

**MODEL KEPEMIMPINAN  
DI MI AL-FALAH KARANGTENGAH DAN MI MIFTAHUL HUDA  
LINGGASARI KECAMATAN KEMBARAN  
KABUPATEN BANYUMAS**



**TESIS**

**Diajukan kepada Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)**

**Oleh:**

**MARYATI  
NIM: 1423402118**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2018**



**KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553  
Website : [www.iainpurwokerto.ac.id](http://www.iainpurwokerto.ac.id), E-mail : [pps.iainpurwokerto@gmail.com](mailto:pps.iainpurwokerto@gmail.com)

---

**PENGESAHAN**

Nomor: 078 /In.17/D.Ps/PP.009/ IX/ 2018

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Maryati  
NIM : 1423402118  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Model Kepemimpinan di MI Al-Falah Karangtengah dan Mi Miftahul Huda Linggasari Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas

Telah disidangkan pada tanggal **28 Agustus 2018** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 24 September 2018  
Direktur,



Abdul Basit



**KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
PASCASARJANA**

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553  
Website: [www.iainpurwokerto.ac.id](http://www.iainpurwokerto.ac.id) Email: [pps.iainpurwokerto@gmail.com](mailto:pps.iainpurwokerto@gmail.com)

**PENGESAHAN**

Nama : Maryati  
NIM : 1423402118  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Model Kepemimpinan di MI Al-Falah Karangtengah dan MI Miftahul Huda Linggasari Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas

No	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. H. Abdul Basit, M.Ag. NIP. 19691219 199803 1 001 Ketua Sidang Merangkap Penguji		21/9/2018
2	Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag. NIP. 19681008 199403 1 001 Sekretaris Merangkap Penguji		21/9-2018
3	Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd. NIP. 19640916 199803 2 001 Pembimbing Merangkap Penguji		21/9-2018
4	Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag. NIP. 19681008 199403 1 001 Penguji Utama		26/9-2018
5	Dr. Subur, M.Ag. NIP. 19670307 199303 1 005 Penguji Utama		21/9 2018

Purwokerto, 28 Agustus 2018  
Mengetahui,  
Ketua Program Studi MPI,

**Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.**  
NIP. 19681008 199403 1 001

## NOTA DINAS PEMBIMBING

HAL : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto

Di Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa:

Nama : MARYATI

NIM : 1423402118

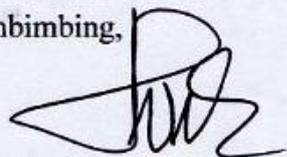
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Model Kepemimpinan di MI Al-Falah Karangtengah  
dan MI Miftahul Huda Linggasari Kecamatan  
Kembaran Kabupaten Banyumas

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian Bapak, kami ucapkan terima kasih.

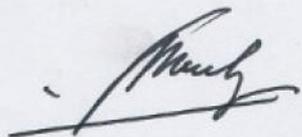
*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Purwokerto, 27 Juli 2018  
Pembimbing,  
  
**Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd.**  
NIP. 19640916 199803 2 001

**PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TESIS**

Nama : MARYATI  
NIM : 1423402118  
Judul : Model Kepemimpinan di MI Al-Falah Karangtengah dan  
MI Miftahul Huda Linggasari Kecamatan Kembaran  
Kabupaten Banyumas

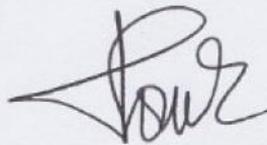
Mengetahui,  
Ketua Program Studi



**Prof. Dr. H. Sunhaji, M. Ag.**

Tanggal: 31/7-2018

Pembimbing,



**Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd.**

Tanggal: 27/7-2018

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis sayayng berjudul: **“MODEL KEPEMIMPINAN DI MI AL-FALAH KARANGTENGAH DAN MI MIFTAHUL HUDA LINGGASARI KECAMATAN KEMBARAN KABUPATEN BANYUMAS”**, seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun pada bagian-bagian tertentu dalam penelitian tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.



**MODEL KEPEMIMPINAN  
DI MI AL-FALAH KARANGTENGGAH  
DAN MI MIFTAHUL HUDA LINGGASARI KECAMATAN KEMBARAN  
KABUPATEN BANYUMAS**  
**Maryati**  
**NIM: 1423402118**  
**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana**  
**Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto**

**ABSTRAK**

Model kepemimpinan mana yang sebaiknya dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasinya sangat tergantung pada kondisi anggota organisasi itu sendiri. Pada dasarnya tiap model kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui kondisi nyata anggota, seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam model kepemimpinan kepala sekolah di MI Al-Falah Karangtengah dan MI Mifatahul Huda Linggasari Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan mengambil latar di MI Al-Falah Karangtengah dan MI Mifatahul Huda Linggasari. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan memberikan makna terhadap data yang dikumpulkan, dan dari makna tersebut ditarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Model kepemimpinan kepala MI Al-Falah Karangtengah, menerapkan model kepemimpinan transformasional, yang tercermin dari perilaku yang cenderung pada melaksanakan tindakan yang selalu menyerap aspirasi bawahannya, memberdayakan para bawahan agar bekerja secara maksimal, senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahannya, tumbuh pula rasa respek dan hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya, sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. (2) Model kepemimpinan kepala MI Miftahul Huda Linggasari, juga menerapkan model kepemimpinan transformasional, yang tercermin dari caranya mengubah kebiasaan yang dilakukan semua warga sekolah terutama guru-guru, menyerukan tujuan yang luhur berupa nilai-nilai spiritual yang tinggi, menumbuhkan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan di antara guru guru, memberikan teladan pada guru-guru di setiap kesempatan untuk membawa kemajuan sekolah, serta selalu berusaha untuk menumbuhkan rasa disiplin, tanggung jawab, ikhlas dan semangat untuk bekerja keras. Kepala sekolah juga tergolong seorang pemimpin yang inovatif karena selalu berusaha dengan menggunakan segala kemampuannya untuk dapat menghasilkan sesuatu yang terbaik dan bermanfaat bagi warga sekolah.

