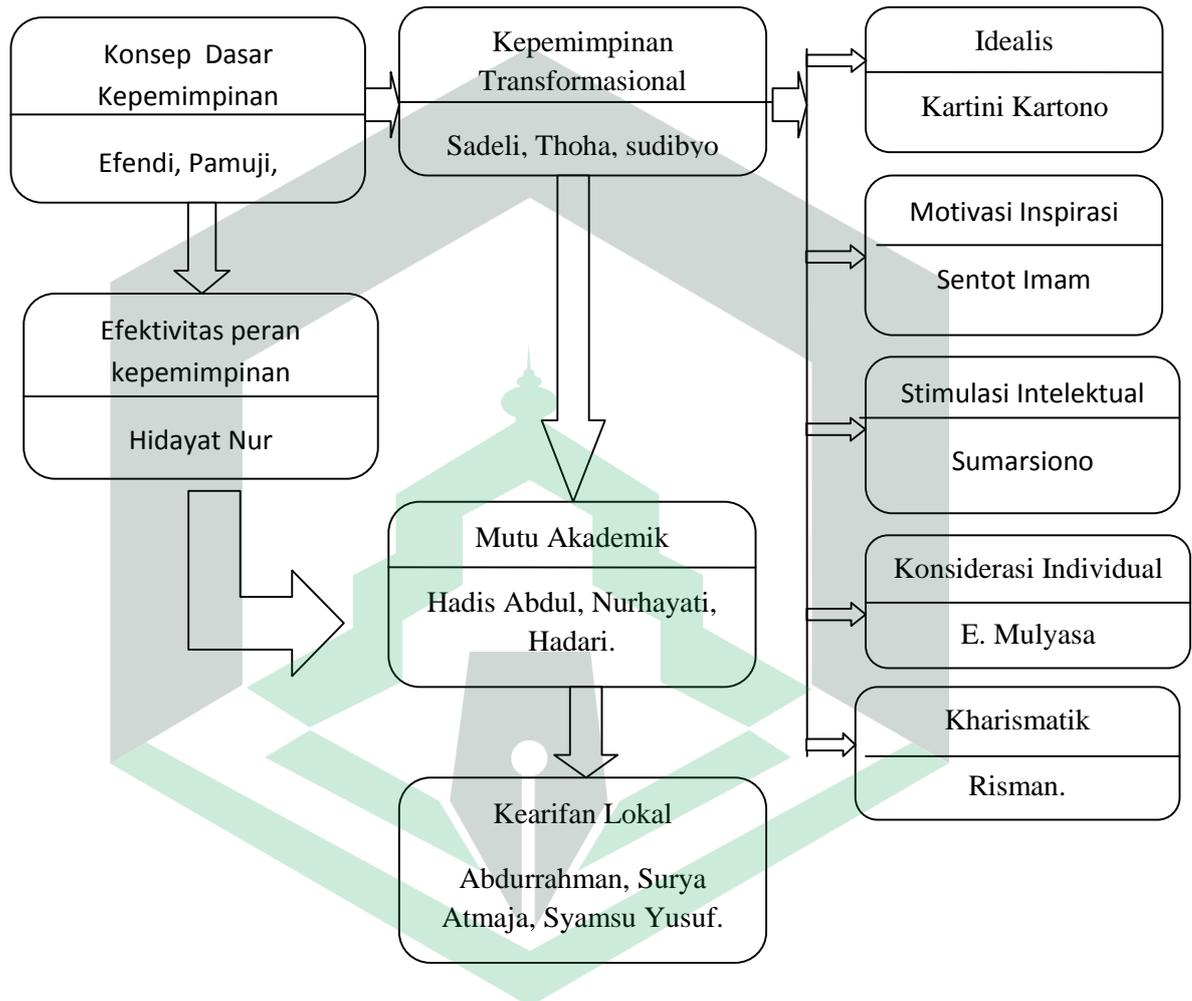
6. *Siri'* (Malu)

Malu adalah menahan diri dari perbuatan jelek, kotor, tercela dan hina. Sifat malu itu terkadang merupakan sifat bawaan dan juga merupakan hasil latihan. Namun, untuk menumbuhkan rasa malu perlu usaha, niat, ilmu serta pembiasaan. Rasa malu merupakan bagian dari iman karena dapat mendorong seseorang untuk melakukan kebaikan dan mencegahnya dari kemaksiatan.

Seorang pejabat yang tidak punya rasa malu, akan menggunakan kekuasaannya untuk kepentingan baik kepentingan pribadi maupun kepentingan kelompok tertentu dan akan menggunakan kekuasaannya untuk menindas yang lemah. Namun, jika seorang guru dan peserta didik tidaknya memiliki sifat malu, maka pada hakekatnya ia tidak memiliki apa-apa dan jika tidak adanya rasa malu pada diri seseorang, maka bencana moral dan kerusakan akhlak akan bertambah banyak.

H. Kerangka Teoretis

Peranan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik maka dapat dijelaskan mengenai kerangka teoretis yakni :



Berdasarkan kerangka teoretis tersebut, maka dapat dilihat peta konsep serta acuan dasar dalam mendalami sebuah kajian teori yang sifatnya ilmiah.

I. Kerangka Konseptual

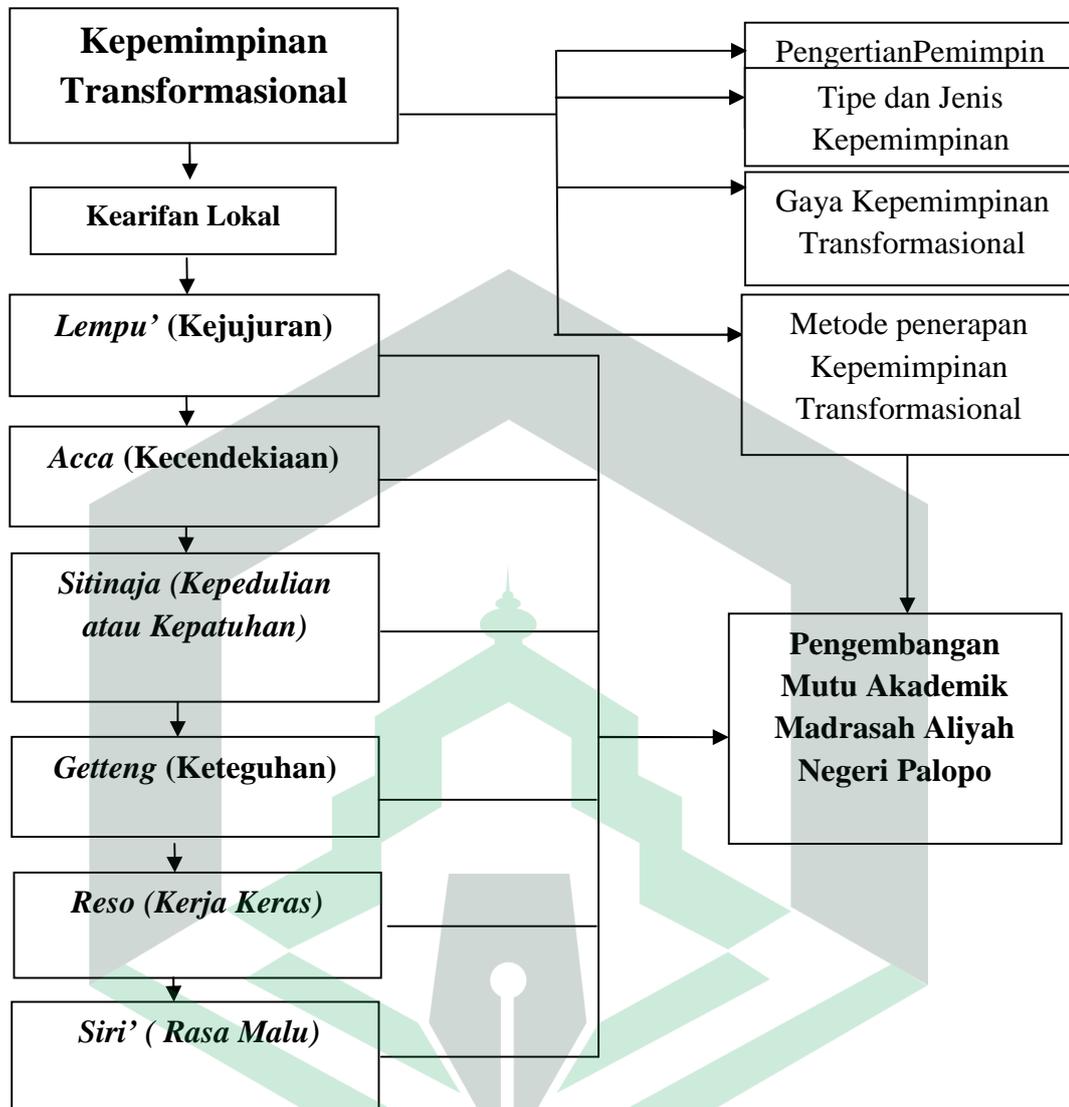
Kerangka konseptual yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah garis besar struktur teori yang digunakan untuk menunjang dan mengarahkan penelitian dalam menemukan data dan menganalisis data. Penelitian ini mengacu pada kerangka konseptual tentang peranan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik di Madrasah Aliyah Negeri Palopo (Analisis berbasis kearifan lokal). Dengan adanya interaksi antara pimpinan dan pendidik, akan membangun kinerja yang efektif. Oleh karena itu, dengan proses yang efektif dapat mengantarkan kepada tujuan akademik yang maksimal.

Kemampuan kepemimpinan transformasional dapat mengarahkan dan menyampaikan terkait tanggung jawab terhadap civitas akademik dalam proses pengembangan mutu akademik. Model kepemimpinan transformasional tampak jelas dirasakan oleh civitas akademika, karena dengan sistem kepemimpinan tersebut, sehingga muncullah keprofesionalan pendidik, pegawai dan para peserta didik dalam proses pengembangan mutu akademik di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

Dalam mengembangkan mutu akademik perlu adanya sistem dan cara yang dilakukan agar pengembangan mutu akademik dapat dicapai dan mampu menghasilkan output yang baik dan berkualitas.

Untuk memperjelas alur kerangka konseptual, dapat dilihat bagan di bawah ini:

Bagan Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Pendekatan Penelitian

1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, yaitu peneliti akan menguraikan hasil penelitian dengan menggambarkan kondisi yang sebenarnya di lapangan dengan menggunakan data kualitatif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang valid, baik yang bersumber dari pustaka maupun subjek penelitian, yang secara spesifik membahas tentang peranan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo analisis berbasis kearifan lokal.

Agar penelitian ini lebih sistematis dan terarah, maka penelitian ini dirancang melalui beberapa tahapan, yaitu tahap identifikasi masalah yang diteliti, menyusun proposal, tahap pengumpulan data, tahap analisis data, dan tahap penulisan laporan.

2. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

- a. Pendekatan paedagogik, yaitu menggunakan sejumlah teori pendidikan untuk mengkaji masalah penelitian yang terkait. Pendekatan ini menjadi sangat relevan, karena objek bahasan dalam penelitian ini terkait erat dengan pendidikan.
- b. Pendekatan manajemen, yaitu pendekatan dari segi manajemen yang dilakukan pihak madrasah, dalam hal melalui *stackholder* dalam mengembangkan

mutu akademik yang berbasis kearifan lokal pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

c. Pendekatan psikologis yaitu upaya memahami, mengkaji dan menganalisis data penelitian atau temuan hasil penelitian dengan menggunakan teori-teori psikologi. Dalam hal ini, teori psikologi akan menjadi alat bedah analisis dari data atau fakta yang ada.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di MAN Palopo, Masa penelitian dimulai bulan Juli hingga bulan Agustus tahun 2019, adapun alasan memilih MAN Palopo, oleh karena peneliti merasa tertarik dengan mutu akademik di MAN Palopo yang secara umum mampu bersaing dengan sekolah lain dan menjadi satu-satunya Madrasah Aliyah Negeri di Kota Palopo.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek penelitian

Adapun Subjek penelitian adalah sumber utama dalam penelitian yang memiliki data mengenai variabel yang diteliti. Sedangkan objek penelitian adalah sasaran yang diselidiki dalam kegiatan penelitian. Untuk itu yang dijadikan subjek dan objek dalam penelitian ini adalah:

a. Kepala madrasah sebagai pemimpin yang menggerakkan, memengaruhi, memberi motivasi, mengarahkan, serta membina guru supaya menjadi seseorang yang profesional dalam mengajar, khususnya di MAN Palopo.

b. Guru merupakan pelaksana dalam membina, mendidik, melatih, mengajar peserta didik untuk membentuk dan menumbuhkan karakter peserta

didik sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional, adapun guru yang dijadikan sebagai subjek penelitian ialah guru pendidikan agama Islam dan guru Pendidikan Kewarganegaraan di MAN Palopo.

c. Peserta didik sebagai penerima materi pelajaran yang harus ditanamkan dan dibentuk karakter untuk menghasilkan penerus bangsa yang berkualitas.

2. Objek Penelitian

Adapun objek penelitian ialah peranan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik di MAN Palopo.

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Merujuk pada permasalahan penelitian maka data yang dikumpulkan umumnya berupa data lapangan. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, peneliti berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala alam dan jika responden yang diamati tidak terlalu besar. Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi *participant observation* (observasi berperan serta) dan *nonparticipant*, selanjutnya dari segi instrumentasi yang digunakan, maka observasi dapat dibedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur.¹ Dalam hal ini penulis melihat langsung di

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet. XV; Bandung: Alfabeta, 2013), h. 23.

lapangan (Stackholder MAN Palopo), untuk mengamati masalah dan mencari informasi yang berhubungan dengan kepemimpinan yang dilakukan di MAN Palopo.

2. Wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.² Wawancara dilakukan terhadap *stackholder* MAN Palopo.

3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan informasi dari bahan berupa data tertulis yang berhubungan dengan fokus penelitian, yaitu berupa arsip, dokumen administrasi madrasah, maupun dokumen pribadi guru yang berupa perencanaan, pengajaran, agenda guru, daftar nilai dan catatan lain yang berhubungan dengan fokus penelitian. Data dokumentasi dalam penelitian ini juga berupa foto atau gambar, data adalah sebagai pendukung guna melengkapi atau menambah informasi dan data yang diperoleh dengan teknik sebelumnya.³

Dalam upaya memperoleh data yang akurat, penulis menggunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah salah satu unsur penting karena

²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet. XV; Bandung: Alfabeta, 2013), h. 29.

