

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Agama Islam dapat dilihat sebagai bagian dari perwujudan hak asasi manusia sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu “mencerdaskan kehidupan bangsa” tanpa berpihak kepada kelompok tertentu. Perjuangan untuk pengembangan pendidikan tidak cukup dilandasi oleh rasa memiliki saja tetapi perlu sebagai perjuangan politik dalam arti menguntungkan seluruh masyarakat dan umum. Salah satu kunci efektifnya pengelolaan pada suatu lembaga pendidikan diperankan oleh kepemimpinan dari kepala madrasah yang memiliki tanggung jawab terhadap dinamika dan perubahan perilaku kerja dari bawahannya dengan dapat menghadirkan ide-ide baru sehingga interaksi yang terjalin di lingkungan lembaga pendidikan dapat berjalan baik sesuai dengan cita-cita dari lembaga (Thobroni,2020).¹

Hal ini mutu Pendidikan Agama Islam dipengaruhi oleh perbaikan yang sistemik pada semua aspek pendidikan, seperti: Peningkatan mutu pendidikan dan pemerataan guru, perbaikan kurikulum, metode pembelajaran yang menarik, sumber belajar, fasilitas yang memadai dan infrastruktur, serta iklim pembelajaran

¹ Thobroni, *The Spiritual Leadership,Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-prinsip Spiritual* Etis,Cet.II;Malang,UMM Press,2010

yang kondusif dan kebijakan pemerintah yang mendukung (political will) dari pusat sampai ke daerah.

Bentuk kerjasama antara sekelompok individu dalam rangka mencapai tujuan itulah hakikat sebuah organisasi yang terdiri dari dua macam pengertian secara umum, yaitu menandakan (signifies) suatu lembaga (institution) atau kelompok fungsional, dan yang lain mengandung arti proses pengorganisasian (process of organization). Sebuah madrasah adalah organisasi yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Tentunya unsur Pimpinan dalam satuan pendidikan harus mempunyai pondasi kepemimpinan yang kuat dan memiliki tanggung jawab dari maju mundur madrasah yang dipimpinya. Kepala sekolah berperan dalam proses merancang, mempersiapkan, melaksanakan, mengarahkan, dan memimpin solidaritas dan persatuan semua program dan memasukkan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah targetkan (Syamsul, 2017). Bentuk kerjasama antara sekelompok individu dalam rangka mencapai tujuan itulah hakikat sebuah organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan yang berhasil ditandai dengan tercapainya tujuan madrasah serta tujuan dari individu yang ada di dalam lingkungan madrasah,

Banyak yang mengaitkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal ini kemudian mengakibatkan munculnya istilah ketimpangan gender dengan menempatkan perempuan terkadang dalam kondisi yang tidak menguntungkan, meskipun perempuan merupakan sumber daya manusia yang bahkan di seluruh dunia berjumlah lebih banyak daripada laki-laki. Fathimah binti

Muhammad Al Fihriyah Al Qurasyiyah Fatimah al-Fihri, nama yang hampir terlupa dalam dunia pendidikan. Padahal dialah Muslim pertama yang mendirikan perguruan tinggi pada abad 9, sementara di Indonesia, R.A. Kartini, adalah salah satu sosok yang mewakili peran perempuan di dunia publik, khususnya dalam pergerakan emansipasi perempuan pengaruhnya bisa kita lihat hingga kini.

Terkait hal ini, Paradigma pendidikan memberikan kewenangan luas kepada madrasah dalam mengembangkan berbagai potensinya memerlukan peningkatan kemampuan kepemimpinan dalam berbagai aspek manajerialnya, agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang diemban madrasah. Kepemimpinan perempuan bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yakni secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di madrasah sebagaimana dikutip E. Mulyasa dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “Kepemimpinan kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.²

Oleh karena itu, komponen yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kepemimpinan pendidikan. Kepala madrasah merupakan pemimpin tertinggi dalam lembaga pendidikan Islam. Maka dari itu seorang kepala madrasah diharapkan mampu menjalankan berbagai program agar fungsinya bisa berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang

²E. Mulyasa, *Menjadi Kepemimpinan perempuan Profesional* (Cet.IX; Bandung: Rosda Karya, 2007), h. 25.

diharapkan.(Shokhifah, 2018). Kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan di era sekarang ini yaitu sosok pemimpin pendidikan yang mampu mengedepankan lembaga pendidikannya menjadi suatu lembaga yang mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya yang lebih berkualitas. Maka Lembaga yang berkualitas sangat membutuhkan seorang kepala Madrasah yang sangat profesional. Ada beberapa hal penting bagi kepala sekolah yang profesional diantaranya adalah mempunyai kualifikasi, mampu berkomunikasi dengan baik, memiliki komitmen yang tinggi, bisa bekerja sama dan sama-sama bekerja dengan siapapun, mampu mempengaruhi orang lain kedalam hal-hal yang positif , cerdas , teliti dan bertanggungjawab atas apa yang dilakukannya. Sebagaimana dalam sebuah hadits shahih bukhari,

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْءُ أَهْ رَاعِيَّةٍ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِ

Terjemahnya:

"Ibnu Umar R.A berkata : saya telah mendengar Rasulullah SAW bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang istri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) dari hal hal yang dipimpinnya. (HR Bukhari Muslim). (Baqi, 2017).

Islam menanamkan rasa tanggung jawab pada setiap orang, tanpa melihat bidang pekerjaannya. Pada dasarnya, tidak ada seorang pun yang terlepas dari tanggung jawab, baik tanggung jawab sosial maupun tanggung jawab kepada Tuhannya. Adapun dalil yang menguatkan terdapat dalam Surat Al Muddassir Ayat:38 ,

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

Terjemahnya: "Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya".

Makna ayat tersebut dalam Tafsir Ibnu Katsir yakni bergantung kepada amal perbuatannya sendiri kelak di hari kiamat, perbuatan yang dimaksud adalah perbuatan yang membawa ke surga atau perbuatan yang akan menjerumuskan ke neraka. Demikianlah menurut apa yang dikatakan oleh Ibnu Abbas dan yang lainnya.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepemimpinan kepala madrasah mempunyai tugas melaksanakan fungsi kepemimpinan baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan maupun penciptaan iklim madrasah yang kondusif demi tercipta dan terlaksananya proses pembelajaran yang baik dengan bekerja sama dan mengayomi guru sebagai mitra kerjanya dalam pencapaian tujuan pendidikan. Kepemimpinan perempuan sebagai manajer harus mampu :

1. Merencanakan, dalam arti kepemimpinan perempuan harus benar-benar memikirkan, merumuskan dalam suatu program tujuan dan tindakan yang harus dilakukan.

2. Mengorganisasikan, berarti kepemimpinan perempuan harus mampu mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya manusia dan sumber-sumber material
3. Keberhasilan madrasah sangat tergantung kecakapan kepemimpinan perempuan dalam mengatur dan mendayagunakan berbagai sumber dalam mencapai tujuan.
4. Memimpin, dalam arti kepemimpinan perempuan mampu mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya manusia untuk melakukan tugas-tugasnya yang esensial.
5. Mengendalikan, dalam arti kepala madrasah memperoleh jaminan, bahwa madrasah berjalan mencapai tujuan. Apabila terjadi kesalahan pada bagian-bagian yang ada dari madrasah tersebut, maka kepemimpinan perempuan harus memberikan petunjuk dan mengarahkan.³

Fenomena tentang perempuan dalam kepemimpinan pendidikan ini adalah fokus pada peningkatan kompetensi dan partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinannya di sektor pendidikan. Meskipun pendidikan telah menjadi bidang yang tradisionalnya didominasi oleh laki-laki, ada peningkatan kesadaran meminimalisir bias kesetaraan gender dalam kepemimpinan pendidikan. Berikut ini adalah beberapa fenomena terkait dengan perempuan dalam kepemimpinan pendidikan:

³ Lihat Wahjosumidjo, *op. cit.*, h. 94-95.

Peningkatan partisipasi: Terdapat peningkatan jumlah perempuan yang terlibat dalam kepemimpinan pendidikan di berbagai tingkatan, mulai dari kepala sekolah, administrator, hingga pimpinan universitas. Perempuan semakin berperan aktif dalam pengambilan keputusan dan perencanaan strategis dalam bidang pendidikan namun dalam hal ini kepala sekolah di kabupaten Sidenreng Rappang masih memiliki kekurangan yakni semakin tinggi tingkat organisasi maka semakin berkurang jumlah perempuan dalam posisi kepemimpinan.

Tantangan dan hambatan: Meskipun ada peningkatan partisipasi, perempuan dalam kepemimpinan pendidikan masih menghadapi tantangan dan hambatan tertentu. Beberapa faktor yang mempengaruhi termasuk stereotip gender, kurangnya dukungan sosial, motivasi dan *self confidence* dari dalam diri perempuan itu sendiri serta keterbatasan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan diri terdapat batasan.

Peran model: Keberadaan perempuan dalam posisi kepemimpinan pendidikan dapat menjadi role model yang kuat bagi perempuan. Hal ini dapat menginspirasi mereka untuk mengambil peran kepemimpinan dalam pendidikan atau bidang lainnya. Dengan adanya perempuan dalam kepemimpinan pendidikan, persepsi terhadap perempuan dalam peran kepemimpinan juga dapat berubah secara positif menggunakan berbagai pendekatan teoritis dan empiris.

Pendekatan kepemimpinan yang berbeda dapat ditelaah melalui penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perempuan dalam kepemimpinan pendidikan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dari laki-laki. Pemimpin perempuan cenderung lebih kolaboratif, memprioritaskan pendekatan yang

inklusif, dan memperhatikan kebutuhan individu. Hal ini dapat membawa dampak positif dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih inklusif dan interaktif. Zahara Mutia Wahyuni (2020), pemimpin bisa berperan baik laki-laki ataupun perempuan asalkan memiliki kemampuan yang mumpuni untuk menjadi seorang pemimpin.

Dampak positif pada kualitas pendidikan: Kehadiran perempuan dalam kepemimpinan pendidikan telah dikaitkan dengan peningkatan kualitas pendidikan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sekolah yang dipimpin oleh perempuan cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam hal pencapaian akademik siswa dan tingkat kelulusan. Berdasarkan data Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang bulan Juli tahun 2023 bahwa jumlah madrasah secara keseluruhan adalah 89 madrasah yang terdiri dari 1). Raudhatul Athfal berjumlah 59 dan semua kepala madrasah nya adalah perempuan, 2). Madrasah Ibtidaiyah berjumlah 14 terdiri dari 7 madrasah di pimpin kepala madrasah laki laki dan 7 madrasah dipimpin oleh kepala madrasah perempuan, 3). Madrasah Tsanawiyah berjumlah 26 terdiri dari 15 madrasah dengan kepala madrasah laki laki dan 11 madrasah lainnya dengan kepala madrasah perempuan, 4). Madrasah Aliyah berjumlah 18 terdiri dari 13 orang kepala madrasah laki laki dan 5 orang kepala madrasah perempuan. Dari data tersebut perempuan dalam posisi kepemimpinan di tingkat madrasah Tsanawiyah memiliki hambatan dan tantangan baik dari segi internal maupun eksternal untuk menjabat posisi kepala madrasah.

Meskipun demikian, Keberadaan perempuan sebagai pemimpin membawa dampak yang positif, hal ini menjadikan permasalahan kesetaraan gender sedikit

teratasi, ditandai dengan tidak adanya perbedaan antara perempuan dan laki-laki. Oleh karena itu, perempuan dan laki-laki memiliki peluang atau akses yang sama dalam kepemimpinan. Sehingga saat ini perempuan dapat membuktikan mampu memberikan kontribusi pembangunan negara yang lebih baik. Manfaat persamaan serta keadilan dalam pembangunan mesti dibuktikan bahwa perempuan semakin maju dalam memimpin lembaganya. Kehadiran seorang perempuan dalam kepemimpinan, terutama dalam pendidikan formal di Madrasah sangat dibutuhkan dari segi pemikiran dan kreasi untuk mengembangkan dan mewujudkan tujuan pembangunan. Islam mengajarkan adanya kesamaan kedudukan antara laki-laki dan perempuan. Demikian firman Allah dalam QS. Al-Ahzab / 33 : 35.

إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَانِتِينَ وَالْقَانِتَاتِ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالْخَاشِعِينَ وَالْخَاشِعَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّائِمِينَ وَالصَّائِمَاتِ وَالْحَافِظِينَ فُرُوجَهُمْ وَالْحَافِظَاتِ وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Terjemahnya:

*Sesungguhnya laki-laki dan perempuan yang muslim, laki-laki dan perempuan yang mukmin, laki-laki dan perempuan yang tetap dalam ketaatannya, laki-laki dan perempuan yang benar, laki-laki dan perempuan yang sabar, laki-laki dan perempuan yang khusyu, laki-laki dan perempuan yang bersedekah, laki-laki dan perempuan yang berpuasa, laki-laki dan perempuan yang memelihara kehormatannya, laki-laki dan perempuan yang banyak menyebut (nama) Allah, Allah telah menyediakan untuk mereka ampunan dan pahala yang besar.*⁴

Dalam Qs. Al Ahzab 35 mengisyaratkan bahwa Allah SWT telah menyediakan ampunan dan pahala yang besar bagi mereka yang selalu zikrullah (senantiasa ingat

⁴ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta; PT Intermedia, 1993) h. 877.

Allah) serta bertasbih kepada Nya (Allah SWT).Ayat ini menjelaskan kesetaraan laki-laki dan perempuan di hadapan Allah dalam hal mendapat balasan amal perbuatan sesuai apa yang masing-masing individu kerjakan.

Berdasarkan ayat tersebut di atas, bahwa laki-laki dan perempuan dipersamakan kedudukannya sebagai hamba Allah yang harus mengabdikan, yang berbeda masing-masing fungsi dan peranannya dalam kehidupan. Allah SWT mengajarkan terhadap keberadaan perempuan tidak bersifat diskriminatif, meskipun tetap mengakui adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Memperbaiki nasib kaum perempuan justru merupakan salah satu misi di antara sekian banyak misi yang terdapat dalam Alquran. Gagasan emansipasi yang tersirat di dalam ayat-ayat Alquran mencakup pemulihan status mereka sebagai manusia yang sama kualitasnya dengan laki-laki, yang membedakan adalah ketakwaannya,(QS. Al Hujurat : 13), ayat ini dalam Tafsir Tahlili Kementerian Agama RI (Kemenag) menjelaskan Surat Al-Hujurat ayat 13 berisi etika yang seharusnya dimiliki dalam menyikapi keragaman bangsa hingga warna kulit di antara manusia. Hal ini juga memberikan hak memiliki dan hak-hak lainnya seperti yang dimiliki oleh kaum laki-laki secara adil dan proporsional. Demikian dijelaskan dalam QS. Al-Taubah/9:71

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ
 الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Terjemahnya:

Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh

(mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana

Dalam pandangan Qasim Amin (1863-1908 M) dalam buku karangan Leila Ahmed, perempuan sama dengan laki-laki tidak ada perbedaan. Hakikat kemanusiaan antara keduanya, dari fungsi anggota tubuh, perasaan dan daya pikir, kecuali pada perbedaan jenis kelamin dan hal-hal yang berkenaan dengannya.⁵ Selama ini perempuan tidak memiliki banyak kesempatan untuk melatih pikiran sebagaimana kaum laki-laki, maka ada kalanya laki-laki tampak lebih unggul. Kelihatannya Qasim Amin sangat mengharapkan meningkat dan majunya pendidikan perempuan, baik dari segi keilmuan maupun lainnya.

Tinggi rendahnya mutu Pendidikan Agama Islam di madrasah-madrasah juga sangat dipengaruhi oleh variabel manajerial yang dalam hal ini kemampuan manajerial kepemimpinan perempuan dalam membuat suatu keputusan atau kebijakan untuk diterapkan dalam pelaksanaan pembelajaran di madrasah tersebut. Kelemahan dalam segi manajemen pendidikan serta kebijakan atau keputusan kepemimpinan perempuan yang tidak tepat, merupakan salah satu penyebab utama kurangnya mutu pendidikan dan hal ini sangat berpengaruh. Salah satu unsur penting selain manajemen, ada *organizing, networking, evaluating* diterapkan di madrasah, bentuk kebijakan yang merupakan tugas utama bagi seorang pemimpin (manajer). Pengambilan keputusan/kebijakan

⁵Leila Ahmed, *Wanita & Gender dalam Islam; Akar-Akar Historis Perdebatan Modern*. terjemahan oleh M.S. Nasrulloh. (Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Lentera Basritama. Anwar, Ahyar. 2009).

(*decision making*) diproses oleh pengambil keputusan (*decision maker*) yang menghasilkan keputusan (*decision*). Keputusan-keputusan ini akan menimbulkan aktivitas-aktivitas sehingga proses manajemen dapat terlaksana. Keputusan ini akan menimbulkan aktivitas dan atau mengakhiri aktivitas.⁶

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi terhadap efektivitas madrasah tampaknya faktor guru juga perlu mendapat perhatian utama, Masih terdapat banyak guru yang menggunakan metode ceramah dalam mengajar, sarana dan prasarana madrasah tidak cukup seperti Lcd, tv smart dll, disamping itu terdapat juga faktor-faktor lain, karena baik buruknya suatu kurikulum pada akhirnya tergantung pada aktivitas dan kreativitas guru dalam menjabarkan dan merealisasikan kebijakan kepemimpinan perempuan dan kurikulum tersebut. Kualitas guru pada Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang dalam pembelajaran masih perlu ditingkatkan, membuat desain instruksional, menyelenggarakan kegiatan pembelajaran bertindak mengajar atau membelajarkan.⁷

Kinerja guru disandarkan dengan fungsinya yang bertugas bukan hanya sekedar mengajar, melainkan dia harus menyiapkan fasilitas belajar bagi peserta didik yang dapat digunakan untuk belajar dan berlatih secara aktif. Tugas guru sebagai pendidik merupakan tugas mewariskan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada peserta didiknya, namun ada yang lebih utama adalah mewariskan nilai-

⁶Lihat Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Cet. VII; Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 53.

⁷Lihat Daryanto. *Administrasi Pendidikan* (Cet III; Jakarta: Rineka cipta, 2005), h. 5

nilai akhlakul karimah di era teknologi menuju 5.0. Kemudian guru profesional juga harus siap difungsikan sebagai orang tua kedua setelah orang tua kandung. Itulah sebabnya guru perlu menguasai ilmu jiwa dan watak manusia untuk dapat diterapi dan dilayani secara tepat oleh para guru.⁸

Kenyataan menunjukkan bahwa semangat tidaknya guru, ketenangan guru dalam mengajar sangat dipengaruhi juga oleh iklim organisasi termasuk dalam hal kebijakan kepemimpinan perempuan. Selain itu, pengambilan keputusan atau kebijakan tidak bisa dipisahkan dengan kepemimpinan, kepemimpinan adalah salah satu bagian terpenting dalam manajemen. Tanpa adanya pengambilan keputusan atau kebijakan tidak ada kepemimpinan, maka manajemen tidak berfungsi.⁹

Hal ini sesuai dengan firman Allah swt. dalam QS (Ali ‘Imran)/3: 159 yang berbunyi:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَأَسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Terjemahnya:

Maka disebabkan rahmat dari Allahlah 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

⁸Lihat Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2009), h. 12

⁹Nur Kholis, *Manajemen Berbasis Madrasah Teori Model dan Aplikasi* (Jakarta: Grasindo, 2003), h. 183.

*tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.*¹⁰

Ayat menjelaskan Rasulullah memiliki sifat lemah lembut dan sifat itu disebabkan oleh rahmat Allah. Manusia menyukai pribadi yang lemah lembut, sebaliknya membenci kata-kata kasar dan sikap keras hati. Manusia akan menjauh dari orang yang suka berkata kasar dan hatinya keras, Menurut penulis makna ayat tersebut, Allah mendorong umat-Nya untuk rendah hati, tidak kasar, dan tidak keras hati terhadap orang lain. Sebab, sifat-sifat tersebut adalah sifat yang dicintai Allah SWT dari hamba-Nya. Selain itu, ayat ini juga menjelaskan pentingnya musyawarah bersama para sahabat dalam setiap pengambilan keputusan untuk kepentingan umum, sebagaimana yang dilakukan Nabi saat menyusun strategi untuk menghadapi pasukan musuh.

Dalam pengambilan kebijakan sebagai bentuk keputusan harus dilakukan dengan hati-hati agar berjalan dengan baik. Sebab apabila kebijakan salah akibatnya luas pengaruhnya terutama terhadap proses pembelajaran ataupun kualitas kerja para guru. Olehnya itu, sebelum mengambil keputusan atau menetapkan kebijakan hendaknya seorang pemimpin menggunakan kata-kata yang baik, memiliki etika komunikasi yang baik dengan *Qaulan Baligha (berkata fokus)*, QS. Annisa ayat 63, *Qaulan Sadida (berkata benar)*, Al-Qur'an surat Al-Ahzab ayat 70, *Qaulan Marufa (perkataan baik)* QS. Muhammad:21 tentang apa yang akan diputuskan, sehingga keputusan tersebut dapat mempengaruhi kinerja

¹⁰Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: Toha Putra, 1989), h. 103.

bagi yang akan melaksanakan keputusan tersebut. Hal yang memotivasi penulis untuk meneliti **Model kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Sidenreng Rappang** terkait dengan kebijakan kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, kendala-kendala dalam kepemimpinan perempuan dan model kepemimpinan pendidikan perempuan.

Kepala madrasah dan guru, dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang, harus memiliki seorang kepala madrasah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang *strong, responsible, emotional quotient, have solution and success*.

Pengukuran kinerja tersebut akan melihat seberapa jauh kinerja yang telah dihasilkan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan apa yang telah direncanakan.¹¹ Terkait hal ini, berdasarkan observasi awal penulis, salah satu tujuan yang paling penting dalam penulisan ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana model kepemimpinan pendidikan perempuan dapat berpengaruh sehingga meningkatkan kualitas kinerja seorang guru, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menjalin kerja sama dengan instansi lain baik itu non profit atau profit/ DU/DI.

¹¹Mohammad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press, 2006), h. 26.

B. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ditemukan di masing-masing satuan pendidikan antara lain :

a. Kepemimpinan pendidikan perempuan

Model kepemimpinan pendidikan perempuan adalah kepemimpinan pendidikan yang dilakukan oleh perempuan. Kepemimpinan pendidikan ini dapat dilakukan di berbagai tingkatan, mulai dari RA, MI, MTS, dan MA. Kepemimpinan Pendidikan Perempuan adalah kemampuan seorang perempuan dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Model Kepemimpinan Pendidikan Perempuan, dapat dilihat dari hasil googling dan kamus bhs. Inggris John Echols yang bermakna kepemimpinan pendidikan perempuan. Secara terpisah, " kata "woman" dan "women" kata woman berarti satu orang perempuan sedangkan kata women berarti jamak yang bermakna jumlahnya lebih dari satu, Jadi kata "women" artinya perempuan-perempuan atau semua kepala madrasah Tsanawiyah yang berada dalam lingkup kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang.

b. Kinerja guru.

Kualitas kinerja seorang guru tidak dapat diukur hanya dengan satu aspek saja. Evaluasi kinerja guru harus melibatkan pengamatan langsung, umpan

balik dari siswa, dan penilaian secara holistik yang mencakup berbagai faktor antara lain: pengalaman, pengetahuan, keterampilan, komitmen, dan keahlian dalam mengajar. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja seorang guru, diantaranya faktor internal, 1).Kompetensi guru, pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional) Motivasi,intrinsik dan ekstrinsik) guru.Sedangkan faktor eksternal, 1).Komunikasi, yakni verbal dan non verbal,2). Supervisi dengan tahapan yakni, perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut hasil supervisi).3). Lingkungan yang Kondusif.

Seorang guru yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang subjek yang diajarkannya akan dapat menyampaikan materi dengan lebih baik kepada siswa. Pengetahuan yang solid tentang materi pelajaran adalah landasan yang penting bagi kualitas kinerja guru.

1. Keterampilan Mengajar: Keterampilan mengajar mencakup kemampuan guru dalam merencanakan pelajaran yang efektif, menyampaikan materi dengan jelas, menggunakan metode pengajaran yang sesuai, memfasilitasi diskusi, dan mengevaluasi kemajuan siswa. Guru yang memiliki keterampilan mengajar yang baik akan dapat memotivasi siswa dan membantu mereka mencapai hasil yang lebih baik.
2. Motivasi penting dalam peningkatan kualitas kinerja guru karena motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya. Menurut studi

yang dilakukan oleh Kurniawan (2018), guru yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kepribadian guru, Kepribadian merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki kepribadian yang baik akan lebih mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Seperti Kepribadian yang terbuka, Kepribadian yang ramah, Kepribadian yang bertanggung jawab.

3. Pendampingan dalam Supervisi

Pendampingan dalam supervisi dapat membantu guru untuk meningkatkan kinerja mereka dengan memberikan umpan balik yang konstruktif. Pembinaan dan supervisi keduanya penting untuk pengembangan profesional guru. Pembinaan membantu guru tumbuh dan berkembang, sedangkan supervisi memastikan bahwa mereka memenuhi standar tertentu. Keduanya bekerja sama untuk memastikan bahwa guru memberikan pengajaran yang efektif kepada siswa.

4. Komunikasi: Kepala madrasah dan Guru yang efektif harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Mereka harus mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif kepada siswa, orangtua, dan rekan kerja. Komunikasi yang baik memungkinkan guru untuk memahami kebutuhan siswa, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menjalin hubungan yang baik dengan semua pihak terkait terutama kepala madrasah.

c. Kendala-kendala yang ditemukan pemimpin perempuan

1. **Managing** : Perempuan dalam posisi kepemimpinan, termasuk kepemimpinan pendidikan, sering menghadapi bias dan stereotip gender.

Beberapa mungkin tidak dianggap serius atau menghadapi keraguan tentang kemampuan mereka, yang dapat menghambat upaya mereka untuk meningkatkan kinerja guru. Perempuan seringkali memiliki tanggung jawab ganda di rumah dan di tempat kerja. Hal ini dapat membuat mereka kesulitan menyeimbangkan waktu dan energi mereka.

2. **Organizing** : Peran kepemimpinan pendidikan secara historis didominasi oleh laki-laki. Kurangnya keterwakilan perempuan dalam posisi kepemimpinan dapat menyebabkan kurangnya panutan dan mentor bagi calon pemimpin perempuan, sehingga menyulitkan mereka untuk menavigasi tantangan yang mereka hadapi. Perempuan seringkali memiliki rasa percaya diri yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Hal ini dapat membuat mereka kesulitan mengambil keputusan dan memimpin dengan keyakinan.
3. **Networking** : Wanita dalam kepemimpinan pendidikan akan menghadapi akses terbatas ke peluang, sumber daya, dan jaringan pengembangan profesional. Hal ini dapat menghambat kemampuan mereka.
4. **Evaluating** : Menyeimbangkan tanggung jawab kepemimpinan antara komitmen pribadi dan keluarga sehingga menjadi tantangan bagi perempuan. Evaluating dapat membantu pemimpin pendidikan perempuan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja mereka.

5. *Year* : membuat skala prioritas dalam tahunan untuk meningkatkan kinerja guru dalam menghadapi permasalahan dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk guru, administrator, dan orang tua.

Pembatasan Masalah

Dalam upaya memperjelas fokus kajian, maka yang penulis maksudkan di sini adalah pembatasan fokus penelitian dengan realitas ***Model Kepemimpinan Pendidikan Perempuan dalam peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang.***

2. Rumusan Masalah

Orientasi kepemimpinan lebih mengarah pada pemberdayaan seluruh potensi organisasi dan menempatkan guru sebagai bawahan dan salah satu penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, berdasarkan uraian deskriptif pada latar belakang permasalahan maka yang menjadi pertanyaan mayor penelitian ini adalah, “**Bagaimana Model Kepemimpinan Pendidikan Perempuan dalam peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang,?**

pertanyaan minor penelitian ini adalah :

1. Bagaimana arah kebijakan kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang?
2. Bagaimana Faktor- faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang ?

3. Bagaimana Kendala-kendala yang ditemukan kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang ?
4. Bagaimana *Model* kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang ?

C. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

Dalam pedoman penulisan karya tulis ilmiah Universitas Muhammadiyah Parepare disebutkan bahwa subjek dan objek penelitian yang menjadi main idea akan menjadi pembahasan penting untuk dideskripsikan secara spesifik. Deskripsi subjek dan objek penelitian untuk mengurai aspek-aspek yang urgent dan relevan untuk dikaji dalam pembahasan ini. Fokus penelitian berfungsi untuk menjelaskan kepada pembaca tentang tema yang dikaji dan diteliti serta substansi permasalahannya, oleh karena deskripsi fokus masih bersifat luas, maka dilanjutkan pembahasan fokus penelitian.¹²

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah dengan memilih 3 madrasah terbaik di Kabupaten Sidenreng Rappang diantaranya adalah MtsN 3 yang berada di wilayah timur kota, Mts. Ma'had DDI Pangkajene yang berada di wilayah tengah dan Mts. Nashrul Haq Pajalele Massepe berada di wilayah bagian selatan kota. Adapun fokus penelitian ini adalah: menganalisis strategi alternatif kepemimpinan perempuan dalam memberikan, menangani masalah-masalah yang

¹²Universitas Muhammadiyah Parepare, *Pedoman Penulisan Disertasi*, Program Doktor PAI.h 58.

dihadapi oleh para guru sehingga tercipta *win-win solution*, dan kepentingan guru agar tetap dapat terakomodir sekaligus dapat meningkatkan kinerja guru yang bersangkutan.

TABEL 1
Matriks Fokus Penelitian

No	Pokok Masalah	Sub Masalah
..	Arah Kebijakan kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang.	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan kompetensi guru perempuan - Peningkatan partisipasi guru perempuan dalam pengambilan keputusan - Peningkatan pengelolaan madrasah
2	Faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang.	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi - Motivasi - Komunikasi - Supervisi - Lingkungan yang kondusif <p style="text-align: center;">KKM SUPER KONDUSIF</p>
3	Kendala-kendala yang ditemukan Kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang.	<p>Managing Organizing Networking Evaluating every Year</p> <p style="text-align: center;">MONEY</p>
4	Model kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang.	<ul style="list-style-type: none"> - Spiritual - Transformational - Genetika - Partisipatif of leadership - Asertif <p style="text-align: center;">SPIRIT FOR GENDER</p>

D. Tujuan dan Signifikansi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengidentifikasi arah kebijakan kepemimpinan pendidikan yang mendukung kinerja guru ketika dipimpin oleh seorang perempuan. Dengan Penerapan kebijakan kepemimpinan pendidikan perempuan yang efektif dapat membawa dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru, kualitas pembelajaran, dan kemajuan Madrasah secara keseluruhan.
- b. Untuk menganalisis Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang.
- c. Menganalisis tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh perempuan dalam posisi sebagai kepemimpinan pendidikan.
- d. Menemukan model kepemimpinan pendidikan perempuan yang praktis dan teoritis dalam mendukung peningkatan kinerja guru Madrasah

2. Signifikansi Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis Sebagai kontribusi pemikiran dalam mendeskripsikan Kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru dalam sebuah lembaga pendidikan formal (madrasah). Dengan menerapkan kebijakan kepemimpinan pendidikan perempuan yang efektif, Kepala Madrasah dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan suportif bagi guru dan siswa, serta meningkatkan prestasi belajar siswa.
- b. Sebagai literatur bagi pemerhati penanggung jawab pendidikan khususnya dan seluruh pengelola pendidikan pada umumnya dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui pelaksanaan

kepemimpinan kepala madrasah atau pimpinan suatu lembaga pendidikan (madrasah).

- c. Sebagai bahan kajian secara teoritis dan praktis bagi pengelola pendidikan pada umumnya dan kepemimpinan perempuan serta guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Kabupaten Sidenreng Rappang.
- d. Untuk mengeksplorasi penelitian lebih lanjut tentang implikasi peran kepemimpinan perempuan dalam konteks pendidikan Islam. Penelitian ini juga akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana memaksimalkan potensi para guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang.

3. Kegunaan Praktis

- a. Dengan memberikan kesempatan bagi perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan dalam pendidikan, hal ini dapat menjadi motivasi pengembangan profesional perempuan
- b. Dengan adanya perempuan dalam posisi kepemimpinan, tercipta model kepemimpinan yang kuat dan inspiratif bagi guru yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka secara positif. Sebagai sumbangan pemikiran bagi stakeholder pendidikan terutama kepemimpinan perempuan dan guru, Sebagai literatur bagi pemerhati penanggung jawab pendidikan khususnya dan seluruh pengelola pendidikan pada umumnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
- c. Dengan penekanan pada peran perempuan dalam kepemimpinan pendidikan, penelitian ini juga dapat membantu meningkatkan

pemahaman kesadaran tentang isu-isu gender dalam konteks Pendidikan Agama Islam. Dalam masyarakat, perempuan sering menghadapi tantangan dan hambatan khusus dalam mencapai posisi kepemimpinan. Melalui penelitian dan penekanan pada topik ini, dapat terjadi perubahan sikap dan upaya untuk mendorong partisipasi perempuan yang lebih besar dalam kepemimpinan pendidikan.

- d. Sebagai rekomendasi kepada Pemerintah untuk dijadikan acuan dalam memutuskan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja guru, khususnya guru sebagai salah satu syarat untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, khususnya di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang.
- e. Representasi dari kepemimpinan pendidikan perempuan membantu menciptakan yang lebih seimbang dan inklusif. Ini memungkinkan perwakilan perempuan yang lebih kuat dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan, juga dapat memberikan pandangan dan pengalaman yang berbeda, menghasilkan keputusan yang lebih holistik dan beragam untuk peningkatan kinerja guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kajian pustaka yg dimaksudkan disini adalah terkait menggunakan penelitian sebelumnya asal beberapa literatur dan yang akan terjadi penelitian sebelumnya yg mempunyai relevansi dengan disertasi ini, adapun kajian yang memiliki relevansi antara lain, yang penulis miliki melalui referensi yang berhubungan dengan penelitian ini dikutip dari berbagai sumber yakni:

1. Yanira Oliveras-Ortiz and Wesley D. Hickey (2020) The topic is "*Educational Leadership in a Mayan Village in Southern Belize: Challenges Faced by a Mayan Woman Principal*", A Mayan woman principal taking a position in a historically paternalistic village in Southern Belize faces inevitable challenges due to the cultural structure of the village. In this case, the challenges go beyond cultural norms. Mrs. Po, a Mopan woman leading a school in a Kekchi village, faces challenges related to her role as a teaching principal in a multigrade school, her lack of leadership preparation, the remoteness of the village, and the language barrier, among others. The reader is encouraged to ponder the myriad of issues that impact the principal's efforts to improve the education system while working in a village where the community struggles to perceive the value of education.¹³

Adapun Tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah perempuan desa Mayan, menurut penulis yakni struktur budaya paternalistik, peran ganda, kurangnya persiapan kepemimpinan, keterpencilan desa, kendala bahasa, kesulitan memahami nilai, sedangkan Penelitian Model kepemimpinan pendidikan perempuan menunjukkan bahwa perempuan dapat menjadi pemimpin sekolah yang efektif dan membawa perubahan positif pada

¹³Yanira Oliveras-Ortiz and Wesley D. Hickey, 'Educational Leadership in a Mayan Village in Southern Belize: Challenges Faced by a Mayan Woman Principal', *Journal of Cases in Educational Leadership*, 2020.

kinerja guru. Mayan memiliki potensi untuk menjadi pemimpin yang sukses, tetapi perlu mengatasi beberapa tantangan terlebih dahulu.

2. Sarmi Shinta Putri, Safri Madison "*Madrasah Principal Leadership Role in Improving Teachers* Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru yaitu Program supervisi Pembinaan Disiplin (PPD), kegiatan Supervisi dan Evaluasi (SDE), dan Perencanaan Program Pembelajaran. Temuan ini menjadi dasar bagaimana kedisiplinan, supervisi dan perencanaan program pembelajaran yang dijalankan oleh kepala sekolah merupakan indikator yang dapat dijadikan panduan dalam peningkatan mutu kinerja guru.¹⁴

Persamaan dari kedua penelitian ini yakni peran kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Baik madrasah principal maupun women education leader memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan bagi semua guru. Kedua peran kepemimpinan ini membutuhkan keterampilan kepemimpinan yang kuat. Baik madrasah principal maupun women education leader harus memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat seperti visi, komunikasi, dan pengambilan keputusan.

3. Norma Fitria, "*Perspektif Islam Tentang Kepemimpinan Perempuan Pada Lembaga Pendidikan.*" *Journal on Education* Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kini lebih tergantung pada kesiapan fisik dan mental baik laki-laki maupun perempuan secara terencana ke arah profesionalisme daripada hanya keterampilan, warisan, pengalaman,

¹⁴ Sarmi Shinta Putri and Safri Madison, 'Madrasah Principal Leadership Role in Improving Teachers' Performance', *Journal of Islamic Education Students*, 2021.

dan mental laki-laki. Untuk menghasilkan kualitas kepemimpinan yang baik, maka semua program harus melalui proses perencanaan, analisis, dan pengembangan yang sistematis. Sehingga tercipta Kepemimpinan yang sesuai dengan perspektif Islam. Kesimpulan penelitian ini bahwa kompetensi kepemimpinan wanita juga dapat menciptakan kepemimpinan yang efektif pada lembaga pendidikan.¹⁵

.. Hasil penelitian ini, berdasarkan perspektif Islam tentang kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan kompleks dan bernuansa, Ada 2 perspektif berbeda yaitu Pandangan tradisional Islam, umumnya membatasi peran perempuan dalam kepemimpinan publik, termasuk kepemimpinan di lembaga pendidikan. Hal ini didasarkan pada interpretasi ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis yang dianggap membatasi peran perempuan di ruang publik. Sedangkan menurut penulis, Pandangan progresif Islam berpendapat bahwa perempuan diperbolehkan untuk menjadi pemimpin dalam semua bidang, termasuk pendidikan. Pandangan ini didasarkan pada interpretasi ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis yang menekankan kesetaraan gender dan kemampuan perempuan untuk memimpin. Jadi, menurut penulis perspektif progresif Islam yang sama dengan penelitian penulis.

4. Ismi Rohmattul Muslimah, UIN Sunan Ampel Surabaya tahun 2021 dengan Jurnal Kependidikan Islam berjudul "Kepemimpinan Perempuan Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi". Jurnal Kependidikan ini membahas tentang bagaimana kepemimpinan perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi. Hasil penelitian-penelitian masalah gender menunjukkan tidak banyak perbedaan gender yang dihubungkan dengan kepemimpinan apalagi seorang perempuan yang memimpin sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh karakteristik kepemimpinan perempuan dengan budaya organisasi, Dan kepemimpinan

¹⁵ Norma Fitria, 'Perspektif Islam Tentang Kepemimpinan Perempuan Pada Lembaga Pendidikan', *Journal on Education*, 2023.

pada budaya organisasi memiliki orientasi untuk membangun budaya yang kuat dan bagaimana cara mempertahankannya secara terus menerus terhadap apa yang telah dicapai oleh suatu organisasi tersebut, Dan disinilah dibutuhkan seorang pemimpin yang efektif dalam mempertahankan strategi kepemimpinannya. Dan budaya organisasi yang kuat dapat dilihat dari visi dan misi sekolah, keyakinan dan nilai yang baik, dan hubungan yang baik antara pemimpin dan anggotanya.¹⁶

Perbedaan utama antara kedua perspektif ini terletak pada konteksnya.

Kepemimpinan perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi berfokus pada pengembangan budaya organisasi yang positif dan efektif secara keseluruhan, sedangkan Model kepemimpinan pendidikan perempuan berfokus pada peningkatan kinerja guru di sekolah. Sedangkan persamaannya baik kepemimpinan perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi maupun Model kepemimpinan pendidikan perempuan menunjukkan bahwa perempuan dapat menjadi pemimpin yang efektif. Kedua perspektif ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang kolaboratif, demokratis, dan fokus pada pengembangan.

5. Armi Yuncti, Hamdan, Ahmad Gawdy Prananosa STKIP PGRI Lubuklinggau tahun 2019 dengan Jurnal yang berjudul “Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”. Jurnal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil penelitian, Adanya hubungan antara kepemimpinan partisipatif dan komunikasi kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru, signifikansi nya, adanya pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komunikasi kepala sekolah dengan kinerja guru.¹⁷

¹⁶ Ismi Rohmattul Muslimah, ‘Kepemimpinan Perempuan Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi’, *Jurnal Kependidikan Islam*, 2021.