Kata Kunci: Model, Kepemimpinan, Kepala Sekolah

**MODEL OF LEADERSHIP  
IN MI AL-FALAH CENTRAL CORN  
AND MI MIFTAHUL HUDA LINGGASARI KECAMATAN KEMBARAN  
REGENCY OF BANYUMAS**  
**Maryati**  
**NIM: 1423402118**  
**Study Program of Management of Islamic Education Postgraduate**  
**Purwokerto State Islamic Institute (IAIN)**

**ABSTRACT**

Which leadership model should be carried out by a leader towards the organization depends on the conditions of the members of the organization itself. Basically every model of leadership is only suitable for certain conditions only. By knowing the real conditions of members, a leader can choose the right leadership model.

This study aims to describe and analyze in depth the leadership models of principals in MI Al-Falah Karangtengah and MI Mifatahul Huda Linggasari, Kembaran District, Banyumas Regency.

This research is a qualitative descriptive research by taking the setting in MI Al-Falah Karangtengah and MI Mifatahul Huda Linggasari. Data collection techniques use observation, documentation and interviews. Data analysis is done by giving meaning to the data collected, and from the meaning drawn conclusions.

The results showed: (1) the leadership model of the head of MI Al-Falah Karangtengah, applying the model Transformational and innovative leadership, which is reflected in behavior that tends to carry out actions that always absorb the aspirations of subordinates, empower subordinates to work optimally, always pay attention to the needs of subordinates by trying to create an atmosphere of mutual trust and trust, mutual respect, sympathy for subordinates, friendly nature, fostering the role of subordinates in decision making and other activities, by prioritizing self-direction, growing respect and self respect from subordinates to their leaders, so that what is the task is the result of joint decisions can be carried out as well as possible. (2) The leadership model of the Miftahul Huda Linggasari MI head, also applies the model transformational and innovative leadership, which is reflected in the way he changes the habits of all school citizens, especially teachers, calling for noble goals in the form of high spiritual values, fostering the value of freedom, justice and equality among teacher teachers, setting an example for teachers at every opportunity to bring about the progress of the school, and always strive to foster a sense of discipline, responsibility, sincerity and enthusiasm to work hard. The principal is also classified as an innovative leader because he always strives to use all of his abilities to produce something that is best and beneficial for school residents.

Keywords: Model, Leadership, Principal

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 158 Tahun 1987 No. 0543 b/u/1987 Tanggal 10 September 1987 tentang Pedoman Transliterasi Arab-Latin dengan beberapa penyesuaian menjadi sebagai berikut:

### 1. Konsonan

Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	sa		es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha		ha (dengan titik dibawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal		zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	zak	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad		es (dengan titik dibawah)
ض	dad		de (dengan titik dibawah)
ط	ta		te (dengan titik dibawah)
ظ	za'		zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	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	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	`	apostrof
ي	ya'	y	ye

**2. Konsonan rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap**

مُتَعَدِّدَةٌ	ditulis	<i>muta'addidah</i>
عِدَّةٌ	ditulis	'iddah

**3. *Ta' Marbutah* di akhir kata Bila dimatikan tulis *h***

حِكْمَةٌ	ditulis	<i>ikmah</i>
جِزْيَةٌ	ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali jika dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	ditulis	<i>Karamah al-auliya</i>
--------------------------	---------	--------------------------

- b. Bila *ta'marbutah* hidup atau dengan harakat *fat ah* atau *kasrah* atau *ammah* ditulis dengan *t*.

زَكَاةُ الْفِطْرِ	ditulis	<i>Zakat al-fi r</i>
-------------------	---------	----------------------

**4. Vokal Pendek**

	<i>fat ah</i>	ditulis	a
	<i>kasrah</i>	ditulis	i
	<i>ammah</i>	ditulis	u

## 5. Vokal Panjang

1.	<i>Fat ah + alif</i>	ditulis	
	جاهلية	ditulis	<i>j hiliyah</i>
2.	<i>Fat ah + ya' mati</i>	ditulis	
	تنسى	ditulis	<i>tans</i>
3.	<i>Kasrah + ya' mati</i>	ditulis	
	كريم	ditulis	<i>kar m</i>
4.	<i>ammah + wawu mati</i>	ditulis	
	فروض	ditulis	<i>fur d'</i>

## 6. Vokal Rangkap

1.	<i>Fat ah + Ya' mati</i>	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2.	<i>Fat ah + wawu mati</i>	ditulis	au
	قول	ditulis	<i>qaul</i>

## 7. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم	ditulis	<i>a`antum</i>
أأعدت	ditulis	<i>u`iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la`in syakartum</i>

## 8. Kata sandang Alif + Lam

- Bila diikuti huruf *Qamariyyah*
- Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l (el)* nya

السماء	ditulis	<i>As-Sam '</i>
الشمس	ditulis	<i>Asy-Syams</i>

## 9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	ditulis	aw al-fur
اهل السنة	ditulis	ahl as-sunnah

## MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

*“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.”*

(QS. As-Sajdah (32): 24)

## PERSEMBAHAN

*Al- amdulill h*, atas Rahmat dan Hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Karya sederhana ini ku persembahkan untuk:

- Bapak Sanmurtowi dan Ibu Juminah Tercinta, yang selalu merestui dan mendo'akan setiap langkah dalam kehidupanku.
- Suamiku Tercinta Pamungkas Akromadin, yang selalu setia mendampingi dan memotivasi penuh dalam kehidupanku.
- Anak-Anakku, Anti Habibatus Saumi, Abi Sabila Mustakim dan Darir Qowiyus Shofa, yang selalu menjadi penyemangat hidupku.
- Sahabat-sahabatku, yang telah memberikan dorongan dan bantuan dalam penyusunan tesis ini.