³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Cet, VI; Jakarta: Rineka Cipta, 2009)., h. 129.

berfungsi sebagai alat bantu atau sarana dalam mengumpulkan data yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Dalam hal ini penulis menggunakan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara dan observasi secara langsung.

E. Validitas dan realibilitas data

Dalam penelitian kualitatif, setiap hal temuan harus dicek validitas dan realibilitas datanya, agar hasil penelitiannya dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya dan dapat dibuktikan keabsahannya.

Validitas dan realibilitas data adalah upaya peneliti untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan peneliti mengandung nilai kebenaran, baik bagi pembaca umumnya maupun subjek penelitian. Ada beberapa cara dalam mengembangkan validitas dan realibilitas terhadap data kualitatif, yaitu : perpanjangan, keikutsertaan, ketekunan, pengamatan melalui wawancara atau diskusi, dan pengamatan secara langsung kondisi kepemimpinan di MAN Palopo. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan tiga teknik tersebut yaitu:

1. Wawancara atau diskusi

Wawancara atau diskusi yang peneliti lakukan ialah melalui interaksi dengan seluruh informan yang mengetahui serta terlibat langsung di MAN Palopo.

2. Perpanjangan keikutsertaan

Peneliti menggunakan teknik perpanjangan keikutsertaan dengan maksud peneliti melakukan penelitian dengan melihat situasi dan kondisi objek dan subjek penelitian, agar dalam meneliti tidak terjadi kesalahan.

3. Pengamatan langsung

Peneliti menggunakan teknik pengamatan langsung untuk menghindari ketidaksesuaian data dengan fakta di lapangan dan untuk menghindari dan meminimalisir data yang tidak valid.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan dan analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti telah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Jika, jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, sehingga diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles and Huberman yang dikutip oleh Sugiyono, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.⁴ Berdasarkan tujuan tersebut, maka teknik analisis data yang digunakan yaitu:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, makin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan makin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan data yang lebih jelas, dan

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet. XV; Bandung: Alfabeta, 2013), h. 29.

mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari jika diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.⁵

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data reduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan yang telah dipahami tersebut. Selanjutnya disarankan, dalam melakukan display data, selain dengan teks naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, *network* (jejaring kerja).⁶

3. *Conclusion Drawing/ Verification* (Penarikan Kesimpulan/Verifikasi)

Langkah ketiga dalam analisis kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka yang dikemukakan merupakan yang kredibel. Dengan demikian penelitian kualitatif akan dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet. XV; Bandung: Alfabeta, 2013), h. 38.

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet. XV; Bandung: Alfabeta, 2013), h. 41.

mungkin juga tidak, karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah berada di lapangan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah berdirinya Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

Madrasah Aliyah Negeri Palopo merupakan madrasah yang berdiri pada tahun 1990, adapun saat ini, MAN dibawah kepemimpinan Dra. Maida Hawa dengan NIP: 19670813 199303 2 001 dengan pendidikan terakhir yaitu sarjana (S2). Status bangunannya adalah milik sendiri sedangkan status sekolahnya adalah negeri. Adapun agreditasi sekolah ini adalah A Berlaku Mulai Tahun 2019 – 2024. Dengan surat keputusan / SK 000712 Tahun 2019 Tgl. 17 Februari 2019 dengan Penerbit SK ditandatangani oleh Ketua BAN-SM Provinsi Sulawesi Selatan dengan Nomor Statistik 131173730001 terletak di Jl. Dr Ratulangi, Kelurahan Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan, Kode Pos 91914, Telp. (0471) 21671.¹

2. Visi Dan Misi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

Visi : Terwujudnya insan yang beriman, bertaqwa, cerdas dan menguasai iptek serta mampu bersaing di tingkat lokal maupun global.

Misi :

- a. Menumbuhkan penghayatan terhadap nilai keikhlasan dan mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien sehingga siswa dapat berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki.

¹ Abd. Haris Nasution, Tata Usaha MAN Palopo, Wawancara 19 Juli 2019.

- c. Meningkatkan motivasi dan percaya diri dalam belajar baik secara pribadi maupun kelompok.
- d. Membudayakan disiplin dan etos kerja yang produktif.²

3. *Profil Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.*

- a. Nama Madrasah : Madrasah Aliyah Negeri Palopo
- b. Nomor Statistik : 131173730001
- c. Provinsi : Sulawesi selatan
- d. Otonomi Daerah : Kota Palopo
- e. Kecamatan : Bara
- f. Kelurahan : Balandai
- g. Jalan / Nomor : Jl. Dr. Ratulangi No.
- h. Kode Pos : 91914
- i. Telepon/Pas. : 21671
- j. Status Madrasah : Negeri (Perkotaan)
- k. Kelompok Madrasah : A.
- l. Akreditasi Madrasah: A. Berlaku mulai tahun 2019-2024.
- m. Surat Keputusan / SK : 000712 Tahun 2019 tgl. 17 Februari 2019.
- n. Penerbit SK Di Tanda Tangan : An. Ketua BAN-SM Prov.Sulawesi Selatan.
- o. Tahun Berdiri : 1990
- p. Kegiatan Belajar Mengajar : Pagi
- q. Bangunan Madrasah : Milik Sendiri
- r. Lokasi Madrasah : 39.279 m²
- s. Jarak Kecamatan : 1 (satu) Km
- t. Terletak Pada Lintasan : Provinsi
- u. Perjalanan Perubahan Madrasah : PGAN-MAN(Alih Fungsi)
- v. Organisasi Penyelenggara: Pemerintah/ Kementerian Agama
- w. NPWP : 00.216.846-6.803.000

²Abdul Madjid, *Wakil Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo*, Wawancara; 19 Juli 2019.

- x. Kepala Madrasah : Dra. Maida Hawa M.Pd.I
- y. NIP : 19670813 199303 2 001
- z. Pendidikan Terakhir : Magister(S2).

Adapun kondisi kepala madrasah, guru, pegawai dan sarana dan prasarana.

4. Tabel 4.1 Keadaan Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

No	Nama Guru	NIP	Jabatan
1	Dra. Maida Hawa M.Pd.I.	19670813 199303 2001	Kepala Madrasah
2.	Drs. Abdul Madjid, M.Pd.I.	19620672 1991011 001	Wakil Kepala Madrasah
3.	Dra. Nurmiati, M.Pd. I.	19621201 199113 1 003	Guru
4	Drs. M. Bahrum T, M.Pd.I.	19621231 199101 1 001	Guru
5.	Dra. Niba Manganni.	196110719 199403 2 001	Guru
6.	Dra.Hj. Jumrah,M.Pd.I.	19661231 199403 2 009	Guru
7.	Dra. Nurwahidah .	19690327 199503 2 004	Guru
8.	Kasiatun, S.Pd.	19650615 199303 2 002	Guru
9.	Dra. Jumiati Sinarji.	19690407 199803 2 001	Guru
10.	Dra. Ruhaya.	19670407 199703 2 001	Guru
11.	Dra. Jumaliana.	19671220 199803 2 001	Guru
12.	Drs. Sofyan Lihu.	19680925 199702 1 001	Guru
13.	Udding, S.Pd.	19710525199702 1 002	Guru
14.	Rahmawati, SS.	19731102 200312 2 009	Guru

15.	Bebet Rusmasari. K, S.Pd.	19790218 200502 2 002	Guru
16.	Drs. Haeruddin,M.Pd.	19650827 200604 1 006	Guru
17.	Alahuddin, S.Fil.I, M. Pd. I.	19710503 200501 2 003	Guru
18.	Paulus Baan, ST.	1975063020141002	Guru
19.	Hadrah, SE.,M.Si.	19730202 200502 2 003	Guru
20.	Darwis, S.Pd.	19790507 200504 1 010	Guru
21.	Hisdayanti, ST.	19790425 200604 2 012	Guru
22.	Abdul Wahhab, S.Si.,M.Pd.	19810730 200604 1 012	Guru
23.	Rizal Syarifuddin, SE.	19770816 200604 1 017	Guru
24.	Andi Sriwahyuli, S.Pd, M.Pd.	198505252009122002	Guru
25.	Faisal Syarifuddin, ST.	19770816 200701 1 024	Guru
26.	Sugiyah, Sp.	19770212 200701 2 014	Guru
27.	Mustakin, SE.	19631118 200604 1 004	Guru
28.	Dra.Hj. Uswaty Chalid.	19671231 200701 2 279	Guru
29.	Yusni, ST.	19820117 200912 2 003	Guru
30.	Dra. St. Nun Ainun Yahya.	19690419 200701 2 025	Guru
31.	Dra. Hj.Nurpati.	19680201 200701 2 055	Guru
32.	Drs. Abd. Muis Achmad.	19690819 200710 1 003	Guru
33.	Sujarno, S.Ag,M.Pd.I.	19750809 200710 1 003	Guru
34.	Hj. Indarmi H. Renta, S.Ag.	19720915 200701 2 013	Guru
35.	Muh.NashirTakbir, S.Kom,M.Pd.	19780903 200801 1 006	Guru
36.	Rahmah, S.Ag., S.Pd.	19710907 200312 2 001	Guru
37.	Asriani Baso, S.Ag.	19750101201420 2 001	Guru

38.	Yunus, S.Pd.I., M.Pd.I.	-	Guru
39.	Rusnia, S.Pd.I.	-	Guru
40.	Syamsidar, S.Pd.I.	-	Guru
41.	Nursanti.	-	Guru
42.	Marhasia, S.Ag.	-	Guru
43.	Asiah Amiri, S.Pd.	-	Guru
44.	Berlian, S.Ag.	-	Guru
45.	Tandiwara Rampean, S.Ag.	-	Guru
46.	A.Fauzi Rais, S.Ag.	-	Guru
47.	Satriami, S.Pd.	-	Guru
48.	Sitti Hairah, S.Ag., M.Pd.	-	Guru

Sumber : Bagian Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri Palopo, Wawancara, 17 Juli 2019

**Tabel 4.3 Keadaan Bagian Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri (MAN)
Palopo**

NO	Nama	Pangkat/Gol Ruang	Jabatan	Ket
1	Firdaus SH. NIP.19691016200501 1 003	Penata Tk.I.III/d	Kepala Bagian Tata Usaha	PNS
2	Abd. Haris Nasution, S.Pd. NIP.1974411032009011006	Penata Muda Tk.I III/b	Staf Tata usaha	PNS
3	Rustam Abadi, S.Kom. NIP 198406022009011006	Penata III/c	Bendahara	PNS
4	Nuspia, S.An.	-	Staf Tata Usaha	PTT
5	Ashari Abdullah S.Sos.	-	Pustakawan	PTT

6	Fatmiah, A.Md.	-	Staf Tata Usaha	PTT
7	Hasrida Kaddase,S.Pd.I.	-	Staf Tata Usaha	PTT
8	Syahaeni Somba,S.Pd.I.	-	Staf Tata Usaha	PTT
9	Sudirman,S.Pd.I.	-	Cleaning Service	Honor
10	Abd. Kadir.	-	Penjaga Madrasah	PTT
11	Rini Rukmana,. A.Md. Kom.	-	Staf Tata Usaha	PTT
12	Ahmad Arfan.	-	Penjaga Madrasah	PTT
13	Zukhrawaty. NIP.197102162014112001	-	Staf Tata Usaha	PTT

Sumber Data: Kantor Madrasah Aliyah Negeri Palopo, tanggal 19 Juli 2019.

1. Sarana dan Prasarana Pendidikan

Madrasah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain guru, siswa dan pegawai, sarana dan prasarana, juga merupakan salah satu faktor penunjang yang sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran. Fasilitas yang lengkap akan menentukan keberhasilan suatu proses belajar mengajar yang akan bermuara pada tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal.

Kelengkapan suatu sarana dan prasarana selain sebagai kebutuhan dalam meningkatkan kualitas alumninya, juga akan menambah persentase Madrasah di mata orang tua siswa untuk melanjutkan studi keperguruan tinggi. Proses belajar mengajar tidak akan maksimal jika tanpa dukungan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai. Oleh karena itu, maksimalisasi antara siswa, guru, sarana dan prasarana harus menjadi perhatian serius.

Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah segala fasilitas yang digunakan dalam pembelajaran di lembaga tersebut dalam usaha sebagai pendukung pencaan tujuan pendidikan. Sarana dan prasarana berfungsi untuk membantu dalam proses pembelajaran di MAN khususnya yang berhubungan langsung dalam kelas, serta sarana yang lengkap akan menjamin tercapainya tujuan pembelajaran.

Tabel 4.6 Sarana Prasarana di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

1. Gedung atau Bangunan Madrasah

No	Nama Ruangan	Keadaan			Jumlah
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Ruang Kelas	23	-	-	23
2	Ruang Kepala Madrasah	1	-	-	1
3	Ruang Guru	1	-	-	1
4	Ruang Perpustakaan	1	-	-	1
5	Ruang Komputer	2	-	-	2
6	Laboratorium Biologi	1	-	-	1
7	Laboratorium Fisika	1	-	-	1
8	Laboratorium Kimia	1	-	-	1
9	Laboratorium Bahasa	1	-	-	1

10	Ruang Tata Usaha	1	-	-	1
11	Lapangan Tennis	1	-	-	1
12	Lapangan Volly	-	2	-	2
13	Lapangan Basket	1	-	-	1
14	Mushollah	1	-	-	1
15	Kamar Mandi/ WC	12	-	2	14
16	Life skill	1	-	-	1
17	Ruang Osis	1	-	-	1
18	Ruang keterampilan	1	-	-	1
19	Ruang UKS	1	-	-	1
20	Ruang Koperasi	-	-	-	-
21	Gudang	-	-	-	-
22	Lapangan Bulu Tangkis	1	-	-	1
23	Ruang pramuka	1	-	-	1
24	Ruang BK	1	-	-	1
25	Laboratorium IPA	-	-	-	-

Tabel 4.7 Mobiler Madrasah Aliyah Negeri (MAN)Palopo

No	Mobiler	Keadaan			Jumlah
		Baik	Rusak ringan	Rusak berat	
1	Meja Siswa	584	125	8	717
2	Kursi Siswa	409	152	16	577
3	Meja Guru	74	-	-	74
4	Kursi Guru	50	-	-	74
5	Meja Staf /TU	9	-	-	9
6	Kursi Staf/TU	9	-	-	9
7	Meja Kepala Madrasah	1	-	-	1

8	Kursi Kepala Madrasah	1	-	-	1
9	Papan Tulis	25	5	-	30
10	Lemari	10	-	-	10
11	Warless	2	-	-	2
12	LCD	6	-	-	6
13	Laptop	7	-	-	7
14	Komputer	16	-	-	16
15	Sown sistem	2	-	-	

Sumber : Sumber Data: Kantor Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, Wawancara, 19 Juli 2019.