¹⁷Armi Yuncti, Hamdan & Ahmad Gawdy Prananosa, *Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Volume 2.Lubuklinggau: IPM2KPE-STKIP Lubuklinggau.2019)*,

6. Septi Wahyu Estiyani, Enung Hasanah, Universitas Ahmad Dahlan tahun 2022 dengan Jurnal Manajemen Pendidikan Islam yang berjudul “Principal's Leadership Role in Improving Teacher Competence” Jurnal ini membahas tentang Kompetensi Profesional Pengajaran mengacu pada kemampuan atau kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tanggung jawab guru dengan benar. Guru memiliki keterampilan untuk melaksanakan tanggung jawab profesional mereka. Guru memegang peranan penting dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi yang teratur, meningkatkan tanggung jawab guru yang tepat, dan mengembangkan integritas moral para pengajar adalah senna cara untuk meningkatkan kualitas guru. Sementara itu, kepala sekolah memberikan pemahaman tentang bagaimana memahami karakter siswanya dan mendorong guru untuk mengikuti pelatihan terkait pengembangan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran dalam rangka meningkatkan kompetensi pedagogik.¹⁸

Kedua penelitian fokus pada efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Baik penelitian Principal's Leadership Role in Improving Teacher Competence maupun Model kepemimpinan pendidikan perempuan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat berdampak positif pada kinerja guru. Sedangkan perbedaannya dalam konteks Penelitian Principal's Leadership Role in Improving Teacher Competence biasanya berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar atau menengah. Sedangkan penelitian Model kepemimpinan pendidikan perempuan berfokus pada kepemimpinan perempuan di Madrasah.

7. Rinda Fauzian, MTs N 1 Pangandaran tahun 2022 dengan jurnal Guru Inovatif berjudul “Metaverse Dan Pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam Di Madrasah, Tantangan Dan Peluang”. Jurnal ini memiliki tujuan

¹⁸Septi Wahyu Estiyani & Enung Hasanah, *Principal's Leadership Role in Improving Teacher Competence (Volume 7*. Yogyakarta: NIDHAM UL HAQ-UAD.2022),h.229-241.

menganalisis implementasi metaverse dalam pembelajaran SKI di madrasah dan menguraikan tantangan dan peluang pembelajaran SKI di madrasah pada era metaverse. Hasil penelitian menunjukkan teknologi metaverse dalam bentuk Augmented Reality (AR) pada mata pelajaran SKI memang sangat bermanfaat bagi peserta didik. Sehingga peserta didik tidak hanya learning to know, melainkan mereka akan learning to live together. Pembelajaran SKI menggunakan teknologi metaverse dalam bentuk AR, tentunya tidak terlepas dari yang menjadi peluang dan tantangan. Peluang yang hadir di depan mata antara lain: pertama, mutu Pendidikan meningkat. Kedua, motivasi siswa meningkat. Ketiga, tingkat literasi medianya meningkat. Keempat, Pendidikan menuju peradaban baru. Sementara itu, tantangan yang dihadapi ialah status metaverse itu sendiri bagi masyarakat atau peserta didik yang terbatas akan teknologi dan kurang mampu. Alhasil, teknologi metaverse implikasinya terhadap pembelajaran SKI sangat berpengaruh besar dan berdampak terhadap efektifitas dan efisiensi pembelajaran dalam mengantarkan peserta didik yang ber peradaban.¹⁹

Menurut penulis, Metaverse adalah teknologi baru yang masih dalam tahap awal pengembangan, berfokus pada pengalaman belajar individu dan Metaverse sangat mahal dan sulit diakses sedangkan penelitian Model kepemimpinan pendidikan perempuan berfokus pada menciptakan lingkungan belajar yang positif dan suportif bagi semua siswa. Model kepemimpinan pendidikan perempuan dapat diimplementasikan dengan relatif budget sedikit. Metaverse dan Model kepemimpinan pendidikan perempuan adalah dua pendekatan yang menjanjikan untuk meningkatkan pembelajaran sejarah kebudayaan Islam di madrasah. Pendekatan terbaik akan tergantung pada kebutuhan dan sumber daya madrasah.

8. Abdullah, N., & Yusoff, R.M. (2018). *"The Influence of Female Principals' Transformational Leadership on Teacher Job Satisfaction."*

¹⁹Rinda Fauzian, *Metaverse Dan Pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam Di Madrasah, Tantangan Dan Peluang* (Pangandaran:MADARIS-MTsN 1 Pangandaran.2022),h.27-37.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pemimpin perempuan erat kaitannya dengan kepuasan kerja guru. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan komitmen organisasi guru, Oleh karena itu, kepala sekolah perempuan dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah.²⁰

Persamaan penelitian ini, keduanya Fokus pada kepemimpinan perempuan di bidang pendidikan, Kedua penelitian ini juga sama-sama berfokus pada dampak kepemimpinan perempuan di bidang pendidikan. Adapun perbedaannya, *The Influence of Female Principals' Transformational Leadership on Teacher Job Satisfaction*" berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan. Ini adalah gaya kepemimpinan yang spesifik, yang menekankan visi, inspirasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individu, dan dukungan kepada guru. Sedangkan *Model kepemimpinan pendidikan perempuan*" memiliki cakupan yang lebih luas. Penelitian ini mencakup berbagai aspek kepemimpinan perempuan dibidang pendidikan, tidak hanya gaya kepemimpinan tertentu. Ini mencakup hal-hal seperti pengembangan profesional guru, advokasi kesetaraan gender, dan penciptaan lingkungan belajar mengajar yang kondusif.

9. Anwar, W.S.W., Ishak, N.M., & Hashim, H.F.H. (2019). "*Leadership Styles and Teachers' Performance: The Mediating Role of Work Engagement.*" Studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh pada kinerja guru. Studi tersebut menemukan bahwa gaya kepemimpinan direktif kepala sekolah memiliki pengaruh yang

²⁰ N Abdullah and R.M. Yusoff, '*The Influence of Female Principals' Transformational Leadership on Teacher Job Satisfaction.*', 2018.

signifikan pada lima indikator kinerja guru, yaitu perencanaan pengajaran, organisasi kelas, pemantauan dan evaluasi, suasana kelas dan disiplin, serta kepemimpinan guru. Gaya kepemimpinan yang mendukung dan berorientasi pada pencapaian juga memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pemimpin perempuan berkaitan dengan kinerja guru melalui work engagement sebagai mediator.²¹

Kedua penelitian ini berusaha mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, dan juga berfokus pada relasi antara kepemimpinan dan kinerja guru. Adapun *Leadership Styles and Teachers' Performance: The Mediating Role of Work Engagement*." mengklasifikasikan gaya kepemimpinan berdasarkan kategori yang telah ditentukan sebelumnya, seperti kepemimpinan transformasional dan transaksional. Sedangkan menurut penulis Model kepemimpinan pendidikan perempuan *Dalam Peningkatan Kinerja Guru*" memiliki definisi kepemimpinan perempuan yang lebih luas dan holistik, yang mempertimbangkan berbagai aspek seperti gaya kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja, serta kendala dalam pengalaman kerja.

B. Konsep Kepemimpinan

1. Pengertian Pemimpin

Arti kata "pemimpin" orang yang menggerakkan, memberikan pengaruh, dan memotivasi, erat kaitannya dengan arti kata "kepemimpinan". Lead berarti kemampuan untuk mengerahkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi sedemikian rupa sehingga dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan, oleh karena itu, adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan perilaku seseorang dan bertujuan untuk mempengaruhi kegiatan anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama dan membantu individu dan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah 1) kemampuan mempengaruhi orang

²¹ W.S.W Anwar, N.M Ishak, and H.F.H. Hashim, *Leadership Styles and Teachers' Performance: The Mediating Role of Work Engagement*, 2019.

lain agar mau bekerja secara sukarela dan antusias demi tercapainya tujuan kelompok, yang memerlukan adanya pemimpin yang berkualitas, bercirikan kepribadian yang kuat. 2) hubungan interaktif antara dua orang atau lebih yang melibatkan keberadaan seorang pemimpin dengan orang yang dipimpinnya.

Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki jiwa dan keterampilan kepemimpinan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya untuk menggerakkan, membujuk dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan sehingga dapat dikatakan bahwa “tiga faktor yang mempengaruhi proses kepemimpinan, yaitu Faktor Pemimpin, yaitu leader Pengikut atau followers dan Faktor Situasional .” Kajian ini menekankan konsep kepemimpinan pada peran dan tanggung jawab pemimpin (dalam hal ini pemimpin madrasah khususnya perempuan) berdasarkan kemampuan kepemimpinannya mampu mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya (guru) untuk mencapai tujuan Madrasah. Menurut artikel penelitian yang ditulis oleh Amanda Fadhilah dalam publikasi ilmiah “Kepemimpinan Perempuan dalam Konsepsi Islam”, konsep syarat kepemimpinan harus selalu berkaitan dengan tiga hal utama, yaitu: 1. Kekuasaan, adalah suatu kewenangan dan legitimasi yang diberikan pemimpin untuk mempengaruhi kekuasaan dan membuat bawahan melakukan sesuatu. 2. Wewenang adalah kelebihan, keunggulan, prioritas, sehingga orang dapat mengubah atau mengendalikan orang lain, sehingga seseorang patuh pada pimpinan dan bersedia melakukan tindakan tertentu. 3. Kemampuan adalah kekuatan, kemahiran, kemauan, kekuasaan, dan keterampilan/kemampuan teknis dan sosial yang dianggap berada di luar kemampuan anggota biasa.

Persoalan utama kepemimpinan meliputi tiga pernyataan, yakni: “*how one becomes a leader, how leader behaves, dan what makes the leader effective*”.²² Berdasarkan ketiga pernyataan tersebut, teori kepemimpinan dapat dikaji melalui tiga macam pendekatan yaitu pendekatan pengaruh kewibawaan, pendekatan perilaku dan pendekatan situasional. Masing-masing pendekatan tersebut diuraikan berikut ini:

a. Pendekatan Pengaruh Kewibawaan.

Pendekatan ini memandang keberhasilan kepemimpinan bersumber pada kewibawaan atau kekuasaan yang ada pada seorang pemimpin. French dan Raven menyebutkan bahwa sumber-sumber kewibawaan atau kekuasaan seorang pemimpin berasal dari *reward power, coercive power, legitimate power, expert power, dan referent power*.²³

Pendekatan ini juga menekankan sifat timbal balik, proses saling mempengaruhi dan pentingnya pertukaran hubungan kerjasama antara para pemimpin dengan bawahan. *Reward power* atau kekuasaan imbalan didasarkan pada kemampuan seorang pemimpin memberikan imbalan kepada bawahan sehingga bawahan mau mengerjakan sesuatu karena ingin memperoleh penghargaan yang dimiliki oleh pemimpin.

²²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta:Rajawali Press.2010),h.19.

²³Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta:Rajawali Press.2010)h.20-.21.

Coercive power atau kekuasaan paksaan berarti kekuasaan seorang pemimpin untuk memaksakan bawahannya mengerjakan sesuatu agar dapat terhindar dari hukuman yang dimiliki oleh pemimpin. *Legitimate power* atau kekuasaan legitimasi berarti kekuasaan yang berasal dari kedudukan dan jabatan seorang pemimpin yang menyebabkan bawahan melakukan sesuatu karena pemimpin memiliki kekuasaan untuk meminta bawahan menuruti atau mematuhi. *Expert Power* atau kekuasaan ahli yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga menyebabkan bawahan mengerjakan sesuatu karena mereka percaya bahwa pemimpin tersebut memiliki pengetahuan khusus dan keahlian serta mengetahui apa yang diperlukan.

Amitai dan Roven mengklasifikasikan kewibawaan ke dalam *position power* dan *personal power*. *Position power* atau kekuasaan posisi adalah kewibawaan yang bersumber atau mengalir dari jabatan atau kedudukan formal seorang pemimpin. Dengan kekuasaan posisi ini seorang pemimpin memiliki pengaruh yang menyebabkan kerelaan bawahan untuk loyal dan bersedia melaksanakan perintah serta keinginan Kepala Madrasah. Oleh karena itu kekuasaan posisi menimbulkan kekuasaan legitimasi, kekuasaan paksaan dan kekuasaan imbalan.

Sedangkan *personal power* atau kekuasaan personel adalah pengaruh yang timbul dari seorang pemimpin karena memiliki sifat-sifat pribadi, keteladanan serta ketrampilan dari Kepala Madrasah. Kekuasaan personal ini selanjutnya melahirkan kekuasaan referen dan kekuasaan ahli.

Seorang pemimpin, sekalipun ia memiliki kekuasaan (baik statis maupun kekuasaan pribadi), tidak dapat dengan sendirinya mempengaruhi bawahannya kecuali ia dapat menggunakannya dalam proses kepemimpinannya mengingat situasi yang ada. Proses mempengaruhi bawahan dapat dilakukan melalui kepatuhan instrumental atau penetapan aturan tertentu, artinya pemimpin menggunakan kekuasaan reward dan koersif bawahannya, internalisasi, artinya pemimpin menggunakan kekuasaan referensial. Akibat dari proses pengaruh kepemimpinan, pengikut atau bawahan memiliki komitmen, kepatuhan atau bahkan penolakan terhadap kepemimpinan.

Berdasarkan uraian tentang pengaruh kewibawaan, maka kepemimpinan Kepala Madrasah berarti jabatan formal di Madrasah yang diperoleh melalui pengangkatan. Dengan demikian Kepala Madrasah secara otomatis memiliki kekuasaan posisi. Kekuasaan posisi yang disandangnya tidak akan berpengaruh bila Kepala Madrasah tidak didukung oleh kekuasaan personal sebab tanpa didukung oleh sifat-sifat pribadi dan keterampilan yang kuat maka Kepala Madrasah tidak mampu mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas dalam pencapaian tujuan pendidikan yang ditetapkan.

b. Pendekatan Perilaku.

Pendekatan perilaku menekankan pada penggunaan acuan sifat pribadi dan kewibawaan yang digambarkan ke dalam istilah “pola aktivitas” peranan manager atau “ kategori perilaku”.²⁴ Pendekatan perilaku menekankan pentingnya perilaku

²⁴Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta:Rajawali Press.2010)h.23.

yang diamati yang dilakukan oleh pemimpin dari sifat pribadi atau sumber kewibawaan yang dimilikinya. Oleh sebab itu pendekatan perilaku itu mempergunakan acuan sifat pribadi dan kewibawaan.

Dengan sifat dan kewibawaan yang dimilikinya itulah seorang pemimpin melakukan proses kepemimpinan dalam berbagai cara sehingga akan membentuk perilaku kepemimpinan yang efektif. Pendekatan perilaku menekankan pula pada dua gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan berorientasi tugas dan berorientasi karyawan.²⁵

Perilaku berorientasi tugas berarti manajer sangat memperhatikan pekerjaan bawahannya, menjelaskan metode kerja bahkan berusaha mewarnai hasil kerja bawahannya, sehingga perhatian utama manajer adalah penyelesaian tugas secara efektif. Perilaku berorientasi karyawan, di sisi lain, berarti pemimpin mengembangkan kelompok kerja yang bersatu dan memastikan kepuasan anggotanya sehingga perhatian utama pemimpin adalah menciptakan rasa nyaman pada bawahan.

c. Pendekatan Situasional

Teori ini memandang bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh perilaku kepemimpinan tetapi juga oleh situasi yang ada, pengertian situasi meliputi waktu, tuntutan pekerjaan, kemampuan bawahan, para pimpinan, teman sekerja, kemampuan dan harapan bawahan, tujuan organisasi dan harapan bawahan. Sedangkan faktor situasional meliputi karakteristik

²⁵Soekarso dkk, *Teori Kepemimpinan* (Jakarta:Mitra Wacana Media.2010)h.45.

manajerial, karakteristik bawahan, struktur kelompok dan sifat tugas, dan faktor-faktor organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor situasi tersebut timbul beberapa teori kepemimpinan situasional yakni teori kontingensi, teori jalur tujuan, teori normatif dan teori siklus hidup. Teori kontingensi diperkenalkan oleh Fiedler, yang menyatakan bahwa dasar teori kepemimpinan kontingensi adalah bahwa prestasi kelompok yang tinggi tergantung pada interaksi gaya kepemimpinan dan kadar jumlah sejauh mana situasinya menguntungkan atau tidak. Dikatakan pula bahwa tiga faktor situasional itu meliputi struktur tugas suasana kelompok dan kekuasaan posisi. Faktor situasi dikatakan menguntungkan apabila pemimpin diterima oleh bawahan, tugas terstruktur tinggi, memiliki kekuasaan posisi yang kuat, dan menggunakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas.

Pada tahap awal, ketika kematangan bawahan masih rendah, pemimpin harus banyak memberi perintah dan mengenalkan aturan dan prosedur organisasi. Pada mode ini gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya naratif, yaitu orientasi tugas tinggi dan hubungan rendah. Pada tahap kedua, bawahan mulai mengenali dan mempelajari tugas dengan baik, meskipun mereka tidak mau bertanggung jawab. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya penjualan yaitu orientasi tugas yang tinggi dan hubungan yang tinggi. Tahap ketiga, kematangan bawahan meningkat yang ditandai dengan kemampuan dan motivasi bawahan, dan bawahan mulai aktif mencari tanggung jawab yang lebih besar. Dalam mode ini, gaya kepemimpinan yang efektif rendah pada orientasi tugas dan tinggi pada gaya relasional atau partisipatif. Terakhir, pada tahap

keempat, kematangan bawahan meningkat secara signifikan dan ditandai dengan pengalaman tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dapat diandalkan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya berorientasi tugas atau hubungan rendah atau gaya pendelegasian.

2. Model-Model Kepemimpinan.

Tipe kepemimpinan timbul karena perbedaan kekuatan sifat dan pribadi seorang pemimpin serta pengaruh faktor situasional. Faktor situasional itu berupa karakteristik manajerial, karakteristik bawahan, faktor kelompok dan faktor organisasi. Oleh karena itu, berdasarkan pendekatan sifat, pengaruh kewibawaan, perilaku dan faktor situasional dikenal tipe-tipe kepemimpinan. Berdasarkan pendekatan sifat dan pengaruh kewibawaan dikenal adanya tipe kepemimpinan kharismatik, transformasional, otoriter, *laissez faire*, dan demokratis. Sedangkan berdasarkan perilaku kepemimpinan hubungannya dengan faktor situasional terutama karakteristik bawahan yang berupa tingkat kematangan bawahan dikenal juga tipe kepemimpinan direktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif.

Untuk kepentingan penelitian ini dibahas tipe kepemimpinan transformasional, demokratis, dan partisipatif, dengan alasan bahwa tipe-tipe tersebut berkaitan erat dengan kepemimpinan Kepala Madrasah. Tipe kepemimpinan transformasional akan lebih mendukung Kepala Madrasah dalam mentransformasikan dan mensosialisasikan visi dan misi madrasah kepada seluruh warga madrasah. Kepemimpinan demokratis memungkinkan Kepala Madrasah mampu meningkatkan pemberdayaan bagi warga Madrasah agar dapat

melakukan tugas-tugasnya secara leluasa,ada beberapa model kepemimpinan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Danim, istilah transformasional berinduk dari kata *to transform* yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.²⁶ Kepemimpinan transformasional juga merujuk kepada pembentukan komitmen dan pemberdayaan bawahan untuk melaksanakan tujuan organisasi.

Burn menyatakan bahwa “kepemimpinan transformasional dapat diketahui pada proses pengaruh antar individu dan memobilisasi sumber daya manusia kearah perubahan sistem sosial dan pembaharuan lembaga”.²⁷ Dalam penerapannya di Madrasah, kepemimpinan ini dilakukan dengan cara: 1) Mengembangkan visi yang jelas dan menarik2) mengembangkan strategi dalam mencapai visi tersebut 3) mengartikulasikan dan memajukan visi pengikut 4) menjadikan pengikutnya yakin dan optimis terhadap visi tersebut5) memotivasi pengikut agar mampu meyakini visi. 6) meningkatkan keyakinan pengikutnya untuk memperoleh keberhasilan. 7) memberikan pujian terhadap keberhasilan

²⁶Danim, S.,*Visi baru Manajemen Madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara.2006)h.218-219.

²⁷Yuki Gary, *Leadership in Organization Saddle River New Jersey*(PrenticeHall,Inc. 2010) h.351.

pengikutnya; 8) memperkuat nilai visi dengan tindakan dramatis dan simbolis. 9) pemimpin memberi contoh kepada pengikut, dan 10) menciptakan, memodifikasi atau mengurangi budaya.

Kepemimpinan transformasional juga berarti menggerakkan sumber daya manusia dan mensosialisasikan visi dan misi Madrasah kepada warga Madrasah sehingga para bawahan memahami dan meyakinkannya sebagai titik pencapaian tujuan Madrasah. Dengan demikian, Kepala Madrasah disebut menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional, apabila dia mampu mengubah energi sumber daya, baik manusia, instrument, maupun situasi untuk mencapai tujuan reformasi Madrasah. Sumber daya dimaksud dapat berupa sumber daya manusia (SDM), fasilitas, dana, dan faktor-faktor eksternal organisasi. Di dalam organisasi Madrasah, SDM dimaksud dapat berupa pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, guru, widyaiswara, peneliti, dan lain-lain. Selanjutnya, apakah kepemimpinan transformasional berdampak positif bagi pembentukan kultur manajemen berbasis Madrasah, termasuk kultur baru pembelajaran. Studi dampak kepemimpinan yang dilakukan oleh Leithwood, dkk. Menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi pada inisiatif-inisiatif restrukturisasi; dan menurut apa yang dirasakan oleh guru, hal ini memberi sumbangsih bagi perbaikan perolehan belajar siswa.

Dari beberapa gaya kepemimpinan tersebut akan mempunyai tingkat efektivitas yang berbeda-beda, tergantung pada faktor yang mempengaruhi perilaku pemimpin. Seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya sangat dipengaruhi oleh faktor, baik yang berasal dari dalam diri pribadinya

maupun faktor yang berasal dari luar individu pemimpin tersebut. Kepemimpinan kepala Madrasah berperan sebagai motor penggerak sekaligus penentu arah kebijakan madrasah yang akan menentukan cara pencapaian tujuan-tujuan madrasah dan pendidikan.²⁸

Untuk mencapai efektivitas dalam kepemimpinannya, kepala Madrasah harus memiliki tiga keterampilan konseptual berkaitan dengan keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi. Keterampilan manusiawi berkaitan dengan keterampilan bekerjasama, memotivasi dan memimpin. Keterampilan teknis berkaitan dengan keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu, tugas tertentu yang dimaksud yaitu:

- 1). Belajar dari pekerjaan sehari-hari terutama dari cara kerja para guru dan pegawai Madrasah lainnya.
- 2). Melakukan observasi kegiatan manajemen secara terencana.
- 3). Membaca berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang sedang dilakukakan.
- 4). Memanfaatkan hasil-hasil penelitian orang lain.
- 5). Berpikir untuk masa yang akan datang dan
- 6). Merumuskan ide-ide yang dapat diujicobakan

Kepala Madrasah merupakan pejabat formal, manajer, pemimpin dan pendidik, Jabatan kepala Madrasah memerlukan persyaratan universal yang

²⁸ Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Madrasah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004, h. 126.

harus dipenuhi. Persyaratan tersebut meliputi keahlian atau kemampuan dasar dan sifat atau watak. Selain persyaratan universal juga terdapat persyaratan khusus yang meliputi berbagai macam kemampuan seperti penguasaan terhadap tugas dan keterampilan profesional dan kompetensi administrasi dan pengawasan.

Kepala Madrasah Tsanawiyah sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan Madrasah memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya, kemampuan yang harus diwujudkan sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi Madrasah kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. dari beberapa model kepemimpinan tersebut maka penulis melihat bahwa yang cocok dengan tipe-tipe *kepemimpinan perempuan di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang* adalah model demokratis.

b. Kepemimpinan Spiritual

Prof. Thobroni, seorang pakar pendidikan Islam di Indonesia, mendefinisikan kepemimpinan spiritual sebagai kepemimpinan yang dilandaskan pada nilai-nilai spiritual dan agama. Pemimpin spiritual tidak hanya memimpin dengan kecerdasan dan kapabilitasnya, tetapi juga dengan hati yang bersih, keteladanan, dan nilai-nilai moral yang tinggi. Prof. Thobroni memberikan contoh penerapan kepemimpinan spiritual dalam berbagai bidang pendidikan seperti: Guru dan kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan spiritual dengan menjadi teladan

bagi siswa dalam hal moral dan spiritualitas, serta dengan membangun hubungan yang positif dan saling menghormati dengan siswa.

c. Kepemimpinan Asertif

Kepemimpinan asertif adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin menyatakan pendapat, ide, dan ekspektasi dengan penuh percaya diri dan bijaksana. Pemimpin asertif mampu menyeimbangkan antara ketegasan dan kepedulian, sehingga mereka dapat mengarahkan tim dengan efektif dan membangun hubungan yang positif dengan anggotanya. Pemimpin asertif mampu menyampaikan pesan mereka dengan jelas dan lugas, serta mampu mendengarkan dan memahami kebutuhan dan concerns anggota tim. Dan Pemimpin asertif memberikan feedback yang jelas, spesifik, dan actionable kepada anggota tim.

Namun pendapat lain memberikan pengelompokan seperti pendapat Hersey & Blanchard (1982), gaya kepemimpinan dikelompokkan menjadi empat dimensi, yaitu Telling, Selling, Participating, dan Delegating. Telling merupakan cara atau gaya pemimpin yang kurang mempercayai bawahannya dan banyak memberikan instruksi atau perintah kepada bawahannya, gaya ini tidak terlalu memperdulikan hubungan dengan bawahannya.

a. Kepemimpinan Instruktif (*Telling*).

Diterapkan pada guru yang mempunyai tingkat kematangan rendah. Gaya Instruktif diterapkan pada guru yang tidak mampu dan tidak berani memikul tanggung jawab, bila menjalankan tugas membutuhkan penjelasan, pengaturan/pengarahan dan supervisi secara khusus. Gaya kepemimpinan yang bersifat instruktif tepat diterapkan pada guru yang tidak mampu dan tidak mau

menerima tanggung jawab. Kepala Madrasah Melaksanakan pengawasan secara ketat, dengan demikian derajat hubungan manusia pada kategori rendah akan tetapi perhatian terhadap organisasi tinggi.

b. Kepemimpinan Konsultatif (*Selling*).

Diterapkan untuk guru yang mempunyai kematangan menengah rendah. Guru tipe ini tidak mampu melaksanakan tugas secara mandiri tetapi mau mengambil tanggung jawab. Mereka masih memerlukan perilaku pengajaran karena belum mampu menerima tanggung jawab secara penuh. Kepala Madrasah masih perlu mengadakan pengajaran melalui komunikasi dua arah dan penjelasan-penjelasan yang terarah tentang tugas-tugas yang perlu dilaksanakan. Kepala Madrasah secara terus menerus memberikan suporting agar guru terbiasa mengerjakan tugas secara benar dan melatih guru untuk memberikan saran-saran terhadap kebijakan organisasi. Gaya kepemimpinan konsultatif tepat untuk diterapkan pada situasi yang demikian, kepala Madrasah menunjukkan perilaku tugas tinggi dan perilaku hubungan tinggi.

c. Kepemimpinan Partisipatif (*Participating*).

Diterapkan untuk guru yang mempunyai kematangan menengah tinggi, karena mempunyai kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan akan tetapi pelaksanaannya masih terjadi keraguan. Para guru pada tingkatan perkembangan seperti ini memiliki kemampuan tetapi tidak memiliki kemauan untuk melaksanakan tugas. Dalam melaksanakan gaya partisipasi, kepala Madrasah harus membuka diri bagi terselenggaranya dialog yang konstruktif dan memperhatikan secara aktif usaha-usaha yang mendukung kemampuan guru.

Disebut partisipatif karena kepala Madrasah dan guru mempunyai andil dalam proses pengambilan keputusan, kunci keberhasilan kepemimpinan adalah aktif mendengarkan dan memberikan motivasi kepada para guru.

d. Kepemimpinan Delegatif (*Delegating*)

Diterapkan untuk para guru yang mempunyai kematangan tinggi. Pada taraf kematangan tinggi, para guru memiliki kemampuan dan kemauan, kepala Madrasah sedikit sekali memberikan pengarahan karena para guru dapat menjabarkan program-program institusi dan melaksanakan dengan baik, para guru dapat mengatasi persoalan secara mandiri dan memutuskan solusi yang terbaik untuk kepentingan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Gaya delegatif mencakup perilaku tugas rendah dan perilaku hubungan rendah. Dengan demikian, penerapan variasi ragam kepemimpinan disesuaikan dengan tingkatan kemampuan dan kemauan para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Uraian tentang kepemimpinan menurut teori kontingensi yang melahirkan gaya kepemimpinan situasional dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin organisasi dalam mengarahkan dan mempengaruhi guru dalam pencapaian tujuan pendidikan.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah.

a. Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin

Kepala Madrasah dalam arti pemimpin adalah mampu mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya manusia untuk melakukan tugas-tugasnya yang esensial. Kepala Madrasah yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola Madrasah, menghimpun, memanfaatkan dan menggerakkan seluruh potensi

Madrasah secara optimal untuk mencapai tujuan.²⁹ Integritas kepemimpinan kepala Madrasah ditampakkan pada aktivitasnya mengecek semua ruangan Madrasah dan segala yang terkait dengan kelengkapannya.

Peranan kepala Madrasah Sebagai pemimpin adalah merumuskan tujuan kerja dan pembuat kebijaksanaan Madrasah, mengatur tata kerja Madrasah yang mencakup mengatur pembagian tugas, pelaksanaan tugas, menyelenggarakan kegiatan. Sehubungan dengan kapasitasnya sebagai Pemimpin *school leadership* menurut J.M. Juran, untuk dapat mewujudkan tataran kerja kepala Madrasah harus mampu tampil sebagai: a) Administrator, yang menjalankan tugas-tugas keadministrasian, b) manajer yang menjalankan tugas-tugas manajerial c) Motivator, yang menjalankan tugas-tugas pemberian motivasi kepada komunitas Madrasah d) Negosiator, yang menjalankan fungsi untuk melakukan kegiatan yang bersifat kontraktual e) Figuritas, yang memerankan keteladanan kepada komunitas internal maupun eksternal f) Komunikator, yang menjalankan fungsi sebagai juru bicara, dan g) Wakil lembaga, yang diperankan ketika melakukan hubungan eksternal.³⁰

Dari pendapat diatas dapat diberi makna bahwa kepala Madrasah haruslah memiliki keterampilan yang memadai dalam hal kepemimpinan serta keterampilan untuk menyelenggarakan tugas-tugas instruksional dan instruksional di Madrasah. Fungsi kepala Madrasah sebagai pemimpin seperti yang

²⁹H.M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Cet. II: Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h. 81.

³⁰J.M. Juran, *Kepemimpinan Mutu, Pedoman Peningkatan Mutu Meraih Keunggulan* (Jakarta: Gramedia, 1995), h.64.

dikemukakan Gross dalam buku Burhanuddin antara lain adalah: 1) Menentukan tujuan 2) Menjelaskan 3) Melaksanakan 4) Memilih cara yang tepat 5) Memberikan dan mengkoordinasikan tugas 6) Memotivasi 7) Menciptakan kesetiaan 8) Mewakili Kelompok 9) Merangsang para anggota untuk bekerja.³¹ Menurut Cattell pimpinan itu harus melakukan fungsi-fungsi 1) Memelihara kelompok 2) Menjunjung tinggi kepuasan peranan dan status 3) Menjaga dan mempertahankan tuntutan norma etis 4) Memilih dan menjelaskan tujuan 5) Menemukan dan menjelaskan cara-cara mencapai tujuan.

Kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*) artinya kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang dapat menjadi pemimpin atau pimpinan.

b. Kepala Madrasah Sebagai Pendidik

Dalam melakukan fungsinya sebagai pendidik, kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di Madrasahnyanya. Arti Pendidik yang dimaksud adalah orang yang mendidik. Sedangkan mendidik dapat diartikan memberikan latihan (ajaran, pimpinan) mengenal akhlak dan kecerdasan pikiran sehingga pendidikan dapat

³¹Burhanuddin, *Kepemimpinan Pendidikan* (Cet. I: Jakarta: Bumi Aksara, 1994) h. 34.

diartikan proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan.³²

Memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan dan bagaimana pendidikan itu dilaksanakan. Kepala Madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik.³³

Kepala Madrasah harus mampu melakukan pembinaan mental yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak dengan jalan harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar tenaga kependidikan khususnya guru dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara proporsional dan profesional. Pembinaan moral adalah membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap, dan kewajiban sesuai tugas masing-masing tenaga kependidikan. Kepala Madrasah dalam pembinaan fisik harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan kondisi jasmani, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. Sedangkan pembinaan artistik, kepala Madrasah harus mampu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.

³²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah (Jakarta:Rajawali Press.2010)*h.122.

³³E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Madrasah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004, h. 99.

Berdasarkan uraian dan definisi kepala Madrasah sebagai pendidik (*edukator*) maka penampilan kerja seorang kepala Madrasah yang patut dan baik dicontoh oleh para guru, staf dan siswa adalah disiplin, jujur, penuh tanggung jawab, bersahabat, berpenampilan menarik, cara berbicara yang sopan, berpakaian bersih, rapi, serasi, sehat jasmani dan energik serta yang paling penting senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru sebagai mitra kerjanya.

c. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Kepala Madrasah yang berfungsi sebagai supervisor pendidikan dalam melaksanakan tugasnya hendaknya bertumpu pada prinsip-prinsip supervisi yang ilmiah, unsur-unsur ilmiah supervisi mencakup sebagai berikut:

- 1). Sistematis, artinya terlaksana secara teratur, terencana dan kontinyu objektif artinya data yang dapat dalam observasi yang nyata bukan tafsiran pribadi.
- 2). Menggunakan alat (instrumen) yang dapat memberi informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses pembelajaran.
- 3). Demokratis, yaitu menjunjung asas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat sert sanggup menerima pendapat orang lain.
- 4). Kooperatif, seluruh staf dapat bekerja sama, mengembangkan usaha bersama dalam menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik.

- 5). Konstruktif dan kreatif yaitu membina inisiatif guru serta mendorongnya untuk aktif menciptakan suasana dimana tiap orang merasa aman dan menggunakan potensi-potensinya.³⁴

Dari lima prinsip supervisi diatas yang harus dilakukan oleh kepala Madrasah sebagai supervisor, menjadi tolak ukur atau barometer kepala Madrasah itu sendiri. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala Madrasah maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di Madrasah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Kepala Madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya.

Pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan oleh kepala Madrasah harus memperhatikan prinsip-prinsip supervisi antara lain: 1) hubungan konsultatif 2) dilaksanakan secara konsultatif 3) berpusat pada tenaga kependidikan (guru) 4) dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru) 5) merupakan bantuan profesional.³⁵ Pelaksanaan supervisi pendidikan yang dilaksanakan oleh kepala Madrasah berdasarkan prinsip tersebut maka dapat dilakukan dengan efektif melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran. Pada prinsipnya setiap guru harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya, kepala Madrasah dapat dibantu oleh para

³⁴Piet A.Sahertian, *Supervisi Pendidikan, dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cet. I: Jakarta: Rineka Cipta, 2001) h.20.

³⁵ E. Mulyasa, *op.cit.*, h. 113.

wakilnya atau guru senior yang ditunjuk melaksanakan supervisi dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran, kinerja dan keterampilan guru.

d. 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. Administrator biasanya didefinisikan sebagai suatu proses dengan mempergunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisien. Administrator bertanggung jawab untuk pencapaian tujuan tertentu dan administrator dipandang sebagai suatu seni dan ilmu untuk mencapai sesuatu dengan efisien.

Peranan administrator pada umumnya dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu sebagai generalis dan spesialis dan sebagai lini dan staf. Seorang generalis berhubungan delapan tugas administrasi sedangkan seorang spesialis hanya mempunyai satu atau dua tugas. Kepala Madrasah disebut generalis karena dibebani dengan tugas administrasi tersebut. Kepala Madrasah juga seorang *generalis lini* dan staf sebab ia adalah pimpinan dari suatu Madrasah secara fisik dalam arti bahwa ia adalah pejabat eksekutif tertinggi di lingkungannya dan menjadi sumber informasi utama bagi seluruh staf.³⁶

Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan melaksanakan tugasnya yaitu kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, administrasi

³⁶Lihat H. Veithzal Rivai, Hj. Sylviana Murni, *Education Management, Analisis Teori dan Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009) h. 318.

kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan serta menciptakan iklim kerja yang kondusif dan dapat membangun komunikasi dengan masyarakat baik di lingkungan sekitar Madrasah maupun lingkungan luas atau umum.

e. Syarat-syarat Menjadi Kepala Madrasah yang Ideal

Sebagaimana diketahui tugas kepala Madrasah sedemikian banyak, dan tanggung jawabnya begitu besar maka tidak semua orang mampu menjadi kepala Madrasah. Untuk menjadi seorang kepala Madrasah yang ideal hendaknya memiliki beberapa syarat sebagai berikut a) berijazah b) sehat jasmani dan rohani c) bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa d) bertanggung jawab dan e) berjiwa nasional.

Pengangkatan Kepala Madrasah secara umum harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1). Beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- 2). Berkedudukan sebagai guru dan aktif mengajar.
- 3). Usia setinggi-tingginya 52 tahun.
- 4). SKP serendah-rendahnya memperoleh nilai amat baik untuk unsur kesetiaan dan nilai baik untuk unsur penilaian lainnya dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- 5). Sehat jasmani dan rohani.
- 6). Mampu melaksanakan wawasan wiyatamandala.
- 7). Sekurang-kurangnya menduduki pangkat tingkat lebih rendah dari pangkatterendah untuk jabatan kepala Madrasah yang bersangkutan.
- 8). Menguasai kurikulum yang berlaku sesuai bidang tugasnya.
- 9). Kreatif dan inovatif.
- 10). Mampu menyusun program pendidikan di Madrasah.
- 11). Memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi.
- 12). Tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 13). Menyatakan bersedia ditempatkan dimana saja secara tertulis.
- 14). Bagi guru yang diusulkan untuk menjadi kepala Madrasah yang dipekerjakan Madrasah swasta harus ada persetujuan dari yayasan yang akan menerima.³⁷

³⁷Wahjosumidjo, *op.cit.*, h. 368-369.

Kualifikasi kepala Madrasah/Madrasah terdiri dari kualifikasi umum dan kualifikasi khusus berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah/Madrasah pada Pasal 1 ayat 1 yang menyatakan “Untuk diangkat sebagai kepala Madrasah/Madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala Madrasah/Madrasah yang berlaku nasional”.Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 13 tahun 2007 tentang kualifikasi umum kepala Madrasah/Madrasah sebagai berikut:

- 1). Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau Diploma empat (D-IV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi
- 2). Pada waktu diangkat sebagai kepala Madrasah berusia setinggi-tingginya 56 tahun
- 3). Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang Madrasah masing-masing, kecuali di taman kanak-kanak/raudhatul atfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA
- 4). Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS diserahkan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.⁵⁶

Sedangkan persyaratan khusus antara tingkat TK/RA, tingkat dasar (SD/MI, SMP/MTs), tingkat menengah (SMA, SMK/MA) disesuaikan dengan tingkatan dan kepala Madrasah yang akan diangkat dalam tingkatan tersebut.

Demikianlah betapa kompleks sosok kepala Madrasah dilihat dari berbagai sudut pandang spesifikasi, kualifikasi yang harus dipenuhi, sehingga timbul macam-macam isu atau persoalan yang dihadapi dalam mempersiapkan dan melaksanakan program dan tugas sebagai kepala Madrasah. Oleh karena itu, seorang kepala Madrasah harus memiliki kepemimpinan yang kuat, pengelolaan tenaga pendidikan yang efektif, memiliki budaya mutu, tim work yang kompak,

cerdas dan dinamis, kemandirian, partisipasi warga Madrasah dan masyarakat, transparansi manajemen, kemauan untuk berubah, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan, akuntabilitas terhadap pengelolaan suatu Madrasah.

4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut.