## KATA PENGANTAR

*Al- amdulillâh*, segala puji syukur ke-Hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi akhir zaman Mu ammad SAW, keluarga, sahabat dan kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul: “Model Kepemimpinan di MI Al-Falah Karangtengah dan MI Miftahul Huda Linggasari Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas”. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

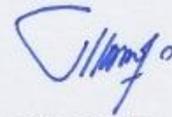
Penulis menyadari bahwa dalam menyusun tesis ini masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada, yang terhormat:

1. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag., Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
3. Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd., Penasehat Akademik Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto. Sekaligus Dosen Pembimbing, terimakasih atas bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini.
4. Ngisa, S.Pd.I.,M.Pd., Kepala MI Al-Falah Karangtengah Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas, beserta dewan guru dan karyawan, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya, sehingga penulis mudah untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan.
5. Ari Purwoko, S.Pd., Kepala MI Miftahul Huda Linggasari Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas, beserta dewan guru dan karyawan, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya, sehingga penulis mudah untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan.

6. Segenap dosen dan staf administrasi Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mohon kepada Allah SWT, semoga jasa-jasa beliau akan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya. Penulis juga memohon atas kritik dan saran terhadap segala kekurangan demi kesempurnaan tesis ini di masa mendatang.

Purwokerto, 25 Juli 2018



**MARYATI**  
NIM. 1423402118

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PENGESAHAN DIREKTUR .....	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI .....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	v
PERNYATAAN KEASLIAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRAC .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....	ix
MOTTO .....	xii
PERSEMBAHAN .....	xiii
KATA PENGANTAR .....	xiv
DAFTAR ISI .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Sistematika Penulisan .....	9
BAB II MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH .....	11
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	11
1. Teori dan Konsep tentang Kepemimpinan .....	11
2. Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	27
B. Model Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	36
1. Pengertian Model Kepemimpinan .....	36
2. Macam-Macam Model Kepemimpinan .....	37
3. Faktor-Faktor yang menentukan Model Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	42

C. Implikasi Model Kepemimpinan terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan .....	44
D. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	50
E. Kerangka Berpikir .....	53
BAB III METODE PENELITIAN .....	56
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	56
B. Subjek dan Objek Penelitian .....	57
C. Teknik Pengumpulan Data .....	58
D. Teknik Analisis Data .....	61
E. Pemeriksaan Keabsahan Data .....	65
BAB IV SAJIAN DAN ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI MI AL-FALAH KARANGTENGAH DAN MI MIFTAHUL HUDA LINGGASARI KECAMATAN KEMBARAN KABUPATEN BANYUMAS.....	67
A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	67
1. MI Al-Falah Karangtengah .....	67
2. MI Miftahul Huda Linggasari .....	71
B. Sajian Data .....	75
1. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di MI Al-Falah Karangtengah Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas ..	75
2. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di MI Miftahul Huda Linggasari Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas .....	86
C. Analisis Model Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	97
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....	107
A. Kesimpulan .....	107
B. Impikasi .....	108
C. Saran .....	110

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Observasi

Lampiran 2 Pedoman Wawancara

Lampiran 3 Catatan Lapangan Hasil Observasi  
Lampiran 4 Catatan Lapangan Hasil Wawancara  
Lampiran 5 Dokumen Pendukung  
RIWAYAT HIDUP

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dan yang sulit dijumpai, akan tetapi tidak berarti bahwa seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkepemimpinan dinamis dan efektif.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu; (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.<sup>1</sup>

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi, sebab pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku yang benar yang harus dilakukan secara bersama. Dia juga mampu membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, Sehingga pemimpin mempunyai kesempatan paling banyak untuk mengubah “*jerami*

---

<sup>1</sup> Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 2.

*menjadi emas*” atau justru sebaliknya bisa menggantii “*setumpuk uang menjadi abu*” jika pemimpin salah langkah.

Salah satu perubahan yang mendasar dalam organisasi pendidikan adalah sistem manajemen yang sentralistik diganti dengan sistem manajemen desentralistik melalui Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. Karakteristik yang melakat pada UU tersebut telah membawa implikasi terhadap manajemen pendidikan nasional. Implikasi tersebut di antaranya bahwa, setiap proses manajemen penyelenggaraan pendidikan nasional harus pula berlandaskan *battom up approach*, karena disamping organisasi dan manajemen pendidikan nasional harus *accptable* bagi masyarakatnya, juga harus *accountable* dalam melayani public terhadap kebutuhan pendidikan.<sup>2</sup> Karena itulah secara teoritis, keragaman itu akan memunculkan sinergisme yang didukung oleh keunggulan komparatif masing-masing daerah, dan bahkan masing-masing satuan pendidikan dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikannya sesuai dengan semangat yang dituangkan pada visi dan misi kelembagaan. Hal ini pulalah yang menuntut perubahan berbagai komponen dalam organisasi dan juga gaya kepemimpinan. Artinya situasi yang tidak menentu penuh dengan perubahan dan ketidakpastian diperlukan seni dan keahlian dalam bidang kepemimpinan.