Tabel 4.8 Buku Pegangan Guru dan Siswa Tiap Mata Pelajaran

Mata Pelajaran	Jumlah Buku							
	Pegangan Guru				Pegangan Siswa			
Pendidikan Agama Islam	67	Judul	7	Eks.	25	Judul	53	Eks.
Akidah Akhlak	53	Judul	7	Eks.	25	Judul	53	Eks.
Fiqhi	45	Judul	7	Eks.	25	Judul	53	Eks.
Qur'an Hadis	55	Judul	7	Eks.	25	Judul	53	Eks.
Sejarah Kebudayaan Islam	53	Judul	7	Eks.	25	Judul	53	Eks.
Ilmu Tajwid	57	Judul	7	Eks.	25	Judul	53	Eks.
PKN	52	Judul	3	Eks.	1	Judul	37	Eks.
Bahasa Indonesia	35	Judul	3	Eks.	1	Judul	37	Eks.

Matematika	30	Judul	3	Eks.	1	Judul	37 1	Eks.
IPA	32	Judul	3	Eks.	1	Judul	37 1	Eks.
IPS	39	Judul	3	Eks.	1	Judul	37 1	Eks.

Sumber : Sumber Data: Kantor Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, Wawancara, 19 Juli 2019.

Tabel 4.9 Jumlah Buku Bacaan (*Fiksi dan Non Fiksi*) dan Buku Sumber (Kamus, Atlas, Ensiklopedi) Perpustakaan

Buku Bacaan				Buku Sumber			
600	Judul	950	Exp.	75	Judul	150	Exp.

Sumber : Sumber Data: Kantor Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, Wawancara, 19 Juli 2019.

Tabel 4.10 Jumlah alat Peraga/Praktik (Satuannya dapat Perangkat, Set, Unit atau buah)

Agama	PKN	Bahasa Indonesia	Matematika	IPA	IPS	Olah Raga
70	57	34	67	65	55	40

Sumber : Sumber Data: Kantor Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, Wawancara, 19 Juli 2019.

Tabel 4.11 Jumlah Perlengkapan Madrasah Menurut Kondisi

Kondisi	Meja		Kursi		Lemari	Papan Tulis	Komputer
	Siswa	KS/Guru/ TU	Siswa	KS/Guru/ TU			
Baik	203	27	201	25	8	27	2
Rusak	25	2	23	3	4	-	-

Sumber Data: Kantor Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, Wawancara, 19 Juli 2019.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Peranan Kepemimpinan Transformasional dalam Mengembangkan Mutu Akademik.

Setelah dilakukan penelitian dengan mengumpulkan data melalui instrument penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat dijelaskan dalam pembahasan ini, antara lain sebagai berikut:

Menurut kepala MAN Palopo dalam suatu kegiatan wawancara terkait eksistensi madrasah dikemukakan bahwa;

Madrasah, merupakan milik pemerintah, namun peran serta masyarakat khususnya di wilayah Kota Palopo tidak dapat dipisahkan. Keberadaan madrasah ini terbilang terbaik dari beberapa lembaga pendidikan yang setingkat dengan madrasah ini, karena dari madrasah inilah lahir para pemimpin instansi di berbagai tempat. Oleh karena kepala madrasah terus berupaya meningkatkan mutu akademik yang berbasis kearifan lokal di madrasah ini.³

Dari apa yang diungkapkan oleh kepala madrasah diatas, dapat dilihat ketatnya persaingan dalam mempertahankan eksistensi madrasah di era modernisme saat ini, menjadikan madrasah yang begitu banyak mengalami tantangan yang cukup besar. Demikian halnya dengan madrasah mereka mengatakan betapa sulitnya mempertahankan kondisi dan kelangsungan madrasah.

Adapun dalam kenyataannya, madrasah, walaupun secara hirarkis organisasi, mereka dibawa dinas pendidikan. Namun, pihak madrasah dibawah kepemimpinan kepala madrasah harus pandai dalam membina madrasah sehingga dapat berjalan dengan baik.

Adapun bentuk bantuan yang diterima oleh madrasah, terdiri dari bantuan yang sifatnya fisik, berupa bantuan buku pelajaran untuk guru, selain itu

³Maida Hawa, Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, Tanggal 19 Juli 2019.

madrasah, juga menerima bantuan dari pemerintah berupa dana pendidikan melalui dana BOS. Dengan demikian, madrasah untuk membiayai beberapa guru yang tidak tetap mengajar, atau guru honorer di madrasah tersebut. Untuk mewujudkan tercapainya kemandirian madrasah, maka kepala madrasah melakukan berbagai upaya untuk membangun komunikasi antara pihak, yaitu pihak internal dan eksternal.

Menurut guru di madrasah, kepala madrasah senantiasa melakukan komunikasi yang bersifat koordinasi antara guru ketika mengambil suatu keputusan.

Kepala madrasah, cukup koordinatif dan senantiasa terbuka terhadap setiap pengambilan keputusan. Kalau ada sesuatu yang harus diputuskan biasanya kepala madrasah berkoordinasi dengan guru-guru dalam melakukan pembelajaran di setiap kelas, kalau tidak seluruh guru diundang, dan melakukan rapat, kepala madrasah bertanya kepada beberapa guru tentang pelaksanaan pembelajaran selama ini di masing-masing kelas yang diajar, itu salah satu cara kepala madrasah dalam melakukan pembinaan terhadap para guru.⁴

Dari ungkapan tersebut tergambar bahwa kepala madrasah memberikan ruang yang cukup bagi para guru untuk memberikan saran dan pendapat bagi upaya pengembangan madrasah dan proses pembelajaran di kelas. Dalam hal ini kepala madrasah, telah menyusun peranan dalam pengembangan mutu akademik, melalui rencana pengembangan madrasah. Dari hasil observasi yang dilakukan, serta penelusuran dokumen, tergambar bahwa madrasah dibawa kepemimpinan

⁴Nurmiati., Guru Aqidah Akhlak, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019.

kepala madrasah telah melakukan kegiatan penyusunan rencana pengembangan pembelajaran para guru.

Menyusun rencana pembelajaran di madrasah merupakan elemen penting untuk membentuk madrasah yang lebih efektif, sehingga hal-hal yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dalam waktu yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan yang diharapkan.

Adapun kebijakan-kebijakan Kepala Madrasah Aliyah Negeri Palopo dalam pengembangan mutu akademik dalam beberapa tahun terakhir ialah :

1. Memberikan *reward* dalam bentuk pemberian tugas tambahan atau kenaikan jabatan bagi para guru yang berprestasi.
2. Mewajibkan guru harus menyelesaikan program sarjana strata 1.
3. Mengikutsertakan guru dalam pelatihan guru, seperti diklat, seminar, workshop dan MGMP.
4. Melaksanakan supervisi baik, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana yang menunjang dalam pelaksanaan proses pembelajaran.

Tabel 4.12
Peranan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Mutu Akademik

NO	KEGIATAN	CONTOH
1.	Perencanaan peningkatan mutu akademik	Membuat pedoman aktualisasi peningkatan mutu akademik. Menyusun agenda aktualisasi peningkatan mutu akademik. Mempersiapkan alat dan metode peningkatan mutu akademik

2.	Pelaksanaan peningkatan mutu akademik	Mengelola pelaksanaan peningkatan mutu akademik Menerapkan metode peningkatan mutu akademik dalam proses pembelajaran.
3.	Evaluasi peningkatan mutu akademik	Melakukan penilaian peningkatan mutu akademik Mengevaluasi hasil kinerja penilaian peningkatan mutu akademik. Memberikan solusi terhadap masalah peningkatan mutu akademik

Sumber Data: Kantor Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, Wawancara, 19 Juli 2019.

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa kepala madrasah dalam melakukan kegiatan administrasi madrasah dengan baik, sebagai bagian dari peranan kepemimpinan dalam pengembangan mutu akademik di madrasah.

Untuk menunjang peranan kepemimpinan dalam pengembangan mutu akademik di madrasah, maka kepala madrasah mengadakan rekrutmen terhadap tenaga kependidikan dan terkhusus bagi para pendidik. Hal tersebut tercermin dari upaya kepala madrasah dalam menyiapkan peranan pengembangan mutu akademik para guru dan para tenaga pendidik dengan merekrut guru dan tenaga kependidikan honor. Kesulitan yang biasa dialami oleh madrasah adalah dalam hal memberikan gaji yang layak bagi guru honor di madrasah tersebut. Namun, kenyataan ini memberikan gambaran bahwa madrasah telah berupaya menuju kemandirian madrasah sehingga kegiatan madrasah tetap dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Sebagai makhluk sosial, manusia dalam kedudukannya membutuhkan hubungan manusia yang lain. Hubungan ini dapat terjadi karena manusia

membutuhkan manusia lainnya. Kecenderungan manusia untuk berhubungan melahirkan komunikasi dua arah melalui bahasa yang mengandung tindakan dan perbuatan. Oleh karena, ada reaksi itu, maka interaksi itu terjadi. Oleh karena itu, interaksi akan berlangsung jika ada hubungan timbal balik antara dua orang atau lebih.

Pada bagian ini permasalahan yang ingin diberikan jawaban sebagaimana tercantum dalam rumusan masalah paling mendasar adalah bagaimana Peranan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada MAN Palopo.

Dari tiga kali kegiatan observasi yang peneliti lakukan terhadap praktik kepemimpinan kepala madrasah yang dilakukan pada hari Kamis, 8 Juni 2019, 20 Juli 2019, dan 10 Agustus 2019, ada beberapa hal yang dapat peneliti catat selama observasi :

Pertama, ketika Ibu Maida Hawa, memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru, beliau menunjukkan performa sebagai seorang kepala madrasah sekaligus pemimpin yang transformasional, yang mana Beliau memberikan *respect* dan *trust* terhadap bawahannya. beliau juga senantiasa memberikan motivasi kepada semua guru agar “*melek teknologi*” dan mampu bersaing dengan guru di luar guru serta mampu memunculkan ide strategi pembelajaran yang efektif seta berani tampil di depan baik ketika di sekolah maupun di masyarakat. Itu artinya bahwa guru harus menjadi pelopor *agen of change*.

Kedua, Ibu Maida Hawa selalu *update* dalam memberikan informasi-

informasi penting baik yang datang dari kantor Kementerian Agama maupun dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palopo. Beliau juga dengan sabar dalam memberikan bimbingan terhadap guru yang mengalami kendala maupun permasalahan baik dalam hal peningkatan karir, kegiatan supervisi maupun dalam kegiatan belajar mengajar.

Ketiga, Ibu Maida Hawa, pandai dalam membangun komunikasi dan jaringan baik terhadap guru, kepala sekolah maupun dinas terkait, sehingga Beliau cukup disegani ketika melakukan kegiatan supervisi maupun berkunjung ke sekolah.

Dari beberapa catatan observasi peneliti tersebut, Beliau Ibu Maida Hawa memiliki kriteria sebagai kepala madrasah maupun pemimpin yang transformasional. Menurut Bass ciri-ciri atau karakteristik kepemimpinan Transformatif (*transformasional*) ada 4 yaitu⁵⁷:

1) *Idealized influence (or charismatic influence)*

Idealized influence memiliki makna bahwa seorang pemimpin transformasional yang mampu bertransformasi dan yang mampu “*memengaruhi*” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan.⁵⁸ Dalam bentuk konkret, transformasi ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, memiliki pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.⁵⁹

2) *Inspirational motivation*

Inspirational motivation berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk menca standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para guru.

Pengembangan mutu akademik merupakan dambaan bagi semua pelaku pendidikan. Oleh karena itu, guru sebagai pendidik profesional diharapkan memiliki berbagai macam kompetensi. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional seorang guru dapat diukur dari kemampuannya menguasai materi ajar, kemampuan menguasai KI dan KD, kemampuannya mengembangkan materi ajar, dan kemampuannya memanfaatkan teknologi informasi.

1. Kemampuan menguasai materi ajar

Kemampuan menguasai materi ajar merupakan salah satu indikator dari kompetensi profesional seorang guru. Oleh karena itu, seorang guru harus memiliki kompetensi profesional. Berkaitan dengan hal tersebut, kemampuan guru pada MAN Palopo dalam menguasai materi ajar dapat digambarkan sesuai dengan hasil observasi dan wawancara peneliti dari beberapa informan salah satunya adalah yang merupakan kepala Madrasah pada MAN Palopo mengatakah bahwa;

“Kemampuan guru dalam menguasai materi ajar sudah cukup baik. Hal tersebut terlihat ketika membawakan materi ajar di kelas mereka mampu menyajikan materi ajar yang bisa membuat peserta didik cepat memahami materi

tersebut. Sekalipun demikian tetap harus ditingkatkan lagi karena terkadang juga ada materi-materi tertentu yang membutuhkan pemahaman yang lebih mendalam untuk dapat disamakan kepada peserta didik dengan baik”.⁵

Hal serupa diungkapkan tersebut oleh Ibu Rahma yang juga merupakan guru Pada MAN Palopo mengatakan bahwa;

“Kemampuan guru dalam menguasai materi ajar sudah termasuk baik. Hal tersebut terlihat kemampuannya dalam memberikan materi kepada peserta didik, mereka sudah bisa menjelaskan materi kepada peserta didik sesuai dengan indikator-indikator materi ajar tersebut sehingga hasil dan tujuan pembelajaran tersebut dapat terca sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan”.⁶

Guru sebagai pendidik profesional harus memiliki berbagai macam kemampuan. Termasuk dalam hal ini adalah kemampuan menguasai materi pembelajaran. Apabila seorang guru memiliki kemampuan untuk menguasai materi pembelajaran maka tentu akan mudah menyamakan materi ajar dengan baik. Sehubungan dengan hal tersebut Ibu Herawati mengatakan bahwa;

“Berkenaan dengan kemampuan guru menguasai materi ajar mereka semuanya mengajar sesuai dengan bidangnya. Walaupun saya jarang mengikuti pelatihan-pelatihan yang terkait dengan peningkatan kopetensi guru”.⁷

Lain halnya yang diungkapkan oleh Ibu Megawati bahwa berkaitan dengan kemampuan guru mengatakan bahwa;

⁵Maida Hawa , Kepala Madrasah, “*Wawancara*”, pada Tanggal 22 Agustus 2019

⁶ Rahma, Guru , “*Wawancara*”, Tanggal 22 Agustus 2019

⁷ Herawati, Guru PNS “*Wawancara*” pada tanggal 5 Agustus 2019.