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b. Kemampuan Memotivasi. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- c. Kemampuan Komunikasi. Dengan komunikasi yang baik maka Perempuan akan lebih terbuka dan kolaboratif dalam situasi kepemimpinan. Mereka cenderung memprioritaskan pendekatan yang membangun hubungan, mendengarkan dengan empati, dan mencari solusi yang memuaskan semua pihak yang terlibat. Kemampuan komunikasi yang baik yang dimiliki oleh

perempuan membantu dalam mengatasi konflik dan tantangan dengan baik, serta meminimalkan potensi munculnya emosi negatif yang dapat mengganggu kinerja tim. Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
- e. Tanggung Jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
- f. Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita.

Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.³⁸

5. Kompetensi Kepala Madrasah Kepala.

Kepala sekolah merupakan posisi strategis yang tidak semua orang bisa mengisinya. Keterampilan dan ketangkasan pengelolaan sekolah merupakan kunci keberhasilan sebagai lembaga pendidikan. Harus diakui bahwa semua guru dapat mengemban tugas tambahan lain seperti menjadi wakil kepala sekolah, kepala laboratorium, kepala perpustakaan, kepala bengkel, kepala program keahlian, wali kelas, pembina ekstra kurikuler, dan juga tugas tambahan lain, tetapi tidak semua guru mempunyai kemampuan dan kesanggupan dalam mengemban tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Untuk mengemban tugas tambahan sebagai kepala sekolah maka guru harus mempunyai kemampuan dan kapasitas intelektual, emosional, spiritual dan sosial. Kemampuan-kemampuan tersebut akan sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kepemimpinannya. Sementara, kedalaman ilmu, keluasan pikiran, kewibawaan dan relasi komunikasinya akan membawa membawa perubahan signifikan dalam manajemen sekolah yang menjadi tanggung jawabnya.

Oleh sebab itu, ada 5 kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh kepala madrasah jika ingin tetap menjaga kualitas madrasah tetap berjalan baik

³⁸Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hal 75.

serta peningkatan kualitas peserta didik yang dipimpinnya. Adapun 5 kompetensi tersebut sebagai berikut:

a. Kompetensi Kepribadian

- 1). Berakhlak Mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
- 2). Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- 3). Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
- 4). Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- 5). Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.
6. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

b. Kompetensi Managerial

Salah satu ranah pengetahuan yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu pengetahuan praktis, intelektual, small talk, pengetahuan spiritual dan pengetahuan yang tidak diketahui. Penguasaan pengetahuan ini sangat esensial dalam implementasi manajemen di sekolah. Pengetahuan akan pekerjaan mempunyai korelasi yang tinggi terhadap prestasi kerja dan kemampuan kerja memiliki korelasi yang tinggi terhadap prestasi kerja. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah dari dimensi kompetensi manajerial berdasarkan *Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah* adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
2. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.

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

Kepala madrasah harus memiliki kompetensi manajerial yang baik dalam lembaga yang dipimpinnya, menurut Abdul Wahab and Umiarso (2010), *defining leadership is an activity influencing others so that people want to work together (collaborating and elaborating their potential) to achieve the goals set. To make these people work well together in a good working climate, good communication between individuals is needed.*

Kemampuannya menyusun rencana sekolah dari berbagai tingkatan perencanaan akan dapat mengembangkan organisasi sekolah sesuai kebutuhan secara optimal. Sangat penting bagi kepala sekolah untuk mengetahui administrasi, karena pelaksanaan tugas pokok dan tugas kepala sekolah tidak hanya didasarkan pada kegiatan praktis dan fragmentasi, tetapi didasarkan pada

pengetahuan manajemen cerdas. Selanjutnya, inti pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui oleh seorang pemimpin tentang objek tertentu. Knowledge management sendiri merupakan kekayaan intelektual yang secara langsung maupun tidak langsung memperkaya pengetahuan kepala sekolah.

3. Kompetensi Kewirausahaan

Tak kalah pentingnya juga adalah Kompetensi kewirausahaan yang menjadi sangat esensial buat kepala madrasah karena kompetensi ini berkaitan dengan tantangan persaingan antar sekolah di masa mendatang adapun dimensi kewirausahaan sebagai berikut :

- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
- b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
- c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
- d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
- e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

Kompetensi kewirausahaan kepala sekolah merupakan perilaku, yang mencakup pengambilan inisiatif, mengorganisasi dan mereorganisasi mekanisme sosial dan ekonomi terhadap sumber dan situasi ke dalam praktek, dan penerimaan resiko kegagalan. Berwirausaha di sekolah berarti memadukan kepribadian, peluang, keuangan, dan sumber daya yang ada di lingkungan sekolah guna mengambil keuntungan.

Kompetensi kewirausahaan kepala sekolah dalam konteks realitas di sekolah maka kepala sekolah harus mampu menafsirkan berbagai kebijakan dari pemerintah sebagai kebijakan umum, sedangkan operasionalisasi kebijakan tersebut untuk mencapai hasil yang maksimal perlu ditunjang oleh kiat-kiat kewirausahaan. Misalnya jika dana bantuan dari pemerintah terbatas sedangkan suatu kegiatan harus tetap dilaksanakan atau diadakan maka kepala sekolah harus mampu menggali potensi sumber dari masyarakat dan orang tua siswa sebagai langkah antisipasinya.

4. Kompetensi Supervisi

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab utama dalam semua kegiatan sekolah dituntut agar dapat menyelenggarakan pendidikan secara baik dan produktif. Persoalannya adalah bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan tersebut kepala sekolah tidak mampu melaksanakan seluruh kegiatan sendiri, oleh karena itu ada pendelegasian kepada guru maupun staff, untuk memastikan bahwa pendelegasian tugas itu dilaksanakan secara tepat waktu dengan cara yang tepat atau tidak maka diperlukanlah supervisi yaitu :

- a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Supervisi akan dapat berjalan dengan baik jika staff, peserta didik, dan orang tua memandang kepala sekolah memiliki kompetensi untuk melakukan kegiatan supervisi terhadap mereka. Menurut Everett, Colin (2016) dalam *Strategies for Teacher and School Leader Improvement. [Review of the book Supervision and Evaluation for Learning and Growth Evaluation.*

Supervision is inherently a formative process of coaching and mentoring. The goal of supervisors is to be like "the conductor of an orchestra" patiently supporting and directing in an effort to improve teacher quality. Evaluation, on the other hand, is inherently summative. While supervision aims to be supportive, the ultimate goal of evaluation is making personal decisions that are in the best interest of student learning.

Dalam hal ini seorang kepala sekolah dapat melaksanakan supervisi dengan melakukan tindakan kunjungan kelas, berbicara dengan guru, peserta didik, orang tua, mengikuti perkembangan masyarakat sekolah, orang-orang dan peristiwa yang terjadi dalam rangka memenuhi tanggungjawab dan fungsinya sebagai kepala sekolah. Supervisi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah kepada para guru adalah supervisi pengajaran, yang perlu diarahkan pada upaya-upaya yang sifatnya memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk dapat berkembang secara profesional . Proses belajar mengajar perlu dilakukan supervisi dengan tujuan:

1. Meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.
2. Memadukan perbaikan pengajaran secara relatif menjadi lebih sempurna dan mantap yang berarti memberi dukungan langsung kepada guru dalam rangka mencapai tingkat kompetensi yang disyaratkan.
3. Meningkatkan kualitas dan kemampuan guru.

Konsep supervisi pengajaran terbagi dua, yaitu supervisi kelas dan supervisi klinis. Supervisi kelas dimaksudkan sebagai upaya untuk mengidentifikasi permasalahan pembelajaran yang terjadi dalam kelas dan menyusun alternatif pemecahannya. Supervisi klinis merupakan layanan profesional dari kepala sekolah dan pengawas karena adanya masalah yang belum terselesaikan dalam pelaksanaan supervisi kelas. Supervisi kelas bersifat top-down, artinya perbaikan pengajaran ditentukan oleh supervisor, sedangkan supervisi klinis bersifat bottom-up, yaitu kebutuhan program ditentukan oleh persoalan-persoalan otentik yang dialami guru.

Pengawasan pendidikan adalah kedudukan yang strategis dan penting dalam peningkatan mutu proses belajar mengajar. Dengan demikian para supervisor pendidikan (dalam hal ini kepala sekolah dan pengawas) harus memiliki kemampuan profesional yang handal dalam pelaksanaan supervisi pembelajaran kemampuan profesional pengawas diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembinaan guru di sekolah.

Di sisi lain, masalah peningkatan kualitas pembinaan guru di sekolah pada hakikatnya berkaitan dengan peranan supervisor dalam memberikan bantuan dan pelayanan profesional bagi guru-guru agar mereka lebih mampu melaksanakan tugas pokoknya. Kualitas kinerja supervisor sekolah perlu dilandasi dengan peningkatan kemampuan supervisi para pengawas dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggungjawab.

Dalam konteks profesi pendidikan, khususnya profesi mengajar, mutu pembelajaran merupakan refleksi dari kemampuan profesional guru. Karena

itu supervisi kelas berkepentingan dengan upaya peningkatan kemampuan profesional guru yang berdampak terhadap peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran. Dengan demikian fungsi supervisi kelas adalah salah satu mekanisme untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam upaya mewujudkan proses belajar peserta didik yang lebih baik melalui cara mengajar yang lebih baik pula.

5. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial kepala sekolah adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien, baik dengan peserta didik, guru, orang tua/wali, dan masyarakat sekitar, sehingga seorang yang memiliki kompetensi sosial akan nampak menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif, dan kooperatif. Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi, membangun relasi, dan kerjasama, menerima perbedaan, memikul tanggung jawab, menghargai hak orang lain, serta kemampuan memberi manfaat bagi orang lain di sekelilingnya. Kompetensi sosial menjadi sangat penting bagi kepala sekolah karena dalam menjalankan tugasnya harus: 1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah. 2). Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. 3). Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Peran penting kompetensi sosial ini terletak pada peran pribadi kepala sekolah yang hidup ditengah masyarakat untuk berbaur dengan masyarakat. Untuk itu seorang kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk berbaur

dengan masyarakat, kemampuan ini meliputi kemampuan berkomunikasi dengan baik dalam berbau secara santun, luwes dengan masyarakat, dapat melalui kegiatan olahraga, keagamaan, dan kepemudaan, kesenian dan budaya. Keluwesan bergaul harus dimiliki oleh kepala sekolah selain sebagai kepala maupun sebagai guru.

Pada sisi lain realitas peran dan kiprah seorang kepala sekolah dinilai dan diamati baik oleh guru, anak didik, teman sejawat, dan atasannya maupun oleh masyarakat. Bahkan tidak jarang juga kebaikan dan kekurangan kepala sekolah dibicarakan oleh masyarakat secara luas, oleh karena itu penting bagi seorang kepala sekolah untuk selalu mengevaluasi dirinya dan meminta saran serta pendapat baik dari guru, karyawan, siswa maupun teman sejawat tentang penampilannya sehari-hari baik di sekolah, di masyarakat dan segera memanfaatkan pendapat/kritik untuk memperbaiki dirinya sebagai kepala sekolah.

C. Kinerja Guru dan Kompetensi Guru

1. Kinerja Guru

Berikut ini dikemukakan bahwa seorang guru yaitu: Syaiful Bahri Djamarah mengemukakan bahwa: "Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik, baik dalam lembaga formal maupun lembaga non formal".³⁹ Peneliti memberikan batasan tentang guru yakni memberikan ilmu pengetahuan (aspek kognitif) yang dibutuhkan oleh peserta didik. Lebih lanjut

³⁹ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*(Cet. I; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), h. 10-11.

Syaiful Bahri Djamarah mengemukakan bahwa “Guru adalah mitra peserta didik dalam kebaikan” Mitra kebaikan yang dimaksud adalah bagaimana bersama-sama hendak memiliki sikap dan perilaku yang terpuji. Menurut M. Athiyah Al-Abrasyi memberikan pengertian guru sebagai berikut: “Guru adalah *spiritual father* atau bapak rohani bagi seorang murid, ialah yang memberi santapan jiwa dengan ilmu pendidikan akhlak.”⁴⁰ Hal ini mengandung pengertian bahwa guru diharapkan mampu memberikan bekal pengetahuan tentang pembentukan kepribadian dan akhlak mulia kepada peserta didik. Sedangkan menurut Zakiah Daradjat berpendapat bahwa: “Guru adalah seorang yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang dapat memudahkan dalam melaksanakan peranannya dalam membimbing muridnya”.⁴¹

Dengan kewibawaannya menyebabkan guru dihormati, sehingga masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak mereka agar menjadi orang yang berkepribadian mulia, baik itu melalui lembaga formal maupun informal. Guru adalah pendidik profesional, karena pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, dan sikap komitmen pada mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continuous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zaman yang dilandasi oleh

⁴⁰ M. Athiyah al- Abrasyi , *al Tarbiyah al Islamiyah*, alih bahasa oleh Bustami, dkk., dengan judul *Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 1990), h. 136.

⁴¹ Zakiah Daradjat, dkk., *Metodologi Pengajaran Agama Islam* (Cet. II; Jakarta: PT. Ikrar Mandiri Abadi, 2001), h. 266.

kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya.⁴²

Dari uraian tentang guru di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang guru adalah orang yang penuh tanggung jawab untuk mencerdaskan kehidupan peserta didik, baik dalam perkembangan jasmani atau rohaninya agar mencapai kedewasaannya, karena tidak ada seorang guru pun yang mengharapkan peserta didiknya menjadi tidak berhasil dalam pembelajaran dan kehidupannya. Untuk itulah guru harus penuh dedikasi dan membina peserta didik agar di masa mendatang menjadi orang yang berguna bagi agama, bangsa dan negara. Menjadi guru yang diimpikan seperti itu, tentunya setiap guru harus memahami dan melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dalam pembelajaran merupakan suatu prestasi.

Agama Islam sangat menghargai orang-orang berprestasi yang ditandai dengan memiliki ilmu pengetahuan, sehingga hanya dengan ilmu pengetahuan itu maka pantas mencapai derajat yang tinggi dan keutuhan hidup. Hal ini sesuai dengan firman Allah swt. dalam QS Al-‘Mujadalah/58:11 yang berbunyi sebagai berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجْلِسِ فَاَفْسَحُوْا لِقَوْلِ اللّٰهِ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعُ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

خَيْرٌ

⁴² Abd Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika* (Cet. III; Yogyakarta: Grha, 2010), h. 5-6.

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majelis", maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan."⁴³

Demikian pula firman Allah swt. dalam Q.S. Az Zumar/39:9 yang berbunyi:

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

Terjemahnya:

Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran."⁴⁴

Dari ayat tersebut diatas dapat dipahami bahwa seorang guru harus mampu memberi teladan yang baik kepada peserta didiknya, ia diperkirakan akan berhasil mendidik peserta didik menjadi generasi penerus bangsa yang baik dan mulia. Pembinaan kualitas atau mutu pendidikan yang menjadi sorotan utama setelah terlihat adanya kemunduran dan rendahnya kualitas pendidikan. Secara umum terdapat tiga faktor yang sangat mempengaruhi kualitas pendidikan, yaitu kurikulum, *time-on-task* (jumlah waktu kontrak belajar dan berlatih) dan manajemen sekolah/Madrasah, ketiga aspek ini berkaitan dengan guru, guru menjalankan dan memakai kurikulum yang telah dikembangkan, guru pula yang

⁴³Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta; PT Intermedia, 1993) h. 910.

⁴⁴Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta; PT Intermedia, 1993) h. 747.

menentukan sedikit banyaknya jumlah waktu yang akan digunakan oleh peserta didik untuk belajar, mengerjakan latihan, praktek dan jenis kegiatan lain yang dituntut guna pencapaian tujuan kurikulum.

Bila dihubungkan guru dengan kinerja, profesi dan tanggung jawab maka guru berarti perencana dan pelaksana dari sistem pendidikan yang bertugas menyampaikan ilmu pengetahuan dan santapan rohani dengan pendidikan moral dan akhlak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru erat kaitannya dengan tanggung jawab sebagai guru, secara garis besar ada tiga tugas utama yang harus diperhatikan oleh seorang guru yaitu, tugas bidang profesi/kelas, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.⁴⁵ Tanggung jawab profesi adalah kemampuan mendalam tentang bidang ilmu yang diajarkan, mengembangkan kreativitas peserta didik, mengadakan bimbingan dan penyuluhan, memelihara kedisiplinan, mengevaluasi kemajuan peserta didik dan mengaktifkan kegiatan intra dan ekstra kurikuler serta menjaga hubungan baik dengan sesama pendidik dan masyarakat. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi guru pun dituntut untuk semakin profesional. Tilaar menjelaskan bahwa seorang yang profesional adalah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan kinerja dan bukan amatiran, ia dituntut dapat mengejawantahkan pula nilai-nilai keislaman dalam sistem pendidikan.⁴⁶

⁴⁵Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Cet. I; Bandung: PT Rosdakarya, 1995) h. 7.

⁴⁶H.A. Tilaar, *Paradigma baru Pendidikan Nasional*, (Cet. II; Rineka Cipta 2004) h. 58.

Guru yang memiliki kinerja atau kinerja guru dapat diartikan sebagai komitmen para guru sebagai suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu. Guru profesional bukan hanya untuk satu kompetensi saja, yaitu kompetensi profesional, tetapi guru profesional semestinya meliputi semua kompetensi. Menurut Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁴⁷

Dari penjelasan diatas dapat dikemukakan bahwa profesi guru, seperti halnya profesi lainnya memiliki persyaratan khusus agar dapat menjalankan pelayanannya sebagai guru secara baik, kepada peserta didik secara khusus dan kepada dunia pendidikan pada umumnya.

Setiap guru Pendidikan Agama Islam harus memiliki pengetahuan yang cukup mengenai berbagai metode yang dapat digunakan dalam situasi tertentu secara tepat. Guru harus mampu menciptakan suatu situasi yang dapat memudahkan tercapainya tujuan pendidikan. Menciptakan situasi berarti memberikan motivasi agar dapat menarik minat siswa terhadap pendidikan agama yang disampaikan oleh guru. Karena yang harus mencapai tujuan siswa, maka ia harus berminat untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk menarik minat itulah

⁴⁷Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005, *op.cit.*, h. 8

seorang guru harus menguasai dan menerapkan metodologi pembelajaran yang sesuai.

Setiap mata pelajaran memiliki kekhususan-kekhususan tersendiri dalam materi pelajaran, baik sifat maupun tujuan, sehingga metode yang digunakan pun berlainan antara satu mata pelajaran dengan mata pelajaran lainnya. Misalnya dari segi tujuan dan sifat pelajaran tauhid yang membicarakan tentang masalah keimaman, tentu lebih bersifat filosofis, daripada pelajaran fiqih, seperti tentang shalat umpamanya yang bersifat praktis dan menekankan pada aspek keterampilan. Oleh karena itu, cara penyajiannya atau metode yang dipakai harus berbeda.

Upaya untuk mewujudkan sosok manusia seperti yang tertuang dalam definisi pendidikan di atas tidaklah terwujud secara tiba-tiba. Upaya itu harus melalui proses pendidikan dan kehidupan, khususnya pendidikan agama dan kehidupan beragama. Proses itu berlangsung seumur hidup, dilingkungan keluarga, Madrasah dan lingkungan masyarakat

Salah satu masalah yang dihadapi oleh dunia pendidikan agama Islam saat ini, adalah cara guru membawakan materi pelajaran agama tersebut kepada peserta didik sehingga memperoleh hasil semaksimal mungkin.

Apabila diperhatikan dalam proses perkembangan Pendidikan Agama Islam, salah satu kendala yang paling menonjol dalam pelaksanaan pendidikan agama ialah masalah metodologi. Metode merupakan bagian yang sangat penting dan tidak terpisahkan dari semua komponen pendidikan lainnya, seperti tujuan, materi, evaluasi, situasi dan lain-lain. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya

diperlukan suatu pengetahuan tentang metodologi mengajar, dengan tujuan agar setiap pendidik agama dapat memperoleh pengetahuan dan kemampuan sebagai pendidik yang profesional.

Guru-guru Pendidikan Agama Islam masih kurang mempergunakan beberapa metode secara terpadu. Kebanyakan guru lebih senang dan terbiasa menerapkan metode ceramah saja yang dalam penyampaiannya sering menjemukan peserta didik. Hal ini disebabkan guru-guru tersebut tidak menguasai atau enggan menggunakan metode yang tepat, sehingga pembelajaran agama tidak menyentuh aspek-aspek pedagogis dan psikologis.

Guru merupakan salah satu faktor penting dalam proses pembelajaran untuk mengimplementasikan kurikulum. Guru yang profesional adalah guru yang mempunyai kompetensi dan profesionalitas kerja tinggi, yang disebut dengan kinerja. Kompetensi adalah “seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.⁴⁸ Hal ini sejalan dengan apa yang termaktub dalam Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI, Pasal 39 ayat 2, “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”.⁴⁹

⁴⁸Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005, *tentang Guru dan Dosen, Bab I pasal 1 ayat 10*.

⁴⁹ Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003, *tentang Sisdiknas, Bab XI pasal 39 ayat 2*

Menurut penulis terkait dengan kompetensi kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan yang diwujudkan dalam bentuk kinerja, terdapat sepuluh kompetensi dasar guru menurut pendapat Anwar (2009) yang dikembangkan melalui kurikulum lembaga tenaga sebagai berikut: 1) kemampuan menguasai bahan pelajaran yang disajikan 2) kemampuan mengelola program pembelajaran 3) kemampuan mengelola kelas 4) kemampuan menggunakan media/sumber belajar 5) kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan 6) kemampuan mengelola interaksi pembelajaran 7) kemampuan menilai siswa untuk kependidikan pengajaran 8) kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan penyuluhan 9) kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi Madrasah dan 10) kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.⁵⁰ Seorang dikatakan profesionalisme apabila pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, dan sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan pada waktu itu yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan datang.

Selain memiliki kompetensi guru juga harus memiliki idealisme dan daya juang yang tinggi serta yang tak kalah pentingnya adalah harus punya kinerja profesional, terutama dalam mendesain program pengajaran dan untuk

⁵⁰Lihat Syaiful Anwar Qamari, *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru sebagai upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran* (Jakarta: Uhamka Press, 2004) 120, lihat juga Ahmad Barizi, *Menjadi Guru Unggul* (Cet. I: Yogyakarta, 2009) h. 150.

melaksanakan proses pembelajaran, agar dapat memberikan layanan ahli dalam bidang tugasnya sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan teknologi dan teknologi serta perkembangan masyarakat khususnya dalam dunia pendidikan.⁵¹

Untuk mengetahui tingkat kualitas dan semangat kerja atau mengajar guru dapat dilihat dari tingginya komitmen mereka dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

Gibson (1985) merumuskan menjadi dua kategori yang berkaitan dengan kuantitas dan kualitas pelaksanaan tugas mengajar guru, yaitu:

1. Kuantitas pelaksanaan tugas mengajar, yang meliputi;
 - a) Frekuensi kehadiran mengajar
 - b) Keseringan menyusun satuan pelajaran atau rencana pelajaran
 - c) Banyaknya buku sumber, buku penunjang, dan bahan lainnya yang diusahakan sebagai pendukung kerjanya
 - d) Banyaknya melakukan evaluasi, koreksi, memberikan umpan balik dan sekaligus memanfaatkannya dalam kegiatan tugasnya.
2. Kualitas pelaksanaan tugas mengajar, yang meliputi;
 - a) Kedisiplinan, ketepatan waktu pelaksanaan tugas
 - b) Keseringan melakukan tugas
 - c) Kesabaran dan ketekunan menangani siswa
 - d) Keseriusan Memelihara dan mengatur sarana yang digunakan untuk tugas mengajar
 - e) Kesungguhan melakukan evaluasi hasil belajar siswa.⁵²

Berdasarkan pendapat Gibson tersebut maka dapat dipahami bahwa semangat atau kinerja guru sangat penting terhadap upaya-upaya peningkatan kualitas pendidikan di Madrasah agar dapat memberikan masukan bagi pembinaan terhadap profesional guru, khususnya dalam proses pembelajaran. Indikator kualitas tugas profesional guru tersebut tidak hanya terlihat dari apa yang dilakukan oleh guru di depan kelas atau di Madrasah melainkan juga semua

⁵¹H. Abd. Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika* (Cet.I: Yogyakarta:Graha Guru, 2009) h. 4.

⁵²H.M. Sulthon, *Membangun Semangat Kerja Guru*, (Cet. I; Yogyakarta: LaskBang Press-indo, 2009) h. 34-35.

bentuk manifestasi pikiran, usaha dan kegiatan yang dilakukan di luar lingkungan Madrasah.

Menyimak makna profesionalitas kinerja guru diatas di atas maka dapat dimaklumi bahwa kompetensi itu dipandang sebagai pilarnya atau teras kinerja suatu profesi. Hal ini mengandung implikasi bahwa profesionalitas kinerja seorang guru harus dapat menunjukkan karakteristik utamanya, antara lain:

- 1). Mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu secara rasional, dalam arti harus memiliki visi dan misi yang jelas dan dapat mengambil keputusan tentang apa yang dikerjakannya.
- 2). Menguasai perangkat pengetahuan (teori dan konsep, prinsip dan kaidah, hipotesis dan generalisasi, data dan informasi dan sebagainya).
- 3). Menguasai perangkat keterampilan (strategi dan taktik, metode dan teknik, prosedur dan mekanisme, sarana dan instrument dan sebagainya).
- 4). Memahami perangkat persyaratan ambang (*basic standards*) tentang ketentuan kelayakan normative minimal kondisi dari proses yang dapat ditoleransikan dan kriteria keberhasilan yang dapat diterima dari apa yang dilakukannya.
- 5). Memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam melakukan tugasnya.
- 6). Memiliki kewenangan (otoritas) yang memancar atas penguasaan perangkat kompetensinya yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan dan teruji sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan pihak yang berwenang.⁵³

Dari keenam unsur yang membangun secara utuh suatu model kinerja atau perangkat kompetensi dalam satu bidang keahlian/profesi seperti guru pada dasarnya, dapat ditunjukkan dan teruji dalam melakukan suatu pekerjaan khas tertentu untuk menunjang dan menopang struktur organisasi suatu lembaga pendidikan. Banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja seorang guru yang didalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik internal maupun eksternal.

⁵³ Lihat Uding Syaefuddin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Cet.I: Bandung; Alfabeta, 2009) h. 45-46.

Faktor internal yang mempengaruhi misalnya sistem kepercayaan yang menjadi pandangan hidup *way of life* seorang guru besar sekali pengaruh yang ditimbulkannya, bahkan yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya. Disamping itu juga pengaruh pendidikan, informasi dan komunikasi juga bertanggung jawab bagi pembentukan suatu kinerja, menyangkut faktor eksternal kinerja guru dapat diidentifikasi dalam beberapa hal diantaranya adalah; a) volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang b) suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan (kepala Madrasah) dan bawahan (guru) c) penanaman sikap dan pengertian di kalangan pekerja d) sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan e) penghargaan terhadap hasrat dan kedudukan untuk maju atau penghargaan terhadap prestasi dan f) sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik seperti tempat ibadah, olah raga, rekreasi, hiburan dan lain-lain.⁵⁴

Guru sebagai kuli pendidikan yang mempunyai profesionalitas kinerja terutama dalam pembelajaran di kelas seperti yang telah dijelaskan diatas menekankan pentingnya kinerja seorang guru dalam melaksanakan profesinya guna pembentukan kepribadian peserta didik yang utuh dan pencapaian tujuan pendidikan.

2. Kompetensi Guru.

Kompetensi guru adalah kemampuan dasar untuk menjelaskan tugas guru, dalam hal ini ada 4 (empat) kompetensi pokok yang mesti dimiliki oleh seorang

⁵⁴ Ahmad Barizi, *op.cit.*, h. 152.

tenaga pendidik, yaitu kompetensi keilmuan, kompetensi keterampilan, kompetensi manajerial, dan kompetensi moral akademik, kata profesi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah “bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan dan sebagainya) tertentu”. Kompetensi adalah 1) Bersangkutan dengan profesi 2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan 3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.⁵⁵ Jadi dalam kompetensi guru digunakan teknik dan prosedur intelektual yang harus secara sengaja sehingga dapat diterapkan untuk kemaslahatan kepada orang lain (peserta didik).

Kriteria yang harus dipenuhi oleh suatu pekerjaan agar dapat disebut memiliki kompetensi menurut Mukhtar Lutfi sebagaimana dikutip oleh Syafruddin Nur adalah; 1) Panggilan hidup yang sepenuh waktu, profesi adalah pekerjaan yang menjadi panggilan hidup seseorang dilakukan sepenuhnya serta berlangsung untuk jangka waktu yang lama bahkan seumur hidup 2) pengetahuan dan kecakapan/keahlian 3) kebakuan yang universal, profesi adalah pekerjaan yang dilakukan menurut teori, prinsip, prosedur dan anggapan dasar yang sudah baku secara umum (universal) sehingga dapat dijadikan pegangan/pedoman dalam pemberian layanan terhadap mereka yang membutuhkan 4) pengabdian, profesi adalah pekerjaan terutama sebagai pengabdian pada masyarakat, bukan hanya mencari keuntungan secara material/finansial bagi diri sendiri 5) Kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif, profesi adalah pekerjaan yang mengandung

⁵⁵Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*(Cet.II edisi 2; Jakarta; Balai Pustaka, 1993) h. 789.

unsur-unsur kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif terhadap orang atau lembaga yang dilayani 6) Otonomi, profesi adalah pekerjaan yang dilakukan secara otonomi atas dasar prinsip-prinsip atau norma-norma yang ketetapanannya hanya dapat diuji atau dinilai oleh rekan-rekan seprofesinya 7) Kode etik, profesi adalah pekerjaan yang mempunyai kode etik, yaitu norma-norma tertentu sebagai pegangan atau pedoman yang diakui serta dihargai oleh masyarakat 8) Klein, profesi adalah pekerjaan yang dilakukan untuk melayani mereka yang membutuhkan pelayanan (klein) yang pasti dan jelas subjeknya.⁵⁶

Dari beberapa kriteria diatas maka dapat disederhanakan bahwa pekerjaan guru yang berkualifikasi profesional harus memiliki ciri-ciri tertentu yaitu, pertama memerlukan persiapan atau pendidikan khusus bagi calon pelakunya, kedua, kecakapan pekerja profesional dituntut memenuhi persyaratan yang telah dibakukan oleh pihak yang berwenang dan ketiga, jabatan profesional guru, harus mendapat pengakuan dari masyarakat dan atau pemerintah, dan guru sebagai jabatan profesional paling tidak telah memiliki tiga macam kriteria tersebut.

Menurut Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang tenaga pendidik (guru) untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁵⁷ Keempat bidang kompetensi tersebut tidak berdiri sendiri melainkan saling berhubungan dan saling

⁵⁶Lihat H. Syarifuddin Nurdin dan M. Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Ciputat Press, 2002) h. 16-17.

⁵⁷Undang-Undang RI No.14 tahun 2005, *op.cit.*, h. 9.

mempengaruhi satu sama lain dan mempunyai hubungan hirarkis, artinya saling mendasari satu sama lainnya untuk menjadikan tenaga pendidik memiliki kompetensi profesional sebagai guru, adapun kompetensi profesional guru yang dimaksud adalah:

a. Kompetensi Pedagogik

Pengembangan dan peningkatan kualitas kompetensi guru selama ini diserahkan sepenuhnya pada guru itu sendiri, jika guru itu mengembangkan dirinya maka guru itu akan berkualitas, karena ia senantiasa mencari peluang untuk meningkatkan kualitasnya sendiri. Padahal idealnya pemerintah, asosiasi pendidikan dan guru serta satuan pendidikan memfasilitasi guru untuk mengembangkan kemampuan bersifat kognitif berupa pengertian dan pengetahuan, afektif berupa sikap dan nilai maupun performans berupa perbuatan-perbuatan yang mencerminkan pemahaman keterampilan dan sikap dalam rangka meningkatkan kemampuan pedagogik bagi guru.

Makhluk pedagogik ialah makhluk Allah swt. yang dahirkan membawa potensi dapat dididik dan dapat mendidik sehingga mampu menjadi khalifah di bumi, pendukung dan pengembang kebudayaan.⁵⁸ Manusia dilengkapi dengan potensi fitrah Allah berupa wadah atau bentuk yang dapat diisi dengan berbagai kecakapan dan keterampilan yang dapat berkembang sesuai dengan kedudukannya sebagai makhluk yang mulia. Pikiran, perasaan dan kemampuannya berbua, merupakan komponen dari fitrah manusia yang

⁵⁸Zakiah Daradjat, dkk., *Ilmu Pendidikan Islam* (Cet. VII; Jakarta, Bumi Aksara, 2008) h. 16.

melengkapi penciptaan Allah, sebagaimana firman Allah dalam QS Al-Rum/30: 30 berbunyi:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَٰلِكَ
الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Terjemahnya:

*Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Allah); (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.*⁵⁹

Berdasarkan firman Allah swt. dalam tafsir singkat terjemahan kementerian Agama RI bahwa melalui ayat berikut Allah meminta mereka agar selalu mengikuti agama islam, agama yang sesuai fitrah. Maka hadapkanlah wajahmu, yakni jiwa dan ragamu, dengan lurus kepada agama islam. .

Fitrah inilah yang membedakan antara manusia dengan makhluk lainnya, dan fitrah ini pula membuat manusia menjadi istimewa sekaligus menjadikan manusia sebagai orang yang dapat dijadikan sebagai seorang pendidik yang berkompeten atau mempunyai kompetensi pedagogik. Potensi yang diberikan Allah kepada manusia tidak akan berkembang dengan sendirinya secara sempurna tanpa adanya bantuan dari pihak lain sekalipun potensi yang dimilikinya bersifat aktif dan dinamis. Potensi kemanusiaan itu akan bergerak dan berkembang sesuai

⁵⁹ <https://tafsirweb.com/7394-surat-ar-rum-ayat-30.html>, pada tanggal 30 Juni 2023

dengan pengaruh yang didatangkan kepadanya. Oleh karena itulah, manusia sebagai makhluk yang dapat dididik dan mendidik atau makhluk pendidikan.⁶⁰

Memahami manusia sebagai makhluk pendidikan, berarti memahami manusia sebagai subjek dan objek pendidikan. Dalam kaitannya dengan nilai pendidikan yang harus berpijak pada nilai-nilai budaya tertentu yang tumbuh secara kumulatif dari masyarakat dimana pendidikan itu akan berlangsung. Al-Qur'an menetapkan bahwa nilai yang menjadi dasar pijakan bagi kehidupan manusia tidak terdapat dalam budaya sebagai hasil rekayasa manusia, melainkan diberikan langsung oleh Tuhan melalui firman-Nya, sehingga pijakan dasar nilai pendidikan baik teori maupun implementasinya melalui kompetensi guru semestinya merujuk ke dalam nilai-nilai Al-Qur'an sebagai sumber pokok ilmu pengetahuan.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi 1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan 2) pemahaman terhadap peserta didik 3) pengembangan kurikulum dan silabus 4) pengembangan perencanaan dan perancangan pembelajaran 5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis 6) pemanfaatan teknologi pembelajaran 7) evaluasi hasil belajar dan 8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁶¹ Dengan demikian tampak bahwa kemampuan pedagogik bagi guru

⁶⁰H. Syahidin, *Menelusuri Metode Pendidikan dan Al-Qur'an* (Cet I; Bandung: Alfabeta, 2009) h. 23.

⁶¹Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Cet. VI; Jakarta Kencana Prenada Media Group, 2009) h. 19.

bukanlah hal yang sederhana, karena kualitas guru haruslah diatas rata-rata, kualitas ini dapat dilihat dari aspek intelektual yang meliputi aspek logika sebagai pengembangan kognitif, aspek etika sebagai pengembangan afektif mencakup kemampuan emosional, dan aspek estetika sebagai pengembangan psikomotorik yaitu kemampuan motorik menggiatkan dan mengkoordinasikan gerakan.

Untuk menghadapi tantangan tersebut, guru perlu berpikir secara antisipatif dan proaktif secara dini, dan terus menerus belajar sebagai upaya melakukan pembaharuan atas ilmu pengetahuan yang dimilikinya dengan cara senantiasa melakukan penelitian baik melalui kajian pustaka, MGMP, maupun penelitian tindakan kelas dimana guru tersebut bertugas atau mengajar.

b. Kompetensi Kepribadian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.⁶² Setiap tindakan dan tingkah laku positif akan meningkatkan citra diri dan kepribadian seseorang selama dilaksanakan dengan penuh kesadaran. Oleh karena itu, pribadi guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran.

Kompetensi kepribadian guru sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi

⁶²Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI, *Tentang Pendidikan* (Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2006) h. 230.

kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia, serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara dan bangsa pada umumnya. Sehubungan dengan hal tersebut setiap guru dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang memadai sekaligus menjadi landasan bagi kompetensi-kompetensi lainnya. Kompetensi kepribadian guru sekurang-kurangnya mencakup kepribadian:

- 1). Mantap dan Stabil, yaitu memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma hukum, norma sosial, dan etika yang berlaku
- 2). Dewasa, yang berarti mempunyai kemandirian untuk bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru
- 3). Arif dan bijaksana, yaitu tampilannya bermanfaat bagi peserta didik, Madrasah dan masyarakat dengan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak
- 4). Berwibawa, yaitu perilaku guru yang disegani sehingga berpengaruh positif terhadap peserta didik dan
- 5). Memiliki akhlak mulia dan memiliki perilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik, bertindak sesuai norma religius, jujur, ikhlas, dan suka menolong.⁶³

Nilai kompetensi kepribadian tersebut harus dapat digunakan sebagai sumber kekuatan, inspirasi, motivasi dan inovasi bagi peserta didiknya. Guru sebagai teladan bagi siswa-siswanya harus memiliki sikap dan kepribadian utuh yang dapat dijadikan tokoh panutan idola dalam seluruh segi kehidupannya. Dalam rangka menumbuhkan kompetensi kepribadian ini setiap guru harus merapatkan barisan, meluruskan niatnya, bahwa menjadi guru bukan semata-mata untuk kepentingan duniawi, memperbaiki ikhtiar tetapi kita berharap pendidikan

⁶³Lihat Syaful Sagala, *Kemampuan, op.cit.*, h. 33-34.

menjadi ajang pembentukan karakter bangsa yang akan menentukan warna masyarakat Indonesia serta harga dirinya di mata dunia.

c. Kompetensi Profesional

Guru adalah pekerjaan profesional yang membutuhkan kemampuan khusus hasil proses pendidikan yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan keguruan. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.⁶⁴ Kompetensi profesional atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan, kompetensi ini sangat penting karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh karena itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi keprofesionalannya.

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesional. Seorang guru profesional harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup, yang tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang

⁶⁴Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan, *op.cit.*, h. 230.

menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten dalam proses pembelajaran sebagai pekerjaan profesionalnya atau sumber penghasilan.

Guru sebagai pekerjaan profesional memiliki syarat-syarat atau ciri-ciri pokok dari pekerjaan profesional sebagai berikut:

1. Pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin didapatkan dari lembaga-lembaga pendidikan yang sesuai sehingga kinerjanya didasarkan pada keilmuan yang dimilikinya dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah
2. Suatu proses menekankan kepada suatu keahlian dalam bidang tertentu yang spesifik sesuai dengan jenis profesinya sehingga antara profesi yang satu dengan yang lainnya dapat dipisahkan secara strategis
3. Tingkat kemampuan dan keahlian suatu profesi didasarkan pada latar belakang pendidikan yang dialaminya dan diakui oleh masyarakat, sehingga semakin tinggi latar belakang pendidikan akademis sesuai profesinya semakin tinggi pula tingkat penghargaan yang diterimanya.
4. Suatu profesi selain dibutuhkan oleh masyarakat juga memiliki kepekaan yang sangat tinggi terhadap setiap efek yang dibutuhkannya dari pekerjaan profesinya.⁶⁵

Berdasarkan sumber tentang kompetensi profesional guru maka dapat diartikan juga sebagai berikut:

- 1). Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya
- 2). Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik
- 3). Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya
- 4). Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
- 5). Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan
- 6). Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran
- 7). Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik
- 8). Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.⁶⁶

⁶⁵Lihat H. Abd. Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika* (Cet.I: Yogyakarta: Graha Guru, 2009) h. 9.

⁶⁶E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Cet. III: Bandung; Rosda Karya, 2008) h. 135-136.