Saat ini, banyak bermunculan lembaga pendidikan, sehingga tidak dapat dihindarkan akan terjadi persaingan yang sangat ketat di antara lembaga-lembaga pendidikan itu. Lembaga pendidikan mempunyai tanggung jawab sosial yang sangat besar kepada bangsa ini, bukan hanya sekedar untuk kepentingan bisnis semata. Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, menyatakan bahwa Pendidikan nasional berfungsi:

“...mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,

---

<sup>2</sup> Yoyon Bachtiar Irianto, dan Udin Syaefudin Su'ud, *Desentralisasi Sistem Pendidikan Nasional, dalam Manajemen Pendidikan*, Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, (Bandung: ALFABETA, 2009), hlm. 22.

berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.<sup>3</sup>

Berangkat dari hal tersebut di atas, lembaga pendidikan mempunyai tugas yang tidak ringan. Karena di lembaga pendidikan terjadi proses peningkatan kualitas manusia. Maka dari itu seharusnya seorang kepala madrasah mampu mendorong komponen yang ada di dalam lembaga pendidikan itu sendiri, agar berfungsi sebagaimana mestinya dan memberikan hasil sebagaimana yang diharapkan dalam rangka mewujudkan pendidikan yang bermutu dan sesuai dengan tuntutan zaman.

Madrasah sebagai suatu organisasi yang dirancang untuk dapat memberikan sumbangan atau berkontribusi dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan bagi masyarakat. Upaya peningkatan kualitas madrasah perlu ditata, diatur, dikelola dan diberdayakan agar sekolah mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang mampu bersaing di lingkungan masyarakat. Pengelolaan sekolah yang dimaksud di atas berkaitan dengan gaya kepemimpinan madrasah dalam menghasilkan keluaran atau lulusan yang lebih baik dan berkualitas dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama semua warga madrasah, dibutuhkan sikap profesionalisme dari seluruh komponen pendidikan.

Madrasah bermutu bergantung kepada kepiawaian pemimpinnya dalam mengelola semua sumber daya yang ada untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kemajuan sekolah sangat tergantung pada sosok pemimpinnya, yakni kepala sekolah. Sebab kepala sekolahlah yang berada di garda depan untuk menggerakkan kegiatan dan menetapkan target sekolah. Profesionalitas kepala sekolah menjadi syarat mutlak terwujudnya sekolah yang berdaya saing tinggi.<sup>4</sup> Kepala sekolah merupakan penggerak utama segala aktivitas pendidikan di sekolah, karena kepala sekolah adalah pimpinan sekaligus manajer di sekolah. Maju mundurnya penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Kegiatan pendidikan

---

<sup>3</sup> Depdiknas RI., *Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Depdiknas RI, 2004), hlm. 3.

<sup>4</sup> Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Yogyakarta: Diva Press, 2012), hlm. 15.

berjalan efektif jika kepala sekolah melaksanakan fungsi kepemimpinan sebagai manajer yang profesional.

Dalam melaksanakan tugas sebagai manajer, setiap kepala sekolah memiliki karakteristik gaya kepemimpinan berbeda. Sebagaimana disebutkan Kartono berikut:

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Sehingga muncullah beberapa tipe kepemimpinan. Misalnya tipe karismatis, paternalistis, militeristis, otokratis, *laissez faire*, populis, administratif, demokratis.<sup>5</sup>

Pemimpin memiliki sifat, kebiasaan, temperamen, dan watak yang berbeda satu sama lain. Perbedaan itu dapat diamati dalam pergaulan sehari-hari, baik sifat yang tampak cenderung positif maupun negatif. Di antara sifat dan temperamen yang cenderung positif adalah penyayang, lemah lembut, penyabar, kebakakan, mandiri, luwes, stabil. Sedangkan sifat dan temperamen yang cenderung negatif yaitu kasar, emosional, kaku, tidak konsisten antara ucapan dan perbuatan. Kepala sekolah yang mampu bergaul secara efektif dengan bawahannya, khususnya terhadap para guru, akan lebih diterima dan disegani sebagai pemimpin dan dapat menjadi figur teladan di lembaga yang dipimpinnya. Sebaliknya kepala sekolah yang yang memiliki sifat dan temperamen yang cenderung negatif akan menimbulkan gejala yang berbeda di antara para bawahannya. Sifat dan temperamen yang sudah mengkristas dalam diri seorang kepala sekolah akan mewarnai gaya kepemimpinannya di sekolah.

Dalam memimpin suatu organisasi sekolah, kepala sekolah dapat menekankan salah satu bentuk atau model kepemimpinan yang ada. Model atau gaya kepemimpinan mana yang paling sesuai masih menjadi pertanyaan. Keberadaan sekolah sebagai organisasi pendidikan akan berpengaruh terhadap keefektifan model kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan. Karena sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks

---

<sup>5</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), hlm. 34.

karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan bersifat unik menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Oleh karena itu, sekolah yang sifatnya kompleks dan unik itulah, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi, sehingga keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.<sup>6</sup>

Secara umum model kepemimpinan adalah sebuah anak cabang dari teori kepemimpinan itu sendiri, karena kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktifitas anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Model kepemimpinan memberikan informasi tentang tipe-tipe tingkah laku para pemimpin yang efektif. Gaya hidup yang mewarnai gaya kepemimpinan seseorang yang mempunyai tugas tambahan sebagai kepala sekolah, semestinya mampu dinetralisir agar dalam bertindak sebagai manajer sekaligus pemimpin yang baik di lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Kepala sekolah yang baik mampu menjadi teladan bagi guru, tenaga kependidikan lainnya dan peserta didik di sekolah. Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin, harus memiliki beberapa kemampuan yang memungkinkannya dapat mempengaruhi orang lain untuk mengikutinya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hersey dan Blancard berikut:

*In leading or influencing, there are three general skills or competencies; (a) diagnosing-being able to understand the situation you are trying to influence, (b) adapting-being able to adapt your behavior and the other resources you have available to meet the contingencies of the*

---

<sup>6</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahan)* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 81.