“Dalam menguasai materi ajar masih perlu ditingkatkan karena masih ada yang sering ditemukan mengajar kurang menguasai materi ajar yang disamakan kepada peserta didik”.⁸

Dari beberapa informan tersebut diperkuat oleh hasil observasi peneliti di lapangan bahwa kemampuan guru dalam menguasai materi ajar pembelajaran dominan sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan yang dimilikinya dalam menjelaskan materi ajar sesuai dengan indikator-indikator dari materi tersebut. Sekalipun demikian tetap masih perlu ditingkatkan karena masih ada yang ditemukan guru yang belum mampu menguasai materi ajar secara maksimal. Dengan begitu maka peneliti menyimpulkan bahwa kemampuan guru dalam menguasai materi ajar pada umumnya cukup baik .

2. Kemampuan menguasai KI dan KD

Kemampuan guru dalam menguasai KI dan KD sangat diharapkan dalam kegiatan pembelajaran. Apabila seorang guru memiliki kemampuan menguasai KI dan KD maka tentu akan mudah untuk menjabarkan KI dan KD ke dalam bentuk uraian materi secara sistimatis sehingga mampu indicator materi ajar tersebut dengan baik. Berkaitan dengan hal tersebut kemampuan guru pada MAN Palopo dalam menguasai KI dan KD dapat dideskripsikan sesuai dengan hasil observasi dan wawancara peneliti dari beberapa informan, yaitu Ibu Maida Hawa menyatakan bahwa :

“Kemampuan guru dalam menguasai KI dan KD, sudah cukup baik. Hal tersebut terlihat ketika dalam proses pembelajaran, mereka belum mampu

⁸ Megawati, Guru Honorer “Wawancara” pada hari Kamis tanggal 5 Agustus 2019.

menjabarkan KI dan KD ke dalam bentuk materi ajar untuk disamkan kepada peserta didik dengan baik”.⁹

Hal serupa di ungkapkan oleh Ibu Rahma guru mengatakan bahwa:

“Berkaitan dengan kemampuan guru dalam menguasai KI dan KD boleh dikatakan sudah cukup baik. Hal tersebut terlihat perangkat pembelajaran yang telah dibuatnya dalam bentuk RPP belum mampu menguraikan KI dan KD sesuai dengan materi ajar yang disamkan kepada peserta didik tersebut”.¹⁰

Kemampuan guru dalam menguasai KI dan KD sangat dibutuhkan dalam upaya menyamkan materi ajar secara efektif dan efisien. Apabila seorang guru menguasai hal tersebut maka tentu akan mudah menentukan indikator materi ajar yang akan disamkan kepada peserta didik tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut Ibu Rahma mengatakan bahwa;

“Kemampuan guru dalam menguasai KI dan KD sebagian besar belum ternasuk baik. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang selalu diikuti oleh guru yang terkait dengan peningkatan kompetensi guru”.¹¹

Berdasarkan dari beberapa informan tersebut diperkuat oleh hasil observasi peneliti di lapangan bahwa kemampuan guru dalam menguasai KI dan KD cukup baik. Hal tersebut terlihat dari kemampuannya dalam menjabarkan KI dan KD dalam bentuk uraian materi ajar sudah terlaksana sesuai dengan indikator dan

⁹ Maida Hawa, Kepala Madrasah, “Wawancara”, pada Tanggal 22 Agustus 2019.

¹⁰ Rahma, Guru Kelas, “Wawancara”, Tanggal 22 Agustus 2019.

¹¹ Rahma, Guru Kelas “Wawancara” pada tanggal 5 Agustus 2019.

tujuan pembelajaran yang ingin dicapai hanya saja belum terlalu maksimal. Dengan demikian, peneliti menjelaskan bahwa kemampuan guru dalam menguasai KI dan KD sudah cukup baik.

3. Kemampuan mengembangkan materi ajar

Kemampuan mengembangkan materi ajar merupakan salah satu indikator dari kompetensi profesional seorang guru. Oleh karena itu, seorang guru harus memiliki berbagai macam kemampuan dan keahlian dalam menerapkan kompetensi tersebut. Berkaitan dengan hal tersebut kemampuan guru pada MAN Palopo dalam mengembangkan materi ajar dapat diuraikan sesuai dengan hasil observasi dan wawancara peneliti dari beberapa informan yaitu kepala Madrasah mengatakan bahwa:

“Kemampuan guru dalam mengembangkan materi ajar sudah cukup memadai. Hal tersebut terlihat ketika melakukan kegiatan pembelajaran, mampu mengembangkan materi ajar sesuai dengan perkembangan peserta didik sehingga peserta didik termotivasi dan lebih mudah untuk memahami materi tersebut”.¹²

Berbeda halnya yang diungkapkan oleh guru Ibu Rahma mengatakan bahwa:

“Kemampuan guru dalam mengembangkan materi ajar, masih perlu ditingkatkan lagi karena terkadang ditemukan mengajar kurang mampu mengembangkan materi ajar sesuai dengan perkembangan peserta didik”.¹³

¹² Maida Hawa, Kepala Madrasah, “Wawancara”, pada Tanggal 22 Agustus 2019.

¹³ Rahma, Guru Kelas, “Wawancara”, Tanggal 22 Agustus 2019.

Hal tersebut terlihat ketika mereka menyamakan materi ajar kepada peserta didik, mereka sudah mampu mengembangkan materi ajar sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. Pernyataan dari beberapa informan tersebut diperkuat oleh hasil observasi peneliti di lapangan bahwa guru dalam mengembangkan materi ajar memiliki kemampuan yang berbeda. Ada yang sudah baik, cukup baik dan ada juga yang masih kurang baik. Oleh karena itu, guru yang ada pada MAN Palopo, masih perlu berupaya untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengembangkan materi ajar.

4. Kemampuan memanfaatkan teknologi informasi

Melihat perkembangan teknologi yang semakin canggih maka seorang guru yang profesional dituntut untuk menguasai hal tersebut. Oleh karena itu, seorang guru harus berupaya untuk meningkatkan kompetensinya, khususnya di bidang kompetensi perifional. Sehubungan dengan hal tersebut, kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi informasi, dapat digambarkan sesuai dengan hasil observasi dan wawancara peneliti dari beberapa informan yaitu kepala Madrasah Bapak Abd. Hakim mengatakan bahwa:

“Kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi informasi seperti lap top, internet, masih termasuk minim sehingga tetap masih perlu banyak mempelajari tentang cara pemanfaatan teknologi informasi”.¹⁴

Ungkapan tersebut ditambahkan oleh pguru Ibu Rahma yang mengatakan bahwa:

¹⁴ Maida Hawa, Kepala Madrasah, “Wawancara”, pada Tanggal 22 Agustus 2019.

“Berkenaan dengan kompetensi profesional guru, khususnya yang terkait dengan kemampuan memanfaatkan teknologi informasi sudah cukup baik dibanding dari pada saya. Artinya bahwa tingkat kemampuan mereka dalam memanfaatkan teknologi informasi lebih tinggi dibanding dari pada saya selaku guru”.¹⁵

Pernyataan dari beberapa informan tersebut diperkuat oleh hasil observasi peneliti di lapangan bahwa tingkat kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi informasi sangat bervariasi. Ada yang sudah baik, cukup baik dan ada juga yang masih kurang baik. Oleh karena itu, guru yang ada pada MAN Palopo masih perlu berupaya untuk meningkatkan kemampuannya dalam memanfaatkan teknologi informasi.

Setelah dilakukan penelitian dengan mengumpulkan data melalui instrumen penelitian yang diperoleh dari penelusuran yang dilakukan oleh penulis, dapat dijelaskan dalam pembahasan ini.

Menurut kepala MAN Palopo dalam suatu kegiatan wawancara terkait posisi madrasah dikemukakan;

“MAN Palopo, merupakan madrasah milik pemerintah, namun peran serta masyarakat khususnya di wilayah Kota Palopo, tidak dapat dipisahkan. Keberadaan madrasah ini terbilang terbaik dari beberapa madrasah yang setingkat dengan madrasah ini, oleh karena dari madrasah inilah lahir para pemimpin instansi di berbagai tempat. Oleh karena alumni dari madrasah ini, rata-rata mempunyai semangat dan daya juang untuk terus mengasah kemampuan terkhusus dalam bidang pendidikan, sehingga dari kerja keras dan semangat mereka, maka akan bersaing dengan alumni berbagai madrasah yang ada di Kota Palopo, terutamanya yang ada di Kota Palopo. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif mencari sumber-sumber dana untuk membenahi

¹⁵ Rahma, Guru, “Wawancara”, Tanggal 22 Agustus 2019.

pendidikan dan proses belajar mengajar agar lebih baik lagi, oleh karena madrasah ini, merupakan salah satu madrasah yang berstatus negeri, otomatis kita akan menjadikan madrasah ini, jauh lebih baik untuk kedepannya.¹⁶

Dari apa yang diungkapkan oleh kepala madrasah diatas, dapat dilihat ketatnya persaingan dalam mempertahankan eksistensi madrasah menjadikan madrasah yang begitu banyak mengalami tantangan yang cukup besar. Demikian halnya dengan madrasah mereka mengatakan betapa sulitnya mempertahankan kondisi dan kelangsungan MAN Kota Palopo.

Adapun dalam kenyataannya, MAN Kota Palopo, walaupun secara hirarkis organisasi, mereka dibawah dinas pendidikan, namun pihak madrasah dibawah kepemimpinan kepala madrasah harus pandai-pandai dalam membina madrasah sehingga dapat berjalan dengan baik.

Adapun bentuk bantuan yang diterima oleh MAN Palopo, terdiri dari bantuan yang sifatnya fisik, berupa bantuan buku pelajaran untuk guru, selain itu MAN Palopo, juga menerima bantuan dari pemerintah berupa dana pendidikan melalui dana BOS. Dengan demikian, MAN Palopo, untuk membiayai beberapa guru yang tidak tetap mengajar, atau guru honorer di MAN Palopo tersebut. Untuk mewujudkan tercapainya kemandirian madrasah, maka kepala madrasah melakukan berbagai upaya untuk mmbangun komunikasi antara pihak, yaitu pihak internal dan eksternal.

¹⁶Maida Hawa. Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Palopo. *Wawancara*, Tanggal 19 Agustus 2019

Menurut Wakil kepala MAN Palopo kepala madrasah senantiasa melakukan komunikasi yang bersifat koordinasi antara guru ketika mengambil suatu keputusan.

Kepala MAN Palopo cukup koordinatif dan senantiasa terbuka terhadap setiap pengambilan keputusan. Jika ada sesuatu yang harus diputuskan biasanya kepala madrasah berkoordinasi dengan guru-guru dalam melakukan pembelajaran di setiap kelas, jika tidak seluruh guru diundang dan melakukan rapat, kepala madrasah bertanya kepada beberapa guru tentang pelaksanaan pembelajaran selama ini di masing-masing kelas yang diajar, itu salah satu cara kepala madrasah dalam melakukan pembinaan terhadap para guru.¹⁷

Dari ungkapan tersebut tergambar bahwa kepala madrasah memberikan ruang yang cukup bagi para guru untuk memberikan saran dan pendapat bagi upaya pengembangan madrasah dan proses pembelajaran di kelas. Dalam hal ini kepala MAN Palopo, telah menyusun peranan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal, melalui rencana pengembangan MAN Palopo. Dari hasil observasi yang dilakukan, serta penelusuran dokumen, tergambar bahwa MAN Palopo, dibawah kepemimpinan kepala madrasah, telah melakukan kegiatan penyusunan rencana pengembangan mutu akademik berbasis kearifan lokal.

Menyusun rencana rencana pengembangan mutu akademik berbasis kearifan lokal di madrasah merupakan elemen penting untuk membentuk madrasah yang lebih efektif, sehingga hal-hal yang telah direncanakan dapat

¹⁷Abdul Madjid, Wakil Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Agustus 2019

dilaksanakan dalam waktu yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan yang diharapkan.

Tabel 4.1

Rencana Pengembangan Mutu Akademik

NO	KEGIATAN	CONTOH
1.	Perencanaan pengembangan mutu akademik	Membuat pedoman aktualisasi pengembangan mutu akademik. Menyusun agenda aktualisasi pengembangan mutu akademik Mempersiapkan alat dan metode pengembangan mutu akademik
2.	Pelaksanaan pengembangan mutu akademik	Mengelolah pelaksanaan pengembangan mutu akademik Menerapkan sifat pengembangan mutu akademik
3.	Evaluasi pengembangan mutu akademik	Melakukan penilaian pengembangan mutu akademik. Mengevaluasi hasil kinerja penilaian pengembangan mutu akademik. Memberikan solusi terhadap masalah pengembangan mutu akademik.

Sumber data: *Tata Usaha* Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

Dari table di atas, terlihat bahwa kepala madrasah dalam melakukan kegiatan administrasi madrasah dengan baik, sebagai bagian dari pengembangan mutu akademik di MAN Palopo.