Memahami uraian diatas, nampak bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja guru yang memperlihatkan perbuatan profesional yang bermutu. Guru harus mampu memperlihatkan perilaku mereka dalam menjalankan tugas profesional dengan cara harus mampu menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar Nasional Pendidikan.

d. Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah “kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar”.⁶⁷ Arti kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik, mempunyai rasa empati terhadap orang lain. Kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan menarik peserta didik, masyarakat sekitar Madrasah dan sekitar dimana pendidik itu tinggal, dan dengan pihak-pihak berkepentingan dengan sekolah. Kondisi objektif ini menggambarkan bahwa kemampuan sosial guru tampak ketika bergaul dan

⁶⁷Lihat Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan, *op.cit.*, h. 230.

melakukan interaksi sebagai profesi maupun sebagai masyarakat dan kemampuan mengimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Kompetensi sosial yang merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Sebagai pribadi yang hidup ditengah-tengah masyarakat guru perlu memiliki kemampuan untuk berbaur dengan masyarakat melalui kemampuannya antara lain kegiatan olah raga, keagamaan dan kepemudaan. Keluwesan bergaul itu harus dimiliki oleh guru sebab kalau tidak bergaul akan menjadi kaku dan berakibat kurang terbiasa diterima oleh masyarakat. Oleh sebab itu, kompetensi sosial harus dimiliki guru agar dapat berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik di Madrasah maupun di masyarakat. Kompetensi sosial yang dimaksud sekurang-kurangnya dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Memiliki Pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama
- 2) Memiliki pengetahuan budaya dan tradisi
- 3) Memiliki pengetahuan tentang inti demokrasi
- 4) Memiliki pengetahuan tentang estetika
- 5) Memiliki apresiasi dan kesadaran sosial
- 6) Memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan
- 7) Setia terhadap harkat dan martabat manusia.⁶⁸

Kompetensi sosial tersebut merupakan sentuhan sosial yang menunjukkan seorang guru yang profesional dalam melaksanakan tugasnya harus dilandasi

⁶⁸E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, (Cet. III: Bandung: Rosda Karya, 2008) h. 176*

nilai-nilai kemanusiaan, dan kesadaran akan tampak lingkungan hidup dari efek pekerjaannya serta mempunyai nilai ekonomi bagi kemaslahatan masyarakat secara luas. Guru adalah makhluk sosial yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Oleh karena guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan yang tidak terbatas pada pembelajaran di Madrasah tetapi juga pada pendidikan yang terjadi dan berlangsung di masyarakat, dengan harapan guru akan mampu memfungsikan dirinya sebagai makhluk sosial di masyarakat dan lingkungannya, sehingga mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan wali peserta didik dan masyarakat dimana seorang guru tersebut menetap.

3. Indikator Kinerja Guru

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya.

A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:11) menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya Kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara, sebagai berikut,

- a. Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.
- b. Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.

- c. Mendorong lahirnya “Sumber Daya Manusia” yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- d. Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
- e. Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
- f. Memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
- g. Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
- h. Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.
- i. Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekarayaan bukan kepada ijazah.
- j. Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.
- k. Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.
- l. Membudayakan sikap kerja keras, produktif, dan disiplin.⁶⁹

Indikator Kinerja Guru dapat juga mengacu pada pendapat Nana Sudjana

dkk, (2004:107) tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media/sumber pelajaran.
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Menilai prestasi siswa.
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

D. Kerangka Pikir

Sistem Pendidikan Nasional sebagai acuan pelaksanaan pendidikan di Indonesia telah menetapkan berbagai aturan untuk mengawal dan memandu

⁶⁹Tabrani Rusyan,A dkk. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, (Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta, 2000), h. 108.

jalannya proses pendidikan di berbagai tingkatan. Semua komponen pendidikan termasuk kurikulum, guru, proses pembelajaran, sarana dan prasarana Madrasah, manajemen pendidikan, dan kepala Madrasah telah diatur baik melalui Undang-Undang RI, Keputusan Menteri Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah RI, maupun Peraturan Pendidikan Nasional. Kepala Madrasah dengan segala atributnya yang dimilikinya, baik sebagai manajer, administrator, sebagai pemimpin maupun sebagai supervisor pengajaran juga mendapat perhatian khusus dari pemerintah melalui aturan-aturan yang dikeluarkan. Dalam konteks tersebut. Kepala Madrasah merupakan jabatan yang bertanggung jawab untuk mengarahkan, mengontrol, dan mengkoordinasi semua aspek-aspek pembelajaran di Madrasah. Melalui berbagai tugas dan peran yang diemban oleh kepala Madrasah, keberhasilan pembelajaran baik menyangkut prestasi peserta didik, ketersediaan fasilitas belajar, maupun kinerja para guru sangat ditentukan oleh teknik dan strategi yang dikembangkan oleh kepala Madrasah dalam menafsirkan suatu peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

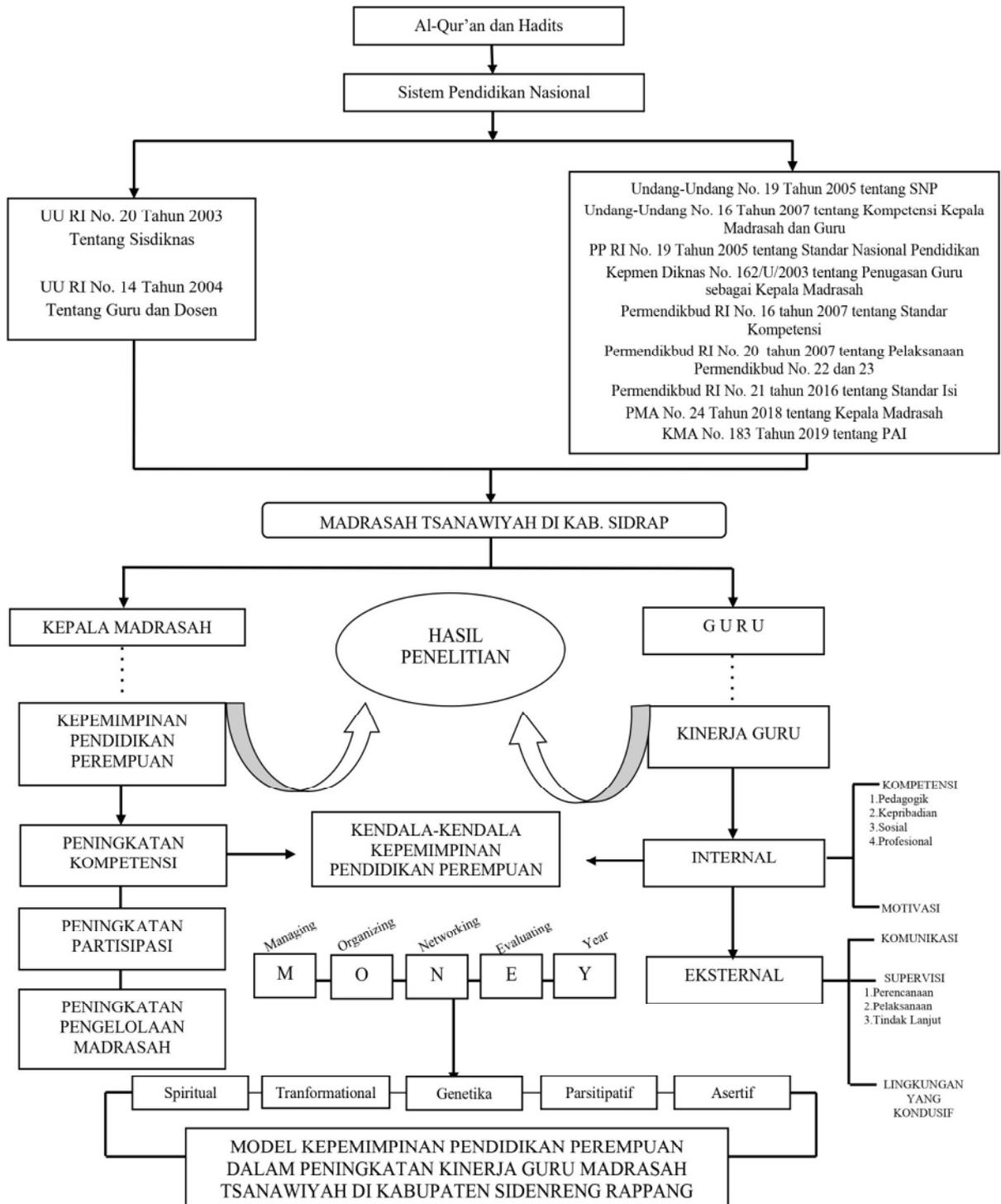
Dalam menafsirkan suatu peraturan pemerintah, seorang kepala Madrasah harus mempertimbangkan kondisi Madrasah yang dipimpinnya agar peraturan tersebut dapat dijalankan dengan kerjasama yang baik. Kondisi Madrasah yang dimaksud antara lain, sumber daya manusia menyangkut guru dan staf Madrasah, keadaan sarana dan prasarana belajar serta visi dan misi Madrasah. Berkaitan dengan hal tersebut, pertimbangan sumber daya guru merupakan salah satu faktor terpenting karena guru merupakan ujung tombak pembelajaran. Perlakuan yang

baik terhadap guru menyangkut hubungan yang baik, perhatian dan pemenuhan kebutuhan akademik guru sangat menentukan kinerja para guru.

Kaitan dengan kinerja guru tersebut, faktor yang menjadi sentral dan sangat berpengaruh adalah kepemimpinan kepala Madrasah yang memperhitungkan kondisi tersebut. Dalam konteks ini pulalah, gaya dan model kepemimpinan seorang kepala Madrasah akan kelihatan orientasinya, sehingga dapat berdampak pada tingkat kemajuan yang dicapai oleh suatu Madrasah.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan formal, Merupakan penentu kebijakan mempertimbangkan hal-hal yang harus ditempuh dalam menerapkan suatu aturan. Dalam pelaksanaannya, kepala Madrasah dapat mengadakan rapat dengan seluruh jajaran Madrasah baik itu staf, para guru maupun pihak-pihak yang terkait dalam lingkup Madrasah tersebut, kemudian bersama-sama menafsirkan suatu peraturan serta bersama-sama juga membuat program sehingga semua memiliki rasa tanggung jawab sejak awal terbentuknya program sehingga seorang kepala Madrasah memperhitungkan kondisi guru dengan tetap mengutamakan kepentingan pendidikan di Madrasah, maka kinerja seorang guru juga akan meningkat, secara detail, uraian tersebut dapat dilihat dalam bagan berikut:

Gambar 1. Kepemimpinan Pendidikan Perempuan dan Kinerja Guru



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.⁷⁰

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud penelitian kualitatif di sini adalah peneliti mendeskripsikan objek secara alamiah, faktual dan sistematis yaitu mengenai model kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Pendekatan Penelitian

Perspektif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan interdisipliner, multidisipliner, dan transdisipliner antara lain:

a. Pendekatan Teologis Normatif

Pendekatan ini memandang bahwa ajaran Islam yang bersumber dari kitab suci (Al-Quran dan Hadits) menjadi sumber Inspirasi dan Motivasi pendidikan

⁷⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Cet; VI: Bandung, Alfabeta 2008), h.15.

Islam, olehnya itu pendekatan ini dimaksudkan untuk mengetahui proses dan implementasi kepemimpinan perempuan dalam upaya meningkatkan kinerja guru sesuai dengan pola kepemimpinan dalam ajaran Islam.

b. Pendekatan Yuridis

Pendekatan ini penulis pergunakan dalam rangka memahami dan mencermati kebijakan-kebijakan pemerintah, perempuan terhadap kinerja guru berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

c. Pendekatan Pedagogis

Pendekatan ini mengandung bahwa manusia/peserta didik adalah makhluk Tuhan yang berada dalam perkembangan dan pertumbuhan rohaniah dan jasmaniah yang memerlukan bimbingan dan pengarahan melalui proses kependidikan.⁷¹ Dalam penelitian ini penulis mengamati proses pembelajaran yang terjadi melalui kebijakan perempuan terhadap kinerja guru, karena seluruh kegiatan pembelajaran berhubungan antara perempuan, pendidik (guru), peserta didik merupakan hubungan pedagogis.

d. Pendekatan Manajerial

Pendekatan ini untuk menelaah konsep tentang hubungan dan fungsi-fungsi manajemen pendidikan dalam mengelola dan melaksanakan proses pembelajaran di sekolah.

e. Pendekatan Sosiologis

⁷¹M. Arifin, *Ilmu Kependidikan Islam suatu Tinjauan Teoritis dan Praktis berdasarkan Pendekatan Interdisipliner* (Cet. V; Jakarta: Bumi Aksara, 2000) , h. 136.

Pendekatan ini menjelaskan suatu ilmu yang menghubungkan antar masyarakat yang satu dengan masyarakat lainnya. Pentingnya memahami pendekatan ini karena dalam agama juga masih terdapat masalah antar makhluknya, dan agama juga diturunkan karena adanya kepentingan sosial manusia dengan lainnya.

f. Pendekatan Psikologis

Pendekatan Psikologis adalah pendekatan yang bertujuan untuk melihat keadaan jiwa pribadi-pribadi yang beragama. Dalam pendekatan ini, yang menarik bagi peneliti adalah keadaan jiwa manusia dalam hubungannya dengan agama, baik pengaruh maupun akibat. Pendekatan ini menggunakan cara pandang ilmu psikologi, dengan metode memudahkan untuk menjelaskan sesuatu yang belum diketahui menjadi deskripsi yang dapat dimengerti dengan mudah karena diceritakan sesuai dengan fenomena yang terjadi dan menjelaskan masalah secara lebih mendetail. Contoh penerapan pendekatan ini adalah dalam proses pengambilan data melalui wawancara.

B. *Paradigma Penelitian*

Instrumen utama dari penelitian ini adalah kehadiran peneliti di lokasi penelitian, Kehadiran peneliti pada penelitian kualitatif merupakan suatu keharusan, karena penelitian ini lebih mengutamakan temuan observasi terhadap fenomena maupun wawancara yang dilakukan peneliti sendiri sebagai instrumen kunci pada latar alami peneliti secara langsung. Untuk itu, kemampuan pengamatan peneliti humanistik untuk memahami fokus penelitian secara mendalam sangat diperlukan.

Kehadiran peneliti pada objek penelitian dimulai pada tanggal 12 Mei 2022 di lokasi penelitian sebagai awal studi pendahuluan penelitian. Hal ini karena peneliti berada dalam satu lokasi madrasah, dan untuk memastikan objek yang diteliti MTSN 3 Sidrap terlebih dahulu bisa beradaptasi dengan lingkungan tempat penelitian dengan tujuan mengamati secara langsung keadaan-keadaan dan fenomena yang sedang terjadi di madrasah. Oleh karena itu peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut: *pertama*, sebagai pendahuluan peneliti berbincang-bincang kepada pihak Madrasah MTSN 3 Sidrap sebelum melakukan aktivitasnya begitu juga dengan madrasah lainnya. *Kedua*, menyiapkan indikator yang diteliti dan peralatan lainnya, seperti pedoman wawancara, kamera dan jadwal penelitian. *Ketiga* mengadakan observasi lebih lanjut untuk mengetahui latar penelitian sebenarnya, dan *keempat*, untuk melaksanakan penelitian dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi secara berkala dan mendalam.

Dalam penelitian ini, peneliti secara aktif memantau atau observasi dan mengumpulkan data, karena peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data, menganalisis data dan sekaligus menjadi pelapor hasil penelitian. Peneliti selaku instrumen utama masuk kelatar penelitian agar dapat melihat langsung dan bertemu muka dengan informan, dapat memahami secara alami kenyataan yang ada di lapangan. Peneliti berusaha melakukan interaksi dengan informan penelitian secara wajar dan menyikapi segala perubahan yang terjadi di lapangan, berusaha menyesuaikan diri dengan kondisi lokasi penelitian sehingga tercipta hubungan baik dengan informan Selama melaksanakan

penelitian, terciptanya harmonisasi kekerabatan yang baik menjadi kunci keberhasilan pengumpulan data, saling menghargai, saling menghormati dan menjaga akuntabilitas dan integritas sehingga data yang diperoleh lebih akurat.

C. Waktu dan Lokasi Penelitian

Sesuai dengan sifat dasar penelitian kualitatif, dimana informasi ditemukan berdasarkan pada informasi kunci. Maka untuk memudahkan penelitian, objek penelitian dipilih 3 madrasah terbaik diantara 26 madrasah Tsanawiyah lainnya di tingkat Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang, Adapun madrasah yang terpilih dengan berdasarkan beberapa pertimbangan sebagai berikut :

1. MTSN 3 Sidrap Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang adalah merupakan madrasah negeri dengan muatan mata pelajaran umum dan mata pelajaran agama yang berada di kecamatan Dua Pitue, yang juga dalam rangka persiapan meningkatkan kualitas peserta didiknya, tenaga kependidikan khususnya guru, MTSN 3 Sidrap telah memiliki guru yang telah sertifikasi dan sebagian besar guru lainnya sementara mengikuti program magister, Madrasah ini dikelola oleh pemerintah, dengan sumber keuangan dari Diva pemerintah.

Kepala Madrasah MTSN 3 Sidrap Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang adalah seorang perempuan bernama Hj. Kamariah, S.Ag, M.M.PdI yang memiliki kompetensi manajerial yang baik, dengan dedikasi yang tinggi untuk merubah madrasah tertinggal dengan kesan siswa yang sangat minim, bangunan yang sudah hampir roboh, namun di bawah kepemimpinannya, maka madrasah yang pertama di bangun telah menjadi madrasah yang

berkembang, dan MTSN 3 Sidrap adalah madrasah kedua yang ditempati setelah dimutasi.

2. MTSS MAHAD DDI Pangkajene Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang beralamat di Jalan Rusa No 16 Lautang Benteng dengan kepala madrasah yang bernama Hj.Yusni, S.Ag,MA, adapun lokasinya dekat dengan rumah penulis, dan sebagai madrasah tertua di kabupaten Sidenreng Rappang tingkat Tsanawiyah.
3. MTSS PP NASRUL HAQ Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang, yang juga kepala Madrasahnya seorang perempuan bernama Tri Handayani, S.PdI berstatus honorer namun mampu membawa siswanya mendapatkan piala pada lomba KSM tingkat Nasional dengan predikat juara 2 pada mapel IPA terintegrasi.
4. Setelah penulis menelusuri, belum ditemukan penelitian yang membahas tentang masalah yang akan diteliti, bahkan penelitian ini adalah pertama di Kabupaten Sidenreng Rappang yang membahas masalah ***Model kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang.***

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah, semua data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian berupa hasil observasi, wawancara, pertanyaan dan dokumentasi, dengan demikian, data dan informasi yang diperoleh adalah data yang validitasnya dapat dipertanggungjawabkan.

Penelitian ini tidak menggunakan populasi.⁷² Namun demikian penulis menggunakan istilah *social situation* atau situasi sosial sebagai objek penelitian yang terdiri dari tiga elemen, yaitu tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*), yang berinteraksi secara sinergi. Situasi sosial dalam penelitian terdiri dari tiga elemen, yaitu; pertama, tempat yakni Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidrap, kedua Kepala madrasah dan guru (tenaga kependidikan) dan ketiga aktivitas yakni implementasi kepemimpinan pendidikan perempuan terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mendukung data primer, yakni data yang diperoleh dari literatur seperti buku-buku, majalah, dokumen, maupun referensi yang berkaitan dengan penelitian ini khususnya yang relevan dengan kepemimpinan perempuan dalam upaya meningkatkan kinerja guru pendidikan agama Islam.

E. Instrumen Penelitian

Upaya untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan sasaran penelitian menjadikan kehadiran peneliti dalam setting penelitian merupakan hal penting karena sekaligus melakukan proses empiris. Hal tersebut disebabkan karena instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah si peneliti sendiri

⁷²Populasi adalah wilayah generalisasi penelitian yang terdiri atas: objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Cet. VI; Bandung, Alfabeta, 2008), h. 117. Lihat juga Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Cet. 13; Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 130.

sehingga peneliti secara langsung melihat dengan mata kepala sendiri apa yang terjadi dan mendengarkan dengan telinga sendiri.

Kehadiran peneliti dalam setting sebagai instrumen utama, mengingat data informasi yang akan digali dalam sebuah proses ditinjau dari berbagai dimensi dan dinamika yang ikut mewarnai perjalanan tersebut. Kehadiran peneliti dalam settingan lokasi berperan sebagai instrumen utama dimaksudkan, untuk menjaga objektivitas dan akurasi data yang dibahas.

Instrumen artinya sesuatu yang digunakan untuk mengerjakan sesuatu⁷³ Instrumen penelitian yang digunakan adalah peneliti sendiri atau *human instrument*, yaitu peneliti sendiri yang menjadi instrumen. Kemudian peneliti mengembangkan instrumen tersebut menjadi wawancara dan dokumentasi.

1. Checklist Observasi

Dari peneliti berpengalaman diperoleh suatu petunjuk bahwa mencatat data observasi bukanlah sekedar mencatat, tetapi juga mengadakan pertimbangan

Dari peneliti berpengalaman diperoleh suatu petunjuk bahwa mencatat data observasi bukanlah sekedar mencatat, tetapi juga mengadakan pertimbangan kemudian, sebagai contoh dapat dikemukakan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui proses pembelajaran di kelas variabel yang akan di ungkap di daftar, kemudian di tally kemunculannya, dan jika perlu kualitas kejadian itu dijabarkan lebih lanjut.

⁷³M. Dhalan Y. Al-Barry dan L.Lya Sofyan Yacob. *Kamus Induk Ilmiah seri Intelektual* (Cet. I; Surabaya: Target Press, 2003), h. 321.

2. Pedoman Wawancara

Wawancara yang dilakukan adalah wawancara tak berstruktur. Pedoman wawancara digunakan untuk mencari data dan informasi tentang ***Women Education leadership dalam peningkatan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang***. Oleh karena itu, penulis hanya menyiapkan pertanyaan-pertanyaan secara garis besarnya yang menjadi sub pokok masalah dalam penelitian ini.

3. Blanko atau form Dokumentasi

Blanko atau *form* Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data dokumen tentang kepemimpinan perempuan dan kinerja guru Pendidikan Agama Islam, profil sekolah, data guru, data dan jumlahnya tenaga kependidikan, dan data jumlah peserta didik di Madrasah Tsanawiyah kabupaten Sidenreng Rappang.

Data tersebut sangat membantu penulis dalam menggabungkan data-data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara, sekaligus dapat menggambarkan kondisi umum Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sasaran penelitian dengan mengacu pada konsep utama serta analisis yang telah dikemukakan di atas, guna mendapatkan data kualitatif, maka digunakan beberapa metode pengumpulan data kualitatif, antara lain: pengamatan (*observasi*), wawancara (*interview*), dan dokumentasi. Dengan menggunakan metode pengumpulan data yang dimaksud, diharapkan dapat mengungkapkan

masalah penelitian ini secara komprehensif dari pendekatan kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan terhadap fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis yang kemudian dilakukan pencatatan.⁷⁴ Kegiatan observasi ini terdiri atas tiga macam yaitu observasi partisipatif, observasi terstruktur atau tersamar, dan observasi tidak terstruktur.⁷⁵ Dalam penelitian ini penulis lebih sering menggunakan observasi partisipatif. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi terhadap kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam.

2. Wawancara

Metode wawancara yang digunakan yaitu wawancara terstruktur (*structured interview*) dan wawancara bebas. Wawancara terstruktur diperlukan untuk menyempurnakan perolehan data, khususnya kepala madrasah guna memperoleh informasi lengkap tentang fokus yang diteliti.

Dalam pengumpulan data di lapangan, pelaksanaan wawancara ini didasarkan atas daftar *pertanyaan* yang telah dibuat sebagai pedoman (*interview guide*). Pedoman ini diperlukan agar data yang diperoleh sesuai dengan data yang dibutuhkan. Wawancara bebas dilakukan terhadap pihak-pihak yang mengetahui tentang fokus yang diteliti dan saling melengkapi.

⁷⁴Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam teori dan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 63.

⁷⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet; VI: Bandung, Alfabeta 2008), h.310-313

Kegiatan wawancara umumnya dilakukan di ruang guru, namun adapula yang dilakukan di luar kelas. Informasi yang diperoleh melalui wawancara dicatat dalam catatan sementara dan selanjutnya disusun kembali serta dituangkan kedalam buku hasil kegiatan. Untuk mendukung kegiatan wawancara, peneliti juga menggunakan alat perekam lainnya (*camera handphone*), dan pedoman wawancara

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder yang tertulis maupun gambar-gambar di sekolah. Data yang dikumpulkan melalui teknik dokumentasi ini yaitu data-data profil sekolah, keadaan siswa, guru, dan staf, keadaan sarana dan prasarana sekolah, dan sebagainya.

4. *Focus Group Discussion*

FGD adalah metode pengumpulan data yang banyak digunakan dalam studi sosial. Pada awalnya, FGD adalah metode dan teknik untuk mengumpulkan data atau informasi yang awalnya dikembangkan dalam riset pemasaran, namun saat ini di dunia pendidikan sudah sering digunakan, Focus Group Discussion memberikan kemudahan dan kesempatan bagi para peneliti untuk membangun keterbukaan, kepercayaan, dan pemahaman akan pandangan, sikap, dan pengalaman yang dimiliki oleh responden atau peserta.

Tabel 2
Tahapan Pengumpulan Data Penelitian

Tahapan	Uraian	BULAN/MINGGU																			
		MARET				APRIL				MEI				JUNI				JULI			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Persiapan	Persiapan Administrasi Penelitian terkait dengan Izin Penelitian	■	■	■	■	■	■	■													
	Studi Pendahuluan Objek Penelitian (Studi Pustaka dan Lapangan)					■	■	■	■												
	Penyusunan Instrumen Penelitian							■	■												
	Pengujian Instrumen Penelitian							■	■												
Pelaksanaan	Pengumpulan Data Primer									■	■	■	■								
	Pengumpulan Data Sekunder									■	■	■	■								
	Pengumpulan Data Penunjang									■	■	■	■								
Akhir	Tahap Identifikasi Data									■	■	■	■								
	Tahap Reduksi Data											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Tahap Analisis Data													■	■	■	■	■	■	■	■
	Tahap Pengambilan Kesimpulan																	■	■	■	■

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pada tahap ini peneliti banyak terlibat dalam kegiatan penyajian atau penampilan *display* dari data yang dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya, mengingat bahwa peneliti kualitatif banyak menyusun teks naratif. Display adalah format yang menyajikan informasi secara tematik kepada pembaca. Miles dan Huberman memperkenalkan dua macam format, yaitu: diagram konteks (*context chart*) dan matriks.

Penelitian kualitatif biasanya difokuskan pada kata-kata, tindakan-tindakan orang yang terjadi pada konteks tertentu. Konteks tersebut dapat dilihat sebagai aspek relevan segera dari situasi yang bersangkutan, maupun sebagai aspek relevan dari sistem sosial dimana seseorang berfungsi (ruang kelas, sekolah, departemen, keluarga, agen, masyarakat lokal), sebagai ilustrasi dapat dibaca Miles dan Huberman.

Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya. Pada langkah ini peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Prosesnya dapat dilakukan dengan cara menampilkan data, membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi dan apa yang perlu ditindaklanjuti untuk mencapai tujuan penelitian. Penyajian data yang baik merupakan satu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid dan handal.⁷⁶

H. Teknik Pengujian Keabsahan Data

Untuk menguji kembali berbagai peristiwa yang terjadi di lapangan maka perlu dilakukan pemeriksaan keabsahan data (*trustworthiness*) yang diperoleh. Hal ini disebabkan karena tanpa pemeriksaan keabsahan data yang diperoleh peneliti dari lapangan secara cermat, tepat dan teknik tertentu, maka sulit dipertanggung-jawabkan kebenaran dari penelitian yang dilakukan. Sehubungan dengan pemeriksaan ini secara teoritis, Hammersley mengemukakan *subtle from realism* yang terdiri atas tiga elemen, yaitu: 1) Validitas yang diidentifikasi dengan keyakinan terhadap pengetahuan kita, 2) Realitas diasumsikan sebagai hal

⁷⁶www.google.com. *Teori Miles dan Huberman tahap Penyajian dan Analisis data*, diakses tanggal 06 Agustus 2013.

yang bebas untuk diteliti, dan 3) Realitas dipandang sebagai perspektif faktual, oleh sebab itu data dalam penelitian ini digambarkan secara representatif.⁷⁷

Gambaran peristiwa atas objek yang diamati mempertimbangkan derajat koherensi internal, masuk akal, dan berhubungan dengan peristiwa faktual dan realistik. Fenomena lapangan harus bebas dari interpretasi subjektif peneliti. Menurut Scriven bahwa sesuatu yang objektif adalah sesuatu yang dapat dipercaya, faktual dan dapat dipastikan. Oleh karena itu kepastian yang dimaksud adalah kepastian data yang diperoleh.⁷⁸ Selanjutnya, dalam pedoman penulisan disertasi program doktor PAI program pascasarjana Umpar 2021 bahwa uji keabsahan data dalam penelitian menurut Sugiyono adalah meliputi credibility (validitas internal), transferability (validitas eksternal), confirmability (objektivitas dependability).

a. Credibility (Validitas internal)

Validitas internal keabsahan data hasil penelitian dilakukan dengan perpanjangan pengamatan yakni kembali melakukan pengamatan, wawancara dan studi dokumen sampai mendapatkan data jenuh.

b. Transferability (Validitas eksternal)

⁷⁷Sri Widianingsih, Persepsi dosen Universitas Muhammadiyah Malang terhadap Konsep Gender, *Tesis* (Malang: Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang, 1998). H. 52.

⁷⁸Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1998), h. 174.

⁸⁰Umpar, Pedoman Penulisan Disertasi (Parepare:Program Doktor PAI), h. 91

Pengujian secara validitas eksternal menunjukkan seberapa akurat hasil penelitian dapat diterapkan dalam situasi dan tempat lain. Oleh sebab itu, untuk mendapatkan validitas eksternal maka hasil penelitian disertai disusun secara sistematis, diberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya. Hasil penelitian yang tersusun secara rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya memudahkan bagi pembaca untuk memperoleh gambaran yang jelas dan bagaimana hasil penelitian dapat diimplementasikan di lapangan.

c. Dependability (reliability)

Pengujian dependability dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Proses dan tahapan penelitian ini dilakukan secara sistematis sesuai dengan kaidah penelitian kualitatif di lapangan, yaitu dilakukan dengan menentukan masalah, memasuki lapangan, menentukan sumber data, melakukan analisis data, melakukan uji keabsahan data, dan membuat kesimpulan. Kemudian, reliabilitas suatu data apabila beberapa kali dilakukan pengulangan suatu study dalam suatu kondisi yang sama dan secara esensial hasilnya sama.

d. Confirmability (objektivitas)

Keabsahan Data dapat dilakukan dengan cara confirmability dengan cara confirmability (objektivitas), yaitu bagaimana hasil penelitian dapat objektif, maka perlu dilinearkan dengan uji dependability. Apabila proses penelitian dilakukan secara sistematis dan reliabel, maka diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang objektif. Objektivitas hasil penelitian dapat dinilai tepat setelah disepakati oleh informan tentang data yang diperoleh.

BAB IV

OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang saya temukan, terdapat beberapa temuan umum terkait arah kebijakan kepemimpinan perempuan dalam peningkatan kinerja guru, faktor-faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga kinerja guru meningkat, Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan yang efektif dapat berdampak positif pada kinerja guru. Namun tidak juga berjalan mulus karena ada beberapa kendala yang dihadapi, Guru yang bekerja di bawah pemimpin perempuan yang efektif umumnya lebih termotivasi, terlibat, dan puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan prestasi siswa dan outcomes pendidikan yang lebih baik secara keseluruhan. Peningkatan ini karena model kepemimpinan yang sesuai karakteristik dan tepat diimplementasikan pada Madrasah tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya temukan, terdapat beberapa model kepemimpinan yang terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah tsanawiyah (MTs), seperti MTSN 3 Sidrap, MTs Mahad, dan MTs Nasrul Haq.

B. Profil Madrasah yang menjadi Objek penelitian

1. Lokasi MTSN 3 Sidrap

Berdiri sekitar tahun 2010 yang ketika itu masih berstatus filial atau kelas jauh dari Madrasah Tsanawiyah Negeri Pangkajene, dan pada awalnya madrasah

ini dikenal dengan sebutan Madrasah Tsanawiyah Salomallori Filial Pangkajene Kabupaten Sidenreng Rappang.⁷⁹

MTS Salomallori sebagai kelas jauh dari Madrasah Tsanawiyah Negeri Pangkajene disebabkan karena banyak faktor, di antaranya adalah persoalan kebijakan pemerintah serta kebutuhan masyarakat pada wilayah Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang yang sangat menginginkan adanya lembaga pendidikan setingkat Madrasah Tsanawiyah yang berstatus negeri, guna mendidik mental keagamaan dan intelektualitas anak-anaknya. Di samping itu, kesadaran masyarakat yang tinggi dan didasari akan keyakinan bahwa sekolah yang bernuansa Islam umumnya melahirkan pemimpin-pemimpin bangsa, tokoh agama, dan sebagainya.⁸⁰

Didorong oleh semangat itulah, beberapa tokoh pendidik diantaranya ibu Wahidah Saidu, S.Ag, MA yang awalnya adalah seorang guru yang ditugaskan di MIN Salomallori di Kabupaten Sidenreng Rappang bekerjasama dengan Pemerintah terkait (Departemen Agama saat itu) serta Pihak Madrasah Tsanawiyah Negeri Pangkajene yang di jabat oleh bapak Drs. Antong selaku kepala madrasah tsanawiyah Pangkajene melakukan pengkajian secara mendalam akan proyeksi madrasah ini jika didirikan. Akhirnya, dengan melalui proses pendekatan dan pengurusan yang cukup panjang, disepakatilah untuk mendirikan madrasah sebagai kelas jauh dari Madrasah Tsanawiyah Negeri Pangkajene.

⁷⁹ Sumber data: Dokumen MTSN 3 Sidrap Kabupaten Sidenreng Rappang, tanggal 12 Juli 2023.

⁸⁰ Hardin., S.HI Kepala Tata Usaha MTSN 3 Sidrap, wawancara, di Kantor TU MTSN 3 Sidrap pada tanggal 12 Juli 2023.

Dalam perjalanannya sebagai lembaga pendidikan formal maka misi utamanya adalah melaksanakan lembaga pendidikan agama, di samping pendidikan umum lainnya, juga berkiprah dalam dakwah pengabdian sosial sebagaimana terungkap dalam tujuan dan sasaran pendidikan pada umumnya. Turut aktif dalam melaksanakan pembangunan bangsa dan agama berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, serta kemurnian ajaran agama Islam, membantu kecerdasan berpikir dan kebaikan akhlak anak bangsa agar sanggup mandiri, rela mendarmabaktikan dirinya kepada agama, nusa, dan bangsa guna mencapai masyarakat adil dan makmur yang diridhai oleh Allah swt, memecahkan problema dalam masyarakat dan memberi jalan keluar dalam rangka pengabdian masyarakat dan negara.⁸¹

Sebagai lembaga pendidikan sekaligus wadah pengembangan agama Islam, peran serta madrasah ini di awal-awal kehadirannya cukup memberi angin segar dalam upaya pembangunan mental dan spiritual bangsa. Selama masa kurang lebih 5 tahun sebelum berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Sidenreng Rappang, madrasah ini telah memberikan bimbingan kepada generasi muda (siswa-siswi) terhadap kesinambungan pembangunan agama, bangsa, dan negara, melalui pengadaan kegiatan-kegiatan pembinaan mental dan spiritual anak didiknya, baik dalam bentuk formal maupun non-formal.

Jejak sejarah madrasah ini ditandai pula dengan peralihan tampuk kepemimpinan (kepala madrasah) dari masa ke masa. Berikut ini diketengahkan

⁸¹Wahidah Saidu, S.Ag, MA, pendiri MtsN 3 Kabupaten Sidenreng Rappang, *wawancara*, di Kantor Kemenag Sidrap, pada tanggal 12 Juli 2023.

nama-nama kepala madrasah yang telah memimpin Madrasah Tsanawiyah Negeri

3 Sidenreng Rappang sejak berdirinya hingga sekarang, yaitu:

1. Wahidah Saidu, S.Ag,MA dari tahun 2010-2017
2. Hj.Kamariah S.Ag,M.M.Pd dari tahun 2017-sekarang

Lokasi bangunan Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Sidenreng Rappang sangat strategis, berada di jalan poros Wajo-Palopo Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang dan berada pada jalan Provinsi dari arah barat Kota Pangkajene menuju Salomallori.⁸²

Demikian gambaran singkat tentang sejarah berdirinya Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Sidenreng Rappang yang bermula dari filial atau kelas jauh dari Madrasah Tsanawiyah Negeri Pangkajene atau bagian dari Madrasah Tsanawiyah Negeri Pangkajene Kemudian pada tahun pelajaran 2019 lalu berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Sidenreng Rappang setelah dinyatakan berdiri sendiri dengan keluarnya izin operasionalnya.

a. *Data Profil MTSN 3 Sidenreng Rappang*

1. Nama Madrasah : MTSN 3 Sidenreng Rappang
2. NPSN :
3. Alamat : Jalan Poros Wajo-Palopo No. 16, Kel, Salomallori
Kec. Dua Pitue Kab. Sidrap
4. Status Madrasah : Negeri
5. Penyelenggaraan : Pagi
6. No. SK Akreditasi : 1347/BAN-SM/SK/2021

⁸² Hj. Kamariah, S.Ag, M. M, P.d, Kamad MtsN 3 Kabupaten Sidenreng Rappang, *wawancara*, di Kantor Kemenag Sidrap, pada tanggal 12 Juli 2023.

7. Tgl SK Akreditasi : 08 Desember 2021

8. Akreditasi : B

b. Keadaan guru MTSN 3 Sidenreng Rappang

Adapun keadaan guru tetap di MTSN 3 Sidenreng Rappang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

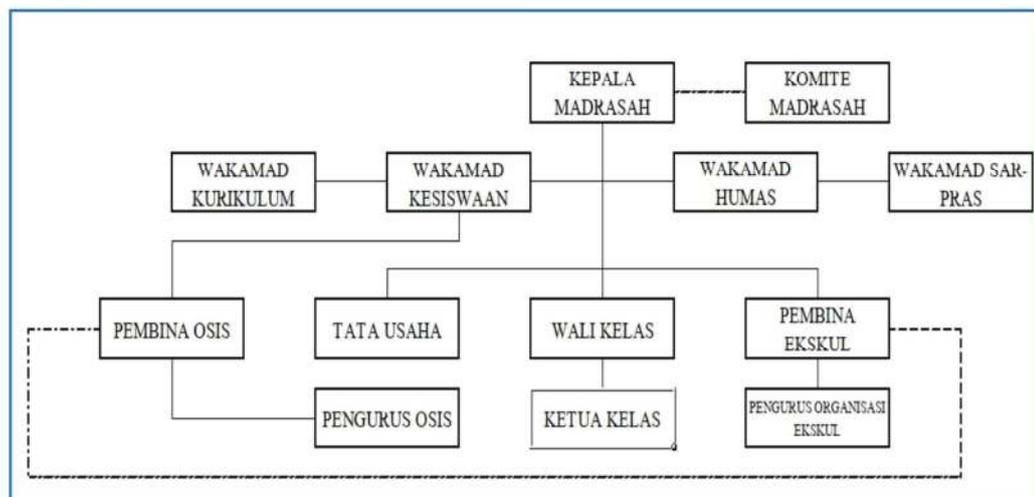
Tabel 3
Keadaan Guru di MTSN 3 Sidenreng Rappang
Sesuai Mata Pelajaran yang
Diampu pada Tahun Pelajaran 2023/2024

N O	NAMA	JABATAN	STATUS	MATA PELAJARA N
1	Hj. Kamariah.S.Ag.M.M.Pd	Kepala Madrasah	ASN PNS	-
2	Hardin, S.HI	Wakamad	ASN PNS	Alquran Hadis
3	Rosmiati,S.HI	Wakamad	ASN	Matematika
4	Sitti Fatimah, S.PdI	Wakamad	ASN	IPS
5	Syahidah,S.A	Wakamad	ASN	SKI
6	Halijah,S.Ag.M.PdI	Guru	ASN	Alquran Hadis
7	Kaharuddin,S.PdI	Guru	ASN PPPK	Bhs Inggris
8.	Sahabuddin,SE, M.MPd	Guru	ASN PPPK	Matematika
9	Albar,S.Pd	Guru	ASN PPPK	Bhs Indonesia
10	Badariah,S.Pd	Guru	ASN PPPK	IPA
11	Muhammad Sholihin,S.Ag	Guru	ASN PPPK	IPS
12	Rahmat Hamid S.Pd	Guru	ASN PPPK	Matematika
13	Rahmadayanti Made,S.Pd	Guru	ASN PPPK	Bhs Indonesia
14	SulhajrahSaiful, S.Pd	Guru	HONORE R	Bhs Inggris
15	Armin,S.Pd	Guru	ASN PPPK	PJOK
16.	Hasnani,S.Pd	Guru	HONORE R	PKN
17	Asri,S.Pd	Guru	HONORE	PJOK

			R	
18	Nurjannah,S.Pd	Guru	HONORE R	PKN
19	Darliani,S.Pd	Staf	PTT	
20	Adriyan, S.Pd	Staf	PTT	
21	Usman		Satpam	
22	Munirul Islam		Satpam	

c. Struktur Organisasi pada MTSN 3 Sidenreng Rappang.