*situation, and (c) Communicating-being able to communicate in a way that people can easily understand and accept.*<sup>7</sup>

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan yang memungkinkannya dapat memahami orang lain, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan sumber daya manusia yang tersedia, serta kemampuan menjalin hubungan yang harmonis dengan orang-orang yang dipimpinnya. Pemahaman terhadap bawahan terutama para guru sebagai tenaga pendidik menjadikannya mampu menjalin hubungan yang efektif dan harmonis. Hubungan yang harmonis akan mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di sekolah, sehingga mampu meningkatkan kompetensi guru secara positif. Selanjutnya untuk mencapai tujuan lembaga, kepala sekolah juga harus mampu memahami, dan mengelola fungsi-fungsi manajemen yaitu merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, pengawasan, dan penilaian terhadap delapan standar terselenggaranya pendidikan di sekolah.

Standar yang harus dikelola tersebut diantaranya adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan sebagai ujung tombak suksesnya pendidikan, yaitu guru. Guru harus memiliki kemampuan yang memungkinkannya dapat melaksanakan tugas dan fungsinya di sekolah. Kemampuan atau kompetensi guru dipengaruhi oleh pimpinannya di sekolah. Model kepemimpinan kepala sekolah dapat memberi arti tersendiri bagi kompetensi guru sebagai tenaga pendidik. Model kepemimpinan kepala sekolah dapat tergambar pada cara dan kebiasaan yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya di sekolah.

Terdapat tiga jenis model kepemimpinan yang dipandang representatif dengan tuntutan era desentralisasi, yaitu kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan visioner. Ketiga kepemimpinan ini memiliki titik konsentrasi yang khas sesuai dengan jenis permasalahan dan mekanisme kerja yang diserahkan pada bawahan.<sup>8</sup> Dalam proses transformasi mutu, pemimpin yang sukses akan menerapkan prinsip-

---

<sup>7</sup> Paul Hersey & Kenneth H. Blanchard, *Management Organizational Behavior Utilizing Human Resources* (New Jersey: Englewood Cliffs, 1988), hlm. 5.

<sup>8</sup> Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 74-75.

prinsip kepemimpinan yang transformatif. Pemimpin transformasional dipandang sebagai model pemimpin yang tepat dan yang mampu untuk mengembangkan suasana yang kondusif dan terus-menerus meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi usaha guna meningkatkan daya saing dalam dunia yang lebih bersaing.

Sekolah sebagai sistem terbuka, senantiasa menerima pengaruh dari luar dan harus terus beradaptasi, bahkan memberi warna kepada perubahan lingkungan. Keberadaan budaya organisasi dalam sekolah terkait dimensi-dimensi lainnya yaitu milieu, ekologi, struktur organisasi yang secara bersama-sama membentuk apa yang disebut dengan iklim sekolah (*school climate*).<sup>9</sup>

Terkait dengan mutu pendidikan, Bank Dunia menyatakan bahwa tuntutan terhadap sekolah bermutu dari masyarakat luas akan semakin tinggi; mencakup pada keefektifan, efisiensi dan akuntabilitas manajemen secara menyeluruh. Sehingga sekolah bermutu tentu dipimpin kepala sekolah yang mempunyai komitmen kuat terhadap peningkatan mutu. Kepala sekolah merupakan orang yang mengelola secara optimal semua sumber daya pendidikan.<sup>10</sup> Perkembangan penelitian terhadap organisasi sekolah mulai mengalami perkembangan cukup menarik. Penelitian pada bidang ini mulai merambah perspektif baru yaitu peran kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari dimensi sosial-budaya sekolah. Artinya kepemimpinan kepala sekolah hendaknya juga memberi peran penting pada terbentuknya budaya sekolah yang kuat.

Penjelasan di atas menunjukkan kuatnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan sekolah yang efektif dan bermutu. Hal ini diindikasikan pada keefektifan organisasi, moral kerja dan produktivitas guru, dan juga prestasi siswa. Dari sinilah dipahami bahwa fungsi-fungsi kepala sekolah: sebagai administrator, pemimpin pembelajaran, dan manajer,<sup>11</sup> menjadi intes pada tulisan tentang kekepalasekolahan. Sementara kepemimpinan kepala

---

<sup>9</sup> Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary...*, hlm. 115.

<sup>10</sup> F. Jalal dan D. Supriadi, *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah* (Jakarta: Adicita, 2001), hlm. 33.

<sup>11</sup> E. De Roche, *How School Administrator Solve Problems* (London: Printice Hall. 1985), hlm. 72.

sekolah terhadap pertumbuhan budaya mutu, yang mengarah pada terbentuknya budaya sekolah yang sehat (*health school culture*) bagi proses pembelajaran, belum banyak diteliti serta mendapat perhatian dari ahli manajemen pendidikan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang model kepemimpinan kepala sekolah di MI Al-Falah Karangtengah dan MI Mifatahul Huda Linggasari, sebagai usaha dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, dengan harapan dapat memberi jawaban sekaligus kontribusi positif bagi madrasah dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam, untuk menyongsong madrasah yang berkualitas, dan membekali peserta didik memiliki wawasan yang lebih seiring dengan perkembangan zaman serta mampu mewarnai kompetisi global, baik skala nasional maupun internasional.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana model kepemimpinan kepala sekolah di MI Al-Falah Karangtengah Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas?
2. Bagaimana model kepemimpinan kepala sekolah di MI Mifatahul Huda Linggasari Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas?