Untuk menunjang peranan pengembangan mutu akademik di MAN Palopo maka kepala madrasah mengadakan rekrutmen terhadap tenaga kependidikan dan terkhusus bagi para pendidik. Hal tersebut tercermin dari upaya kepala MAN Palopo dalam menyiapkan peranan pengembangan mutu akademik para guru dan para tenaga pendidik dengan merekrut guru dan tenaga kependidikan honor. Kesulitan yang biasa dialami oleh MAN Palopo, adalah dalam hal memberikan

gaji yang layak bagi guru honor di MAN Palopo Namun demikian, kenyataan ini memberikan gambaran bahwa MAN Palopo telah berupaya menuju kemandirian madrasah sehingga kegiatan madrasah tetap dapat berjalan sebagai mana mestinya.

Sebagai makhluk sosial, manusia dalam kedudukannya membutuhkan hubungan manusia yang lain. Hubungan ini dapat terjadi karena manusia membutuhkan manusia lainnya. Kecenderungan manusia untuk berhubungan melahirkan komunikasi dua arah melalui bahasa yang mengandung tindakan dan perbuatan. Oleh karena ada reaksi itu, maka interaksi itu terjadi. Oleh karena itu interaksi akan berlangsung jika ada hubungan timbal balik antara dua orang atau lebih.

Peranan kepala madrasah dalam pengembangan mutu akademik guru di MAN Palopo. Berdasarkan hasil penelitian wawancara dan observasi pengembangan mutu akademik guru yang peneliti lakukan terhadap situasi sosial yang terdiri 3 elemen yaitu, tempat, pelaku dan aktifitas yang berinteraksi secara sinergis. Dari hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa peranan kepala madrasah dalam pembinaan guru di MAN Palopo, sudah maksimal, karena berdasarkan dari hasil observasi masih ada beberapa peranan perbaikan terutama perbaikan sistem pengelolaan proses pembelajaran untuk bersaing dalam tingkat pendidikan.

Menurut guru madrasah mempunyai tipe kepemimpinan yang demokratis (membangun). Kepala madrasah selalu mengajak anggotanya untuk bekerja sama dalam membangun agar dapat menjadikan guru-guru menjadi kreatif dan inovatif

dalam melakukan kegiatan baik kegiatan ekstrakurikuler maupun kegiatan pembelajaran di kelas.¹⁸

Peranan kepala madrasah dalam pengembangan mutu akademik guru di MAN Palopo, sangat baik sampai hari ini, karena sifatnya selalu membangun dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Selama ini kepala madrasah memimpin di MAN Palopo, banyak memberikan bantuan berupa sarana dan prasarana dilengkapi seperti pengadaan laptop, print dan juga lemari untuk masing-masing kelas, pengadaan seperti ini gunanya untuk memenuhi kebutuhan para guru untuk senantiasa melakukan pembelajaran yang diadakan di kelas dapat terasa nyaman, untuk meningkatkan pengetahuan para pembelajaran dapat sangat mudah dan pada akhirnya tujuannya yakni mengembangkan mutu akademik.

Dengan adanya peranan kepala madrasah dalam pengembangan mutu akademik di MAN Palopo, maka muncullah tehnik yang digunakan oleh kepala madrasah kepada para guru, yang meliputi: pembinaan perseorangan, kelompok, langsung dan tidak langsung. Dengan tahap peranan dimaksudkan untuk mengetahui keberhasilan proses dan hasil pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah, pada tahap kegiatan pembinaan, kepala madrasah terlebih dahulu mengadakan sosialisasi dalam bentuk motivasi kepada guru-guru khususnya pada guru yang dikumpulkan dalam satu ruangan. Kemudian mengadakan jadwal kesepakatan pelaksanaan evaluasi peranan kepala madrasah dan guru. setelah kepala madrasah mengadakan evaluasi peranan kegiatan, maka dapat diketahui hasilnya bahwa guru yang menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi

¹⁸Nurmiati, *Wawancara*, di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Palopo, Pada tanggal 12 Agustus 2019.

atau belum, sehingga kepala madrasah betul-betul dapat membantu guru-guru, untuk melaksanakan pembelajaran yang bervariasi dan inovatif.

Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, kepala mempunyai tipe demokratis, dengan adanya tipe demokratis yang dimiliki kepala madrasah dan juga memiliki beberapa teknik oleh para guru yaitu : a). penilaian perseorangan yang dilakukan oleh kepala madrasah mencakup kunjungan observasi atau monitoring, kunjungan kelas, bimbingan individu berupa pengarahan dan pembinaan mengenai hal-hal yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan selama proses pembelajaran b). Penilaian kelompok yang meliputi diskusi kelompok yang biasanya dilakukan oleh guru dengan guru lain dan rapat atau *briefing* setiap hari senin pagi setelah upacara bendera atau apel pagi yang diperuntukkan untuk semua guru khususnya guru, c). Penilaian langsung, yang meliputi pertemuan pribadi dalam rangka bimbingan individual di ruang kepala madrasah dan kunjungan kelas dengan pemberitahuan maupun tidak tergantung keinginan kepala madrasah sesuai rencana, dan d). Penilaian tidak langsung, yang meliputi rapat atau *briefing* yang dilaksanakan setiap hari senin setelah upacara bendera sebelum jam pelajaran dimulai dan setiap seminggu sekali.

Peranan yang diadakan terhadap guru ditekankan pada pembinaan terhadap siswa, kedua pembinaan bimbingan perkembangan siswa dan ketiga yaitu pembinaan bimbingan akhlak siswa agar menjadi anak yang nantinya dapat membantu teman-teman lingkungannya terutama pada masyarakat sekitar.

Kepala madrasah sering kali mengatakan kepada guru, bahwa siswa yang tidak dapat bergaul dengan benar tidak akan diluluskan, makanya guru betul melaksanakan tugasnya dengan baik agar siswanya mampu memiliki akhlak yang baik dan benar, dengan adanya peranan kepala madrasah banyak memberikan

perubahan pada guru-guru khususnya guru itu sendiri, maka guru dapat melaksanakan apa yang diberikan oleh kepala madrasah, sehingga siswa yang keluar dari MAN Palopo, menjadi siswa yang berbudi pekerti, dan menjadi penerus bangsa, negara dan agama nantinya.¹⁹

Salah seorang guru menjelaskan bahwa bukan permasalahan guru ketika sebagian diantara siswa ada yang nakal karena para guru sudah melaksanakan prosedur-prosedur yang ditetapkan oleh lembaga, mungkin karena pengaruh lingkungannya sehingga sebagian diantara siswa ada yang nakal, mungkin juga karena kurangnya pembinaan akhlak terhadap kedua orang tuanya, sehingga terimplementasikan di madrasah. Sebagai seorang guru, tetap melaksanakan tugasnya untuk senantiasa mengubah sifat buruk anak didiknya menjadi lebih baik.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat diuraikan mengenai peranan kepala madrasah dalam pengembangan mutu akademik ialah sebagai berikut:

NO.	Permasalahan	Peranan Pemecahan Masalah
	Masih adanya guru tidak memiliki pedoman pengajaran.	Membuat pedoman pengajaran baik berupa RPP dan media yang digunakan dalam proses pembelajaran.
	Masih terdapatnya guru yang tidak disiplin.	Menerapkan sikap disiplin dan keteladanan terhadap peserta didik.
	Kurangnya evaluasi terhadap kinerja guru	Melakukan penilaian serta mengevaluasi hasil kinerja guru dalam menerapkan sikap pengembangan mutu akademik.

¹⁹Jumrah., Guru Kelas Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Palopo *Wawancara*, pada tanggal 08 Agustus 2019.

2. Dampak Kepemimpinan Transformasional dalam mengembangkan Mutu Akanik.

Dampak kepemimpinan kepala madrasah dalam Pengembangan mutu akademik di MAN Palopo, berdasarkan hasil penelitian wawancara dan observasi pengembangan mutu akademik yang peneliti lakukan terhadap situasi sosial yang terdiri 3 elemen yaitu, tempat, pelaku dan aktifitas yang berinteraksi secara sinergis. Dari hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa peranan kepala madrasah dalam pengembangan mutu akademik di MAN Palopo, telah maksimal, karena berdasarkan dari hasil observasi masih ada beberapa peranan perbaikan terutama perbaikan sistem pengelolaan proses pembelajaran untuk bersaing dalam tingkat pendidikan.

Menurut Abd. Muis Achmad, guru BK MAN Palopo, kepala madrasah mempunyai tipe kepemimpinan yang transformasional, oleh karena Kepala madrasah selalu mengajak anggotanya untuk bekerja sama dalam membangun agar dapat menjadikan guru-guru menjadi kreatif dan inovatif dalam melakukan kegiatan baik kegiatan ekstrakurikuler maupun kegiatan pembelajaran di kelas.²⁰

Peranan kepala madrasah dalam pengembangan mutu akademik di MAN Palopo, sangat baik sampai hari ini, karena sifatnya selalu membangun dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Selama ini kepala madrasah memimpin di MAN Palopo, banyak memberikan bantuan berupa sarana dan prasarana dilengkapi seperti pengadaan laptop, print dan juga lemari untuk masing-masing kelas, pengadaan seperti ini gunanya untuk memenuhi kebutuhan para guru untuk senantiasa melakukan pembelajaran yang diadakan dikelas dapat terasa nyaman, untuk meningkatkan pengetahuan para pembelajaran dapat sangat

²⁰Abd. Muis Achmad, Guru BK, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019.

mudah dan pada akhirnya tujuannya yakni pengembangan mutu akademik di madrasah.

Dengan adanya peranan kepala madrasah dalam pengembangan mutu akademik di MAN Palopo, maka muncullah tehnik yang digunakan oleh kepala madrasah yang ditawarkan kepada para guru, yang meliputi: pembinaan perseorangan, kelompok, langsung dan tidak langsung. Sehingga upaya pengembangan mutu akaemik dapat tercapai.

Dengan tahap peranan dimaksudkan untuk mengetahui keberhasilan proses dan hasil pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah, pada tahap kegiatan pembinaan, kepala madrasah terlebih dahulu mengadakan sosialisasi dalam bentuk motivasi kepada guru-guru khususnya pada guru yang dikumpulkan dalam satu ruangan. Kemudian mengadakan jadwal kesepakatan pelaksanaan evaluasi peranan kepala madrasah dan guru. setelah kepala madrasah mengadakan evaluasi peranan kegiatan, maka dapat diketahui hasilnya bahwa guru yang menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi atau belum, sehingga kepala madrasah betul-betul dapat membantu guru-guru, untuk melaksanakan pembelajaran yang bervariasi dan inovatif.

Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, kepala mempunyai tipe demokratis, dengan adanya tipe demokratis yang dimiliki kepala madrasah dan juga memiliki beberapa tehnik oleh para guru yaitu : a). penilaian perseorangan yang dilakukan oleh kepala madrasah mencakup kunjungan observasi atau monitoring, kunjungan kelas, bimbingan individu berupa pengarahan dan pembinaan mengenai hal-hal yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan selama

proses pembelajaran b). Penilaian kelompok yang meliputi diskusi kelompok yang biasanya dilakukan oleh guru dengan guru lain dan rapat atau *Briefing* setiap hari senin pagi setelah upacara bendera atau apel pagi yang diperuntukkan untuk semua guru khususnya guru, c). Penilaian langsung, yang meliputi pertemuan pribadi dalam rangka bimbingan individual di ruang kepala madrasah dan kunjungan kelas dengan pemberitahuan maupun tidak tergantung keinginan kepala madrasah sesuai rencana, dan d). Penilaian tidak langsung, yang meliputi rapat atau *Briefing* yang dilaksanakan setiap hari senin setelah upacara bendera sebelum jam pelajaran dimulai dan setiap minggu sekali.

3. Hambatan dalam Penerapan Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Mengembangkan Mutu Akademik

Salah seorang guru menjelaskan bahwa hubungan antara kearifan lokal dengan pengembangan mutu akademik dengan penerapan kepemimpinan yang bukan hanya dilakukan secara institusional tetapi juga didukung oleh pola kepemimpinan secara fungsional.²¹

Oleh karena itu, sikap mental dan kepribadian pemimpin terbentuk dari warisan hasil budaya ditambah pengalaman yang terseleksi masuk dalam kesadaran, sehingga tampak suatu pribadi utuh dan khas. Sikap mental merupakan suatu yang abstrak, namun yang tampak adalah perbuatan, budi bahasa dan tindakan-tindakan.

²¹Yunus, Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019.

Berdasarkan beberapa wawancara yang dilakukan, nilai-nilai utama yang menjadi ukuran sikap pemimpin transformasional dalam kearifan lokal budaya luwu yaitu:

Adapun nilai utama ukuran sikap pemimpin transformasional dalam kearifan lokal budaya luwu, menurut Yunus, salah seorang guru di MAN Palopo, menyebutkan bahwa:

“*Lempu*” berarti kejujuran dalam berbicara terhadap diri dan orang lain. Hal yang menutup kejujuran adalah perbuatan semena-mena. Indikatornya sebagaimana yang dikatakan oleh Kajao Laliddong di Bone: ‘*aja mu’ala aju ripasanre, tania iko pasanrei*’, sedangkan menurut To Ciung Acca’E ri Luwu, *lempu* itu berarti: 1) *Riasalanngge nadampengeng*. 2) *Riparennuangi, temmacaiko*. 3) *Risanresi, tennapabbeleang*. 4) *Temmangoangenngi, tania olona*. 5) *Tenna sesse deceng rekko deceng ri’alena, iyami naseng deceng narekko nassamari deceng*.²²

Sedangkan menurut Udding, adapun nilai utama ukuran sikap pemimpin transformasional dalam kearifan lokal budaya luwu yang lainnya ialah:

“*Ada Tongeng*”, yang berarti perkataan yang benar. Sebagaimana pesan Arung Bila : *Passui Ada Napatuju*. Sikap ini ditutupi oleh perkataan bohong dan dusta.²³

Adapun Pernyataan Menurut Ruhaya, Adapun Nilai Utama Ukuran Sikap Pemimpin Transformasional Dalam Kearifan Lokal Budaya Luwu Yang Lainnya ialah:

“*Macca*” atau *Acca*, yang berarti kepintaran. Hal yang menutupi Sikap ini adalah kemarahan atau suka marah. Ciri orang pintar : “*manyameng ininnawa*” memandang segala sesuatu dengan sikap “*madeceng kalawing ati*”. Menurut To

²²Yunus, Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019.