Gambar 2
Struktur Organisasi
MTSN 3 Sidenreng Rappang



d. Keadaan Siswa pada MTSN 3 Sidenreng Rappang

Keadaan siswa pada MTSN 3 Sidenreng Rappang dapat disajikan melalui informasi tabel berikut :

Tabel 4
Keadaan Siswa di MTSN 3 Sidenreng Rappang
Kabupaten Sidenreng Rappang
Tahun Pelajaran 2022/2023

NO	WALI KELAS	KELAS	L	P	JUMLAH
1	Badariah, S.Pd	IX A	8	18	26
2	Nurjannah, S.Pd	IX B	6	10	16
3	Asri, S.Pd	VIII A	14	9	23
4	Arimin, S.Pd	VIII B	21	10	31
5	Kaharuddin, S.Pd	VIII C	17	9	26
6	Halijah, S.Pd	VII A	9	15	24
7	Hasnani, S.Pd	VII B	17	18	35
8	Sulhajrah, S.Pd	VII C	20	10	30
JUMLAH			133	123	256

Tabel 5. Keadaan Jumlah Peserta didik tiga tahun terakhir

Tahun Pelajaran	Kelas	Jumlah Laki-laki	Jumlah Perempuan	Jumlah Total
1	2	3	4	5
2021/2022	VII	37	30	67
	VIII	42	45	87
	IX	20	25	45
2022/2023	VII	58	25	83
	VIII	55	43	98
	IX	35	25	60
2023/2024	VII	35	45	89
	VIII	45	38	83
	IX	40	44	84

Sumber Data: Syahidah, S.Ag (Wakamad Kurikulum) MTSN 3 SIDRAP Kabupaten Sidenreng Rappang

e. Keadaan Sarana dan Prasarana di MTSN 3 Sidenreng Rappang.

Keadaan sarana dan prasarana pada MTSN 3 Sidenreng Rappang Sidenreng dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 6
Keadaan Ruang MTSN 3 Sidenreng Rappang
Kabupaten Sidenreng Rappang
Tahun Pelajaran 2023/2024

No	Jenis Ruangan	Jumlah (Unit)	Keterangan
1.	Ruangan Belajar	8	Baik
2.	Ruangan Keterampilan	1	Baik
3.	Ruangan Laboratorium Komputer	1	Baik
4.	Ruangan Kepala Madrasah	1	Baik
5.	Ruangan Tata Usaha	1	Baik
6.	Ruangan Multimedia	1	Baikl
7.	Ruangan Laboratorium IPA	1	Baik
8.	Ruangan BK	1	Baik
9.	Ruangan Laboratorium Bahasa	1	Baik
10.	Ruangan Perpustakaan	1	Baik
11.	Ruangan UKS	1	Baik
12.	Ruangan Olahraga	1	Baik
13.	Lapangan Upacara	1	Baik
14.	Papan Info	1	Baik
15.	Ruangan Kantin	3	Baik
16.	Ruangan PTSP	1	Baik
17.	Ruangan Koperasi	1	Baik
18.	WC Guru	2	Baik
19.	Ruangan OSIS	1	Baik
20.	WC Siswa	3	Baik

Sumber data: KTU MTSN 3 Sidenreng Rappang, tanggal 16 Agustus 2023

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 11 gedung yang ada di MTSN 3 Sidenreng Rappang, di dalamnya terdapat delapan ruangan, yang meliputi; ruangan kegiatan belajar 8 unit, ruang keterampilan 1 unit, ruang laboratorium komputer 1 unit, ruang kepala madrasah 1 unit, ruang tata usaha 1 unit, ruangan mushallah 1 unit, ruang laboratorium IPA 1 unit, ruangan BK 1 unit, ruangan laboratorium bahasa 1 unit, ruangan perpustakaan 1 unit, aula 1 buah, ruangan olahraga 1 unit, lapangan upacara 1 unit, papan informasi 1 unit, ruang kantin 1 unit, WC Guru 2 unit, dan WC siswa 3 unit.

Jika diperhatikan dengan seksama sarana dan prasarana yang ada tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa secara umum penyediaan sarana dan prasarana di MTSN 3 Sidenreng Rappang dianggap telah memadai dan dapat menunjang kreativitas, motivasi, dan prestasi kerja para Guru.

2. MTSS MA'HAD DDI Pangkajene Sidenreng Rappang

Salah satu madrasah di Kabupaten Sidenreng Rappang yang merupakan institusi pendidikan Islam yang eksis di tengah arus globalisasi dewasa ini. Kemajuan dan perkembangan zaman yang ditandai dengan kuatnya arus ilmu pengetahuan dan teknologi secara massif tidak melunturkan tradisi keilmuan serta menggoyahkan eksistensinya di tengah-tengah masyarakat. Berdiri sekitar tahun 1982 yang ketika itu masih berstatus filial atau kelas jauh dari Madrasah Tsanawiyah Negeri Parepare, Keberadaannya sebagai kelas jauh dari Madrasah Tsanawiyah Negeri Parepare disebabkan karena banyak faktor, di antaranya adalah persoalan kebijakan pemerintah serta kebutuhan masyarakat pada wilayah

Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang yang sangat menginginkan adanya lembaga pendidikan setingkat Madrasah Tsanawiyah yang berstatus negeri, guna mendidik mental keagamaan dan intelektualitas anak-anaknya. Di samping itu, kesadaran yang tinggi masyarakat dengan adanya Madrasah Tsanawiyah Darud Da'wah Wal Irsyad adalah didasari akan keyakinan bahwa sekolah yang bernuansa Islam umumnya melahirkan pemimpin-pemimpin bangsa, tokoh agama, dan sebagainya.⁸³

Didorong oleh semangat itulah, beberapa tokoh pendidik di Kabupaten Sidenreng Rappang bekerjasama dengan Pemerintah terkait (Departemen Agama saat itu) serta Pihak Madrasah Tsanawiyah Negeri Parepare melakukan pengkajian secara mendalam akan proyeksi madrasah ini jika didirikan. Akhirnya, dengan melalui proses pendekatan dan pengurusan yang cukup panjang, disepakatilah untuk mendirikan madrasah sebagai kelas jauh dari Madrasah Tsanawiyah Negeri Parepare.

Dalam perjalanannya sebagai lembaga pendidikan formal maka misi utamanya adalah melaksanakan lembaga pendidikan agama, di samping pendidikan umum lainnya, juga berkiprah dalam dakwah pengabdian sosial sebagaimana terungkap dalam tujuan dan sasaran pendidikan pada umumnya. Turut aktif dalam melaksanakan pembangunan bangsa dan agama berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, serta kemurnian ajaran agama Islam, membantu kecerdasan berpikir dan kebaikan akhlak anak bangsa agar sanggup mandiri, rela

⁸³Mursalim.S.E.,MM., Komite Madrasah Tsanawiyah Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Kabupaten Sidenreng Rappang, *wawancara*, di Kantor Madrasah Tsanawiyah Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene, pada tanggal 12 Juli 2023.

mendarmabaktikan dirinya kepada agama, nusa, dan bangsa guna mencapai masyarakat adil dan makmur yang diridhai oleh Allah swt, memecahkan problema dalam masyarakat dan memberi jalan keluar dalam rangka pengabdian masyarakat dan negara.

Sebagai lembaga pendidikan sekaligus wadah pengembangan agama Islam, peran serta madrasah ini di awal-awal kehadirannya cukup memberi angin segar dalam upaya pembangunan mental dan spiritual bangsa. Selama masa kurang lebih 50 tahun sebelum berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene sidenreng Rappang, madrasah ini telah memberikan bimbingan kepada generasi muda (siswa-siswi) terhadap kesinambungan pembangunan agama, bangsa, dan negara, melalui kegiatan-kegiatan pembinaan mental dan spiritual anak didiknya, baik dalam bentuk formal maupun non-formal.

Jejak sejarah madrasah ini ditandai pula dengan peralihan tampuk kepemimpinan (kepala madrasah) dari masa ke masa. Berikut ini diketengahkan nama-nama kepala madrasah yang telah memimpin Madrasah Tsanawiyah Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang sejak berdirinya hingga sekarang, yaitu:

1. KH. Abd. Rahman Ahmad dari tahun 1979-1998
2. Drs. Arifin Ali dari tahun 1999-2004
3. Dra. Hj.Rahimah dari tahun 2005
4. Hj. I Masuarah, BA dari tahun 2006-2010
5. Sirajuddin, S.Ag,M.Ag 2010-2011
6. Hariani Ilyas, S.Ag,MA dari Tahun 2011 - 2021

7. Hj. Yusni Bongkasa, S.Ag, MA dari tahun 2021-sekarang

Lokasi bangunan Madrasah Tsanawiyah Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang menempati posisi yang sangat strategis, berada sekitar jantung kota Pangkajene Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang dan berada pada jalan alternatif dari arah Kota Pangkajene menuju jalan Provinsi

Demikian gambaran singkat tentang sejarah berdirinya Madrasah Tsanawiyah Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang yang bermula dari filial atau kelas jauh dari Madrasah Tsanawiyah Negeri Parepare atau bagian dari Madrasah Tsanawiyah Negeri Parepare. Kemudian pada tahun pelajaran 1998/1999 lalu berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah Ma'had Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang setelah dinyatakan berdiri sendiri.

a. Data Profil MTSS Ma'had DDI Pangkajene Kabupaten Sidenreng Rappang

1. Nama Madrasah : MTSS Ma'had DDI Pangkajene Sidenreng Rappang
2. NPSN :
3. Alamat : Jalan Rusa No. 16, Kel, Lautang Benteng
Kec. Maritengngae Kab. Sidrap
4. Status Madrasah : Swasta
5. Penyelenggaraan : Pagi
6. No. SK Akreditasi : 1347/BAN-SM/SK/2021
7. Tgl SK Akreditasi : 08 Desember 2021
8. Akreditasi : B

b. Keadaan guru Madrasah Tsanawiyah Ma'had Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang

Adapun keadaan guru tetap di Madrasah Aliyah Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang sesuai dengan mata pelajaran yang diasuh dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7
Keadaan Guru di Madrasah Tsanawiyah Ma'had Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang Sesuai Mata Pelajaran yang Diampu pada Tahun Pelajaran 2023/2024

NO	NAMA	JABATAN	STATUS	MATA PELAJARAN
1	Hj. Yusni S.Ag.MA.	Kepala Madrasah	ASN PNS	-
2	Sirajuddin,S.Ag.M.Ag	Wakamad	ASN PNS	Alquran Hadis
3	Hj. Indarwana,S.PdI,MA.	Wakamad	ASN P3K	Matematika
4	Hariana,S.PdI	Wakamad	ASN P3K	IPS
5	Mahmud Umar,S.Ag	Wakamad	ASN P3K	SKI
6	Nurlina,S.Pd	Wali Kelas	ASN P3K	Akidah Akhlak
7	Ratna, SS	Wali kelas	ASN P3K	B.Indonesia
8	Habibi Mustafa	Wali kelas	ASN PNS	SBK
9	Amir Canni, S.PdI	Wakamad	NON ASN	B.Ingggris
10	Muhammad Ahmad,S.PdI,MA	Operator	NON ASN	TIK
11	Khaerunnisa,S.Pd	Pembina Pramuka	NON ASN	Matematika
12	Hamidah, S.Pd.	Wali Kelas	NON ASN	IPA
13	Anita Bastian, S.Pd	Wali Kelas	NON ASN	Indonesia
14	Burhanuddin,S.HI	Guru mapel	NON ASN	Fikih
15	Siti Hafidzah S,S.Pd,M.Pd	Wali kelas	NON ASN	Bahasa Arab
16	Dwi Syarwin,S.PdI,M.PdI	Guru mapel	NON ASN	Alquran Hadis
17	Muliani,S.PdI	Wali kelas	NON ASN	IPS
18	Nurjannah, S.Pd	Guru mapel	ASN P3K	PKN

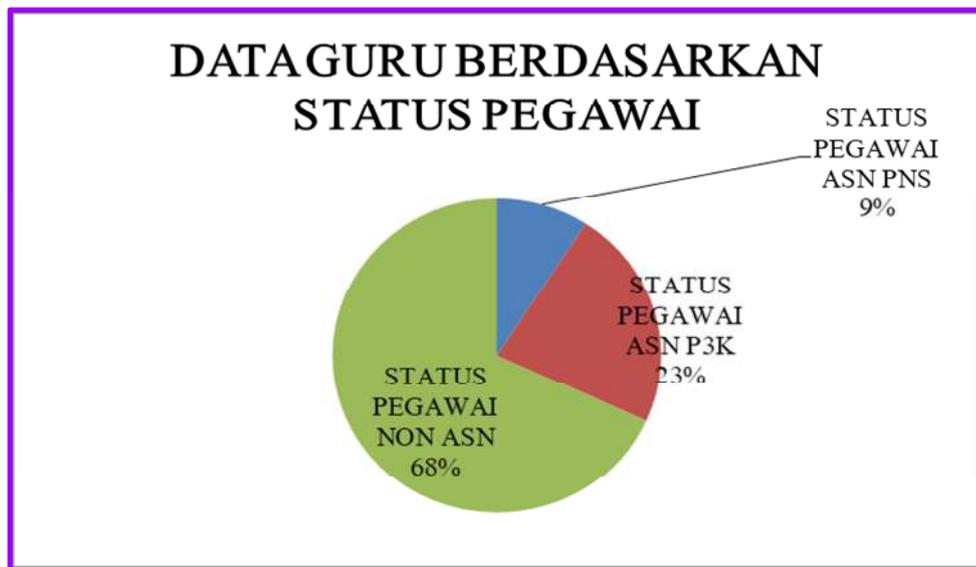
19	Nurdiana Ayuningtyas,S.PdI	Wali kelas	NON ASN	B.Inggris
20	Darmayanti, S.Pd	Guru mapel	NON ASN	Matematika
21	Ersi Amin, S.Pd	Guru mapel	NON ASN	Inggris
22	Fitriani Saleh,S.Pd	Guru mapel	NON ASN	Inggris
23	Aisyah,S.Pd	Guru mapel	NON ASN	Inggris
24	Nur Ulfa Gustyana, S.Pd	Guru mapel	NON ASN	Matematika
25	Indry Ariska, S.Pd	Guru mapel	NON ASN	IPA
26	Indrayana	Guru mapel	NON ASN	Fikih
27	Nurdiati Amiruddin	Guru mapel	NON ASN	Quran Hadis

Sumber data: Madrasah Tsanawiyah Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang, tanggal 19 Juli 2023

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa guru tetap yang bertugas di Madrasah Tsanawiyah Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang, Tahun Pelajaran 2023/2024 berjumlah 26 orang. Terdiri dari 3 orang ASN PNS, 5 orang ASN P3K dan 17 orang Non ASN. Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa guru tetap di Madrasah Tsanawiyah Ma'had Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang, jika dilakukan perbandingan antara ASN PNS, ASN P3K dan non ASN, maka Non ASN Lebih Besar jumlahnya. Data dapat diinterpretasi melalui diagram berikut:

Gambar 3

Data Guru Berdasarkan Status Pegawai

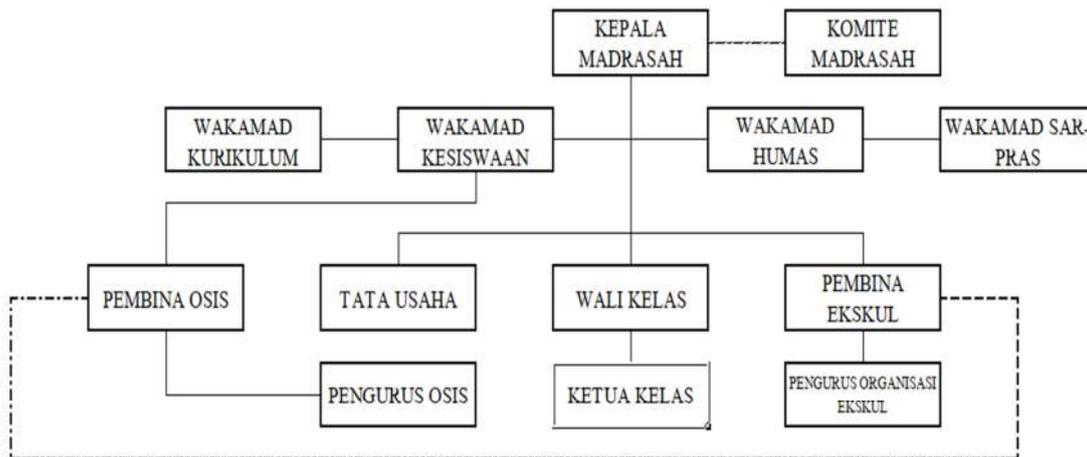


Dari data di atas, maka dapat diinterpretasi bahwa jumlah ASN PNS pada Madrasah Tsanawiyah Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang mencapai 9%, sedangkan ASN P3K mencapai 23 % dan Non ASN mencapai 68 %. Dari data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah Non ASN mendominasi bila dibandingkan dengan Jumlah ASN PNS dan P3K. Interpretasi data tersebut memberikan perkiraan awal tentang kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang yang tentunya dapat diperkirakan bahwa tanggung jawab ASN PNS dan P3K tentu lebih besar dari pada Non ASN. Tapi melihat kenyataan bahwa ternyata guru Non ASN lebih besar jumlahnya, maka dari sisi kinerja, tentu tidak bisa berjalan maksimal.

c. Struktur Organisasi pada Madrasah Tsanawiyah Ma'had Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang

Struktur Organisasi pada Madrasah Tsanawiyah Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang dapat dipaparkan melalui Gambar berikut :

Gambar 4
Struktur Organisasi
Madrasah Tsanawiyah Ma'had Darud Da'wah Wal Irsyad
Pangkajene Sidenreng Rappang



Untuk lebih jelasnya terkait dengan struktur Organisasi sebagaimana telah dipaparkan melalui Gambar Bagang Struktur di atas, maka berikut diuraikan Tugas dan Fungsi masing-masing komponen :

9. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah selaku *Eduktor* bertugas melaksanakan proses pengajaran secara efektif dan efisien.

Kepala Madrasah selaku Manager mempunyai tugas :

- a. Menyusun Perencanaan

- b. Mengorganisasi Kegiatan
- c. Mengarahkan / Mengendalikan Kegiatan
- d. Mengkoordinasikan Kegiatan
- e. Melaksanakan Pengawasan
- f. Menentukan Kebijakan
- g. Mengadakan Rapat Mengambil Keputusan
- h. Mengatur Proses Belajar Mengajar
- i. Mengatur administrasi Ketatausahaan, Kesiswaan, Ketenagaan,
Sarana prasarana, Keuangan

Kepala Madrasah selaku Administrator bertugas menyelenggarakan administrasi :

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan dan Pengendalian
- d. Pengkoordinasian
- e. Pengawasan
- f. Evaluasi
- g. Kurikulum
- h. Kesiswaan
- i. Ketatausahaan
- j. Ketenagaan
- k. Kantor
- l. Keuangan

- m. Perpustakaan
- n. Laboratorium
- o. Ruang Keterampilan – Kesenian
- p. Bimbingan Konseling
- q. UKS
- r. OSIS
- s. Serbaguna
- t. Media Pembelajaran
- u. Gudang
- v. 7K
- w. Sarana / Prasarana dan Perlengkapan Lainnya

Kepala Madrasah selaku *Supervisor* bertugas menyelenggarakan supervisi

mengenai :

- a. Proses Belajar Mengajar
- b. Kegiatan Bimbingan
- c. Kegiatan Ekstrakurikuler
- d. Kegiatan Kerja Sama dengan Masyarakat / Instansi Lain
- e. Kegiatan Ketatausahaan
- f. Sarana dan Prasarana
- g. Kegiatan OSIS
- h. Kegiatan 7K
- i. Perpustakaan
- j. Laboratorium

- k. Kantin / Warung Madrasah
- l. Koperasi Madrasah
- m. Kehadiran Guru, Pegawai, dan Peserta Didik

10. Komite Madrasah

Tugas Komite Sekolah/Madrasah adalah:

- a. memberikan pertimbangan dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan;
- b. menggalang dana dan sumber daya pendidikan lainnya dari masyarakat baik perorangan/organisasi/dunia usaha/dunia industri maupun pemangku kepentingan lainnya melalui upaya kreatif dan inovatif;
- c. mengawasi pelayanan pendidikan di Sekolah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- d. menindaklanjuti keluhan, saran, kritik, dan aspirasi dari peserta didik, orangtua/wali, dan masyarakat serta hasil pengamatan Komite Sekolah atas kinerja Sekolah;

11. Wakil Kepala Madrasah

- a. Wakil kepala madrasah melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pembantu kepala madrasah.
- b. Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pembantu kepala madrasah dalam pengelolaan akademik/ kurikulum .

- c. Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pembantu kepala madrasah dalam pengelolaan peserta didik.
- d. Wakil Kepala Madrasah Bidang Sarana Prasarana melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pembantu kepala madrasah dalam pengelolaan sarana dan prasarana.
- e. Wakil Kepala Madrasah Bidang Hubungan Masyarakat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pembantu kepala madrasah dalam pengelolaan hubungan masyarakat .

12. Tata Usaha

Kepala Tata usaha bertugas :

- a. Penyusunan Program Kerja Tata Usaha Madrasah
- b. Pengelolaan Keuangan Madrasah
- c. Pengurus Administrasi Ketenagaan dan Peserta Didik
- d. Pembinaan dan Pengembangan Karir Pegawai Tata Usaha Madrasah
- e. Penyusunan Administrasi Perlengkapan
- f. Penyusunan dan Penyajian Data / Statistik Madrasah
- g. Mengkoordinasikan dan Melaksanakan 7K
- h. Penyusunan Laporan Pelaksanaan Kegiatan Pengurusan Ketata Usaha Secara Berkala

13. Wali Kelas

Wali kelas bertugas :

- a. Pengelolaan Kelas

- b. Penyelenggaraan Administrasi Kelas Meliputi : Denah Tempat Duduk Peserta Didik, Papan Absensi Peserta Didik, Daftar Pelajaran Kelas, Daftar Piket Kelas, Buku Absensi Peserta Didik, Buku Kegiatan Pembelajaran/Buku Kelas, Tata Tertib Peserta Didik, Pembuatan Statistik Bulanan Peserta Didik
- c. Pengisian Daftar Kumpulan Nilai (Legger)
- d. Pembuatan Catatan Khusus Tentang Peserta Didik
- e. Pencatatan Mutasi Peserta Didik
- f. Pengisian Buku Laporan Penilaian Hasil Belajar
- g. Pembagian Buku Laporan Hasil Belajar

14. Pembina Osis

Tugas Pembina Osis meliputi :

- a. Menyusun program kerja pembina Osis
- b. Mengarahkan dan membimbing pengurus Osis dalam menjalankan kegiatan-kegiatan yang diadakan Osis di lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah.
- c. Menghadiri kegiatan rapat Pengurus Osis maupun Perwakilan Kelas
- d. Membantu menangani siswa bermasalah bersama guru bimbingan dan konseling
- e. Mengevaluasi pelaksanaan program Osis
- f. Memberikan laporan kepada sekolah secara periodik tentang pelaksanaan kegiatan Osis.

15. Pembina Organisasi Ekstrakurikuler

Tugas Pembina Organisasi Ekstrakurikuler meliputi :

- a. Menyusun program kerja kegiatan ekstrakurikuler;
- b. Membuat tata tertib dari masing-masing ekstrakurikuler;
- c. Menyusun program kerja kegiatan ekstrakurikuler;
- d. Membuat tata tertib dari masing-masing ekstrakurikuler;
- e. Mendata semua anggota ekstrakurikuler (membuat biodata masing-masing anggota ekstrakurikuler);
- f. Mendata prestasi yang sudah diperoleh anggota ekstrakurikuler dan mendokumentasikan bukti fisik;
- g. Melakukan pembinaan terhadap siswa yang mengikuti ekstrakurikuler;
- h. Memberikan arahan kepada setiap kegiatan ekstrakurikuler;
- i. Mengontrol dan mengawasi kegiatan ekstrakurikuler;
- j. Mengevaluasi kegiatan ekstrakurikuler;
- k. Membuat laporan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler tiap bulan kepada kepala madrasah melalui Pembantu Kepala Madrasah;
- l. Berkoordinasi dengan sesama koordinator ekstrakurikuler lainnya dalam setiap kegiatan;
- m. Berkoordinasi dengan lembaga atau instansi yang melakukan kegiatan sejenis;
- n. Memelihara sarana-prasarana pendukung kegiatan ekstrakurikuler;
- o. Melaksanakan pengaturan / persiapan dan pelaksanaan upacara bendera dan hari-hari besar lainnya;

- p. Melaksanakan piket guna pemantauan dan pengawalan perilaku siswa di madrasah;
- q. Menegakkan kedisiplinan siswa yang meliputi ketepatan kehadiran/pemakaian seragam madrasah, dan yang lainnya sesuai dengan tata tertib madrasah;
- r. Membuat laporan penilaian non akademis siswa tiap akhir semester.

16. Pengurus Osis

- a. Pengurus OSIS bertugas menyusun dan melaksanakan program kerja OSIS sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
- b. Pengurus OSIS menyampaikan laporan pertanggung jawaban kepada rapat perwakilan kelas pada akhir masa jabatan.
- c. Pengurus OSIS bertanggung jawab langsung kepada perwakilan kelas dan Pembina OSIS.
- d. Pengurus OSIS mempunyai masa kerja selama satu tahun pelajaran.

17. Pengurus Organisasi Ektar Kurikuler

- a. Menyusun program kerja kegiatan ekstrakurikuler.
- b. Membuat tata tertib dari masing-masing ekstrakurikuler.
- c. Mendata semua anggota ekstrakurikuler (membuat biodata masing-masing anggota ekstrakurikuler)
- d. Mendata prestasi yang sudah diperoleh anggota ekstrakurikuler dan mendokumentasikan.
- e. Melakukan pembinaan terhadap siswa yang mengikuti ekstrakurikuler.

18. Wali Kelas

Tugas wali kelas yaitu :

- a. Mewakili orang tua dan Kepala Sekolah dalam lingkungan kelasnya.\
- b. Membina Kepribadian dan Budi Pekerti siswa di kelasnya
- c. Membantu Pengembangan Kecerdasan siswa di kelasnya.
- d. Membantu Pengembangan Kepemimpinan siswa di kelasnya

19. Organisasi Kelas

Organisasi kelas berfungsi menjalankan kontrol kepemimpinan dan manajemen kelas supaya segenap warga kelas merasakan manfaat yang positif dari kelasnya.

d. Keadaan Siswa pada Madrasah Tsanawiyah Ma'had Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang.

Keadaan siswa pada Madrasah Tsanawiyah Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang dapat disajikan melalui informasi table berikut :

Tabel 8
Keadaan Siswa di MTSS Ma'had DDI Pangkajene
Kabupaten Sidenreng Rappang
Tahun Pelajaran 2023/2024

NO	WALI KELAS	KELAS	L	P	JUMLAH
1	Nurdiana Ayuningtyas,S.PdI	IX A	8	18	26
2	Muliani,S.PdI	IX B	6	10	16
3	Hj.Ratna,SS	IX C	14	9	23
4	Hamidah, S.Pd	VIII A	21	10	31
5	Anita Bastian, S.Pd	VIII B	17	9	26
6	Darmayanti, S.Pd	VIII C	9	15	24
7	Habibi, S.PdI	VIII D	17	18	35
8	Aisyah,S.Pd	VIII E	20	10	30
9	Hafidzah S, S.PdI	VII A	3	17	20

10	Habibi, S.P.dI	VII B	3	17	20
11	Nurjannah S.Pd	VII C	9	11	20
12	Burhanuddinm S,HI	VII D	17	9	26
JUMLAH			234	233	467

e-. Keadaan Sarana dan Prasarana di MTS Ma'had DDI Pangkajene Sidenreng Rappang

Keadaan sarana dan prasarana pada Madrasah Aliyah Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang dapat dipaparkan melalui tabel berikut ini :

Tabel 9
Keadaan Ruang MTSS Ma'had DDI Pangkajene
Kabupaten Sidenreng Rappang
Tahun Pelajaran 2023/2024

No.	Jenis Ruangan	Jumlah (Unit)	Keterangan
1.	Ruangan Belajar	12	Baik
2.	Ruangan Keterampilan	1	Baik
3.	Ruangan Laboratorium Komputer	1	Baik
4.	Ruangan Kepala Madrasah	1	Baik
5.	Ruangan Tata Usaha	1	Baik
6.	Ruangan Mushalla	1	Baik
7.	Ruangan Laboratorium IPA	1	Baik
8.	Ruangan BK	1	Baik
9.	Ruangan Laboratorium Bahasa	1	Baik
10.	Ruangan Perpustakaan	1	Baik
11.	Ruangan Olahraga	1	Baik
12.	Lapangan Upacara	1	Baik
13.	Papan Info	1	Baik
14.	Ruangan Kantin	1	Baik

No.	Jenis Ruangan	Jumlah (Unit)	Keterangan
15.	WC Guru	2	Baik
16.	WC Siswa	3	Baik

Sumber data: Madrasah Tsanawiyah Ma'had DDI Pangkajene Sidenreng Rappang, tanggal 20 Agustus 2023

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 11 gedung yang ada di Madrasah Tsanawiyah Ma'had Darud Da'wah Wal Irsyad Pangkajene Sidenreng Rappang, di dalamnya terdapat delapan ruangan, yang meliputi; ruangan kegiatan belajar 16 unit, ruang keterampilan 1 unit, ruang laboratorium komputer 1 unit, ruang kepala madrasah 1 unit, ruang tata usaha 1 unit, ruangan mushallah 1 unit, ruang laboratorium IPA 1 unit, ruangan BK 1 unit, ruangan laboratorium bahasa 1 unit, ruangan perpustakaan 1 unit, aula 1 buah, ruangan olahraga 1 unit, lapangan upacara 1 unit, papan informasi 1 unit, ruang kantin 1 unit, WC Guru 2 unit, dan WC siswa 3 unit.

Jika diperhatikan dengan seksama sarana dan prasarana yang ada tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa secara umum penyediaan sarana dan prasarana di MTSS Ma'had DDI Pangkajene Sidenreng Rappang dianggap telah memadai dan dapat menunjang kreativitas, motivasi, dan prestasi kerja para Guru khususnya guru PAI.

3. MTSS Nashrul Haq Pajalele Massepe Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang

Madrasah di Kabupaten Sidenreng Rappang yang merupakan institusi pendidikan Islam yang baru eksis di tengah arus globalisasi dewasa ini dengan kemajuan dan perkembangan zaman yang ditandai dengan kuatnya arus ilmu

pengetahuan dan teknologi secara massif tidak melunturkan tradisi keilmuan serta menggoyahkan eksistensinya di tengah-tengah masyarakat.

a.Data Profil MTSS Nashrul Haq Pajalele Masepe Kabupaten Sidenreng

Rappang

1. Nama Madrasah : MTSS Nashrul Haq Pajalele Masepe Sidenreng Rappang
2. NPSN : 40320170
3. Alamat : Jalan Poros Soppeng No. 16, Kel, Masepe Kec. Tellu Limpoe Kab. Sidrap
4. Status Madrasah : Swasta
5. Penyelenggaraan : Pagi
6. No. SK Akreditasi : 1347/BAN-SM/SK/2021
7. SK Operasional : Kd.21.16/MTS/03/2009
8. Akreditasi : B

A. Keadaan guru-guru MTSS Nashrul Haq Pajalele Masepe Sidenreng

Rappang

Tabel 10
Keadaan guru-guru di MTSS Nasrul Haq Pajalele Masepe
Kabupaten Sidenreng Rappang
Tahun Pelajaran 2023/2024

N O	NAMA	JABATAN	STATUS	MATA PELAJARA N
1	Tri Handayani, S.PdI	Kepala Madrasah	NON ASN	-
2	Sakilah,S.Pd	Wakamad Kesiswaan	NON ASN	Alquran Hadis
3	Aqilah,S.PdI,M.M.Pd	Wakamad Kurikulum	NON ASN	Matematika
4	Antoni,S.PdI	Wakamad Kehumasan	NON ASN	IPS
5	Nurhaedah,S.PdI	Perpustakaan	NON ASN	SKI
6	Dalwati, S.Pd	Wali Kelas	NON ASN	Akidah Ahlak

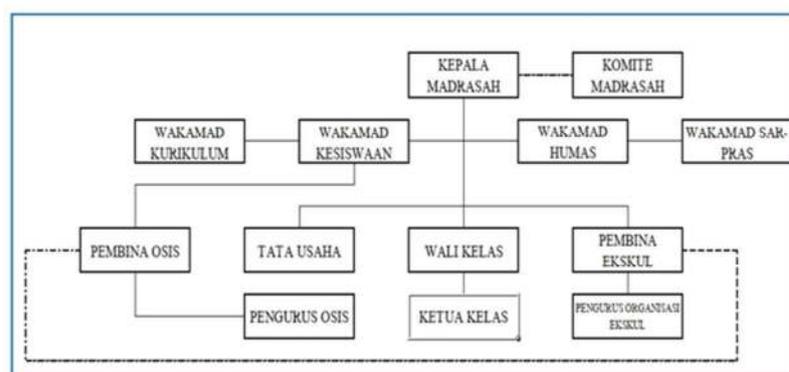
7	Farida Kasimms.Pd	Wali kelas	NON ASN	B.Indonesia
8	Linca S.HI	Wali kelas	NON ASN	SBK
9	Mardiana,S.Pd	Bendahara	NON ASN	B.Ingggris
10.	Anwar, SH	Guru mapel	NON ASN	Olahraga
11.	Yulianti,S.PdI	Guru mapel	NON ASN	Bahasa Arab
12	Nursyafitri,S.PdI	Guru mapel	NON ASN	IPA
13	Muhammad Ridwan,S.Pd	Guru mapel	NON ASN	PKN
14	Nurul Fitrah, S.Pd	Guru mapel	NON ASN	Staf
15	Muhammad Tasmir	Operator	NON ASN	Staf
16	Supriadi	Penjaga sekolah	NON ASN	

Sumber data : Wakamad Humas MTSS Nasrul Haq Pajalele Sidenreng Rappang, tanggal 20 Agustus 2023

N. Struktur Organisasi pada MTSS Nasrul Haq Pajalele Masepe Sidenreng

Rappang

Gambar 5
Struktur Organisasi
MTSS Nasrul Haq Pajalele Masepe
Kabupaten Sidenreng Rappang
Tahun Pelajaran 2023/2024



O. Keadaan Siswa pada MTSS Nashrul Haq Pajalele Massepe Sidenreng Rappang

Tabel 11
Keadaan Siswa di MTSS Nasrul Haq Pajalele Massepe
Kabupaten Sidenreng Rappang
Tahun Pelajaran 2023/2024

N O	WALI KELAS	KELAS	L	P	JUMLA H
1	LINCA, S.Pd	IX A	12	22	34
2	FARIDAH KASIM,SPd	IX B	10	15	25
3	NURHAEDAH,S.Pd	VIII A	12	14	26
4	NURSYAFITRI,S.Pd	VIII B	17	11	28
5	DALWATI,S.Pd	XIII C	16	14	30
6	MARDIANA,S.Pd	VII A	17	10	27
7	YULIANTI	VII B	10	10	20
	Total				107

Sumber data: Humas MTSS Nashrul Haq Pajalele Sidenreng Rappang Sidenreng Rappang, tanggal 16 Agustus 2023

P. Keadaan Sarana dan Prasarana pada MTSS Nashrul Haq Pajalele Massepe Sidenreng Rappang

Keadaan sarana dan prasarana pada MTSS Nashrul Haq Pajalele Massepe Sidenreng Rappang dapat dipaparkan melalui tabel berikut ini :

Tabel 12
Keadaan Sarana dan Prasarana
MTSS Nashrul Haq Pajalele Massepe
Kabupaten Sidenreng Rappang
Tahun Pelajaran 2023/2024

No	Jenis Ruangan	Jumlah (Unit)	Keterangan
1.	Ruangan Belajar	5	Baik
2.	Ruangan Kepala Madrasah	1	Baik

No	Jenis Ruangan	Jumlah (Unit)	Keterangan
3.	Ruangan Tata Usaha	1	Baik
4.	Ruangan Perpustakaan	1	Baik
5.	Ruangan Olahraga	1	Baik
6.	Ruangan guru	1	Baik
7.	Lapangan Upacara	1	Baik
8.	Papan Info	1	Baik
9.	Ruangan Kantin	1	Baik
10	WC Guru	1	Baik
11.	WC Siswa	1	Baik

Sumber data: Humas MTSS Nashrul Haq Pajalele Sidenreng Rappang Sidenreng Rappang, tanggal 16 Agustus 2023

C. Madrasah yang dipimpin perempuan

Adapun madrasah yang dipimpin oleh perempuan dalam lingkup kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang tingkat madrasah Tsanawiyah sejumlah 12 dan 14 lainnya dipimpin oleh kepala madrasah laki-laki dari jumlah keseluruhan 26 madrasah antara lain :

1. MtsN 3 Sidrap
2. Mts DDI Al Mujahidin Bendoro
3. Mts. PP Talawe
4. Mts. PP. Al Urwatul Wutsqa
5. Mts. DDI Kulo
6. Mts. DDI Ma'had Pangkajene

7. Mts.Al Ikhlas Wette'e
8. Mts.DDI Wanio
9. Mts. DDI Al Barakah Teteaji
10. Mts. Nashrul Haq Pajalele Massepe
11. Mts. PP. Nurul Haq Benteng Lewo
12. Mts. PP. Al Anshar Bacu-Bacue

D. Keberhasilan Kepemimpinan Perempuan di Madrasah

Di tengah dominasi kepemimpinan laki-laki, kisah inspiratif kepemimpinan perempuan di MTSN 3 Sidrap, MTS Mahad, dan Nasrul Haq hadir bagaikan angin segar, membawa perubahan positif dan mematahkan stigma bahwa perempuan tidak mampu memimpin dengan efektif. Ketiga kepala madrasah ini menjadi bukti nyata bahwa perempuan memiliki kemampuan dan potensi luar biasa untuk membawa kemajuan dan menginspirasi generasi muda.

MTSN 3 Sidrap: Dipimpin oleh Ibu Hj. Kamariah, S.Ag,M.M.Pd., MTSN 3 Sidrap mengalami transformasi luar biasa. Beliau dikenal sebagai pemimpin yang visioner, tegas, dan penuh perhatian. Di bawah kepemimpinannya, madrasah ini mendapatkan banyak prestasi membanggakan, baik di bidang akademik maupun non-akademik.Madrasah ini fokus pada pengembangan karakter, kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan. Ibu Hj. Kamariah, S.Ag,M.M.Pd., juga aktif dalam berbagai kegiatan sosial dan kemasyarakatan, menjadikannya sosok inspiratif bagi para siswa dan masyarakat sekitar Kalosi dan Salomallori. Beliau mendapatkan predikat kepala madrasah perempuan terbaik.

MTS Mahad DDI Pangkajene: Di MTS Mahad, Ibu Hj.Yusni , S.Ag., M.A., memimpin dengan penuh dedikasi dan semangat. Beliau fokus pada pengembangan bakat dan minat serta keterampilan para siswa, serta mendorong mereka untuk berprestasi di berbagai bidang. Ibu Hj.Yusni dikenal sebagai pemimpin yang ramah, sabar, dan selalu terbuka untuk masukan dan saran dari para siswa dan staf. Prestasi yang diperoleh kepala madrasah terbaik versi PKK. Sementara untuk Prestasi KSM baru tahap masuk tingkat provinsi dan belum memperoleh juara.

Mts. Nasrul Haq Pajalele Masepe: dipimpin oleh Ibu Tri Handayani S.Pd., M.Pd., seorang pemimpin yang kreatif dan inovatif. Beliau senantiasa menemukan cara baru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Ibu Tri juga aktif dalam pengembangan teknologi informasi dan komunikasi di madrasah, membentuk tim Humas dalam memberikan informasi terkait kegiatan madrasah. Selain itu pendalaman materi keagamaan juga menjadi fokus pengembangan madrasah. sehingga dalam 1 tahun kepemimpinannya telah mengangkat nama Sulsel dalam ajang Kompetisi Sains Madrasah juara 2 tingkat Nasional dalam mata pelajaran IPA.