## **C. Tujuan Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam model kepemimpinan kepala sekolah di MI Al-Falah Karangtengah Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam model kepemimpinan kepala sekolah di MI Mifatahul Huda Linggasari Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

## **1. Manfaat secara Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan Manajemen Pendidikan Islam dalam memberikan pengetahuan tentang model kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

## **2. Manfaat secara Praktis**

- a. Bagi sekolah: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi tentang pentingnya model kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya mengembangkan lembaga pendidikan, khususnya dalam peningkatan kompetensi guru madrasah ibtidaiyah.
- b. Bagi kepala sekolah: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi kepala sekolah, terkait model kepemimpinan yang efektif dan ideal dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, khususnya pada peningkatan kompetensi guru.
- c. Bagi guru: Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang positif dalam mengembangkan kompetensi guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja profesional guru.
- d. Bagi peneliti berikutnya: Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan atau sebagai salah satu bahan pustaka dalam rangka mengembangkan pengetahuan, khususnya yang berkenaan dengan model kepemimpinan dan peningkatan kompetensi guru.

## **E. Sistematika Penulisan**

Tesis ini terdiri atas lima bab, yaitu bab I sampai bab V. Di bawah ini rincian pembahasan masing-masing bab, sebagai berikut:

Bab Pertama Pendahuluan, membahas tentang latar belakang masalah yang menjadi alasan pentingnya penulisan tesis ini. Pada bab ini, dikemukakan secara runtut tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Pada bab kedua Kajian Teoritik, dikemukakan teori-teori yang menjadi landasan penelitian. Pada bab ini dikemukakan teori-teori tentang model kepemimpinan dan implikasinya dalam peningkatan mutu pendidikan. Bab ini meliputi, konsep tentang kepemimpinan, model kepemimpinan, kepemimpinan kepala sekolah di lembaga pendidikan Islam, implikasi model kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan, hasil penelitian yang relevan, dan kerangka berpikir.

Bab ketiga adalah Metode Penelitian. Bab ini terdiri atas: tempat dan waktu penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, pemeriksaan keabsahan data dan teknik analisis data.

Bab Keempat adalah hasil penelitian dan pembahasan. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti deskripsikan data-data hasil lapangan yang berkaitan dengan fokus penelitian, yaitu: gambaran umum lokasi penelitian, model kepemimpinan kepala sekolah di MI Al-Falah Karangtengah dan MI Mifathul Huda Linggasari. Kemudian pada pembahasan hasil penelitian, membahas tentang gagasan peneliti, penafsiran dan penjelasan dari temuan atau teori yang diungkap dari lapangan tentang model kepemimpinan kepala sekolah di MI Al-Falah Karangtengah dan MI Mifathul Huda Linggasari Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas.

Bab kelima Simpulan dan Saran. Di dalamnya memuat kesimpulan dari seluruh pembahasan dan dijadikan dasar untuk memberikan saran bagi sekolah. Sekaligus bagi temuan pokok atau kesimpulan dan rekomendasi yang diajukan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang model kepemimpinan kepala sekolah MI Al-Falah Karangtengah dan MI Miftahul Huda Linggasari Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas, akhirnya peneliti memberikan kesimpulan, sebagai berikut:

1. Model kepemimpinan kepala MI Al-Falah Karangtengah, menerapkan model kepemimpinan transformasional, yang tercermin dari perilaku yang cenderung pada melaksanakan tindakan yang selalu menyerap aspirasi bawahannya, memberdayakan para bawahan agar bekerja secara maksimal, senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahannya diri, tumbuh pula rasa respek dan hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya, sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.
2. Model kepemimpinan kepala MI Miftahul Huda Linggasari, juga menerapkan model kepemimpinan transformasional, yang tercermin dari caranya mengubah kebiasaan yang dilakukan semua warga sekolah terutama guru-guru, menyerukan tujuan yang luhur berupa nilai-nilai spiritual yang tinggi, menumbuhkan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan di antara guru guru, memberikan teladan pada guru-guru di setiap kesempatan untuk membawa kemajuan sekolah, serta selalu berusaha untuk menumbuhkan rasa disiplin, tanggung jawab, ikhlas dan semangat untuk bekerja keras. Kepala sekolah juga tergolong seorang pemimpin yang inovatif karena selalu berusaha dengan menggunakan segala kemampuannya untuk dapat menghasilkan sesuatu yang terbaik dan bermanfaat bagi warga sekolah.