²³Udding, Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019.

Ciung Acca'E ri Luwu, acca itu berarti: 1). *De' gaga masussa napogau*. 2) *Detto ada masussa napobali*. 3) *Mateppe'I ri padanna tau*.²⁴

Selanjutnya pernyataan dari Haeruddin, yang menyatakan bahwa :

Adapun nilai utama ukuran sikap pemimpin transformasional dalam kearifan lokal budaya luwu yang lainnya ialah, *Siri'*, yang berarti rasa malu. Hal yang menutupi sikap ini adalah *mangowa* (rakus). Orang yang rakus tanda tidak memiliki *siri'*. Sikap *siri'* ini terkait dengan harkat diri karena adanya ungkapan *mate siri'* bila dihina harkat dirinya. *Siri'* dapat mendorong dinamika kerja karena malu bila pekerjaannya gagal, rasa malu melanggar aturan dan tidak mau *ripakasiri'*. Sikap ini menjadi koreksi dan kontrol pada diri.²⁵

Selanjutnya adapun pernyataan dari Darwis, yang menyatakan bahwa :

Adapun nilai utama ukuran sikap pemimpin transformasional dalam kearifan lokal budaya luwu yang lainnya ialah *getteng*, yang berarti taat asas atau konsisten. Sikap ini ditutupi dengan sikap yang selalu berubah-ubah, tidak konsisten. Menurut To Ciung Acca'E ri Luwu, *getteng* itu meliputi beberapa hal yaitu: 1). *Tessalai'e*. 2) *Tennasorosi'euluada*. 3) *Tellukaanupura*. 4) *Teppinra, asituruseng*. 5) *Mabbicaranap arapi*. 6) *Mabbinru'I tepupi napaja*.²⁶

Adapun pernyataan dari Rizal Syarifuddin, yang menyatakan bahwa :

Adapun nilai utama ukuran sikap pemimpin transformasional dalam kearifan lokal budaya luwu yang lainnya ialah "*warani*" yang berarti keberanian. Berkaitan dengan sikap *Magetteng* dan *Amaccangeng*. Sikap berani dan pintar yang dikawal alempureng, pemimpin tersebut berangsur-angsur dianggap bersih dan berwibawa.

Menurut Karaeng Galesong, Keberanian pada hakikatnya memiliki empat unsur yakni: (a) *tammallakkai ni pariolo* (tidak takut jadi pelopor); (b) *tammallakkai ni pariboko* (memberi kesempatan kepada orang lain yang lebih potensial); (c) *tammallakkai allanngere kabara* (tidak gentar menerima kabar baik-buruk, menerima kritik dan saran orang lain serta berjiwa besar dan mempunyai sifat

²⁴Ruhaya, Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019.

²⁵Haeruddin, Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019.

²⁶Darwis, Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019

ingin tahu); (d) *tammallkkai accini' bali* (tidak gentar menghadapi lawan, baik dalam berunding maupun dalam berperang, tegas dan konsisten).²⁷

Adapun pernyataan dari Ruhaya, yang menyatakan bahwa:

Adapun nilai utama ukuran sikap pemimpin transformasional dalam kearifan lokal budaya luwu yang lainnya ialah "*Maka-Makapi*", yang berarti kemampuan dari segi fisik dan rohani, tidak cacat. Sikap ini tidak berarti pemimpin yang dilahirkan dari keluarga pemimpin tapi adanya bakat seseorang untuk menjadi pemimpin.²⁸

Selanjutnya pernyataan dari Darwis yang menyatakan bahwa :

Adapun nilai utama ukuran sikap pemimpin transformasional dalam kearifan lokal budaya luwu yang lainnya ialah "*Malabo*", yang berarti pemurah. Sikap ini ditutupi oleh sikap "*masekke*" (kikir). La Mungkace, Arung Matowa Wajo: *malabo* (pemurah) adalah orang yang suka memberi makan dan minum.²⁹

Selanjutnya pernyataan dari Haeruddin, yang menyatakan bahwa:

Adapun nilai utama ukuran sikap pemimpin transformasional dalam kearifan lokal budaya luwu yang lainnya ialah "*Sitinaja*", yang berarti kewajaran. Menempatkan urusan sesuai kewajaran menurut situasi sosial.³⁰

Adapun pernyataan dari Rizal Syarifuddin, yang menyatakan bahwa :

Adapun nilai utama ukuran sikap pemimpin transformasional dalam kearifan lokal budaya luwu yang lainnya ialah "*Sipakatau*", yang berarti saling memaniakan. Orang yang mulia itu adalah orang yang tahu memuliakan orang lain. Sikap ini ditutupi oleh sikap "*Matampo*" yang berarti arogan, bangga diri.³¹

Selanjutnya pernyataan dari Udding, yang menyatakan bahwa :

²⁷Rizal Syarifuddin, Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019

²⁸Ruhaya, Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019.

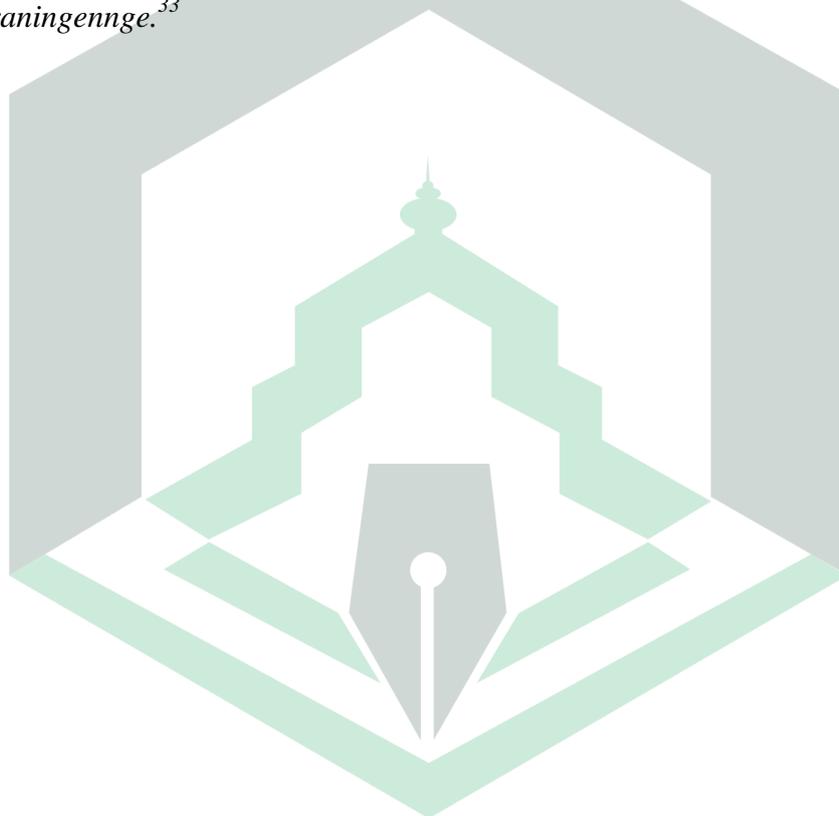
²⁹Darwis, Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019.

³⁰Haeruddin, Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019.

³¹Rizal Syarifuddin, Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019.

Adapun nilai utama ukuran sikap pemimpin transformasional dalam kearifan lokal budaya luwu yang lainnya ialah “*Macca Duppai Ada*”, yang berarti pandai menerima dan menjawab perkataan. Ada pernyataan bagi suku bugis yaitu : “*Adaemi riyaseng tau*”, hanya kata-kata menunjukkan orang.³²

Adapun pernyataan dari Anna Rahmah, yang menyatakan bahwa adapun nilai utama ukuran sikap pemimpin transformasional dalam kearifan lokal budaya luwu yang lainnya ialah “*Madeceng Kalawing Ati*” baik kandungan hati. Hal ini berkaitan dengan ajaran agama : *husnudzan* (baik sangka) berlawanan dengan *Su’u zaan* (buruk sangka). Arung Bila di Soppeng mengatakan ‘*ennengi uwangenna nariaseng to maupe*’, *komanenngi mappong pole ri deceng kalawing ati’e*: (a) *lempu*; (b) *ada tongenngi*; (c) *getteng*; (d) *siri’e*; (e) *acca’e* (f) *awaraningenngi*.³³



³²Udding, Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019.

³³Anna Rahmah, Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019.

4. Solusi Peranan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Menerapkan Pengembangan Mutu Akademik Berbasis Kearifan Lokal Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN)Palopo.

Dari pemaparan tersebut, maka dalam penelitian ini, telah terungkap beberapa kenyataan yang terjadi, khususnya di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo. Seperti telah dijelaskan sebelumnya, bahwa peranan kepemimpinan transformasional kepala madrasah di antaranya adalah mengontrol dan mengevaluasi proses peningkatan mutu akademik. Dari penelitian yang telah dilakukan, maka kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, telah melaksanakan pengembangan mutu akademik, yang dimaksud dengan melakukan proses kegiatan proses pembelajaran dimadrasah dan sebagainya.

Hanya untuk mencapai pengembangan mutu akademik yang diharapkan, maka kepala madrasah masih perlu untuk membenahi banyak hal tentang guru, baik menyangkut kurikulum, silabus, dan RPP. Hal ini yang menyebabkan MAN Palopo, terus bersaing secara mutu dengan sekolah lainnya. Oleh karena itu, kepala MAN Palopo, masih perlu melakukan terobosan penting untuk menanggulangi kelemahan yang timbul dari berbagai kekurangan tersebut. Menurut Aan Komariah, bahwa:

Kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan lain, karyawan, siswa, orang tua, wali siswa, dan *stakeholders*, harus menjadi pusat perhatian dalam memenuhi semua kebutuhan.³⁴

Apa yang dikemukakan oleh Aan Komariah, adalah suatu gambaran betapa pentingnya kerjasama semua pihak, termasuk di dalamnya kepala madrasah untuk membangun iklim madrasah yang kondusif menuju terbentuknya madrasah yang efektif dan mandiri.

Dalam kaitannya dan tugas kepala madrasah dalam mengawal madrasah menuju kemandirian, adalah kinerja yang tulus dari kepala madrasah dan menghilangkan segala niat yang buruk, misalnya mengejar keuntungan yang material, tetapi hendaknya kepala madrasah bekerja berorientasi kepada pencapaian mutu akademik dan melahirkan guru-guru yang profesional di bidang masing-masing.

Salah satu upaya yang menonjol terhadap kerja keras kepala MAN Palopo adalah mengatasi kelemahan di bidang tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (pegawai). Sebagaimana diketahui bahwa guru yang mengajar di MAN Palopo, telah dapat memberikan potensi mengajar dengan baik untuk bersaing dengan madrasah-madrasah yang ada di Kota Palopo.

Salah seorang guru yang diwawancarai, mengemukakan;

Sebagai guru, saya merasa terpanggil untuk melakukan tugas di MAN Palopo, selain sebagai bentuk pengabdian, juga menjadi sarana bagi saya untuk

³⁴Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2005), h. 31

belajar cara mengajar dan mendidik anak yang baik. Semua yang dilakukan dalam proses pembelajaran banyak mendapatkan bimbingan dari kepala madrasah.³⁵

Dari ungkapan tersebut terlihat bahwa kepala madrasah di MAN Palopo, sangat menghargai dan memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, kepala madrasah senantiasa memberikan banyak arahan kepada para guru sehingga para guru merasa mendapat pengayoman.

Dalam situasi sebagaimana yang digambarkan tersebut, terlihat bagaimana tipe kepemimpinan kepala madrasah yang transformatif yang jauh dari sifat otoriter, sehingga kepala madrasah memberikan kesempatan dan arahan kepada para bawahannya, untuk melakukan tugas dengan baik dan jika terdapat hal yang harus diperbaiki, maka kepala MAN Palopo memberikan arahan. Dengan demikian, kepala madrasah berperan sangat aktif dalam rangka memimpin organisasi madrasah dan semua yang ada di dalamnya sehingga menjadi madrasah yang mandiri dan memiliki berdaya saing secara luas.

Hambatan yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam pengembangan mutu akademik berbasis kearifan lokal, yaitu terkadang ada guru yang tidak berada di tempat pada saat evaluasi kinerja para guru. Oleh karena itu, pengembangan mutu akademik masih kurang dipahami oleh oknum guru tertentu, oleh karena adanya aktivitas lain yang sedang dikerjakan.

Selama pelaksanaan kegiatan pembinaan, kepala madrasah sering menemukan kendala dan hambatan dalam melaksanakan tugasnya, di antaranya

³⁵Anna Rahmah, Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019.

ialah tugas manajerial kepala madrasah yang sangat padat sehingga pembinaan tidak dapat dilakukan secara berkala, dan teknik pembinaan secara perseorangan melalui kunjungan kelas dan pertemuan pribadi, dan teknik supervisi secara kelompok melalui rapat dan masih perlu dilakukan pembenahan dan peningkatan. Kendala tersebut dapat diminimalisir dengan beberapa gerakan atau upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam mengoptimalisasikan pembinaan kepala madrasah dalam pembelajaran, diantaranya kepala madrasah melakukan kesepakatan terlebih dahulu dengan guru mengenai jadwal pelaksanaan evaluasi kegiatan pembinaan atau penilaian kinerja guru, kepala madrasah telah membentuk tim asistensi pembinaan yang melibatkan beberapa guru senior yang terdiri atas lima orang guru senior atau lebih, untuk membantu kegiatan pembinaan mengingat tugas kepala madrasah yang cukup padat, kepala madrasah mengembangkan teknik pembinaan untuk pengembangan mutu akademik berbasis kearifan lokal dalam proses pembelajaran dengan mengadakan pertemuan pribadi untuk mendapatkan pembinaan dan pemberian motivasi secara langsung dari kepala madrasah di ruang kepala madrasah atas inisiatif guru itu sendiri tanpa dibatasi oleh waktu atau kapan pun guru membutuhkan sehingga tidak hanya melalui rapat saja pembinaan dan pemberian motivasi itu didapat, dari penilaian kinerja guru atau kegiatan evaluasi supervisi dan hanya dilakukan satu kali dalam satu semester.³⁶

Kendala yang biasa dihadapi kepala madrasah ketika kepala madrasah mengadakan upaya pengembangan mutu akademik berbasis kearifan lokal di kelas

³⁶Abd. Madjid, Wakil Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019.

yaitu, kurangnya buku literatur dalam evaluasi pembelajaran di kelas hanya memakai buku yang lama. Kedua, yaitu kurangnya alat peraga terhadap siswa. Sehingga pelaksanaan praktik terhadap siswa harus saling bergantian dalam melaksanakan praktik yang diadakan selepas proses belajar telah dilaksanakan, hingga tiba waktunya untuk mengevaluasi hasil dari pekerjaan para siswa.