Ketiga pemimpin perempuan ini merupakan contoh nyata bahwa perempuan di dalam lingkup kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang mampu memimpin dengan efektif dan membawa perubahan positif. Mereka telah menginspirasi banyak orang, khususnya para perempuan muda, untuk berani berkarya dan mengejar mimpi mereka. Kisah mereka menjadi bukti bahwa

perempuan memiliki kekuatan dan potensi untuk mencapai kesuksesan di berbagai bidang.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A.Deskripsi Hasil Wawancara

1. Kebijakan-Kebijakan Kepemimpinan Pendidikan Perempuan dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang

Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi mengawasi kinerja guru-gurunya, agar pelajaran serta output yang dihasilkan dari sekolah tersebut menjadi lebih baik. Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya yakni kegiatan pembelajaran, secara eksplisit menempatkan dua hal penting sebagai orientasi pendidikan; pertama, mencapai kesempurnaan manusia untuk secara kualitatif mendekati diri kepada Allah SWT; kedua, mencapai kesempurnaan manusia untuk meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat. sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran.

Oleh karena itu diperlukan peran dari kepala sekolah untuk mendorong bawahannya/guru-gurunya supaya berkinerja lebih tinggi lagi. Guru mengemban peran istimewa dalam masyarakat sebagai pelaku perubahan. Guru berperan bukan hanya sebagai pelaku perubahan yang menggerakkan roda transformasi sosial dan ekonomi dalam masyarakat. Lebih dari itu guru bisa memiliki peranan utama sebagai pendidik berkarakter. Ia bukan saja mengubah hidup siswa, namun juga memperkaya dan memperkokoh kepribadian siswa menjadi insan berkeutamaan karena memiliki nilai-nilai yang ingin

diperjuangkan dan diwujudkan dalam masyarakat. Ia bukan saja mengubah anak didik menjadi anak pandai, melainkan membekali mereka dengan keutamaan dan nilai-nilai yang mempersiapkan mereka menjadi insan yang bertanggung jawab terhadap diri sendiri, orang lain, dan masyarakat. Sebagai pendidik karakter, guru membekali anak didik dengan nilai-nilai hidup yang berguna bagi hidupnya sekarang dan yang akan datang. Pendidik dulu dengan sekarang dapat dibandingkan perlakuannya terhadap siswanya, berdasarkan wawancara dengan guru Mts Ma'had DDI Pangkajene, Hariana, S.PdI, sebagai berikut: "Kini aku banyak mereformasi diriku sendiri. Aku juga memohon kepada Allah SWT agar terlebih dahulu memperbaharui perilaku diriku sendiri sebelum menasihati siswaku, Kemudian menggunakan diriku sebagai agen pembaruan". Artinya perubahan itu dimulai dari diri sendiri, karena zaman yang telah berubah, Dengan menjadi pendidik berkarakter, guru mengukuhkan dirinya sebagai pelaku perubahan (*agent of change*) yang sesungguhnya.

Menurut penulis dalam penelitian ini, berbagai kebijakan kepala sekolah di Kabupaten Sidenreng Rappang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, hal tersebut dilakukan dengan pertimbangan visi di satuan pendidikan masing-masing bahwa guru merupakan ujung tombak proses pendidikan, sehingga guru sebagai sumber daya harus memiliki kualitas yang dapat diandalkan, untuk itulah, peraturan-peraturan yang dikeluarkan secara resmi oleh instansi yang berwenang seperti Kementerian Agama dan Dinas Pendidikan Nasional, Badan Kepegawaian Negara untuk diterapkan di tiap madrasah, mengalami penafsiran atau kontekstualisasi penerapan berdasarkan kondisi dimana peraturan tersebut akan

diberlakukan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan kepala madrasah Mtsn 3 Sidrap pada tgl 29 Agustus 2023 terkait kualitas proses pembelajaran di kelas 9

"Dengan adanya kelengkapan sarana belajar di kelas seperti tv smart, hal ini memudahkan guru untuk berinovasi dan kreatif dalam pembelajaran, sehingga semua siswa dalam belajar lebih menyenangkan".

Model kepemimpinan pendidikan perempuan merupakan suatu konsep yang mengacu pada kegiatan mulai tahapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kepemimpinan perempuan dalam bidang pendidikan. WEL memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mewujudkan kesetaraan gender dalam pendidikan. . Adapun Implementasi Model kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang yang telah melakukan berbagai kebijakan dan program yang mendukung kepemimpinan perempuan, ditemukan dilapangan sebagai berikut :

a) Rutin Mengadakan Rapat Komite

Hasil wawancara dengan beberapa informan menyangkut agenda kepala madrasah, seperti mengadakan rapat awal tahun ajaran baru dengan para gurunya mengakui hal tersebut sangat efektif dilakukan, apalagi dalam sebuah organisasi yang memiliki tujuan, memiliki anggota, maka rapat awal tahun sangat menentukan kelanjutan perjalanan organisasi tersebut, sebagaimana yang dikemukakan oleh guru Bahasa Indonesia Musbariah Bakri, S.Pd: "Memang

Kepala madrasah sudah menjadwalkan untuk rapat awal tahun baru program untuk membicarakan rencana kedepan”.⁸⁴

Hal yang sama juga dinyatakan oleh guru matematika Hj.Indarwana, S.Pd., bahwa: “Semua kelas belajar matematika dan terkadang itu merepotkan, tapi dengan adanya rapat awal tahun ajaran baru kami bisa terbantu mengatur jadwal supaya tidak padat”.⁸⁵ Menganalisis jawaban informan di atas, ditemukan bahwa rapat merupakan sarana paling efektif untuk merumuskan tujuan-tujuan organisasi bersama anggota-anggotanya, demikian halnya dengan para guru dalam menentukan target-target materi tahun berjalan, juga dibicarakan dalam musyawarah para guru di awal tahun ajaran.

Dalam rapat yang diselenggarakan tersebut, intinya adalah para guru memberikan masukan, kritikan dan feedback kepada kepala madrasah bahwa penyelenggaraan proses pembelajaran tahun berjalan bisa lebih baik dibandingkan tahun sebelumnya. Menyangkut kondisi dalam rapat tersebut dikemukakan juga oleh Antoni, S.Pd. bahwa: “Dalam rapat tersebut, kepala sekolah memfasilitasi semua kepentingan para guru supaya jadwalnya terpenuhi semua, jadi kepala sekolah meminta masukan dari kami lalu beliau menyimpulkannya.”⁸⁶

⁸⁴ Musbariah Bakri, Guru Bahasa Indonesia, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, 29 Juli 2023.

⁸⁵ Salwa Sulaiman, Guru Matematika, *Wawancara*. Sidenreng Rappang, 29 Juli 2023.

⁸⁶ Antoni, Guru Bahasa Indonesia, *Wawancara* Sidenreng Rappang, 19 Juli 2023.

Di satuan pendidikan tingkat madrasah Tsanawiyah ada kebiasaan-kebiasaan kepala sekolah yang paling disenangi oleh para guru adalah keterbukaannya dalam menerima masukan dari siapapun utamanya para guru. Dalam keadaan tertentu, bahkan kepala sekolah yang meminta pendapat dari para guru saat terjadi suatu masalah. Oleh karena itu, semua informan dalam penelitian ini menyatakan bahwa sikap kepala sekolah dianggap sangat efektif menerima saran dari para guru.

b) Pembuatan Surat Keputusan (SK) oleh Kepala Madrasah

Tindak lanjut dari hasil rapat tahun ajaran baru tersebut diatas, adalah pemberian wewenang formal kepada para guru dan pegawai untuk menjalankan tugasnya masing-masing, memperkuat wewenang tersebut, kepala sekolah menerbitkan surat keputusan kepada masing-masing individu sebagai bentuk pertanggungjawaban formal, menyangkut hal tersebut, dapat dilihat uraiannya pada hasil wawancara berikut ini:

Habibi Mustafa, S.Pd., memperlihatkan kegembiraannya tentang surat keputusan saat diwawancarai, beliau mengemukakan: “Semua guru senang bila setiap kegiatan sekolah selalu disertai dengan surat keputusan dan itu bernilai untuk kenaikan pangkat”.⁸⁷

Diungkapkan juga oleh guru PPKn Nurjannah,S.Pd bahwa: “Betul memang kebijakan kepala sekolah untuk menerbitkan surat keputusan pada setiap

⁸⁷ Habibi , Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, 19 Juli 2023.

event sekolah supaya guru yang ditunjuk merasa memiliki *sense of belonging* dan aktif bekerja”.⁸⁸

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa sebuah surat keputusan fungsinya sangat berharga bagi para guru. Surat keputusan merupakan salah satu kriteria penilaian bagi mereka untuk kenaikan golongan. Kebijakan kepala sekolah menerbitkan surat keputusan merupakan kebahagiaan tersendiri bagi para guru, apalagi hampir setiap kegiatan formal selalu disertai dengan penerbitan surat keputusan. Oleh karena itulah, pembagian tugas yang merata sangat menentukan partisipasi guru dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah, meskipun demikian para guru sangat senang dengan kebijakan seperti ini.

c) Pembagian tugas oleh wakil kepala madrasah

Dalam rangka memberdayakan personil sekolah sekaligus menjabarkan konsep-konsep manajemen pengelolaan pendidikan, kepala sekolah memiliki wakil-wakil yang bertugas untuk membantunya menjabarkan program-program pendidikan. Menyangkut bagaimana kebijakan kepala sekolah dalam menginstruksikan wakilnya, dapat dilihat pada wawancara berikut ini:

Demikian halnya wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana Sirajuddin, S.Ag,MA juga mengemukakan: “Tugas saya adalah menghitung alokasi penggunaan sarana belajar seperti ruangan, tempat duduk, laboratorium, dan sebagainya serta memastikan kondisinya masih layak pakai.”⁸⁹

⁸⁸ Nurjannah, Guru PKn, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, 19 Juli 2023.

⁸⁹ Sirajuddin, Guru Bhs Arab/Wakasek Sarana dan Prasarana, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, 19 Juli 2023.

Selain wawancara tersebut, data informan juga menunjukkan bahwa semua guru menilai kepala madrasah memiliki pendekatan manajemen yang baik.

Mencermati data diatas, tergambar bahwa kepemimpinan kepala madrasah memberikan wewenang penuh kepada para wakilnya menunjukkan bahwa kepala sekolah menganut sistem manajemen berbasis madrasah. Dalam konsep tersebut, kepala sekolah memfokuskan dan memaksimalkan sumber daya manusia pada semua bidang diluar tugasnya sebagai pengajar. Guru juga difungsikan sebagai administrator, birokrat, manajer, pemimpin dan mitra kerja. Pada intinya, wakil kepala sekolah bermaksud menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sebagai pembantu kepala sekolah. Pada sisi lain, kepala madrasah berhasil memberdayakan semua wakilnya untuk melancarkan proses pendidikan berlangsung di sekolah tersebut.

d) Rapat koordinasi bidang

Untuk mengontrol dan memantau semua aktivitas para guru di madrasah, kepala sekolah menjadwalkan rapat setiap bulan untuk mengkoordinasi dan mengevaluasi perkembangan program-program yang telah direncanakan. Kebijakan tersebut juga merupakan bagian dari konsep manajemen berbasis sekolah, keefektifan kepemimpinan tersebut, dapat dilihat dalam wawancara di bawah ini:

Badariah, S.Pd mengemukakan: “Saya melihat nilai di balik kepemimpinan kepala madrasah untuk selalu mengadakan rapat koordinasi yaitu

bisa terjalin silaturahmi, mencairkan suasana, karena dalam sebulan pasti ada konflik kecil dengan para guru, dan sebagainya”.⁹⁰

Dikemukakan juga oleh Amir Canni, S.PdI, bahwa: “Manajemen yang bagus diajukan oleh kepala madrasah karena selalu mengontrol perkembangan para guru melalui rapat koordinasi yang telah dijadwalkan sekali sebulan”.⁹¹

Wawancara diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah termasuk sangat efektif oleh semua informan karena ada berbagai alasan yang melatar belakanginya, seperti: pentingnya silaturahmi, banyak masalah yang hanya bisa diselesaikan di forum rapat koordinasi, suatu ide bisa muncul bila dipikirkan oleh banyak orang, sebagaimana dikemukakan oleh salah satu informan dan guru mata pelajaran IPS yaitu Muliani, S.PdI mengemukakan: “Melalui rapat koordinasi, banyak masalah yang bisa kita selesaikan karena banyak yang memberi pendapat atau mungkin ada yang pernah mengalami hal yang serupa”.⁹²

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Mahmud Umar, seorang guru yang bertitel S.Ag, mengajarkan SKI mengemukakan: “Sebenarnya hampir setiap hari kita para guru menghadapi masalah yang terkadang membingungkan dalam menyelesaikannya, tetapi melalui rapat koordinasi dengan para guru dan kepala sekolah, masalah tersebut ada solusinya dari pengalaman teman-teman guru”.⁹³

⁹⁰ Badariah, Guru IPA,, Wawancara, Aula MTSN 3 Sidrap,Sidenreng Rappang, 19 Juli 2023.

⁹¹ Amir Canni, Guru Bhs.Inggris, Wawancara, .03 Juli 2023.

⁹² Muliani, Guru IPS, Wawancara, Sidenreng Rappang,03 Juli 2023.

⁹³ Mahmud Umar, Guru SKI /Pembina Pramuka Putera, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, 03 Juli 2023.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berinisiatif menjadwalkan rapat koordinasi setiap bulan termasuk efektif keberadaannya.

e) Kepala madrasah membentuk tim pengembang madrasah

Pada level dasar, perkembangan kurikulum pendidikan kearah yang lebih konkrit, sesuai dengan kebutuhan peserta didik, mengikuti perkembangan waktu, melibatkan semua pihak, memanfaatkan teknologi dan sebagainya, merupakan komponen yang harus termaktub dalam kurikulum. Berdasarkan konsep ingin maju, kurikulum tersebut tetap berangkat dari kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang memungkinkan peserta didik bisa menjadi *output* yang berkualitas. Untuk hal tersebut, kepala sekolah mengupayakan satu cara khusus dengan membentuk tim yang tugasnya mengembangkan prinsip dan ide kurikulum.

Berdasarkan dari hasil wawancara, kepemimpinan kepala sekolah dalam mengoptimalkan proses pendidikan adalah dengan membentuk tim pengembang kurikulum dan sistem pengujian masih sementara mengalami proses di masa awal-awal ini, kebijakan ini dianggap efektif oleh lebih dari sebagian informan sisanya hanya seperempat saja yang tidak memberikan respon apa-apa.

Dijelaskan oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum yang juga guru bahasa Indonesia yaitu Albar, S.Pd bahwa: “Dalam rangka meningkatkan kinerja

guru, kepala sekolah berinisiatif untuk membentuk tim khusus yang membahas masalah pengembangan kurikulum”⁹⁴.

Setelah jawaban tersebut dianalisis, penilaian informan yang menyatakan pembentukan tim pengembang kurikulum dan sistem pengujian termasuk efektif adalah para guru yang terlibat dalam agenda-agenda yang diselenggarakan oleh tim sehingga kemajuan informasi senantiasa mereka dapatkan secara berkesinambungan. Sementara mereka yang memberikan penilaian biasa saja adalah informan yang keterlibatannya kurang di dalam agenda tim pengembang. Membandingkan kedua jawaban tersebut, tersirat bahwa meskipun tidak semua guru belum maksimal keterlibatannya dalam tim, namun kebijakan yang ditempuh oleh kepala sekolah dengan membentuk tim merupakan kemajuan terobosan. Adapun tingkat keterlibatan guru di dalamnya merupakan satu agenda tersendiri untuk memperbaikinya.

f) Kepala madrasah mengoptimalkan MGMP

Adapun yang termasuk langkah strategis ditempuh oleh kepala sekolah adalah meningkatkan fungsi kegiatan kelompok MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang berpusat di sekolah tersebut yang salah satu prioritasnya adalah membahas materi dan strategi pembelajarannya. Penilaian informan adalah kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan fungsi MGMP di sekolah yang dipimpinnya. Menjadi tugas dan tanggungjawab kepala sekolah ketika sekolah yang dipimpinnya ditetapkan oleh Kementerian Agama sebagai

⁹⁴ Albar, Guru Bahasa Indonesia/Wakasek Kurikulum, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, 29 Agustus 2023.

tuan rumah penyelenggaraan MGMP untuk memaksimalkan fungsinya. Hal ini dijelaskan oleh kepala sekolah saat ditemui oleh penulis bahwa: “Sekolah ini selalu menjadi pusat kegiatan para guru se kecamatan dan juga dipercaya sebagai pengelola oleh Pendidikan Madrasah. Namun, menjadi tugas saya sebagai tuan rumah untuk melayani para guru yang datang karena saya melihat dampak positif yang besar terhadap tingkat kompetensi guru”.⁹⁵

Uraian wawancara di atas, juga dikemukakan oleh salah satu informan yaitu Khaerunnisa Firdaus , S.Pd. Pengajar mata pelajaran Seni budaya dan bahwa: “Kepemimpinan kepala sekolah untuk terjun langsung memaksimalkan MGMP ternyata berdampak pada meningkatnya semangat para guru termasuk saya untuk berkembang dan belajar lebih banyak. Ketika saya melihat guru dari sekolah lain datang kesini untuk mengikuti MGMP, saya melihat perubahan mereka dan inspirasi besar bagi kami”.⁹⁶

Menganalisis kedua wawancara di atas, langkah kepemimpinan kepala madrasah untuk berperan serta secara tidak langsung dalam MGMP menunjukkan adanya pertimbangan strategis yaitu visi yang dimilikinya. Kepala sekolah melihat bahwa posisi sebagai tuan rumah harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mem-bangun pendidikan di sekolahnya.

g) Kepala madrasah menginstruksikan penggunaan media belajar

Dalam proses pembelajaran, selama ini metode klasik yang digunakan oleh para guru seperti metode ceramah, metode tanya jawab, dan sebagainya

⁹⁵ Hj. Kamariah, Kepala Madrasah, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, 29 Mei 2023.

⁹⁶ Khaerunnisa Firdaus, Guru Seni Budaya, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, 30 Mei 2023.

sudah memperlihatkan hasil yang cukup menggembirakan. Tetapi, muncul ketidakpuasan bagi para guru yang ingin melakukan lebih banyak hal dengan mengubah metode mengajar atau paling tidak membuatnya lebih mudah mengajar dikelas.

Hasil wawancara menunjukkan bagaimana optimal dan efektifnya instruksi kepala sekolah dalam menginstruksikan pemanfaatan media mengajar untuk kepentingan belajar siswa. Semua informan menilai bahwa pemanfaatan media belajar justru memegang peranan vital dalam memudahkan siswa memahami materi yang disajikan oleh guru.

Jawaban informan dari sejumlah guru mengakui betapa urgennya media pembelajaran di dalam kelas. Guru yang selama ini menjadi fokus utama informasi di dalam kelas sangat merasakan beratnya apabila mereka sendiri yang harus melakukannya. Lebih dari itu, penyajian juga belum tentu efektif diterima oleh siswa karena tidak ada variasi mengajar. Oleh karena itu, berdasarkan alasan tersebut kepala sekolah mengeluarkan penegasan bahwa dalam setiap pembelajaran setiap guru wajib menggunakan media belajar untuk membantu siswa dan dirinya memahami materi. Kondisi ini diuraikan oleh guru biologi Bapak Burhanuddin, bahwa: “Dalam pelajaran olah raga ini 90 persen adalah praktek dilapangan dan sisanya teori di kelas, pertamanya apabila ada materi praktek di luar kelas saya harus membawa siswa ke lapangan Taman Usman Isa, sepak bola umum dan itu menyita waktu. Tapi sekarang sekolah sudah

membangun lapangan di lingkungan sekolah dan sarana olah raga yang meskipun tidak lengkap alatnya seperti basket dan volly ball, matras”.⁹⁷

Hasil wawancara diatas menggambarkan bahwa penggunaan media belajar saat ini sudah merupakan kewajiban seorang guru, apalagi dalam membuat rancangan belajar seorang guru harus mencantumkan media sebagai bagian dari strategi pembelajaran. Mengenai hal tersebut, Kepala Sekolah menegaskan fungsi media pembelajaran di kelas, bahwa: “Saya selalu mengikuti perkembangan-perkembangan terbaru dibidang pendidikan dan saat ini begitu banyak model pembelajaran yang ditemukan pakar pendidikan, namun semua model tersebut memiliki persamaan, yaitu semuanya menggunakan alat bantu mengajar yaitu media pembelajaran. Oleh karena itu, semua guru saya wajibkan untuk menggunakan media karena untuk kepentingan mereka juga”.⁹⁸

Wajarlah bila kepala sekolah mewajibkan para gurunya mempergunakan media belajar yang dianggap menarik dan efektif oleh semua informan karena untuk kepentingan para guru sendiri.

h) Kepala madrasah menginstruksikan pemberian bimbingan belajar

Selain penggunaan media belajar, kepala sekolah juga memahami bagaimana pentingnya sebuah konsep kontinuitas atau berkelanjutan. Ini berkaitan dengan proses pembelajaran di dalam kelas tidaklah cukup bagi siswa untuk memahami secara penuh materi yang disajikan oleh guru. Salah satu cara yang

⁹⁷ Burhanuddin, Guru Olahraga, *Wawancara*, Ruang Multimedia MTS Ma'had DDI Pangkajene,Sidenreng Rappang, 12 Mei 2023.

⁹⁸ Hj.Yusni,Kepala Sekolah, *Wawancara*, di ruang kamad Mts.Ma'had DDI Pangkajene Sidenreng Rappang, 11 Agustus 2023.

selama ini ditempuh oleh para guru dalam mengukur tingkat penerimaan siswa terhadap materi yang dipelajari hari itu adalah melalui pemberian tugas untuk dikerjakan di rumah. Namun demikian, langkah tersebut ternyata belumlah memperlihatkan hasil secara signifikan, hal tersebut disebabkan oleh adanya kecenderungan bahwa siswa lebih banyak mencontek atau menjiplak pekerjaan rumah temannya atau mengambil data dari internet.

Berdasarkan kedua uraian wawancara di atas, dapat digambarkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada dasarnya selalu melibatkan kepentingan guru. Bagi mereka yang kepentingannya diakomodir melalui pemberian jam pelajaran tambahan maka kebijakan tersebut efektif, tetapi bila terjadi sebaliknya, maka kebijakan tersebut biasa-biasa saja.

i) Kepala madrasah memprogramkan studi banding

Salah satu kebijakan kepala sekolah untuk memperdalam program adalah mengadakan studi banding ke sekolah lain di seluruh wilayah Indonesia yang juga menerapkan program kurikulum 2013 dan kurikulum merdeka, program ini disambut dengan antusias oleh para guru karena kepala sekolah memberikan jaminan bagi mereka untuk bisa mengikuti program studi banding tersebut secara bergiliran. Tanggapan informan menunjukkan bahwa menyambut dengan antusias program tersebut. Mereka menganggap bahwa memang studi banding ke sekolah lain yang sudah mengalami kemajuan setelah menerapkan konsep tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh salah satu informan yaitu ibu Hj.Indarwana, S.PdI,MA yang mengajarkan matematika, menyatakan bahwa:

“Studi banding memang harus dilakukan, jangan hanya dalam negeri saja tujuannya, kalau perlu sekalian luar negeri”.⁹⁹

Uraian wawancara diatas juga menggambarkan persepsi guru yang lain yang juga merasakan keharusan untuk memiliki pengalaman luar dari sekolah lain menyangkut variasi mengajar, pengalaman menghadapi siswa, penggunaan media belajar, mengatasi masalah dan sebagainya.

j) Kepala madrasah meningkatkan program pembinaan siswa

Menyangkut siswa sebagai subjek pendidikan, kepala sekolah juga memiliki kebijakan untuk memaksimalkan potensi siswanya. Prinsipnya adalah keberhasilan sebuah sekolah dalam membina siswanya ketika siswa memiliki prestasi yang bagus, nilai rata-rata yang memuaskan, bakat yang tergalai dan sikap karakter yang menjanjikan. Untuk itulah, kepala sekolah merumuskan satu kebijakan supaya potensi siswa tersebut tergalai. Program tersebut antara lain memperkuat kegiatan ekstrakurikuler baik olahraga, ekstrakurikuler seni dan akademik melalui pembentukan lembaga atau kelompok yang mengelolanya. Kebijakan tersebut dinilai dan disambut baik oleh para guru, memang kebijakan untuk mengembangkan potensi siswa sudah ada, tetapi merumuskannya dalam bentuk program konkrit seperti disebutkan diatas merupakan ide dan visi dari kepala sekolah yang kreatif saat ini.

Hal tersebut dipertegas oleh salah satu guru olah raga yang juga wakasek sarana dan prasarana bahwa: “ternyata siswa kami rata-rata memiliki potensi yang

⁹⁹ Hj.Indarwana, Guru matematika/Wakasek Kesiswaan, *Wawancara*, Sidenreng Rappang 01 Agustus 2023.

luar biasa, tetapi selama ini kurang mendapat perhatian. Namun, melalui kebijakan dan program kepala sekolah ini yang membentuk kelompok ekstrakurikuler untuk bidang olahraga dan seni memberikan peluang kepada siswa untuk memperhatikan bakat dan minat mereka”.¹⁰⁰

Berdasarkan uraian wawancara tersebut tergambar bahwa apa yang direncanakan oleh kepala sekolah untuk mengembangkan minat dan bakat siswa ternyata membutuhkan guru yang memiliki kompetensi dan keterampilan dalam menjalankan program tersebut.

k) Kepala madrasah memfasilitasi guru untuk lanjut studi

Dalam menjalankan roda kepemimpinan kepala sekolah, yang paling menarik adalah memberikan ijin belajar atau tugas belajar bagi guru-guru yang berniat melanjutkan pendidikan baik untuk strata satu (sarjana) maupun strata dua (magister). Kebijakan tersebut dinilai oleh semua responden sangat efektif. Menganalisis jawaban informan terkait kebijakan kepala sekolah memberikan izin belajar kepada para guru, ditemukan bahwa pada umumnya responden sudah lama ingin melanjutkan kuliahnya di berbagai tingkatan terutama magister. Maka perlu dikeluarkan surat tugas belajar dari sekolah atas izin instansi yang berwenang dan itu berarti mereka diberikan kebijakan dari sekolah”. “Disatu sisi saya memahami bahwa ada cara lain untuk mengakomodir semua kepentingan tersebut. Akhirnya, saya memutuskan bahwa para guru boleh sekolah lagi di makassar atau area

¹⁰⁰ Hasri, Guru Olah Raga/Wakasek Sarana dan Prasarana, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, 2023

terdekat tetapi belajar akhir pekan dan itu saya bicarakan dengan instansi berwenang yaitu dengan alasan-alasan masa depan dan mereka menyetujui”¹⁰¹

Berdasarkan penelusuran penulis, maka pada tahun program 2023/2024 telah dijabarkan berbagai program-program peningkatan pendidikan berdasarkan bidang-bidang yang ada di satuan pendidikan tingkat madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berikut ini diuraikan program kerja madrasah berdasarkan bidang yang masing-masing dipertanggungjawabkan oleh wakil kepala madrasah bidang bersangkutan.

- a. Program kerja peningkatan manajemen madrasah, menyangkut:
 1. Koordinasi internal dengan instansi terkait, masyarakat luas, asosiasi profesi, organisasi non struktural (KKMTS, MGMP, dewan pendidikan, komite sekolah) dalam rangka pemberdayaan sumber daya/potensi lingkungan.
 2. Konsolidasi dan diskusi berkala bagi guru-guru yang telah mengikuti diklat pengembangan silabus dan sistem pengujian
 3. Sosialisasi internal kepada warga sekolah
 4. Rapat koordinasi monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan program
- b. Program pengembangan kurikulum dan sistem pengujian, menyangkut:

¹⁰¹ Muliani, Guru IPS/guru IPS, *Wawancara*, Sidenreng Rappang, 01 Agustus 2023.

1. Menyusun silabus dan sistem pengujian
 2. Membimbing guru dalam melaksanakan remedial dan pengayaan bagi siswa yang membutuhkan.
 3. Menganalisis hasil evaluasi belajar siswa dengan sistem komputerisasi.
 4. Memperkuat sistem pendataan siswa dengan menggunakan media elektronik dan komputerisasi
 5. Menyediakan dokumen kurikulum dan sistem pengujian
- c. Program kerja pengembangan fasilitas/sarana dan prasarana, menyangkut:
1. Melengkapi sumber belajar
 2. Melengkapi alat bantu belajar
 3. Melengkapi alat/bahan praktek ilmu dasar (IPA)
 4. Membangun Laboratorium Bahasa dan melengkapi sarannya.
 5. Membangun Jaringan internet beserta sarana pendukungnya
 6. Pengadaan buku-buku perpustakaan
 7. Membangun pagar tembok keliling sekolah
 8. Membangun lapangan olahraga dan sarana pendukungnya
 9. Membangun ruang kegiatan belajar
 10. Membangun aula
 11. Membangun ruang pusat sumber belajar berbasis TIK
 12. Melengkapi sarana pendukung pusat sumber belajar berbasis TIK
- d. Program kerja pengembangan ketenagaan/personalia, menyangkut:
1. Peningkatan kemampuan metodologi mengajar para guru
 2. Mengadakan studi banding ke sekolah yang telah melakukan KTSP

3. Peningkatan kemampuan tenaga administrasi, laboratorium dan perpustakaan
 4. Melaksanakan pembelajaran di luar kelas/sekolah.
- e. Program kerja pembinaan kesiswaan, menyangkut:
1. Penyusunan sistem seleksi penerimaan siswa baru dan calon pembina
 2. Pembinaan disiplin siswa berkelanjutan
 3. Pembinaan kegiatan ekstrakurikuler untuk pengembangan/pembentukan karakter
 4. Pembinaan kegiatan ekstrakurikuler pencapaian prestasi.

Selain uraian program di atas, pihak pimpinan juga menetapkan langkah-langkah tertentu sebagai kebijakan umum dalam mengantisipasi persoalan yang sifatnya tentatif atau mendadak. Adapun langkah pemecahan persoalan tersebut antara lain:

1. Memotivasi guru untuk selalu membuat rencana pembelajaran dan melakukan kontrak belajar dengan siswa di awal tahun.
2. Membentuk tim pengembang madrasah dan sistem pengujian
3. Mengoptimalkan kegiatan MGMP di sekolah untuk membahas materi dan strategi pembelajarannya.
4. Memanfaatkan media mengajar secara optimal agar penyerapan siswa lebih tinggi
5. Memberikan bimbingan belajar secara kontinyu
6. Mengusahakan jaminan kerja sama yang lebih kondusif dengan masyarakat sekitar, lembaga terkait dan LSM-LSM, pers

7. Melakukan pelatihan bagi guru/pegawai
8. Studi banding ke sekolah lain yang telah melakukan program kurikulum berbasis digital
9. Pembinaan siswa yang lebih intensif dengan memperhatikan minat, bakat, dan karakter siswa
10. Memberikan ijin/tugas belajar bagi guru-guru yang belum strata Dua/ S2 dan S3

Berdasarkan hasil dari wawancara penulis dengan pihak yang berwenang, ditemukan bahwa program-program tersebut tertuang dalam empat bidang dan lebih bersifat konseptual, indikator-indikator yang ditetapkan dalam bidang tersebut merupakan item-item pengembangan sebagai bentuk kebijakan madrasah.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang

Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkannya serta menciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Adapun deskripsi kinerja guru dari 3 Madrasah di Kabupaten Sidenreng Rappang dapat dilihat melalui hasil wawancara yang telah dilakukan di tempat penelitian sebagai berikut :

1.MTSN 3 SIDRAP Kecamatan Dua Pitue.

Mengenai kinerja guru di MTSN 3 SIDRAP Kecamatan Dua Pitue. Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Madrasah pada tgl 07 Agustus 2023 dan beliau mengatakan hal sebagai berikut:

" Guru Pendidikan Agama Islam memiliki motivasi dan kedisiplinan yang tinggi, mereka juga memiliki Kompetensi pedagogik, ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran memilih metode, media, juga menyenangkan bagi anak didiknya."¹⁰²

Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru.Sementara guru sendiri bercermin dari *role model* kepala madrasahny, guru yang inovatif dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia, seperti halnya Kepala MTSN 3 Sidrap juga rutin dalam mengevaluasi gurunya baik melalui kegiatan PKG, supervisi maupun ketika dalam rapat evaluasi dan koordinasi yang dilakukan tiap bulan. Hal ini penting untuk melihat dan mengukur kualitas kinerja gurunya. Dengan gaya transformasional-asertif beliau mensupport dan tetap memberikan kesempatan kepada semua guru-gurunya untuk ikut pengembangan diri dan meningkatkan profesionalitas gurunya.

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia, hal ini dikemukakan oleh Syahidah, S.Ag Wakamad Kurikulum MTSN 3 Sidrap,

¹⁰²Kepala Madrasah MTsN 3 SIDRAP, Wawancara dituangkan Kepala Madrasah Sidenreng Rappang, 07 Agustus 2023

seorang guru yang mengajarkan bhs.Indonesia, "Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi disisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah".¹⁰³ Sebagaimana penulis ketika melakukan wawancara bersama salah seorang guru , Solihin, S.Pd menjelaskan bahwa:

“Guru Pendidikan Agama Islam di MTSN 3 SIDRAP Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang, memiliki komitmen dalam meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, meskipun memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya namun tetap harus terus *upgrading* ilmunya terutama pemanfaatan media berbasis IT”.¹⁰⁴

Pernyataan terkait tersebut, bahwa menurut penulis, guru harus selalu mengikuti perkembangan zaman, mengingat saat ini semua serba digitalisasi dalam menghadapi siswa, karena kalau guru tidak termotivasi untuk menambah ilmunya di khawatirkan guru akan kehilangan powernya di hadapan siswa dan dikalahkan oleh Google. Hasil wawancara penulis ditemukan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, guru Akidah Akhlak lebih banyak menggunakan metode metode ceramah dalam mengajar.

¹⁰³ Syahidah, S.Ag, Guru Bahasa Indonesia / Wakamad Kurikulum MTSN 3 Sidrap, Wawancara, Sidenreng Rappang, 07 Agustus 2023.

¹⁰⁴Solihin, S.Pd, Guru IPS, Wawancara, Sidenreng Rappang, 07 Agustus 2023.

Pembelajaran di dalam dan diluar kelas tidak akan berarti bilamana tidak diwujudkan menjadi kegiatan. Untuk itu, peranan guru sangat menentukan karena kedudukannya sebagai pemimpin pendidikan sangat menunjang keberhasilan pelajaran Pendidikan Agama Islam, sebagai pendidik dalam proses pembelajaran di kelas telah memenuhi harapan ini dibuktikan dengan wawancara penulis dengan salah seorang guru mata pelajaran TIK Asri, S.Pd yang menyatakan bahwa: “Guru mata pelajaran Alquran Hadis sebagai pendidik dalam proses pembelajaran di kelas telah melaksanakan tugasnya dengan baik karena telah memposisikan dirinya sebagai pendidik profesional namun tetap harus meningkatkan pengetahuannya di bidang IT dan *fast respon* terhadap penggunaan media pembelajaran berbasis IT menuju era 5.0”¹⁰⁵

Dari hasil wawancara dengan beberapa sumber informan ditemukan bahwa guru mata pelajaran Akidah Akhlak tidak ada yang *slow respon* terhadap IT, namun hal ini masih perlu diberikan kesempatan untuk *upgrading skill* melalui pelatihan IT, terutama dalam pemanfaatan media pembelajaran, meskipun kualifikasi sudah linear dan sarana prasarana pembelajaran juga telah tersedia. Jadi menurut penulis bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja,

2. MTSS MA'HAD DDI Pangkajene Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang.

Terkait Kinerja guru di MTS MA'HAD DDI Pangkajene Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang, dalam hal ini peneliti melakukan

¹⁰⁵Asri, S.Pd, Guru TIK, Wawancara, Sidenreng Rappang, 07 Agustus 2023.

wawancara pada tgl 09 Agustus 2023 dengan Wakamad Kurikulum Mahmud Umar S. Ag, dan beliau mengatakan hal sebagai berikut: “Guru Pendidikan Agama Islam selalu kompetitif dengan guru mapel lainnya dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di kelas. Dalam mendesain RPP atau modul ajar hingga memilih teknik mengajar, pembuatan media, bagi anak didiknya. Karena dalam proses belajar mengajar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh kreativitas guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran lebih atraktif”¹⁰⁶

Guru harus memiliki kepribadian yang baik dan unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia, hal ini dikemukakan oleh Wakamad Kesiswaan Hariana S.PdI, seorang guru yang mengajarkan mata pelajaran IPS,

“Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Menurutnya guru mata pelajaran Akidah Akhlak di Mts Ma'had DDI Pangkajene telah melakukan tugasnya dengan baik, bersikap kritis dan berempati, maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan dan kebutuhan siswanya yang masih labil namun juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi disisi lain guru juga harus bersikap tegas dan adil jika ada siswanya yang melanggar aturan”¹⁰⁷

Guru mata pelajaran SKI dan Akidah Akhlak sebagai pembimbing siswa menuju ke arah pertumbuhan sosial. Peranan tersebut seluruhnya harus dilakoni oleh guru Pendidikan Agama Islam dengan baik dalam menjalankan tugas

¹⁰⁶ Mahmud Umar S. Ag, Wakamad Kurikulum, Wawancara, Sidenreng Rappang, 09 Agustus 2023

¹⁰⁷ Hariana S.PdI, Guru IPS / Wakamad Kesiswaan, Wawancara, Sidenreng Rappang, 09 Agustus 2023

kedinasannya. Hal ini menghindari adanya beban ganda tugas keguruannya dengan problem diluar kedinasan sehingga semua guru di MTS MA'HAD DDI Pangkajene Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang dapat menempatkan kepentingan sebagai individu, anggota masyarakat warga negara dan pendidik sendiri, antara tugas keguruan dan tugas rumah tangga harus ditempatkan menurut posisinya.

Dalam wawancara dengan salah seorang guru bahasa Inggris ibu Nurdiana Ayuningtyas, S.PdI menjelaskan bahwa: “Guru mata pelajaran Akidah Akidah Akhlak memiliki kompetensi sosial, selain dari kompetensi akademik, kompetensi sosial yang dimaksud Nurdiana Ayuningtyas adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial seorang guru merupakan sarana komunikasi guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruannya”.¹⁰⁸ Menurut guru PAI di MTS Ma'had DDI Pangkajene telah memenuhi syarat linearitas tapi masih perlu meningkatkan kompetensinya terutama pemanfaatan media IT, dan untuk guru PAI 90 % sdh mampu menggunakan IT sisa 10 %.²⁶

Dalam wawancara dengan salah seorang guru yang juga wakamad Humas Amir Canni, S.Pd., mengatakan bahwa:

“Kinerja guru PAI khususnya guru mata pelajaran Akidah Akhlak sebagai pendidik dalam kegiatan pembelajaran sangat termotivasi dengan baik, terutama dalam mengelola proses pembelajaran. Guru PAI MTS MA'HAD DDI Pangkajene Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng mampu memotivasi siswanya dengan baik, mampu menciptakan suasana menyenangkan dalam kelas,

¹⁰⁸ Nurdiana Ayuningtyas, S.PdI, Guru Bahasa Inggris, Wawancara, Sidenreng Rappang,

menjadikan siswa dalam kelas lebih tenang sehingga aktivitas mengajar semakin optimal, Namun masih ada *komplain* bahwa guru rumpun PAI membutuhkan wadah untuk sharing karena MGMP mapel akidah Akhlak kurang aktif. ”¹⁰⁹

Guru mapel fikih sebagai pendidik dalam proses pembelajaran di kelas telah memenuhi harapan ini dibuktikan dengan wawancara penulis dengan salah seorang guru mata pelajaran TIK Haerunnisa F, S.Kom yang menyatakan bahwa: “Guru mata pelajaran Fikih sebagai pendidik dalam proses pembelajaran di kelas, telah bekerja sama dengan baik dan melaksanakan tugasnya dengan optimal karena adanya kolaborasi Guru rumpun PAI dengan guru mapel lainnya sehingga lebih memudahkan tugasnya dan peranannya sebagai pendidik profesional”.¹¹⁰

Hasil dari wawancara tersebut dikatakan bahwa guru-guru di MTS MA'HAD DDI Pangkajene Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang telah melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang kompetensi guru yang mendasari kegiatan dalam menunaikan profesinya sebagai guru mapel fikih, Meskipun demikian mereka tetap komplain untuk ikut pelatihan atau pendampingan. Jadi hal-hal yang mempengaruhi kualitas kinerja guru antara lain, faktor penggunaan media pembelajaran, kelengkapan alat pendukung pembelajaran masih kurang, serta motivasi untuk peningkatan kualitas diri ikut kegiatan MGMP.