Berdasarkan kesimpulan di atas, model kepemimpinan kepala sekolah MI Al-Falah Karangtengah dan MI Miftahul Huda Linggasari Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas adalah model kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan kepala sekolah di MI Al-Falah Karangtengah dan MI Miftahul Huda Linggasari di sini dilakukan melalui beberapa proses yaitu: menyusun rencana, pengorganisasian, penggerakkan, pembinaan, evaluasi dan pengembangan. Dari beberapa proses tersebut akhirnya disusunlah Rencana Pengembangan Madrasah dengan maksud agar tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien. Penyusunan Rencana Pengembangan Madrasah tersebut berdasarkan dari hasil pemikiran bahwa madrasah merupakan unit pelaksana pendidikan formal terdepan dengan berbagai keragaman potensi anak didik yang memerlukan layanan pendidikan yang beragam, kondisi lingkungan yang berbeda, maka sekolah harus dinamis dan juga kreatif dalam melaksanakan perannya untuk mengupayakan peningkatan kualitas pendidikan dan sekaligus peningkatan sumberdaya manusia, semua itu akan dapat terlaksana jika sekolah dengan berbagai keragamannya, diberikan kepercayaan untuk mengatur dan mengurus dirinya sesuai dengan kondisi lingkungan dan kebutuhan dari peserta didik.

## **B. Implikasi**

Penelitian ini mengambil fokus model kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan bagian penting dari manajemen pendidikan Islam, yang dikelompokkan dalam perilaku organisasi yang terdiri dari nilai-nilai, perilaku, dan simbol organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah yang diperlukan untuk perbaikan mutu pendidikan di madrasah, ialah yang mampu: (1) menyediakan dukungan yang memadai bagi guru, bahan pengajaran yang cukup, dan pemeliharaan fasilitas yang baik; (2) memberikan waktu yang cukup untuk pengelolaan dan pengkoordinasian proses instruksional; dan (3) berkomunikasi secara teratur dengan guru, karyawan, komite, orang tua/wali murid, dan masyarakat terkait.

Dalam kepemimpinan memiliki 3 pola dasar yaitu unsur tugas, unsur manusia dan unsur hasil yang dicapai. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinan. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalaman/masa kerja di dalam praktek selama menjadi pemimpin. Namun secara tidak disadari seorang pemimpin kadang dalam memperlakukan ketiga unsur tersebut dalam rangka menjalankan kepemimpinannya menurut caranya sendiri.

Dari segi kepemimpinan, seorang kepala madrasah nampaknya perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, agar semua potensi yang ada di madrasah dapat berfungsi secara optimal. Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan, dan atau mendorong semua unsur yang ada dalam madrasah untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*values system*) yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di madrasah (guru, karyawan, siswa, orang tua siswa, komite, masyarakat, dan sebagainya) bersedia, tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan ideal madrasah, dengan kata lain, dalam kerangka kepemimpinan transformasional tersebut, dapat diasumsikan bahwa semua unsur yang ada di madrasah, misalnya guru atau karyawan dapat meningkatkan kinerjanya meningkatkan profesionalitasnya memberikan pelayanan prima, dengan bimbingan dan arahan dari kepala madrasah sehingga memberikan kontribusi terhadap efektivitas kepemimpinan kepala madrasah, sehingga apa yang menjadi visi, misi, dan tujuan madrasah akan terwujud.

Pemimpin harus membudayakan perilaku bekerja guru dan karyawan dengan nilai budaya dedikasi yang tinggi, usaha maksimal, ikhlas beramal, ibadah, tertib dan disiplin, jujur, amanah, tawadhdhu', kebersamaan, inovatif, dan unggul, karena nilai-nilai tersebut akan dapat membangun budaya untuk meningkatkan mutu madrasah secara berkelanjutan.

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi kepala madrasah, utamanya kepala madrasah-madrasah swasta, untuk lebih bersemangat

dalam bekerja, sebab berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa status madrasah yang swasta, status guru yang sebagian besar berstatus bukan PNS, bukanlah penghalang untuk mewujudkan madrasah yang bermutu. Berdasarkan hasil penelitian ini, kepala madrasah seyognya dapat membangkitkan semangat warga madrasah untuk bekerja sebaik-baiknya, sebab sepanjang semua unsur madrasah bekerja dengan baik sesuai tupoksinya, maka madrasah yang bermutu dapat diwujudkan.

## **C. Saran**

### **1. Kepada Guru**

- a. Agar lebih meningkatkan mutu dan kualitas dalam pembelajaran serta meningkatkan *ukhuwah islamiyah* untuk menjalin keselarasan dalam bekerja.
- b. Dapat menjaga kondisi dan situasi yang aman tenteram dalam jalinan kebersamaan, meningkatkan persatuan dan kesatuan dalam lingkungan kerja, karena situasi dan kondisi yang nyaman akan dapat meningkatkan etos kerja dan motivasi kerja.
- c. Seorang guru harus bekerja dengan ikhlas untuk mendapatkan ridlo Allah SWT, agar suasana hati menjadi tenteram dan memiliki kinerja yang baik.
- d. Hubungan yang dekat dan sikap saling menghormati dan menghargai antar guru dan siswa perlu senantiasa dipupuk dan dilestarikan, sebab saling menghormati dan menghargai inilah yang dapat menimbulkan rasa kasih sayang, saling pengertian dan terbuka.
- e. Kerja sama antara guru, orang tua dan masyarakat harus selalu dibina karena orang tua dan masyarakat mempunyai pengaruh besar terhadap kemajuan madrasah

### **2. Kepada Kepala Madrasah**

- a. Sebagai kepala madrasah seyogyanya selalu menjalin komunikasi, silaturahmi yang baik dengan bawahan.
- b. Seorang kepala madrasah tidak boleh bersikap sewenang-wenang dan otoriter dalam memimpin.

- c. Kepala madrasah hendaknya selalu memantau kondisi dan situasi madrasah melalui berbagai macam pendekatan kekeluargaan demi terciptanya lingkungan yang nyaman dan damai.
- d. Kepala madrasah hendaknya menjalin komunikasi dan konsultasi yang baik dengan komite madrasah, dengan orang tua/wali murid, maupun dengan pihak-pihak lain yang sekiranya memiliki keterkaitan terhadap peningkatan mutu madrasah.