Terkadang sebagai kepala madrasah masih banyak yang perlu dilakukan dalam hal ini, penataan sistem dalam upaya pengembangan mutu akademik berbasis kearifan lokal yang dilakukan oleh kepala madrasah, khususnya pada guru, masih kurang maksimal dalam penilaian terhadap para guru, terutama guru yang memiliki banyak jam pelajaran. Faktanya kepala madrasah masih menemui berbagai kendala dalam melaksanakan pembinaan terhadap para guru serta menjalankan tugasnya sebagai supervisor, sehingga pelaksanaan pembinaan kepala madrasah terkadang belum terlaksana secara optimal.³⁷

Kendala yang biasa terjadi di antaranya tugas manajerial kepala madrasah yang sangat padat sehingga pembinaan tidak dapat dilakukan secara berkala, dan teknik pembinaan secara perseorangan melalui kunjungan kelas dan pertemuan pribadi serta teknik pembinaan secara kelompok melalui rapat masih perlu dilakukan pembenahan dan peningkatan. Secara umum implementasi pembinaan terbagi menjadi tiga tahap yaitu:

Tahap perencanaan kegiatan identifikasi permasalahan, kepala madrasah mengumpulkan data melalui kunjungan kelas atau observasi kelas tanpa pemberitahuan, pertemuan pribadi, dan rapat untuk mengetahui masalah atau

³⁷Maida Hawa, Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019.

kendala yang sedang dihadapi oleh guru selama proses pembelajaran. Setelah ditemukan masalah atau kendalanya maka kepala madrasah menentukan teknik yang tepat dalam memperbaikinya.

Tahap pelaksanaan pembinaan yang menerapkan teknik-teknik pembinaan yang disesuaikan dengan permasalahan yang dihadapi oleh guru. Terdapat 4 teknik pembinaan yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah yang meliputi: pembinaan perseorangan, kelompok, langsung dan tidak langsung.

Tahap evaluasi kegiatan pembinaan dimaksudkan untuk mengetahui keberhasilan proses dan hasil pelaksanaan pembinaan. Pada tahap evaluasi kegiatan pembinaan, kepala madrasah terlebih dahulu mengadakan sosialisasi dalam bentuk motivasi pada seluruh guru khususnya guru yang dikumpulkan dalam satu ruangan. Kemudian, mengadakan kesepakatan jadwal pelaksanaan evaluasi kegiatan pembinaan antara kepala madrasah dengan guru. Setelah kepala madrasah mengadakan evaluasi kegiatan pembinaan, maka dapat diketahui hasilnya bahwa guru telah menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi.³⁸

Berdasarkan data tersebut dapat diuraikan bahwa peran yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam pengembangan mutu akademik di Madrasah Aliyah Negeri Palopo ialah melalui pelatihan profesionalisme bagi para guru dalam pengembangan mutu akademik berbasis kearifan lokal dan kualitas para guru di madrasah, upaya pengembangan mutu akademik di madrasah berbasis kearifan lokal juga harus ditunjang usaha pendidik dalam meningkatkan profesionalisme para guru.

³⁸Abd. Madjid, Wakamad, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Juli 2019.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka Peranan Kepemimpinan Transformasional Dalam Mengembangkan Mutu Akademik Berbasis Kearifan Lokal di MAN Palopo, merupakan hal yang berperan penting dan menjadi faktor utama dan penentu dalam mengembangkan mutu akademik di MAN Palopo.

Kepala madrasah adalah orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan berbagai potensi masyarakat serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan madrasah. Perubahan pertama terjadi sejak ditetapkan Kemendikbud dan dikeluarkannya Kemendiknas tentang Pedoman penugasan kepala madrasah sebagai kepala madrasah, seorang kepala madrasah juga sebagai pimpinan pejabat struktural. Kepala madrasah tidak hanya sebagai seorang guru atas dasar kompetensinya tetapi juga diberi tugas tambahan mengelola satuan pendidikan. Jadi, seorang kepala madrasah pada dasarnya seorang guru, yaitu seorang guru yang dipandang memenuhi syarat tertentu dalam memangku jabatan profesional sebagai pengelola satuan pendidikan.³⁹

Kepala madrasah adalah pemimpin pendidikan yang memiliki peranan besar dalam pengembangan mutu pendidikan di madrasah, kepala madrasah adalah personel madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan madrasah. Lain hal definisi kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu madrasah, dimana diselenggarakan pembelajaran atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Dari beberapa pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa kepala madrasah adalah suatu kemampuan dan proses

³⁹Aan Komariah dan Cipi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2005), h. 37.

memengaruhi, membimbing, mengkoordinir, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pengembangan mutu akademik, agar kegiatan-kegiatan yang dijalankan dapat lebih efektif dan efisien di dalam perencanaan tujuan-tujuan pengembangan mutu akademik.

Pemimpin pada hakikatnya adalah orang yang memegang peranan penting untuk menentukan, memiliki posisi dominan dan pengaruh untuk menggerakkan dan mengarahkan orang-orang dan fasilitas dalam rangka perencanaan tujuan kelompok atau organisasinya. Oleh karena itu, setiap pemimpin memerlukan kepemimpinan atau kemampuan untuk membimbing dan menuntun.⁴⁰

Pemimpin merupakan agen perubahan, atau orang yang mampu memengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu. Kepemimpinan akan timbul ketika suatu anggota kelompok mengubah motivasi atau kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Kepala madrasah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala madrasah sebagai seorang yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin madrasah.

Penelitian ini menemukan bahwa kepala madrasah di MAN Palopo, merupakan kepala madrasah yang masih tetap dipercaya dalam menjalankan kepemimpinannya dalam sebuah instansi. Hal ini terjadi karena pembinaan

⁴⁰Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2005), h. 39.

perilaku dalam Islam mengajarkan manusia mengenai kepercayaan yang wajib dimiliki oleh setiap manusia, dan juga mengajarkan kebiasaan dan perbuatan yang mendalam dalam jiwa tentang perilaku manusia serta penyesuaian diri dengan alam sekitar tempat manusia hidup. Dengan adanya pengawasan dan perbaikan yang diberikan kepada manusia, hal tersebut akan menjadikan manusia tersebut sebagai manusia yang bermanfaat bagi orang lain. Oleh karena itu, sebagai kepala madrasah wajib mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan seminar pendidikan yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan setempat.

Kepala madrasah juga dituntut untuk senantiasa menjadi tauladan yang baik, kepala madrasah juga harus mengikuti pelaksanaan musyawarah guru mata pelajaran yang dilaksanakan setiap tahun oleh pemerintah dinas pendidikan dan beberapa guru yang ada di daerah Sulawesi Selatan khususnya yang berada di daerah Kota Palopo, dengan adanya pelaksanaan tersebut, akan mempermudah guru-guru dalam membuat silabus, RPP, dan teknik cara penilaian. Namun, ada beberapa guru yang mengikuti pelaksanaan musyawarah guru mata pelajaran, sedangkan yang lainnya tidak mengikuti pelaksanaan musyawarah guru mata pelajaran, sehingga dalam melaksanakan pembelajaran hanya biasa-biasa saja, dibandingkan dengan yang mengikuti pelaksanaan musyawarah guru mata pelajaran, itu sudah mampu merealisasikan yang telah didapatkan dari pelatihan diadakan oleh dinas pendidikan, bukan hanya pelaksanaan musyawarah guru mata pelajaran saja yang diikuti oleh beberapa guru, tetapi banyak kegiatan yang dilaksanakan oleh dinas pendidikan dan madrasah yang terkait seperti:

- a. Seminar pendidikan kepala Madrasah dan seminar profesionalisme guru.
- b. Seminar pelatihan keguruan.

c. Pelatihan-pelatihan yang lain.⁴¹

Sebagai seorang kepala madrasah bukan hanya sebagai pemimpin, tetapi juga menjadi suri tauladan bagi para guru, dan staf sehingga muncullah kewibawaan sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah memiliki peranan penting dalam setiap lembaga pendidikan karena tanpa adanya kepala madrasah maka madrasah tersebut tidak akan dapat terarah dengan baik, karena yang mengarahkan guru dan staf ketika ada kegiatan dimadrasah ialah kepala madrasah itu.

Sebagai kepala madrasah juga, harus cakap dalam membina, mengarahkan dan mengawasi guru dan staf dalam setiap kegiatan, jika kepala madrasah tidak pernah mengikuti pelatihan kepemimpinan kepala madrasah atau seminar pendidikan, maka kepala madrasah belum dapat memimpin dengan maksimal di suatu lembaga, sebagai seorang kepala madrasah itu harus berpikir untuk senantiasa membawa nama madrasah jauh lebih baik dibandingkan sebelumnya, dengan hasil pemikirannya yang baik akan menjadikan madrasah tersebut bersaing dengan madrasah yang lainnya.⁴² Oleh karena itu, jika kepala madrasah tidak berpikir untuk mengembangkan instansi maka madrasah tersebut hanya akan menjadi instansi yang “biasa-biasa saja”.

⁴¹Maida Hawa, Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, pada tanggal 19 Juli 2019.

⁴²Maida Hawa,, Kepala Madrasah Aliyah Negeri Palopo, pada tanggal 19 Juli 2019.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Peranan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada MAN Kota Palopo adalah:

Berdasarkan hasil analisis data kualitatif deskriptif yang telah ingin mengetahui Peranan kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada MAN Kota Palopo merupakan hal yang sangat baik, dengan melalui Kharismatik, Konsiderasi Individu dan Stimulasi intelektual, Motivasi Inspirasi, Pengaruh Idealis sebagai sarana untuk mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada MAN Palopo.

Oleh karena itu, dengan pengembangan mutu akademik, peserta didik mampu bersaing dengan sekolah atau madrasah lainnya.

2. Dampak kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan mutu akademik berbasis kearifan lokal pada MAN Palopo dalam startegi pengembangan mutu akademik antara lain adalah:

a. Para guru telah berupaya mengoptimalkan perhatian kepada tugas-tugasnya dalam mendidik serta dalam menyampaikan pelajaran.

b. Terjalin hubungan yang harmonis antar kepala madrasah dan para guru.

c. Adanya persamaan visi-misi dalam pengembangan madrasah.

d. Munculnya rasa memiliki dalam mengembangkan kualitas serta kuantitas mutu madrasah.

3. Faktor penghambat yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam pengembangan mutu akademik berbasis kearifan lokal yaitu terkadang ada guru

yang tidak berada di tempat pada saat evaluasi kinerja para guru, masih minimnya sarana serta prasarana yang menunjang peningkatan mutu madrasah, Oleh karena itu, pengembangan mutu akademik masih kurang dipahami oleh oknum guru tertentu, oleh karena adanya aktivitas lain yang sedang dikerjakan.

4. Solusi dalam mengatasi masalah sebagai berikut:

a. Tahap perencanaan kegiatan identifikasi permasalahan, kepala madrasah mengumpulkan data melalui kunjungan kelas atau observasi kelas tanpa pemberitahuan, pertemuan pribadi, dan rapat untuk mengetahui masalah atau kendala yang sedang dihadapi oleh guru selama proses pembelajaran. Setelah ditemukan masalah atau kendalanya maka kepala madrasah menentukan teknik yang tepat dalam memperbaikinya.

b. Tahap pelaksanaan pembinaan yang menerapkan teknik-teknik pembinaan yang disesuaikan dengan permasalahan yang dihadapi oleh guru. Terdapat 4 teknik pembinaan yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah yang meliputi: pembinaan perseorangan, kelompok, langsung dan tidak langsung.

c. Tahap evaluasi kegiatan pembinaan dimaksudkan untuk mengetahui keberhasilan proses dan hasil pelaksanaan pembinaan. Pada tahap evaluasi kegiatan pembinaan, kepala madrasah terlebih dahulu mengadakan sosialisasi dalam bentuk motivasi pada seluruh guru khususnya guru yang dikumpulkan dalam satu ruangan. Kemudian mengadakan kesepakatan jadwal pelaksanaan evaluasi kegiatan pembinaan antara kepala madrasah dengan guru. Setelah kepala madrasah mengadakan evaluasi kegiatan pembinaan, maka dapat diketahui hasilnya bahwa guru telah menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi.

B. Saran/Rekomendasi

Pendidikan merupakan suatu acuan dan pedoman dalam menjalankan segala aktifitas dalam meningkatkan taraf hidup bagi setiap manusia, Namun hal tersebut masih perlu dilanjutkan untuk melakukan penelitian selanjutnya demi kesempurnaan penelitian ini.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di MAN Palopo, maka penulis menyarankan kepada:

a. Pendidik

1. Pada proses pembelajaran, guru diharapkan profesional dan mendidik peserta didik dengan sungguh-sungguh, guru harus selalu memberi motivasi kepada peserta didik untuk belajar di rumah, jika motivasi harus ditanamkan dalam kehidupan peserta didik, terkhusus kepada peserta didik yang mempunyai umur yang relatif masih sangat muda, sehingga dengan dasar tersebut perlu menjadi perhatian khusus bagi para pendidik dalam membina dan mengarahkan peserta didik untuk jauh lebih memperhatikan persoalan efektifitas dan kualitas peserta didiknya seperti nilai-nilai keagamaan yang bersifat positif seperti menanamkan keagamaan, meningkatkan ketakwaan, yang ininya mengacu kepada pengembangan mutu akademik dan lain sebagainya.