¹⁰⁹ Amir Canni, S.Pd, Wakamad Humas, Wawancara, Sidenreng Rappang,

¹¹⁰ Haerunnisa F, S.Kom, Guru TIK, Wawancara, Sidenreng Rappang,

3. MTSS NASRUL HAQ PAJALELE Massepe Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.

Peneliti telah mewawancarai Kepala Sekolah pada tgl 11 Agustus 2023 dan ditemukan hal sebagai berikut: “Guru Mata pelajaran Bahasa Indonesia memiliki kedisiplinan yang tinggi, mempunyai wawasan yang luas terkait Kompetensi guru, yaitu akademik, rangkaian ini bisa dilihat saat melaksanakan kegiatan mengajar di kelas. Mulai dari sebelum memulai pembelajaran sampai akhir pembelajaran, pemilihan metode yang tepat, dan media pembelajaran yang menarik bagi anak didiknya sampai mengakhiri pembelajaran”.¹¹¹

Guru matematika yang juga wakamad kurikulum, menjelaskan bahwa: “Guru Al Quran Hadis di Mts Ma'had DDI Pangkajene Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki kemauan untuk bekerja sama dan memiliki motivasi tinggi dalam memperhatikan mutu pendidikan, terutama nilai-nilai keagamaan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlakul karimah, memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, meskipun memperoleh penghasilan yang terkadang tertunda sampai 6 bulan lamanya karena masih berstatus guru honorer. Menurutnya karena madrasahny termasuk madrasah yang baru menuju berkembang.”

Dalam wawancara dengan salah seorang guru sejarah yang juga wakamad kesiswaan Antoni S.Pd., mengatakan bahwa. “Kinerja guru mapel SKI sebagai pengajar dalam proses pembelajaran sangat berperan dalam mengelola proses

¹¹¹ Kepala Sekolah MTSS NASRUL HAQ PAJALELE, Wawancara, Sidenreng Rappang, 11 Agustus 2023

pembelajaran. Guru PAI MTS NASHRUL HAQ Pajalele Masepe Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang mampu mengajar menggunakan IT sesuai dengan kebutuhan siswanya, dari yang ribut menjadi suasana tenang dalam kelas yang menjadikan siswa semakin menyenangkan sehingga aktivitas mengajar semakin optimal, Faktor yang mempengaruhi kinerja guru karena kurangnya komputer yang bisa digunakan untuk praktek mengerjakan soal terintegrasi mapel umum dengan mapel PAI”.¹¹²

Implementasi program pengajaran ke dalam tindakan membutuhkan proses berpikir bagaimana mengakomodasi semua kebutuhan siswa dengan tidak membeda-bedakan karena suku, bahasa dan strata sosial, Oleh karena itu, peran semua guru sangat penting dalam melaksanakan program kelas karena tugasnya mengajar atau memberi pelajaran, Guru mata pelajaran rumpun PAI sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran di kelas memenuhi harapan tersebut, dibuktikan dengan wawancara penulis dengan salah satu guru mata pelajaran TIK Hermin Hafid, S. Kom yang menyatakan bahwa

“Guru mata pelajaran Akidah Akhlak sebagai media yang telah memfasilitasi siswa dalam pembelajaran di kelas telah menunaikan tugasnya dengan baik karena guru PAI dipahami telah merubah karakter siswa dari kurang sopan menjadi lebih sopan”.¹¹³

Berdasarkan hasil wawancara bersama guru-guru PAI di MTS NASHRUL HAQ Pajalele Masepe Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang, terkait pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif,

¹¹²Antoni S.Pd, Guru Sejarah / Wakamad Kesiswaan, Wawancara, Sidenreng Rappang, 11 Agustus 2023

¹¹³Hermin Hafid, S. Kom, Guru TIK, Wawancara, Sidenreng Rappang, 11 Agustus 2023

pengetahuan dan pemahaman tentang kompetensi guru menjadi dasar kegiatan dalam menunaikan profesinya sebagai guru PAI khususnya guru mata pelajaran Akidah Akhlak , guru di MTSS NASRUL HAQ Pajalele Masepe telah menanamkan pembiasaan karakter kepada peserta didik dengan rutin melaksanakan sholat dhuha dan sholat dhuhur berjamaah di masjid, dengan pembiasaan karakter tersebut membentuk akan membentuk siswa berakhlakul karimah dari tutur sapa yang sopan dan santun, dari tidak sopan menjadi santun.

Keberhasilan seorang guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi:

- 1) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.
- 2) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
- 3) Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok.¹¹⁴

¹¹⁴ Peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, guru perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

Penulis yang juga sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Seperti halnya dari madrasah yang penulis kunjungi MtsN 3 Sidrap, Mts Ma'had DDI Pangkajene dan Mtss Nashrul Haq untuk melakukan research, ditemukan semua guru telah mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat digolongkan sebagai berikut :

1) Kompetensi

Persiapan guru dalam perencanaan pembelajaran merupakan aspek penting yang memiliki kaitan erat dengan kompetensi pedagogik guru. Kompetensi pedagogik mengacu pada kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Persiapan yang matang

dalam perencanaan pembelajaran mencerminkan penguasaan guru atas kompetensi pedagogiknya. Di temukan Guru menggunakan berbagai metode dan media pembelajaran yang menarik dan menantang minat siswa, sehingga mereka lebih termotivasi untuk belajar. Sebagaimana penulis telah melakukan wawancara dengan ibu St. Hafidzah S.Pd,M,Pd, guru bahasa Arab di Mts Mahad DDI Pangkajene pada tgl 28 Agustus 2023 di ruang multimedia.

"Saya menganalisis karakteristik siswa, seperti gaya belajar, minat, dan kebutuhan belajar mereka.Saya memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan materi, karakteristik siswa, dan tujuan pembelajaran."

Kompetensi pedagogik guru tidak hanya terbatas pada persiapan pembelajaran, tetapi juga mencakup kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran, menilai hasil belajar, dan membimbing siswa.

2) Komunikasi

Komunikasi yang efektif merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Dengan meningkatkan kemampuan komunikasi, guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, membangun hubungan yang baik dengan siswa, meningkatkan kolaborasi dengan rekan kerja, membangun kemitraan dengan orang tua, dan meningkatkan kemampuan manajemen kelas. Karena jika tidak ada komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian dan *negative thinking* diantara guru atau orang tua siswa bahkan antara atasan dan bawahan. Menurut wakamad kesiswaan Syahidah dari hasil wawancara:

"Komunikasi yang baik adalah alat yang penting bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan berkomunikasi secara efektif, guru dapat

membangun hubungan yang lebih kuat dengan murid, orang tua, kolega, dan administrator. Hal ini memungkinkan mereka untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif dan kondusif, dan ultimately, meningkatkan kualitas pendidikan bagi siswa".

3) Motivasi

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Karena mereka menunjukkan semangat, dedikasi, dan antusiasme yang tinggi dalam mengajar, sehingga menghasilkan pembelajaran yang berkualitas bagi siswa. Guru yang termotivasi akan lebih terampil dalam menjelaskan materi, mengelola kelas, dan memotivasi siswa untuk belajar. Berikut petikan hasil wawancara penulis dengan guru pendamping mata pelajaran IPA di Mts Nashrul Haq, Fitriyanti S.Pd, pada tgl 29 Agustus 2023

" Saya memberikan bimbingan intensif kepada siswa, baik secara offline maupun online, untuk membahas materi dan soal-soal sains yang akan diujikan dalam lomba IPA tingkat Nasional " .

Sementara itu penulis juga melakukan Wawancara dengan Kepala madrasah nya ibu Tri Handayani, S.Pd,M.Pd, terkait siswanya yang lolos dalam lomba KSM tingkat Nasional tahun 2021 berikut hasil wawancaranya "

"Peran kepala madrasah sangatlah penting dalam mendukung persiapan lomba sains tingkat nasional. Kami memberikan dukungan kebijakan, motivasi dan semangat, logistik dan pendanaan, serta dukungan emosional kepada siswa dan guru. Kami ingin memastikan bahwa mereka memiliki semua yang mereka butuhkan untuk mencapai kesuksesan di lomba sains nantinya."

Motivasi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam berbagai aspek. Guru yang termotivasi akan meningkatkan semangat dan keterlibatannya dalam mengajar, sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, meningkatkan kreativitas dan inovasi, meningkatkan kemampuan untuk mengatasi tantangan, dan meningkatkan komitmen dan

dedikasinya terhadap profesinya. Dengan demikian, motivasi guru dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan pendidikan.

4). Supervisi

Supervisi pendidikan merupakan suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan dalam membantu guru untuk meningkatkan kinerja dan profesionalismenya. Supervisi yang efektif dapat membantu guru dalam mencapai tujuan pembelajaran dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Hal ini penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan kepala Mtsn 3 Sidrap diruangannya, pada tgl 27 Agustus 2023,

" Saya melakukan supervisi kepada guru secara berkala dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka meningkatkan kualitas pembelajaran. Dan Madrasah juga menyediakan berbagai pelatihan dan workshop untuk membantu guru mengembangkan profesionalisme mereka."

Frekuensi supervisi yang ideal untuk membantu guru dalam mencapai tujuan pembelajaran dan meningkatkan kualitas pendidikan perlu disesuaikan dengan berbagai faktor, seperti: Tingkat pengalaman guru, Kebutuhan guru, Tujuan supervisi. Madrasah juga memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru, serta memberikan dukungan dan encouragement.

Berikut beberapa jenis supervisi yang dilakukan:

a. Supervisi Klinis:

Supervisi klinis berfokus pada peningkatan keterampilan mengajar guru. Supervisor akan mengamati guru dalam mengajar dan memberikan masukan dan saran untuk membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya.

b. Supervisi Akademik:

Supervisi akademik berfokus pada pengembangan pengetahuan dan pemahaman guru tentang materi pelajaran. Supervisor dapat membantu guru dalam mengembangkan silabus, RPP, dan bahan ajar.

c. Supervisi Manajerial:

Supervisi manajerial berfokus pada pengembangan kemampuan guru dalam mengelola kelas dan pembelajaran. Supervisor dapat membantu guru dalam mengembangkan strategi pembelajaran yang efektif dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

5). Lingkungan yang Kondusif

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk pengembangan karir. Menurut kepala MTSN 3 Sidrap mengemukakan bahwa:

" Saya pikir ada beberapa faktor yang contributing to the high level of teacher satisfaction, seperti budaya kerja yang positif, fasilitas dan sarana yang memadai, pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, dan kegiatan sosial dan kebersamaan yang rutin diadakan."

Semua pekerjaan dikerjakan bersama-sama antara guru yang satu dengan yang lainnya yaitu dengan cara bermusyawarah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa baik dan buruknya guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kepala madrasah dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap kemampuan (kinerja guru).

Jadi menurut penulis, kinerja guru yang telah dipaparkan merupakan indikator positif dari kinerja guru. Sedangkan kinerja guru yang bersifat negatif, berdasarkan penelusuran penulis di Mts Mahad DDI Pangkajene, ditemukan masih terdapat guru belum memanfaatkan IT dengan baik, penggunaan metode ceramah masih dominan.

Demikianlah hasil wawancara di MTSN 3 Sidrap, MTS MA'HAD DDI Pangkajene dan MTS NASHRUL HAQ Pajalele Massepe Kabupaten Sidenreng Rappang, ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru mereka adalah karena adanya kompetensi, motivasi, komunikasi, supervisi dan lingkungan kerja yang kondusif, adapun sarana dan prasarana merupakan komponen data yang tak terpisahkan dalam menunjang proses pembelajaran dan pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah dan peranannya dalam meningkatkan kinerja guru di satuan kerja masing-masing dari 3 lembaga tersebut di Kabupaten Sidenreng Rappang.

3. Kendala- Kendala yang ditemukan Kepala Madrasah Perempuan dalam Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kepemimpinan pendidikan perempuan memiliki peran strategis yang sangat penting dalam mengelola sistem pendidikan dan memajukan kualitas pendidikan. Meskipun kemajuan yang signifikan ini telah dicapai dalam mencapai kesetaraan gender, namun label peran ganda masih menjadi kendala yang dihadapi oleh perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan dalam bidang pendidikan. Kendala-kendala ini dapat berupa faktor *managing*,

organizing , networking,evaluating every Year, ke 5 item tersebut disingkat **MONEY** untuk memudahkan penulis mengingatnya, dari pengertian dan istilah, **MONEY** adalah "uang" yang mempengaruhi kemampuan pemimpin perempuan untuk mengatur, mengelola, sebagai pemimpin meskipun uang bukan segalanya, tapi segalanya membutuhkan uang dalam pengelolaan pendidikan olehnya itu skill kepemimpinan sangat berpengaruh.

1. *Managing*

Kepemimpinan Pendidikan Perempuan yang tidak memiliki skill manajerial akan menghadapi tantangan yang lebih besar dalam menjalankan kepemimpinannya. Skill manajerial merupakan keterampilan yang penting bagi seorang pemimpin, karena berkaitan dengan kemampuan untuk mengelola dan mengorganisir sumber daya manusia, keuangan, dan proses kerja.apalagi saat ini semua berbasis digital. Berikut adalah beberapa tantangan kepemimpinan perempuan dari hasil wawancara dengan kepala madrasah:

" Terkadang kami mengalami Kesulitan dalam mengorganisir dan mengelola tim. Selain itu, peran ganda sebagai pendidik dan pemimpin tim dapat menimbulkan konflik kepentingan. Sebagai contoh, saya mungkin merasa sulit untuk memberikan kritik yang konstruktif kepada anggota tim, Hal ini dapat membuat saya ragu untuk memberikan umpan balik yang diperlukan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja tim secara keseluruhan".

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru Mtss Nasrul Haq pada tgl 29 Agustus 2023 ditemukan bahwa Kepala madrasah sering memberikan bimbingan dan arahan kepada guru, staf, dan siswa tentang bagaimana menjadi guru amanah serta siswa yang baik. Beliau sering mengadakan kajian Islam untuk kami, dan selalu memberikan nasihat serta masukan yang bermanfaat.

- a. Kesulitan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang tidak memiliki skill manajerial akan kesulitan dalam mengambil keputusan yang tepat dan bijak. Hal ini berdampak pada kinerja organisasi. Karena kepala madrasah perempuan sering dihadapkan pada masalah antara peran domestik dengan kedinasan. Dari hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Mts.Ma'had DDI Pangkajene, tgl 28 Agustus 2023 ditemukan bahwa :

"Saya sangat bersyukur karena mendapat pasangan yang selalu mensupport apa yang saya lakukan sekalipun pada pilihan antara urusan domestik dengan kedinasan sering bertepatan".

- b. Kesulitan dalam mengelola konflik.

Sesuai hasil wawancara dengan Hj.Kamariah dalam mengelola konflik di MTSN 3 Sidrap, tgl 29 Agustus 2023 mengatakan bahwa

" Langkah awal saya harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik. Saya harus dapat berkomunikasi dengan baik dengan kedua belah pihak yang berkonflik. Saya harus dapat mendengarkan dengan baik apa yang mereka sampaikan dan memahami posisi mereka masing-masing Pemimpin yang tidak memiliki skill manajerial akan kesulitan dalam mengelola konflik yang terjadi di dalam timnya. Yang ada konflik yang berkepanjangan, misal tidak akur dengan sesama rekan tim bahkan guru yang bentrok dengan kepala madrasah, tentu saja Hal ini dapat mengganggu keharmonisan kerja tim dan mempengaruhi lingkungan kerja tim.²⁵

2. Organizing

Skill organizing atau keterampilan mengorganisir merupakan keterampilan yang juga penting bagi seorang pemimpin pendidikan perempuan. Keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan untuk merencanakan, mengatur, dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan dan sumber daya. Perempuan yang tidak memiliki skill organizing akan menghadapi tantangan yang lebih besar dalam

menjalankan kepemimpinannya di bidang pendidikan. Karena tidak semua agenda harus diikuti pada waktu yang bersamaan olehnya itu perlu untuk pendelegasian. Berikut adalah beberapa tantangan tersebut:

- a. Kesulitan dalam merencanakan dan melaksanakan program pendidikan. Pemimpin pendidikan yang tidak memiliki skill organizing akan kesulitan dalam merencanakan dan melaksanakan program pendidikan. Hal ini dapat menyebabkan program pendidikan menjadi tidak efektif dan tidak mencapai tujuannya. Misal madrasah yang sulit mendapatkan peminat pada saat penerimaan peserta didik baru karena nilai jual madrasah dipengaruhi oleh seorang pemimpin yang kurang memiliki skill merencanakan program yang tepat.
- b. Kesulitan dalam mengelola sumber daya pendidikan. Pemimpin pendidikan yang tidak memiliki skill organizing akan kesulitan dalam mengelola sumber daya pendidikan, seperti anggaran, tenaga kerja, dan fasilitas. Hal ini dapat menyebabkan sumber daya pendidikan tidak dimanfaatkan secara optimal.

Berdasarkan penelusuran penulis, kepala MTs. Nashrul Haq pernah mendapatkan bantuan BKBA sebagai madrasah yang berkinerja baik dari pemanfaatan sumber daya pendidikan, penganggaran dan pemanfaatannya, berikut hasil wawancara dengan kepala madrasah nya, pada tgl 29 Agustus 2023 "Bantuan ini dapat digunakan untuk meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan, meningkatkan kualitas guru, dan meningkatkan prestasi siswa."²⁶

- c. Kesulitan dalam bekerja sama dengan pihak lain. Pemimpin pendidikan yang tidak memiliki skill organizing akan kesulitan dalam bekerja sama dengan pihak lain, seperti guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Hal ini dapat menghambat pelaksanaan program pendidikan. Contoh, Penataan kelas yang baik lengkap dengan sarana yang dibutuhkan siswa di kelasnya bisa dilakukan dengan bantuan komunitas orangtua siswa, jadi tidak semua menggunakan anggaran madrasah, apalagi kalau dananya minim.

3. *Networking*

Skill networking lebih dikenal keterampilan membangun jaringan merupakan keterampilan yang penting bagi seorang pemimpin. Keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan untuk membangun hubungan dan bekerja sama dengan orang lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Mts Nasrul Haq:

Selaku kepala madrasah, komunikasi yang efektif adalah kunci untuk mencapai tujuan dan membangun hubungan yang kuat dengan tim. Namun, dalam beberapa kasus, kami mengalami kesulitan dalam berkomunikasi secara efektif karena faktor jaringan, terkadang ada data yang deadline, tapi tidak bisa diselesaikan tepat waktu karena menunggu perbaikan server, terutama di akhir bulan untuk pelaporan.

Kesulitan dalam mendapatkan dukungan dari orang lain. Pemimpin yang tidak memiliki skill networking akan kesulitan dalam mendapatkan dukungan dari orang lain, seperti rekan kerja, bawahan, atau mitra kerja. Membangun budaya yang lebih terbuka dan suportif di mana semua orang merasa nyaman untuk meminta dan menerima bantuan adalah sebuah upaya yang membutuhkan kerja sama dari individu, komunitas, dan masyarakat secara keseluruhan. Hal ini dapat membuat pemimpin menjadi lebih sulit untuk mencapai visi, misi dan tujuan madrasah. Kesulitan ini ditemukan dari wawancara kepala madrasah Mts

Nashrul Haq pada tgl 29 Agustus 2023 ditemukan bahwa : Ibu Ani menjelaskan bahwa di desanya, akses ke internet dan teknologi informasi sangatlah terbatas. Hal ini dapat menghambat kinerja pemimpin terlebih lagi jika kepala madrasah mendapat tugas yang berbasis IT.

4. Evaluating every Year

Skill evaluating atau keterampilan mengevaluasi merupakan keterampilan yang penting bagi seorang pemimpin pendidikan. Keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan untuk menilai kinerja, kemajuan, dan dampak dari suatu program atau kegiatan, contohnya PKG, penilaian kinerja guru dll.

Pemimpin yang tidak memiliki skill evaluating akan menemukan hambatan yang lebih besar dalam menjalankan kepemimpinannya di bidang pendidikan. Berikut adalah beberapa tantangan tersebut:

- a. Kesulitan dalam mengukur keberhasilan program pendidikan, program tahunan, 4 tahunan. Pemimpin pendidikan yang tidak memiliki skill evaluating akan kesulitan dalam mengukur keberhasilan program pendidikan. Hal ini dapat membuat pemimpin menjadi lebih sulit untuk membuat keputusan yang tepat tentang arah pengembangan program pendidikan.
- b. Kesulitan dalam memberikan umpan balik kepada guru dan siswa akan berdampak pada kinerja guru. Kesulitan dalam memperbaiki program pendidikan. Pemimpin pendidikan yang tidak memiliki skill evaluating akan kesulitan dalam memperbaiki program pendidikan. Berdasarkan tabel pada hasil supervisi pembelajaran guru diketahui rata-rata nilai guru

10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru					4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C. SOSIAL																			
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif					4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat					4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D. PROFESIONAL																			
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu					4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)						5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Hasil Penilaian Kinerja Guru (Skala 100) : (Skor/56) x 100						90	90	90	91	91	91	91	91	91	91	90	90	90	90
Rata-Rata		90%																	

1. Hj. Kamariah.S.Ag.M.M.Pd
2. Hardin, S.HI
3. Rosmiati,S.HI
4. Sitti Fatimah, S.PdI
5. Syahidah,S.A
6. Halijah,S.Ag,M.PdI
7. Kaharuddin,S.PdI
8. Sahabuddin,SE, M.MPd
9. Albar,S.Pd
10. Badariah,S.Pd

10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
C. SOSIAL															
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
D. PROFESIONAL															
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu		4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)			5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Hasil Penilaian Kinerja Guru (Skala 100) : (Skor/56) x 100			9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Rata-Rata			99 %												

1. Tri Handayani, S.PdI
2. Sakilah, S.Pd
3. Aqilah, S.PdI, M.M.Pd
4. Antoni, S.PdI
5. Nurhaedah, S.PdI
6. Dalwati, S.Pd
7. Farida Kasimm, S.Pd
8. Linca, S.HI
9. Mardiana, S.Pd
10. Anwar, SH
11. Yulianti, S.PdI

12. Nursyafitri,S.PdI
13. Muhammad Ridwan,S.Pd

4. Model Kepemimpinan Pendidikan Perempuan dalam Peningkatan Kinerja Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Sidenreng Rappang.

Dalam kelompok masyarakat selalu muncul seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota masyarakat kearah tujuan tertentu. Dengan demikian, kepala sekolah memperjuangkan kepentingan guru dan staf, kepala madrasah selaku pemimpin dapat mewujudkan harapan sebagian besar orang, selain beberapa faktor yang mendasari lahirnya pemimpin, pada kenyataan pemimpin mempunyai kecerdasan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan rata-rata pengikutnya, sehingga wajar kehadiran pemimpin/kepala madrasah sangat dirindukan untuk mengatasi berbagai masalah khususnya di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang secara umum.

Dalam usaha untuk memenuhi harapan tersebut, pemimpin menggunakan kemampuan dan kecerdasan dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada di madrasah dan berusaha melibatkan guru serta staf untuk mencapai tujuan, sehingga kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi guru dan staf sebagai upaya untuk mencapai tujuan dalam sebuah lembaga pendidikan formal sebagai wujud kepemimpinannya merupakan *skill* kepala madrasah, selain itu kesanggupan mempengaruhi perilaku orang lain ke arah yang lebih baik merupakan tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin.

Skill kepemimpinan harus mengikuti perubahan sesuai dengan peran yang dijalankan, kemampuan untuk memberdayakan (*empowering*) bawahan/anggota sehingga timbul inisiatif untuk berkreasi dalam bekerja dan hasilnya lebih bermakna bagi organisasi dengan sekali-kali pemimpin mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi anggota, inisiatif pemimpin harus direspon sehingga dapat mendorong timbulnya sikap mandiri dalam bekerja dan berani mengambil keputusan dalam rangka percepatan pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai seorang pemimpin dan seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya dalam bidang tertentu, harus mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan, tidak semua pemimpin dapat mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dalam rangka mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien, banyak hal yang menjadi penyebabnya seperti sifat malas, kurang termotivasi dan bahkan tidak memiliki inisiatif untuk melakukan hal-yang inovatif, sebab orang lain baru dapat dipengaruhi/digerakkan jika:

- a. Ada kemampuan pada pemimpin untuk menggunakan teknik kepemimpinan.
- b. Ada sifat-sifat khusus pada pemimpin yaitu sifat-sifat kepemimpinan yang mempengaruhi jiwa orang-orang sehingga kagum dan tertarik pada pemimpin tersebut.

Berdasarkan data Realitas *model* kepemimpinan pendidikan kepala madrasah perempuan pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng

Rappang dapat ditemukan melalui hasil wawancara dari beberapa orang dari madrasah sebagai berikut:

1. Kepala MTSN 3 SIDRAP, Kecamatan Dua Pitue, Kabupaten Sidenreng Rappang

Dalam wawancara dengan Komite Bapak Ikhsan Chaco menjelaskan bahwa:

“Kepala MTSN 3 Sidrap dalam memimpin memiliki gaya instruksi yang jelas dan tegas. Beliau juga memiliki visi dan misi yang jelas untuk sekolah. Banyak melakukan perubahan yang signifikan, contohnya kedisiplinan guru, penataan lingkungan madrasah, dari penataan yang seadanya menjadi tertata dengan asri.”¹¹⁵. Sebagai role model kepemimpinan transformasional-asertif kepala MTSN 3 SIDRAP, Kecamatan Dua Pitue, Kabupaten Sidenreng Rappang mampu memberikan inspirasi, motivasi dan teladan bagi semua guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Dikemukakan juga oleh ibu Wahidah Saidu, S.Ag, Pengawas madrasah tingkat menengah kantor kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang, beliau menyampaikan dalam wawancara pada tgl 29 Agustus 2023 bahwa:

“ Kepala MTSN 3 SIDRAP Kec Dua Pitue memimpin bersifat asertif, tegas dan disiplin, Pemimpin asertif mampu mengekspresikan pendapat dan keyakinan mereka secara jelas dan tegas, tetapi tetap menghormati pendapat dan keyakinan orang lain. Mereka juga mampu mendengarkan dan menghargai masukan dari orang lain, serta bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, namun tetap mengizinkan atau membolehkan guru maupun staf untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru-guru”.¹¹⁶

Terkait dengan masalah gaya Kepemimpinan Kepala MTSN 3 SIDRAP Kec Dua Pitue, Asri, S.Pd mengemukakan:

¹¹⁵Ikhsan Chaco, Komite, *Wawancara*, Ruang Kamad MTSN 3 Sidrap Sidenreng Rappang, 11 Juni 2023.

¹¹⁶Wahidah Saidu, Pengawas Madrasah Kemenag Sidrap, *Wawancara*, 29 Mei 2023.

“ Kepala Sekolah jugarutin memberikan Pembinaan Mental melalui apel pagi, yaitu membina para guru dan tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap, batin dan watak. Contohnya, beliau selalu menekankan pada kejujuran dan kedisiplinan diri dalam menjalankan tugas, sehingga kepala sekolah mampu menciptakan iklim yang kondusif bagi setiap tenaga kependidikan, dan guru-guru dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara proporsional dan profesional”.¹¹⁷

Penulis juga melakukan Wawancara dengan satpam, yang bernama Rusli ditemukan bahwa:

" Kepala madrasah orangnya disiplin selalu datang lebih awal dan pulang paling belakang,dalam hal terkecil saja diperhatikan apalagi hal yang terkait dengan pembelajaran, beliau sering mengatakan bahwa yang terlambat datang nanti di buka pintu gerbang manakala selesai upacara atau apel pagi pada jam 07.00."¹¹⁸

Hasil wawancara dengan kepala madrasah, tgl 16 Agustus 2023, dapat disimpulkan dan didukung oleh teori kepemimpinan transformatif yang pertama kali dikembangkan oleh Bernard M. Bass pada tahun 1985. Bass berpendapat bahwa kepemimpinan transformatif adalah gaya kepemimpinan yang memiliki empat dimensi utama, Karisma, Intelektualisme, Kepedulian pribadi, Pemberi inspirasi. Terkait dengan ini, dalam keseharian kepala madrasah MTSN 3 Sidrap bahwa "gaya kepemimpinan kepala madrasah transformatif-asertif, sedangkan asertif, karena mampu mengekspresikan pendapat dan kebutuhannya secara jelas dan tegas, sebagaimana teori kepemimpinan asertif yang pertama kali dikembangkan oleh Alberti dan Emmons pada tahun 1970. Alberti dan Emmons berpendapat bahwa kepemimpinan asertif adalah gaya kepemimpinan yang efektif, menurut penelusuran penulis kepala madrasah mampu mempengaruhi

¹¹⁷Asri , Guru mapel, Wawancara, Sidenreng Rappang, .16 Agustus 2023.

¹¹⁸Rusli, Satpam, Wawancara, Sidenreng Rappang,

semua guru, utamanya dalam pembinaan kedisiplinan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, melakukan kegiatan sholat berjamaah bersama siswa, guru dan masyarakat di masjid terdekat yang merupakan suatu program wajib yang ada di Madrasah . Selaku pimpinan harus memberikan teladan yang baik terhadap bawahan yang akan diikuti pula oleh para guru.

2. Kepala MTSS MA'HAD DDI PANGKAJENE, Kec, Maritengngae

Dalam wawancara dengan Ketua PC. Darud Da'wah Wal Irsyad Kec. Maritengngae tgl 15 Agustus 2023 di ruang multimedia, selaku ketua yayasan menjelaskan bahwa: “Kepala MTSS MA'HAD DDI PANGKAJENE dalam memimpin cukup partisipatif, Kepemimpinan ini dapat memfasilitasi pemberdayaan guru, mengarahkan pengembangan profesional, dan menciptakan budaya sekolah yang berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran.”¹¹⁹

Dikemukakan juga oleh Drs. Mursalim, M.Si, komite madrasah, ditemukan bahwa:

“Kepala Kepala MTSS MA'HAD DDI PANGKAJENE dalam memimpin juga bersifat santai dan memiliki semangat kompetitif yang tinggi untuk perubahan dengan guru maupun staf dan melakukan sesuatu yang dapat meningkatkan penyegaran lingkungan madrasah”¹²⁰

“Kepala Sekolah melakukan Pembinaan di bidang akademik, yaitu membina para tenaga pendidik dan kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan

¹¹⁹Ketua PC. Darud Da'wah Wal Irsyad, Wawancara, Sidenreng Rappang, 15 Agustus 2023

¹²⁰Mursalim, Komite Madrasah, Wawancara, Sidenreng Rappang, 29 Agustus 2023.

pencapaian kinerja, melalui supervisi, dan memberikan bimbingan langsung dengan menghadirkan pemateri sehingga guru termotivasi untuk berkreasi, dalam hal ini kepala sekolah mampu menciptakan iklim yang kondusif bagi setiap tenaga kependidikan sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara proporsional dan profesional”.¹²¹

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Amir Canni, S.PdI, seorang Wakamad yang mendapat tugas tambahan sebagai humas dan mengajarkan bahasa Inggris mengemukakan:

“Kepala Madrasah MTSS MA'HAD DDI PANGKAJENE melakukan kerjasama dengan warga setempat, Pengembangan sumber daya manusia. Saya selalu melibatkan para guru dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan pengembangan karier. menjalin komunikasi dengan para tetangga madrasah dan hal-hal yang berkaitan dengan publikasi madrasah menjaga sikap dan perbuatan serta citra madrasah”.¹²²

Tak lupa juga penulis melakukan wawancara dengan penjaga sekolah, Jawati mengemukakan bahwa:

" Kepala madrasah selalu memonitoring semua kegiatan guru, siswa, petugas kantin yang ada dalam lingkungan madrasah, beliau juga selalu meminta saran dan minta pendapat tentang kondisi siswa yang terkadang pulang terlambat disebabkan orang tuanya terlambat datang menjemput dan mencarikan solusinya.¹²³

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa orang di temukan gaya kepemimpinan kepala madrasah Mts. Mahad DDI Pangkajene dengan gaya kepemimpinan partisipatif, selalu melibatkan guru dan staf dalam pengambilan

¹²¹Hj. Indarwana, Guru Matematika, Wawancara, Sidenreng Rappang, 29 Agustus 2023.

¹²²Amir Cani, Guru Bahasa Inggris/ Wakamad Humas, Wawancara, Sidenreng Rappang, 29 Agustus 2023.

¹²³Jawati, Penjaga Sekolah, Wawancara, Sidenreng Rappang, 29 Agustus 2023.

keputusan dan proses perencanaan. Dalam konteks pendidikan, gaya kepemimpinan ini dapat menciptakan rasa memiliki bersama dalam komunitas pendidikan dan mendorong kolaborasi yang erat antara guru dan pemimpin.

3. MTSS NASRUL HAQ PAJALELE MASSEPE, Kec.Tellu Limpoe

Kegiatan penelitian yang dilakukan penulis untuk mengambil data selanjutnya adalah daerah bagian selatan tepatnya di kecamatan Tellu Limpoe. Dikemukakan juga oleh Pengawas madrasah setempat, Drs. Ahmad Yani M.Pd bahwa: “Kepala Madrasah MTSS NASRUL HAQ PAJALELE MASSEPE, dalam memimpin bersifat terbuka, kreatif dan realistis, kadang sikap asertif suka melakukan perubahan yang dapat meningkatkan citra madrasah atau membolehkan guru maupun staf melakukan sesuatu yang inovatif”.¹²⁴

Terkait dengan masalah Kepemimpinan Kepala Madrasah, Aqilah S.PdI. selaku Kepala TU Mengemukakan pada saat penulis melakukan wawancara pada tanggal 29 Agustus bahwa:

“Kepala Sekolah melakukan supervisi administrasi secara berkala, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tertib administrasi. Dalam hal ini kepala sekolah selalu melakukan supervisi TU, menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara proporsional dan profesional kepala madrasah selalu memberikan umpan balik”.¹²⁵

Hal yang sama juga dikemukakan oleh komite madrasah, seorang warga masyarakat, mengemukakan bahwa:

¹²⁴Drs. Ahmad Yani M.Pd, Pengawas Madrasah, Guru Bahasa Inggris / Wakamad Humas, Wawancara, Sidenreng Rappang, 29 Agustus 2023

¹²⁵Aqilah S.PdI, Kepala TU, Wawancara, Sidenreng Rappang, 29 Agustus 2023.

Sementara itu dalam wawancara dengan salah seorang guru IPA Nursyafitri,S.Pd mengatakan bahwa.

“Kepala MTS NASHRUL HAQ PAJALELE MASSEPE Kecamatan Tellu Limpoe melakukan Pembinaan kepada pendidik dan kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan jasmani dan rohani melalui kegiatan Jumat sehat Jumat Berkah, karena setiap guru dan siswa selesai senam, mereka diarahkan untuk berbagi sedekah melalui kotak amal setiap Jumat.¹²⁶

Dalam melakukan fungsi dan perannya sebagai Pemimpin, kepala madrasah telah menjadi role model dalam kepemimpinannya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di sekolahnya. Melakukan pembinaan mental, fisik dan keterampilan, Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, berpartisipasi dalam setiap kegiatan guru dan siswa, memberikan motivasi kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di lembaga pendidikan formal yang dipimpinnya.

Temuan di atas dipertajam bahwa gaya kepemimpinan spiritual kepala madrasah dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru serta pegawainya artinya pimpinan sebagai pembuat kebijakan dan keputusan memiliki gaya yang berbeda, dan semuanya menggunakan gaya yang bercirikan kepribadian mereka, namun yang utama adalah semua kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki *skill manajerial, organizing, networking, evaluating every Year*. Dalam

¹²⁶Nursyafitri,Guru IPA,Wawancara, Sidenreng Rappang, 29 Agustus 2023

meningkatkan kinerja guru baik secara administratif maupun secara kelembagaan.

Dari hasil wawancara dengan berbagai pemimpin, dapat ditemukan bahwa terdapat berbagai model kepemimpinan yang telah diimplementasikan diantaranya, Spiritual, Transformatif, Genetika, Partisipatif and Asertif dalam organisasi. Dan istilah ini penulis singkat menjadi *Spirit for gender*. Masing-masing model kepemimpinan ini memiliki kelebihan dan kekurangannya. Pemilihan model kepemimpinan yang tepat tergantung pada situasi dan karakteristik kepribadian pemimpin dan organisasinya. Tidak ada model kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi begitu pula sebaliknya. Tidak semua situasi cocok dengan model *Spirit for gender*. Oleh sebab itu Pemimpin perempuan saat ini *Strong, responsible, emotional quotient, have solution, success* mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melakukan wawancara dan menganalisis data dari temuan-temuan yang telah didapatkan dari beberapa informan di madrasah, maka penulis dapat mengemukakan beberapa hal yaitu :

1. Kebijakan- kebijakan yang diimplementasikan kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru

Hasil dari penelitian penulis setelah melakukan wawancara di madrasah yang di kunjungi yaitu MTSN 3 Sidrap, Mts Ma'had DDI Pangkajene, dan Mts Nashrul Haq Pajalele Massepe, Ditemukan bahwa Kepala madrasah memiliki kebijakan

yang sama dalam meningkatkan kinerja guru. Diantaranya cara yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan kebijakan-kebijakan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru. Berikut beberapa kebijakan yang diimplementasikan kepala madrasah:

1. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB):

- a. Mengadakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi guru.
- b. Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti studi lanjut.

2. Pembinaan Guru:

- a. Melakukan supervisi dan monitoring pembelajaran secara berkala minimal 2 x setahun
- b. Memberikan bimbingan dan konseling kepada guru yang mengalami kesulitan.
- c. Memberikan kesempatan kepada guru untuk saling berbagi pengalaman dan best practices.

3. Penilaian Kinerja Guru:

- a. Melakukan penilaian kinerja guru secara objektif dan transparan.
- b. Memberikan feedback yang konstruktif untuk membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya.
- c. Memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja yang baik minimal 1 x dalam setahun.

4. Sarana dan Prasarana:

- a. Menyediakan dan melengkapi sarana dan prasarana yang memadai untuk kebutuhan guru dan siswa dalam pembelajaran.

- b. Memastikan kondisi ruang kelas yang aman bagi siswa kondusif untuk belajar.
- c. Memberikan akses kepada guru atau tidak membatasi untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.

5. Jaminan perlindungan Guru:

- a. Memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan standar yang berlaku bagi tenaga honorer
- b. Memberikan jaminan kesehatan dan keamanan kepada semua guru dari tindak kekerasan dan bullying.
- c. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan supportive bagi warga madrasah.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

a. Faktor *Kompetensi*

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi mengajar. Dari penelusuran penulis ditemukan bahwa Kompetensi mengajar guru di Mtsn 3 Sidrap sangat baik, Kompetensi mengajar guru ini diantaranya Kompetensi profesional, yaitu kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta penguasaan metode dan strategi pembelajaran yang efektif serta menyenangkan karena guru memasukkan ice breaking dalam proses pembelajaran, hal ini menyenangkan bagi siswa-siswanya. Sementara di Mts Ma'had DDI Pangkajene guru rumpun PAI, seperti Akidah Akhlak, SKI dan guru Bahasa Arab Arab juga memberikan materi yang menyenangkan dengan pemanfaatan media berbasis digital hal ini disebabkan guru-guru rajin untuk mengikuti pelatihan secara mandiri, sehingga

mempengaruhi kinerja. Sementara guru di Mts.Nashrul Haq melakukan pembelajaran kontekstual melalui pembelajaran di luar kelas dan menjadikan lingkungan madrasah sebagai sumber belajar, hal ini juga membuat siswa senang untuk belajar, Terkait hal ini, dalil yang mendukung adalah QS. Az Zumar ayat 9

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Terjemahnya :

Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran".