### **3. Kepada Komite Madrasah**

- a. Komite madrasah adalah mitra kerja bagi madrasah untuk memajukan pendidikan di madrasah, oleh sebab itu hendaknya komite madrasah dapat mengusulkan program-program yang dapat meningkatkan mutu madrasah.
- b. Anggaran dari pemerintah untuk madrasah sangatlah terbatas, untuk itu hendaknya komite madrasah dapat mencarikan jalan keluar, dengan mencarikan sumber-sumber anggaran untuk pendanaan program atau kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan mutu madrasah.
- c. Komite madrasah harus selalu memberikan motivasi dan dorongan agar madrasah lebih maju lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amali, Afiati Nur. 2010. "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu di MTs Al-Khoiriyyah". *Tesis*. Semarang: UIN Walisongo Semarang, tidak diterbitkan.
- Arcaro, Jerome S. 2005. *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Terj. Yosol Iriantara. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmani. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press.
- Azwar, Saefuddin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim, Sudarwan. 2005. *Menjadi Komunitas Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darsitun. 2015. "Kepemimpinan Kreatif SMP Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto". *Tesis*. Purwokerto: Pascasarjana IAIN Purwokerto.
- Depdiknas RI. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas RI.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas RI.
- Dewi, I Gusti Ayu Manuati. 2009. *Model Kepemimpinan Efektif* ( Denpasar: Piramida Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana-Denpasar Volume V.
- Fattah, Nanang. 2010. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Sistem Penjamin Mutu Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hersey, Paul & Kinneth H. Blanchard. 1988. *Management Organizational Behavior Utilizing Human Resoucers*. New Jersey: Englewood Ciffs.
- Irianto, Heru & Burhan Bungin. *Pokok-Pokok Penting Tentang Wawancara*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001

- Irianto, Yoyon Bachtiar dan Udin Syaefudin Su'ud. 2009. *Desentralisasi Sistem Pendidikan Nasional, dalam Manajemen Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Jalal, F. dan D. Supriadi. 2001. *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*. Jakarta: Adicita.
- Jasmine, Sabrina. 2009. *101 Prinsip Kepemimpinan Terhebat Sepanjang Sejarah*. Yogyakarta: Diglossia.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Komariah, Aan dan Cipi Triatna. 2006. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumaningtias, Inten Mustika. 2017. "Implementasi Kepemimpinan Profetik di Pesantren Mahasiswa An-Najah dan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah". *Tesis*. Purwokerto: Pascasarjana IAIN Purwokerto.
- Maryati, Solihah. 2015. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas". *Tesis*. Purwokerto: Pascasarjana IAIN Purwokerto.
- Miles, Matthew B. & A. Michael Huberman. 2014. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Pres.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin, et.al. 2010. *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mulyasa, E. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Roadakarya.
- Nawawi, Hadari. 2004. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priyanto. 2016. "Karakteristik Kepemimpinan Sekolah Islam (Studi Multikasus pada SMP al-Irsyad al-Islamiyyah, SMP Muhammadiyah 1, dan SMP Ma'arif NU 1 Purwokerto)". *Tesis*. Purwokerto: Pascasarjana IAIN Purwokerto.
- Purwanto, M. Ngalm. 2012. *Adminstrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Rachman, Maman. 1999. *Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian*. Semarang: IKIP Semarang.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. dan Sylviana Murni. 2009. *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Roche, E. De. 1985. *How School Administrator Solve Problems*. London: Printice Hall.
- Rohiat. 2010. *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: Refika Aditama.
- Rohmat. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*. Purwokerto: STAIN Press.
- Salim, Peter & Yenny Salim. 1991. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern English Press.
- Sallis, Edward. 2012. *Total Quality Management In Education*. Terj. Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi. Yogyakarta: IRCISOD.
- Sarros, J.C. & O. Butchatsky. 1996. *Leadership, Australia's Top CEOs: Finding Out What Makes Them the Best*. Sydney: Harper Business.
- Setiawan, Bahar Agus dan Abd. Muhith. 2013. *Transformational Leadership*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 1982. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2006. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosakarya.
- Sulhan, Muwahid dan Soim. 2013. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras.
- Suprayogo, Imam. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutaryadi. *Administrasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.

- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahan)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran* (Bandung. Alfabeta, 2009), hlm. 63.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wuradji. 2009. *The Edcation Leadership: Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta: Gema Media.

# LAMPIRAN

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. DATA PRIBADI

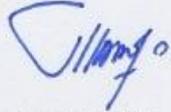
1. Nama : MARYATI
2. Tempat / Tgl Lahir : Lakbok Ciamis, 20 Juni 1974
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Warga Negara : Indonesia
6. Pekerjaan : Guru
7. Alamat : Kramat RT 03 / RW 01 Kecamatan Kembaran  
Kabupaten Banyumas Kode Pos 53182
8. Email : bumaryati459@gmail.com
9. No. HP. : 085 291 991 525

### B. PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Negeri Cinta jaya Kec. Lakbok lulus tahun 1986.
2. MTs MWI Kebarongan lulus tahun 1989.
3. MAN Kebarongan lulus tahun 1992.
4. D2 STAIN Purwokerto lulus tahun 2000.
5. S1 STAIN Purwokerto lulus tahun 2012.
6. S2 IAIN Purwokerto lulus teori tahun 2017.

Demikian biodata penulis semoga dapat menjadi perhatian dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Saya,



MARYATI  
NIM. 1423402118