2. Pada proses pembelajaran, guru disarankan melatih peserta didik dengan benar, mengajarkan peserta didik menghargai orang tua, memanfaatkan pesan orang tua dengan baik, lebih mengenal kehidupan, menyelesaikan masalah keluarga, membina sikap, belajar memecahkan masalah dengan cara yang baik sesuai tuntunan agama.

b. Peserta Didik

1. Peranan kepemimpinan transformasional sebagai suatu upaya dalam mengembangkan mutu akademik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, adalah hal yang sangat penting yang tujuan akhirnya adalah peningkatan prestasi hasil belajar sebagai penambah khasanah keilmuan peserta didik dalam menambah informasi terkhusus dalam dunia pendidikan, yang perlu ditekankan pada setiap pelaksanaan program pembelajaran agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan hasil yang optimal dan dapat dipertanggung jawabkan. Namun disamping itu, perlu ada perhatian khusus dari pendidik agar segala tujuan akhir pembelajaran yang tidak hanya bermuara kepada kemampuan intelektual tapi lebih dari pada itu yaitu kemampuan emosional dan terpenting yaitu kemampuan spiritual peserta didik mulai dari masa kecil hingga masa dimana peserta didik mampu menjadikan motivasi telah menyatu pada diri pribadi peserta didik tersebut.

Faktor motivasi sangat perlu diterapkan mulai dari masa usia anak sekolah tingkat dasar ini karena menjadi dasar utama untuk kedepan dalam mengarungi dunia pendidikan, awal yang baik ini disamping diisi dengan nilai motivasi juga perlu diisi dengan nilai moral, etika dan terlebih nilai-nilai religius dalam pengembangan diri atau individu peserta didik.

2. Peserta didik disarankan jangan lupa belajar di rumah, belajar dimana pun itu yang penting inti pembelajarannya meliputi nilai-nilai intelektual, emosional dan terpenting masalah spiritual yang tentunya harus senantiasa mendapat bimbingan dan pengarahan baik dari guru terlebih kepada orang tua peserta didik.

c. Orang Tua

Untuk para orang tua sebaiknya dapat mendampingi anaknya untuk senantiasa menerapkan sikap motivasi belajar terlebih dari motivasi ibadah, karena ketika peserta didik telah mampu mengatur pola motivasinya dari awal ini akan menjadi modal besar dalam mengarungi kehidupannya di masa akan datang. Dalam menerapkan motivasi tersebut orang tua selaku pendidik utama harus menghindari hal-hal yang mengandung unsur kekerasan atau unsur negatif lainnya dalam pengembangan pribadi dan psikologi peserta didik



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahnya, *Kementerian Agama RI*. Surabaya: Halim Publishing dan Distributing, 2015.

A.M, Sardiman., *Interaksi dan Motivasi Belajar mengajar*, Jakarta : Raja Grafindo Persada : 2003.

Ahmadi, H. Abu dan JokoTri Prasetya., *Strategi Belajar Mengajar*, Bandung : CV Pusaka Setia, 2007.

Arikunto, Suharsimi., *Manajemen Pendidikan*,(Jakarta: Rineka Cipta), 2010.

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Cet: VI ; Jakarta: Rineka Cipta, 2015.

B.Uno, Hamzah., *Teori Motivasi dan Pengukurannya* Jakarta. Bumi Aksara: 2015

Danim Sudarwan, *Menjadi Komunitas Pembelajaran*. Cet: I ; Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahan*, Semarang : Toha Putra, 2001

Efendi, *Dasar-dasar Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.

Getteng Rahman Abd, *Menuju Guru Profesional Dan Beretika*. Cet: V ; Yogyakarta: Graha Guru, 2012.

Hasan, Reski, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru pada MTs al-Falah Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara*, Tesis Pascasarjana, Palopo: Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2017.

Jahari, Jaja dan Amirullah Syarbini, *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Jumasri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Budaya Religius Di SMA Negeri 1 Masamba*, Palopo: IAIN tesis, 2016.

Kartono Kartini, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Cet: VII ; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017.

Karim, Barorah Abdul, *Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru di MTs Negeri Model Palopo*, Tesis Pascasarjana, Palopo: Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2015.

Kementerian Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Dharma Karsa Utama, 2015.

Ma'arif, Syamsul, *Guru Profesional Harapan dan Kenyataan*, Semarang: Need's Press, 2011.

Mamlukhah, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Ma Al Amiriyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi*, Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi, dan Pemikiran Hukum Islam, Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Banyuwangi. vol. 4, nomor. 1, 2014.

Mulyasa E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Cet XIII; Bandung; Remaja Rosdakarya 2015.

Muslim Banum Sri, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Cet: III ; Mataram: Alfabeta, 2013.

Masaong Kadim. Abd, *Supervisi Pembelajaran Dan Pengembangan Kapasitas Guru*, Cet II, Bandung: Penerbit Alfabeta 2013.

Murniati, *Strategi Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Universitas Syiah Kuala. Vol. 16, nomor. 2, 2009.

Mustamin, Taufiq, *Peranan Bimbingan Kepala sekolah dan Guru PAI dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta didik pada Kelas X SMK Negeri 1 Kota Palopo*, Tesis, IAIN Palopo Tahun 2016.

Nasution, Khoiruddin., *Pengantar Study Islam*, Jogjakarta : Academia, 2010

Nurdin, Muhammad., *Kiat Menjadi Guru Professional*, Jogjakarta Ar-Ruzz Media Group, 2008

Nasution, Khoiruddin., *Pengantar Study Islam*, Jogjakarta : Academia, 2010

Rahmat, Jalaluddin., *Psikologi Komunikasi*, Bandung Remaja Rosdakarya, 2007

Republik Indonesia, *Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Bandung : Fermana, 2006

Pamuji, *Konsep dasar Kepemimpinan*. Jakarta Cipta, 2017.

Sadeli, *Kepemimpinan yang profesional*. Bandung: Alfabeta, 2006.

Sagala Saiful, *Supervisi Pembelajaran*. Cet: I ; Bandung: Alfabeta, 2010.

S.M, Ismail., *Strategi Pembelajaran Agama Islam Berbasis PAIKEM Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan*, Semarang : Rasail Group, 2008

Sabri, Ahmad., *Strategi Belajar Mengajar dan Micro Teaching*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005)

Shujaib, Muliani., *Peranan Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar pada Madrasah Al-Zakiyah Kecamatan Suli Kabupaten Luwu*, Tesis, IAIN Palopo Tahun 2016.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Cet. XIV; Bandung: Alfabeta, 2011

Sukmadinata, Nana Syaodih *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2005)

Sadeli, *Kepemimpinan yang profesional*. Bandung: Alfabeta, 2006.

Sagala Saiful, *Supervisi Pembelajaran*. Cet: I ; Bandung: Alfabeta, 2010.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. Cet: XV ; Bandung: Alfabeta, 2013

Tanembaum, *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahnya, *Kementerian Agama RI*. Surabaya: Halim Publishing dan Distributing, 2015.

A.M, Sardiman., *Interaksi dan Motivasi Belajar mengajar*, Jakarta : Raja Grafindo Persada : 2003.

Ahmadi, H. Abu dan JokoTri Prasetya., *Strategi Belajar Mengajar*, Bandung : CV Pusaka Setia, 2007.

Arikunto, Suharsimi., *Manajemen Pendidikan*,(Jakarta: Rineka Cipta), 2010.

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Cet: VI ; Jakarta: Rineka Cipta, 2015.

B.Uno, Hamzah., *Teori Motivasi dan Pengukurannya* Jakarta. Bumi Aksara: 2015

Danim Sudarwan, *Menjadi Komunitas Pembelajaran*. Cet: I ; Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahan*, Semarang : Toha Putra, 2001

Efendi, *Dasar-dasar Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.

Getteng Rahman Abd, *Menuju Guru Profesional Dan Beretika*. Cet: V ; Yogyakarta: Graha Guru, 2012.

Hasan, Reski, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru pada MTs al-Falah Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara*, Tesis Pascasarjana, Palopo: Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2017.

Jahari, Jaja dan Amirullah Syarbini, *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Jumasri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Budaya Religius Di SMA Negeri 1 Masamba*, Palopo: IAIN tesis, 2016.

Kartono Kartini, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Cet: VII ; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017.

Karim, Barorah Abdul, *Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru di MTs Negeri Model Palopo*, Tesis Pascasarjana, Palopo: Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2015.

Kementerian Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Dharma Karsa Utama, 2015.

Ma'arif, Syamsul, *Guru Profesional Harapan dan Kenyataan*, Semarang: Need's Press, 2011.

Mamlukhah, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Ma Al Amiriyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi*, Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi, dan Pemikiran Hukum Islam, Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Banyuwangi. vol. 4, nomor. 1, 2014.

Mulyasa E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Cet XIII;Bandung; Remaja Rosdakarya 2015.

Muslim Banum Sri, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Cet: III ; Mataram: Alfabeta, 2013.

Masaong Kadim. Abd, *Supervisi Pembelajaran Dan Pengembangan Kapasitas Guru*, Cet II, Bandung: Penerbit Alfabeta 2013.

Murniati, *Strategi Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Universitas Syiah Kuala. Vol. 16, nomor. 2, 2009.

Mustamin, Taufiq, *Peranan Bimbingan Kepala sekolah dan Guru PAI dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta didik pada Kelas X SMK Negeri 1 Kota Palopo*, Tesis, IAIN Palopo Tahun 2016.

Nasution, Khoiruddin., *Pengantar Study Islam*, Jogjakarta : Academia, 2010

Nurdin, Muhammad., *Kiat Menjadi Guru Professional*, Jogjakarta Ar-Ruzz Media Group, 2008

Nasution, Khoiruddin., *Pengantar Study Islam*, Jogjakarta : Academia, 2010

Rahmat, Jalaluddin., *Psikologi Komunikasi*, Bandung Remaja Rosdakarya, 2007

Republik Indonesia, *Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Bandung : Fermana, 2006

Pamuji, *Konsep dasar Kepemimpinan*. Jakarta Cipta, 2017.

Sadeli, *Kepemimpinan yang profesional*. Bandung: Alfabeta, 2006.

Sagala Saiful, *Supervisi Pembelajaran*. Cet: I ; Bandung: Alfabeta, 2010.

S.M, Ismail., *Strategi Pembelajaran Agama Islam Berbasis PAIKEM Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan*, Semarang : Rasail Group, 2008

Sabri, Ahmad., *Strategi Belajar Mengajar dan Micro Teaching*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005)

Shujaib, Muliani., *Peranan Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar pada Madrasah Al-Zakiyah Kecamatan Suli Kabupaten Luwu*, Tesis, IAIN Palopo Tahun 2016.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Cet. XIV; Bandung: Alfabeta, 2011

Sukmadinata, Nana Syaodih *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2005)

Sadeli, *Kepemimpinan yang profesional*. Bandung: Alfabeta, 2006.

Sagala Saiful, *Supervisi Pembelajaran*. Cet: I ; Bandung: Alfabeta, 2010.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. Cet: XV ; Bandung: Alfabeta, 2013

Tanembaum, *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.

DOKUMENTASI PENELITIAN



RIWAYAT PENULIS



Muhammad Irsan, lahir di Sepakat, Kecamatan Bone-bone, Kabupaten Luwu Utara, Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 22 Januari 1990. Putra dari pasangan Andi Yusuf Arif Opu To

Sukki dan Almarhumah Andi Nurdia Opu To Patiama, kemudian sekarang diasuh oleh Andi Hanapia Opu Dg. Naulla.

Jenjang pendidikan formal yang pernah diikuti adalah: penulis menamatkan sekolah dasar di SD Negeri 457 Pongko pada tahun 2003, kemudian penulis menuntut ilmu di Ma'had Tahfidzul Qurán di Pondok Pesantren Tarbiyatul Islamiyah Al-Fatah Temboro, kemudian melanjutkan pendidikan di SMPT Negeri 1 Bone-bone tahun 2008, selanjutnya penulis melanjutkan sekolah di SMA Negeri 1 Bone-bone tahun 2011, kemudian pada tahun 2015 Penulis meraih gelar Sarjana Pendidikan dengan gelar (S.Pd.I) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, kemudian pada tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan Strata 2 atau program magister pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo pada program studi Manajemen Pendidikan Islam dan sampai saat ini penulis dalam tahap penyelesaian.

Adapun pengalaman organisasi antara lain:

1. Wakil Ketua PMR SMAN 1 Bone-bone tahun 2008.
2. Ketua PPI SMAN 1 Bone-bone tahun 2009.
3. Wakil Ketua sekaligus Sekretaris Umum OSIS SMAN 1 Bone-bone tahun 2010.
4. Koordinator bidang keagamaan HMPS PAI STAIN Palopo tahun 2011.
5. Koordinator Keilmuan dan Dakwah KAMMI Komisariat STAIN tahun 2011.
6. Wakil ketua sekaligus Sekretaris Umum LDK Al-Misbah STAIN Palopo 2012.
7. Ur-Personil MENWA Sat. 712 STAIN Palopo tahun 2012.
8. Danpokma MENWA Sat. 712 STAIN Palopo tahun 2013.
9. Kaurus MENWA Sat. 712 STAIN Palopo tahun 2014.
10. Sekretaris Jenderal BEM STAIN Palopo tahun 2014.
11. Asisten Pribadi Ketua STAIN Palopo 2011-2015.

12. Wakil Komandan MENWA Sat. 712 STAIN Palopo tahun 2015.
13. Korcam KKN IAIN Palopo Wilayah Kecamatan Nuha, Luwu Timur 2015.
14. Staf Ahli dan Asisten Pribadi Rektor IAIN Palopo 2015-Sekarang.
15. Staf Ahli MENWA Sub Kota Palopo dan Se Luwu Raya 2017-Sekarang.
16. Wakil Sekretaris Umum Shooting And Hunting Club (SHC) Perbaikan IAIN Palopo, 2018- Sekarang.
17. Wakil Ketua Bidang Pendidikan Garda Nusantara Palopo 2019-2020.

Semoga segala yang diusahakan penulis, mendapatkan keberkahan dan ridha Allah swt. dan rasul-Nya serta dapat memberi manfaat pada Agama, Bangsa dan Negara. Aamiin Ya Rabbal Áalamiin.