Penjelasan tentang ayat tersebut, dalam tafsir web kementerian Agama RI, Muhammad, katakanlah, 'apakah sama orang-orang yang mengetahui, berilmu, berzikir, dan melaksanakan shalat, dengan orang-orang yang tidak mengetahui, tidak berilmu, dan selalu mengikuti nafsunya" sebenarnya hanya orang yang berakal sehat dan berpikiran jernih yang dapat menerima pelajaran serta mampu membedakan antara kebenaran dan kebatilan

Penjelasan tentang ayat tersebut, dalam tafsir web kementerian Agama RI, Muhammad, katakanlah, 'apakah sama orang-orang yang mengetahui, berilmu, berzikir, dan melaksanakan shalat, dengan orang-orang yang tidak mengetahui, tidak berilmu, dan selalu mengikuti nafsunya" sebenarnya hanya orang yang berakal sehat dan berpikiran jernih yang dapat menerima pelajaran serta mampu membedakan antara kebenaran dan kebatilan

Adapun Teori yang mendukung pengaruh kompetensi mengajar terhadap kinerja guru adalah teori belajar. Menurut teori belajar, pembelajaran akan

berlangsung dengan baik jika guru memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai tentang pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi mengajar yang baik akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mengembangkan materi pembelajaran yang menarik, dan menggunakan metode pembelajaran yang tepat. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk terus meningkatkan kompetensinya. Guru dapat meningkatkan kompetensi mengajarnya melalui berbagai kegiatan, seperti: Pendidikan dan pelatihan (diklat), baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Membaca buku dan artikel tentang pendidikan dan pembelajaran, berdiskusi dengan sesama guru dan tenaga kependidikan lainnya. Penelusuran penulis dari data yang diperoleh baik langsung maupun hasil wawancara ditemukan bahwa semua guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki kompetensi yang baik.

b. Faktor *Communication*

Gaya kepemimpinan kepala Mtsn 3 Sidrap berkomunikasi secara interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Ditemukan Seorang guru yang dapat membangun hubungan yang positif dengan siswa, mampu mendengarkan dengan empati, dan memahami perasaan dan kebutuhan siswa akan lebih mampu menciptakan lingkungan kelas yang inklusif dan mendukung. Komunikasi interpersonal yang baik dapat membantu mendorong partisipasi siswa, meningkatkan motivasi belajar, dan menciptakan suasana yang kondusif untuk kinerja akademik yang lebih baik. Sementara itu, Teori Komunikasi Nonverbal: menyoroti pentingnya komunikasi nonverbal dalam interaksi manusia. Seorang guru tidak hanya berkomunikasi melalui kata-kata,

tetapi juga melalui bahasa tubuh, ekspresi wajah, intonasi suara, dan isyarat lainnya. Komunikasi nonverbal yang tepat dapat membantu meningkatkan pemahaman, mempertahankan perhatian siswa, dan menciptakan iklim kelas yang positif. Misalnya, kontak mata yang tegas, tersenyum, atau gerakan tubuh yang aktif dapat memperkuat pesan yang disampaikan dan membangun koneksi dengan siswa. Tentu tidak terlepas dari cara guru menyampaikan informasi dengan menggunakan kata-kata yang baik, berdasarkan dalil (QS. An Nahl:125),

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْخَيْرِ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِ

Terjemahnya:

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.

Pada ayat ini Allah meminta beliau Nabi Muhammad Saw untuk menyeru manusia ke jalan Allah dengan cara yang baik, wahai nabi Muhammad, serulah dan ajaklah manusia kepada jalan yang sesuai tuntunan tuhanmu, yaitu islam, dengan hikmah, yaitu tegas, benar, serta bijak, dan dengan pengajaran yang baik.

Demikianlah Allah memerintahkan kepada Rasulullah agar mengatakan kepada semua hamba-Nya supaya mengucapkan perkataan yang lebih baik pada saat berbicara atau berdebat dengan orang-orang musyrik ataupun yang lainnya. Agar mereka tidak menggunakan kata-kata yang kasar dan caci-maki yang akan menimbulkan kebencian, tetapi hendaklah menggunakan kata-kata yang benar dan mengandung pelajaran yang baik. Sikap inilah yang menjadi teladan guru mata

pelajaran Akidah Akhlak di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang.

c. Faktor *Motivation*

Motivasi merupakan faktor utama dalam mempengaruhi kinerja guru karena motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pengajaran, dedikasi, dan keterlibatan guru dalam proses pembelajaran. Menurut teori maslow (Rosyidah :2021) bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan, sudut pandang Islam kebutuhan tidak hanya melihat dari kebutuhan personal saja tapi ada orang lain yang merasakan dan menikmati nilai kebermanfaatannya. Rasulullah saw bersabda : “Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia” (HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruquthni. Berikut adalah beberapa alasan mengapa motivasi sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru: Dedikasi dan Keterlibatan, Motivasi yang tinggi mendorong guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang untuk lebih berdedikasi dalam memberikan pengajaran yang berkualitas dan terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran. Kepala Madrasah banyak memberikan pengaruh pada guru-guru di MTSN 3 Mts Ma'had DDI Pangkajene dan Mts. Nashrul Haq, karena mampu Menstimulasi keinginan berkreasi dan berinovasi, Motivasi yang kuat dapat merangsang kreativitas dan inovasi dalam strategi pengajaran, pembelajaran, dan penilaian, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas pengajaran.

Guru yang termotivasi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dan hambatan dengan semangat yang tinggi, sehingga lebih cepat untuk mencari solusi-solusi yang efektif, memberikan dampak positif pada kualitas pembelajaran, memperkuat hubungan antara guru dan siswa, serta meningkatkan prestasi akademik siswa.

d. Faktor *Supervision*

Ditemukan Supervisi yang dilaksanakan oleh kepala Madrasah dan pengawas minimal 2 x setahun di Kabupaten Sidenreng Rappang, dan hal ini sangat mempengaruhi kinerja guru dengan memberikan dampak positif karena supervisi yang efektif dapat membantu dalam meningkatkan kualitas pengajaran, pengembangan profesional, dan kinerja guru secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa dampak positif dari supervisi terhadap kinerja guru:

- a. Umpan Balik yang Membangun: Kepala madrasah memberikan supervisi kepada guru dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada semua guru sehingga dapat membantu mereka dalam mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan dalam pengajaran mereka. Diawasi atau tidak guru tetap melaksanakan tugasnya dengan baik. Karena ada yang maha mengawasi, **إِنَّ رَبَّكَ لَبِالْمُرْصَادِ** "Sesungguhnya Tuhanmu benar-benar mengawasi". Ayat ini menjelaskan sifat dasar manusia kafir ketika mendapat kebahagiaan dan kesusahan, yakni bergembira berlebihan saat mendapat kenikmatan dan putus asa ketika tertimpa kesulitan.
- b. Sebagaimana dalam sebuah hadis yang menguatkan juga agar selalu mengevaluasi diri sendiri "Koreksi lah diri kalian sebelum kalian dihisab

dan berhias lah [dengan amal saleh] untuk pagelaran agung [pada hari kiamat kelak]." (HR Tirmidzi). menurut penulis, dengan banyak muhasabah diri sendiri maka akan mengurangi mengkritik dan mencari kesalahan orang lain, bisa jadi mereka yang dikritik lebih mulia dan lebih bertakwa, sebagaimana yang terdapat dalam Qs. Al Hujurat :13, dimana ayat ini menjelaskan bahwa seseorang akan dipandang oleh Allah swt bukan karena harta, pangkat dan rupa melainkan ketakwaan yang dimilikinya.

- c. Pemantauan dan Pembinaan: Supervisi memberikan kesempatan bagi semua guru untuk memantau kinerja guru secara teratur dan memberikan bimbingan serta dukungan yang dibutuhkan untuk membantu guru mencapai tujuan pengajaran mereka.
- d. Pengembangan Profesional: Melalui supervisi, kepala madrasah dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru dan menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut, sehingga meningkatkan kualitas pengajaran.
- e. Faktor *Environment* atau lingkungan yang kondusif

Terkait dengan lingkungan, menurut penulis ditemukan bahwa Semua Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki perubahan yang sangat signifikan, kepala Madrasah berlomba-lomba dalam penataan lingkungan kerja yang baik, terutama ketika menjadi tuan rumah dalam rapat kerja bulanan tingkat KKMTS karena menghadirkan semua unsur pimpinan. Environment dapat mempengaruhi kinerja guru karena lingkungan kerja yang

positif (Qs. Al Baqarah: 205), Terjemahnya: Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik. (QS Al-Araf ayat 56). Berikut adalah beberapa alasan mengapa environment dapat mempengaruhi kinerja guru:

- a. Motivasi dan Kepuasan Kerja: Kepala madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang telah menciptakan Lingkungan kerja yang positif dan mendukung peningkatan motivasi dan kepuasan kerja guru. Hal ini dapat terlihat dari suasana mereka yang selalu kompak, tidak ada konflik, memberikan yang terbaik dalam pengajaran dan memenuhi tujuan-tujuan pendidikan.
- b. Kesejahteraan Psikologis: Kepala madrasah telah memberikan lingkungan kerja yang aman, terbuka, dan inklusif membantu dalam menciptakan kesejahteraan psikologis bagi guru, sebagaimana penulis temukan bahwa Huppert (2009) mengatakan, kesejahteraan psikologis adalah orang-orang yang kehidupannya berjalan dengan baik entah itu dirumah atau di lingkungan kerjanya. Hal ini merupakan kombinasi dari perasaan yang baik dan berfungsi secara efektif. Orang-orang dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki perasaan senang, mampu, mendapat dukungan dan puas dengan kehidupannya, sehingga mereka dapat fokus pada tugas-tugas pengajaran dengan lebih baik.

- c. Kolaborasi dan Dukungan: Kepala madrasah di Kabupaten Sidenreng Rappang memberikan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan saling memberi dukungan antar rekan kerja sehingga mereka meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kolaborasi seperti ini tidak terlepas dari keteladanan kepemimpinan kepala madrasah sehingga kolaborasi juga memberikan kesempatan pertukaran ide, pengalaman, dan praktik terbaik di antara para guru.
- d. Fasilitas dan Sumber Daya: Kepala madrasah di Mtsn 3 Sidrap ditemukan telah melengkapi fasilitas yang memadai, seperti ruang multimedia, ruang kelas dilengkapi tv smart untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, kelas yang aman dan nyaman bagi siswa, sumber daya pembelajaran yang memadai, dan dukungan teknologi yang baik dapat mempermudah guru dalam menyampaikan materi pelajaran dan mempersiapkan kegiatan pembelajaran yang bermutu. Sedangkan di Mts Ma'had DDI Pangkajene juga memiliki ruang multimedia dan sarana laboratorium komputer sekalipun gedungnya terbatas. Dan Mts Nashrul Haq, ditemukan penulis, minimnya sarana tidak membatasi kreativitas guru-gurunya, karena semua guru mampu mengintegrasikan mata pelajaran kontekstual.

Menurut penulis, kepala madrasah perempuan di Sidenreng Rappang dapat menciptakan kondisi tenang untuk bekerja yang memungkinkan guru untuk berkembang secara profesional, berkolaborasi secara efektif, dan memberikan dampak positif pada pengalaman belajar siswa. Dengan demikian, lingkungan

kerja dapat memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

3. Kendala-kendala yang dihadapi kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru

1. *Managing* memang menjadi salah satu tantangan yang harus dihadapi dalam peningkatan kinerja guru apalagi seorang Perempuan di era modern saat ini, seringkali dihadapkan pada peran ganda, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai pekerja profesional. Namun tidak bagi kepala Mtsn 3 Sidrap, Mts Ma'had DDI Pangkajene dan Mts Nashrul Haq, mereka mengatur waktu mereka secara efektif dan fokus pada tugas-tugas yang paling penting. Mereka juga mendelegasikan tugas kepada orang lain ketika ada pekerjaan. Dari kemampuan ini Semua kepala madrasah memiliki skill manajerial yang baik, dibuktikan dengan nilai hasil PPKM tahunan dan 4 tahunan.

- a. Pengembangan Kurikulum: Penyusunan dan implementasi kurikulum yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan siswa di buat dalam kurikulum operasional madrasah (KOM).
- b. Pengembangan Profesional: Kepala Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang Memastikan semua guru mendapatkan pelatihan dan pengembangan profesional yang diperlukan untuk tetap relevan dan efektif dalam metode pengajaran mereka.

Dengan mengelola tantangan ini secara efektif, kepemimpinan pendidikan perempuan, dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan keseluruhan kualitas pendidikan. Konsep Women Educational Leadership dalam implementasi Keterampilan teknis dan konseptual penting dalam manajemen sekolah yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Berikut beberapa alasan mengapa keterampilan tersebut penting:

Keterampilan Teknis:

1. Efektivitas Operasional:

- a. Kemampuan untuk memahami dan mengelola berbagai aspek operasional sekolah, seperti kurikulum, pembelajaran, penilaian, keuangan, dan sumber daya manusia.
- b. Memastikan kelancaran dan efisiensi proses belajar mengajar.
- c. Meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan sekolah.

2. Pengambilan Keputusan yang Tepat:

- a. Kemampuan untuk menganalisis data dan informasi untuk membuat keputusan yang tepat terkait dengan operasional sekolah.
- b. Meminimalisir risiko dan kesalahan dalam pengelolaan sekolah.
- c. Meningkatkan efektivitas penggunaan sumber daya yang tersedia.

3. Kemampuan Memimpin dan Memotivasi:

- a. Kemampuan untuk memimpin dan memotivasi guru dan staf sekolah untuk mencapai tujuan bersama.

- b. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional.
- c. Meningkatkan kinerja dan produktivitas guru dan staf sekolah.

Keterampilan Konseptual:

1. Visi dan Misi yang Jelas:

- a. Kemampuan untuk merumuskan visi dan misi sekolah yang jelas dan terukur.
- b. Menyusun strategi dan program yang selaras dengan visi dan misi sekolah.
- c. Meningkatkan fokus dan arah pengembangan sekolah.

2. Pemahaman Konteks Pendidikan:

- a. Kemampuan untuk memahami konteks pendidikan yang lebih luas, seperti kebijakan pemerintah, tren pendidikan, dan kebutuhan masyarakat.
- b. Menyesuaikan program dan kegiatan sekolah dengan konteks pendidikan yang ada.
- c. Meningkatkan relevansi dan manfaat pendidikan bagi siswa.

3. Kemampuan Berpikir Strategis:

- a. Kemampuan untuk berpikir strategis dan merencanakan masa depan sekolah.
- b. Mengidentifikasi peluang dan tantangan yang dihadapi sekolah.
- c. Menyusun rencana jangka panjang dan jangka pendek untuk mencapai tujuan sekolah.

2. **Organizing** (pengorganisasian) dapat menjadi suatu tantangan dalam kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru. Pengorganisasian yang efektif melibatkan pengelolaan sumber daya, pengaturan tugas, dan menciptakan struktur organisasi yang mendukung tujuan pendidikan dan pengembangan profesional guru. Beberapa tantangan yang telah dihadapi oleh kepemimpinan pendidikan perempuan di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang dalam hal pengorganisasian antara lain:

- a. Penyusunan Program Pengembangan Profesional: Kepala Madrasah telah merancang program pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan dan bermanfaat bagi para guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka dan ini menjadi agenda kepala madrasah dalam kegiatan KKMTS baik tingkat kabupaten maupun Provinsi.
- b. Pemetaan Tugas dan Tanggung Jawab: Mengatur tugas dan tanggung jawab staf pengajar dan tenaga pendidik lainnya agar sesuai dengan kebutuhan madrasah serta mendorong kolaborasi dan sinergi di antara mereka.
- c. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Produktif: Menyusun struktur organisasi dan sistem manajemen yang mendorong kerjasama, komunikasi terbuka, dan pertumbuhan profesional bagi para guru.

Menjadi perempuan dengan peran ganda sebagai pemimpin pendidikan dan seorang ibu memang penuh tantangan. Berdasarkan hasil penelusuran penulis dengan kepala madrasah Hj. Yusni Hj. Kamariah dan ibu Tri Handayani yang

telah diwawancarai, penulis mendapatkan tips dari mereka cara membagi waktu dengan bijaksana tanpa harus meninggalkan kewajiban utamanya..

1. Menetapkan Prioritas:

- a. Buatlah daftar prioritas untuk tugas dan tanggung jawab di kedua peran.
- b. Fokus pada tugas yang paling penting dan mendesak.
- c. Delegasikan tugas yang tidak harus dilakukan sendiri.

2. Manajemen Waktu yang Efektif:

- a. Buatlah jadwal harian atau mingguan yang realistis.
- b. Gunakan aplikasi atau alat bantu untuk mengatur waktu.
- c. Hindari multitasking dan fokus pada satu tugas pada satu waktu.

3. Komunikasi yang Terbuka:

- a. Komunikasikan ekspektasi dan batasan waktu kepada keluarga, kolega, dan staf.
- b. Mintalah bantuan dan dukungan dari keluarga dan kolega.
- c. Bersikaplah terbuka dan fleksibel dalam mengatur waktu.

4. Menjaga Keseimbangan:

- a. Luangkan waktu untuk diri sendiri dan lakukan aktivitas yang disukai.
- b. Istirahatlah yang cukup dan jaga kesehatan fisik dan mental.
- c. Hindari stres dan kelelahan.

5. Memaksimalkan Teknologi:

- a. Gunakan teknologi untuk membantu menyelesaikan tugas, seperti email, aplikasi kalender, dan platform pembelajaran online.
- b. Manfaatkan teknologi untuk berkomunikasi dengan keluarga, kolega, dan staf.
- c. Gunakan teknologi untuk menghemat waktu dan tenaga.

Dengan pengorganisasian yang baik, kepemimpinan pendidikan perempuan dapat memfasilitasi pengembangan kinerja guru secara efektif dan efisien, memastikan bahwa sumber daya tersedia digunakan secara optimal, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan kesuksesan para guru. Perlu diingat bahwa evaluasi bertujuan untuk mendorong perbaikan dan pengembangan, bukan untuk menghakimi. Dengan demikian, evaluasi kinerja guru merupakan salah satu instrumen penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Menurut Hj Kamariah dan Tri Handayani dalam wawancara pada tgl 16 Agustus 2023 bahwa Evaluasi kinerja guru harus dilakukan secara objektif, transparan, dan berkelanjutan untuk mencapai manfaat secara maksimal. Mereka juga memotivasi semua guru-gurunya, misal Seorang guru yang dinilai memiliki kelemahan dalam penguasaan materi dapat mengikuti program pelatihan atau pendampingan untuk meningkatkan penguasaan materinya dengan mengikuti berbagai program kegiatan di PINTAR sebuah aplikasi Kementerian Agama RI bidang PUSDIKLAT yang diperuntukkan untuk guru agar dapat meningkatkan kualitas pengajaran pasca ikut kegiatan tersebut. Seorang guru yang dinilai kurang efektif dalam menggunakan metode pembelajaran dapat mengikuti pelatihan atau workshop tentang metode

pembelajaran yang efektif tersebut sebelum mendapatkan pilihan DI MUTASI, ROTASI atau PROMOSI.

Selain itu, evaluasi kinerja guru juga dapat digunakan untuk memberikan umpan balik kepada guru. Umpan balik yang konstruktif dapat membantu guru untuk meningkatkan kinerjanya. Umpan balik dapat diberikan oleh kepala madrasah, pengawas, atau rekan sejawat guru.

3. **Networking** (jaringan kerja) Hal yang menjadi tantangan dalam kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru. Membangun dan memelihara jaringan kerja yang efektif dengan berbagai pihak terkait, termasuk staf, pendidik, lembaga pendidikan lain, komunitas, dan mitra industri, dapat menjadi suatu tantangan yang signifikan. Beberapa aspek tantangan dalam hal networking dalam konteks kepemimpinan pendidikan perempuan meliputi:

- a. Membangun Jaringan yang Kuat: Ditemukan Semua kepala madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang rutin meluangkan waktu dan usaha yang signifikan untuk membangun jaringan yang kuat, Upaya kepala Mtsn 3 Sidrap dengan bekerjasama dengan pihak telkom yang memberikan fasilitas internet sehingga memudahkan siswa dan guru untuk browsing atau googling dalam pembelajaran, karena memudahkan urusan orang lain salah satu bentuk kebaikan di jalan Allah, Seperti ditegaskan oleh Rasulullah SAW dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Muslim dari Abu Hurairah:

نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةٌ مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةٌ مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى
مُعْسِرٍ يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ

"Siapa yang menyelesaikan kesulitan seorang mukmin dari berbagai kesulitan-kesulitan dunia, niscaya Allah akan memudahkan kesulitan-kesulitannya pada hari kiamat. Siapa yang memudahkan orang yang sedang kesulitan niscaya Allah mudahkan baginya di dunia dan akhirat." Adapun ayat terkait adalah dalam Qs. Al- A'raf :199

خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ

Terjemahnya:

Jadilah pemaaf, perintahlah (orang-orang) pada yang makruf, dan berpalinglah dari orang-orang bodoh.

Ayat ini menjelaskan tentang menyuruh orang lain mengerjakan yang ma'ruf baik dengan menyampaikan ilmu atau mendorong mengerjakan kebaikan, tolong-menolong di atas kebaikan dan ketakwaan, melarang perbuatan buruk, memberikan pengarahan terhadap hal yang dapat menghasilkan masalahat agama maupun dunia. Adapun Ma'ruf dalam Tafsir Al-Wajiz / Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, pakar fiqh dan tafsir negeri Suriah Adalah perbuatan atau perkataan baik yang sesuai secara akal dan syariat. Maksudnya dalam tafsir Ibnu Katsir menghadapi akhlak manusia. Jadilah kamu pemaaf dan serulah (orang-orang) berbuat kebajikan, sebagaimana engkau diperintahkan. Dan berpalinglah dari orang-orang yang bodoh, Dan lemah-lembutlah dalam berbicara kepada semua orang, maka hal yang baik bagi orang yang berkedudukan ialah berkata dengan lemah-lembut.

- b. Mengelola Komunikasi: Ditemukan juga semua Kepala madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang memastikan komunikasi yang efektif dengan berbagai pihak terkait secara konsisten dapat menjadi

tantangan, terutama jika sumber daya terbatas dan kegiatan operasional sehari-hari juga memerlukan perhatian yang serupa, keterlibatan dan dukungan dari pihak-pihak terkait memerlukan strategi komunikasi dan keterampilan kepemimpinan yang efektif, terutama di era digital kemenag bertransformasi sangat cepat untuk persaingan dan perubahan yang semakin kompleks.

- c. Mengembangkan Kemitraan yang Bermakna: Semua Kepala madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang memastikan bahwa kemitraan dan jaringan kerja yang dibangun memberikan manfaat yang nyata bagi peningkatan kinerja guru dan keberhasilan program pendidikan merupakan tantangan tersendiri. Meskipun perkembangan dan kemajuan teknologi membawa banyak manfaat dalam networking, beberapa aspeknya juga dapat menjadi kendala. Berikut beberapa contohnya:

1. Kesenjangan Digital:

- a. Tidak semua orang memiliki akses yang sama ke teknologi terbaru, seperti internet berkecepatan tinggi, perangkat lunak, dan perangkat keras.
- b. Hal ini dapat menciptakan kesenjangan digital antara orang-orang yang memiliki akses dan yang tidak.
- c. Orang-orang yang tidak memiliki akses mungkin tertinggal dalam networking dan kehilangan peluang.

2. Kompleksitas Teknologi:

- a. Teknologi baru bisa jadi rumit dan sulit dipelajari bagi orang yang tidak terbiasa.
- b. Hal ini dapat membuat orang enggan menggunakan teknologi baru untuk networking.
- c. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan dapat menghambat efektivitas networking.

Solusi:

- a. Meningkatkan akses digital: Dari hasil observasi dan wawancara
Ditemukan bahwa semua Kepala madrasah menyediakan infrastruktur internet dan perangkat teknologi yang terjangkau untuk semuaarganya.
- b. Pendidikan dan pelatihan: Semua Kepala madrasah Tsanawiyah telah Memberikan akses untuk ikut pelatihan dan edukasi tentang penggunaan teknologi baru untuk networking, baik ditingkatkan Kabupaten maupun Provinsi.
- c. Meningkatkan keamanan dan privasi: Menerapkan langkah-langkah keamanan dan privasi yang kuat untuk melindungi data dan informasi pribadi.

Dengan mengatasi tantangan-tantangan tersebut, kepemimpinan pendidikan perempuan di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang dapat membangun jaringan kerja yang kokoh, memperluas cakupan sumber daya, mendapatkan informasi dan wawasan yang diperlukan, serta memperkuat kemitraan yang mendukung peningkatan kinerja guru dan kemajuan pendidikan secara keseluruhan.

4. *Evaluating* (evaluasi) juga menjadi tantangan dalam kepemimpinan pendidikan perempuan dalam peningkatan kinerja guru, Evaluasi kinerja guru merupakan proses yang penting untuk memonitor dan meningkatkan kualitas pengajaran, dan seringkali melibatkan berbagai aspek yang dapat menjadi tantangan bagi kepemimpinan pendidikan perempuan. Beberapa tantangan dalam hal evaluasi kinerja guru meliputi:

- a. Pengembangan Sistem Evaluasi yang Efektif: Semua Kepala madrasah di Kabupaten Sidenreng Rappang Merancang dan mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja guru bekerjasama dengan pengawas pendamping, menurut ibu Wahidah Saidu pada saat diwawancarai pada tgl 16 Agustus 2023, dengan melakukan supervisi secara objektif, adil, dan berbasis data merupakan tantangan yang memerlukan pemikiran yang matang dan peninjauan terus-menerus. Kami pengawas memberikan pendampingan kepada guru-guru untuk perbaikan dan peningkatan kualitas proses pembelajaran.
- b. Penilaian Berbasis Kompetensi: Kepala madrasah menilai kinerja guru berdasarkan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pendidikan, serta mampu mengakomodasi keberagaman gaya mengajar dan pengalaman guru, merupakan tantangan yang memerlukan pendekatan yang memperhatikan nilai-nilai inklusivitas dan keadilan. Dalam hal ini kompetensi kepribadian menjadi salah satu indikator keteladanan dari style kepemimpinan pendidikan perempuan di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang.

- c. Memberikan Umpan Balik yang Membangun: Kepala madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang mengevaluasi kinerja guru tidak hanya fokus pada menilai kelemahan, tetapi juga memberikan umpan balik yang membangun dan mendukung perkembangan profesional guru.

Dengan mengatasi tantangan evaluasi ini, kepemimpinan pendidikan perempuan dapat memastikan bahwa evaluasi kinerja guru dilakukan dengan cara memotivasi, memahami kelemahan dan kelebihan guru, memberikan umpan balik yang berdampak positif bagi peningkatan kualitas pengajaran dan kinerja guru secara terstruktur..

5. Year

Dalam agenda tahunan, kepemimpinan pendidikan perempuan melakukan upaya peningkatan kinerja guru karena alasan-alasan berikut:

- a. Kontinuitas Pemantauan: Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng sangat memahami tantangan-tantangan yang dihadapi, sehingga mereka dapat merancang strategi jangka panjang untuk mengatasi setiap tantangan. Pemantauan yang konsisten dan pembaruan berkala juga dapat membantu dalam menghadapi tantangan yang terus berubah.
- b. Keterlibatan dan Dukungan: Kepemimpinan pendidikan perempuan dapat memobilisasi dan mendorong keterlibatan guru, staf pendidikan, serta pihak terkait lainnya untuk bersama-sama mengatasi tantangan. Dukungan dari berbagai pihak juga dapat memperkuat implementasi solusi-solusi yang diusulkan.

- c. Strategi Perencanaan dan Pengorganisasian: Dengan pemahaman yang mendalam tentang tantangan, kepemimpinan pendidikan perempuan merencanakan dan mengorganisasi upaya-upaya peningkatan kinerja guru secara terarah dan strategis, dengan fokus pada solusi-solusi yang efektif.
- d. Kemampuan Adaptasi: Kepemimpinan pendidikan perempuan yang adaptif dan responsif dapat mengatasi perubahan situasional yang mampu mempengaruhi tantangan-tantangan yang dihadapi. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan pendidikan merupakan keunggulan dalam menghadapi tantangan.
- e. Komitmen pada Peningkatan Berkelanjutan: Dengan fokus pada peningkatan kinerja guru, kepemimpinan pendidikan perempuan dapat menerapkan komitmen yang kuat untuk menciptakan perubahan yang berkelanjutan, membangun budaya pembelajaran yang terus-menerus, dan meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Melalui pendekatan yang berkelanjutan, keterlibatan lintas sektor, dan fokus pada kualitas pendidikan, tantangan kepemimpinan pendidikan perempuan dapat terselesaikan secara efektif dalam upaya peningkatan kinerja guru dalam rentang waktu satu tahun dan 4 tahun.

4. Model Kepemimpinan Pendidikan Perempuan dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Sidenreng Rappang

1. Transformational Leadership

Semua kepala madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki gaya kepemimpinan transformasional, berdasarkan hasil wawancara

dengan beberapa pihak seperti, Pengurus Komite, Pengawas Madrasah, Satpam, orangtua siswa, maka penulis menyimpulkan bahwa mereka mempunyai visi dan misi yang jelas bagi organisasinya dan mampu mengkomunikasikan visi dan misi tersebut kepada pengikutnya melalui berbagai kegiatan. seperti pelatihan/workshop, pelatihan/seminar baik secara online maupun offline. Hal ini dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memotivasi guru agar lebih kreatif dan inovatif. Pemimpin transformasional memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada guru-gurunya untuk menyelesaikan tugas-tugas penting dengan membagi tugas seperti wakil kepala madrasah, melakukan supervisi, menjadi pembina pada kegiatan intra kurikuler/ekstra kurikuler. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan orang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Artini (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, Burns adalah orang pertama yang mengemukakan teori kepemimpinan transformatif. Dia membedakan antara pemimpin transformasional dan transaksional. Pemimpin transformasional fokus pada pengembangan pengikutnya, sedangkan pemimpin transaksional fokus pada pertukaran imbalan dan hukuman. baik pada aspek kompetensi guru maupun pada aspek motivasi guru, menurut penulis dari data hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan transformasional leadership berdampak baik terhadap peningkatan kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Spiritual Leadership

Kepala Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki gaya kepemimpinan spiritual yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Sifat-sifatnya yang utama mereka miliki yaitu siddiq (*integrity*), amanah (*trust*), fathanah (*smart*) dan tabligh (*openly*) mampu mempengaruhi orang lain dengan cara mengilhami tanpa mengindoktrinasi, menyadarkan tanpa menyakiti, membangkitkan tanpa memaksa dan mengajak tanpa memerintah. Kandungan ayat ini agar mengajak seluruh umat manusia (pada agama Islam) dengan menggunakan tiga metode yang disesuaikan dengan masing-masing individu, terdiri atas *al-hikmah, al-mau'izah hasanah, dan mujadalah bi al-lati hiya ahsan*. Nilai-nilai spiritual tersebut dapat berupa nilai-nilai agama, nilai-nilai kemanusiaan, atau nilai-nilai lainnya yang diyakini oleh pemimpin.

Pemimpin spiritual memiliki beberapa karakteristik, yaitu:

- a. Keteladanan: Pemimpin spiritual menunjukkan contoh yang baik dalam perilaku dan tindakannya.
- b. Visi yang menginspirasi: Pemimpin spiritual memiliki visi yang jelas tentang masa depan yang berlandaskan nilai-nilai spiritual.
- c. Komunikasi yang terbuka dan jujur: Pemimpin spiritual berkomunikasi secara terbuka dan jujur dengan pengikutnya.
- d. Keterampilan mendengarkan yang baik: Pemimpin spiritual mendengarkan dengan baik kebutuhan dan concerns pengikutnya.
- e. Kemampuan untuk membangun komunitas: Pemimpin spiritual membangun komunitas yang kuat dan suportif.

Kepemimpinan spiritual memiliki beberapa dampak positif, antara lain:

- a. Meningkatkan kinerja pengikut: Pemimpin spiritual membantu pengikutnya untuk menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka.
- b. Meningkatkan moral dan etika: Pemimpin spiritual membantu pengikutnya untuk mengembangkan moral dan etika yang kuat.

Berdasarkan penelitian pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang, Kepemimpinan spiritual berperan penting dalam pembinaan karakter guru. Pemimpin spiritual dapat membantu guru-guru dalam mengembangkan karakter yang kuat, seperti integritas, kejujuran, empati, dan kesabaran. Guru-guru yang memiliki karakter yang baik menjadi panutan bagi siswa dan mampu membimbing mereka dalam mengembangkan karakter yang baik pula.

Ini akan berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembentukan karakter siswa, terdapat korelasi antara kepemimpinan spiritual dan kepemimpinan pendidikan perempuan. Kepemimpinan spiritual melibatkan penciptaan visi yang menginspirasi guru-guru dan memberi makna pada pekerjaan mereka. Sebaliknya, kepemimpinan pendidikan perempuan bertujuan untuk mendorong kesetaraan gender dan membatasi sistem patriarki. Kedua gaya kepemimpinan ini mengutamakan nilai, tujuan, dan pemberdayaan, yang dapat selaras dengan baik dalam konteks kepemimpinan pendidikan perempuan.

3. Genetic Leadership

Model ini berfokus pada identifikasi individu dengan bakat kepemimpinan bawaan dan mengembangkan mereka menjadi pemimpin yang efektif. Gaya kepemimpinan genetika adalah gaya kepemimpinan yang dipengaruhi oleh faktor genetik. Gaya kepemimpinan ini diyakini diturunkan dari orang tua ke anak. Kepala madrasah yang memiliki gen kepemimpinan yang kuat akan lebih termotivasi untuk bekerja. Begitu juga dengan guru, mereka memiliki keinginan yang kuat untuk memimpin dan mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi akan membuat lebih bersemangat dan lebih berkomitmen untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Sama halnya dengan Penelitian yang dilakukan oleh Mustajib,dkk (2023) menunjukkan bahwa faktor genetik berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah yang memiliki gen kepemimpinan yang kuat cenderung menerapkan gaya kepemimpinan bakat dan bawaan yang diwariskan. Beberapa karakteristik kunci dari model kepemimpinan genetik yakni penekanan pada bakat bawaan: Model ini percaya bahwa bakat kepemimpinan adalah bawaan dan tidak dapat dipelajari.

Menurut penulis, bahwa Teori genetik ini mengemukakan bahwa individu dapat memiliki kecenderungan bawaan atau potensi tertentu yang ditentukan oleh faktor genetik. Dalam konteks kinerja guru, individu dengan faktor genetik yang mendukung kemampuan komunikasi yang baik, seperti bertutur kata yang baik, sopan dan santun, kepekaan sosial, seperti yang dilakukan kepala madrasah, mereka peduli jika terdapat bencana seperti, banjir, kebakaran dll, Pengaruh model ini terhadap kepala madrasah perempuan pada madrasah Tsanawiyah di

Kabupaten Sidenreng Rappang yang memiliki gen kepemimpinan yang kuat lebih cenderung menerapkan gaya kepemimpinan transformatif , genetik dan asertif.

4. Partisipatif Leadership

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini didasarkan bahwa semua orang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang berharga yang dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Pendapat ini dikuatkan juga oleh Wahjosumidjo (2013:83) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mempengaruhi partisipasi bawahan untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan perasaan puas dan dapat bekerja sesuai dengan konteksnya yaitu mampu memberikan visi, menetapkan. tujuan yang jelas dan disetujui bersama, dari penelitian ini dapat diketahui hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan peningkatan kinerja guru dilihat dari motivasi, dan kepuasan guru dalam lembaga pendidikan. Selain itu, adanya pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komunikasi kepala sekolah dengan kinerja guru. ini berupaya untuk mengenali gaya kepemimpinan yang berlaku juga yang dilakukan oleh kepala madrasah Mts di Kabupaten Sidenreng Rappang.

Menurut penulis berdasarkan analisis dari hasil wawancara dengan beberapa informan terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komunikasi kepala sekolah dengan kinerja guru. ini berupaya untuk mengenali gaya kepemimpinan kepala madrasah Mts di Kabupaten Sidenreng Rappang.

5. Asertif Leadership

Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan sikap tegas, percaya diri, dan mampu mengendalikan emosi. Gaya kepemimpinan ini didasarkan pada keyakinan bahwa setiap orang memiliki hak dan kewajiban yang sama. Dalam konteks pendidikan, gaya kepemimpinan asertif dapat berdampak positif terhadap kinerja guru di Sidenreng Rappang. Guru yang dihargai dan dihormati oleh kepala sekolah merasa lebih termotivasi untuk bekerja. Mereka merasa memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan kepala sekolah, sehingga meningkatkan motivasi guru.

Menurut penulis berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan asertif kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan asertif lebih mampu meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, yang dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan guru untuk bekerja secara optimal.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Temuan bermakna bahwa kinerja guru ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yang efektif dapat mempengaruhi kinerja.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada pembahasan tentang ***Model Kepemimpinan Pendidikan Perempuan*** Dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTSN 3 Sidrap, MTS Ma'had DDI Pangkajene, dan MTS Nashrul Haq Pajalele Massepe Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Arah Kebijakan kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang fokus pada pengembangan kompetensi guru, Ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, dan program pengembangan profesional yang relevan dengan kebutuhan guru. Arah Kebijakan ini memprioritaskan pengembangan keterampilan kepemimpinan guru.
 - a. Kebijakan ini memberikan kesempatan bagi guru untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan, merancang kurikulum, dan berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan profesional.
 - b. Peningkatan pengelolaan madrasah: Kepala madrasah perempuan ditingkat madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Sidenreng Rappang memperbaiki manajemen sekolah dengan mengadakan praktik baik antara guru mapel lainnya dalam pengelolaan sumber daya, pengawasan, dan evaluasi kinerja guru tidak hanya pada guru rumpun PAI namun secara keseluruhan.

2. Para guru MTs di Kabupaten Sidenreng Rappang telah cakap menyusun dan menjalankan perencanaan beserta jadwal kegiatan pembelajaran yang sistematis, mampu menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengatur data. Di samping itu para guru memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk mengikuti lokakarya/seminar dan berkontribusi dalam organisasi PGRI, KKMTs, dan lain-lain. Salah satu hasil dari kemampuan yang dimiliki dan aktivitas para guru tersebut, mengantar madrasahny berhasil menjadi juara dalam satu kejuaraan tingkat nasional.
3. Kepala Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang telah mempromosikan kesetaraan gender di lingkungan pendidikan melalui manajemen yang efektif, organisasi, jaringan, dan evaluasi setiap tahun. Hal ini dapat dicapai melalui manajemen waktu yang baik, prioritas tugas yang efektif, dan delegasi tugas kepada guru lain. Kepala sekolah juga telah menggunakan keterampilan manajerial yang baik dan teknologi untuk mengelola tugas administrasi dengan lebih efisien. Mereka juga telah menggunakan perencanaan dan jadwal yang sistematis, dan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengatur dan mengatur data, membuat IT menjadi solusi yang lebih efektif. Mengikuti kegiatan madrasah, seminar, lokakarya dan ikut dalam organisasi seperti PGRI, KKMTS dll, hal ini dapat membantu sekolah mempertahankan koneksi, mempromosikan hubungan, dan mendorong rasa komunitas di antara anggotanya. Evaluasi setiap tahun melibatkan penilaian kinerja secara teratur dan pengembangan profesional untuk memastikan guru memenuhi standar yang ditetapkan oleh sekolah. Ini

dapat menyebabkan praktik pengajaran yang lebih baik, peningkatan kinerja siswa, dan pencapaian akademik lebih meningkat.

4. Model Kepemimpinan Pendidikan Perempuan di MTsN 3 Kabupaten Sidenreng Rappang mengkombinasikan model kepemimpinan asertif dan transformasional, yaitu kepala madrasah menetapkan standar, memberikan umpan balik (feed back) yang konstruktif dan arahan yang inspiratif serta dukungan moral dan materil kepada para guru, sehingga mereka termotivasi dalam mencapai tujuan yang tinggi. Sementara Kepala MTs DDI Pangkajene menerapkan model kepemimpinan transformasional dan partisipatif, yaitu menginspirasi para guru dengan visi yang kuat dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya, Sementara itu pula, Kepala Mts Nashrul Haq Pajalele – Masepe menggabungkan model kepemimpinan spiritual dan genetika, yaitu menjadi contoh yang baik dalam pengamalan ajaran agama dan memimpin dengan moral integritas.

B. Implikasi Penelitian

Dari kesimpulan diatas, dapat disampaikan implikasi dalam kepemimpinan kepala madrasah perempuan sebagai berikut:

1. Implikasi ini berkaitan dengan pentingnya arah kebijakan kepemimpinan perempuan terhadap kinerja gurub.. dalam membuat regulasi yang memberikan rasa aman dan nyaman dalam menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada kualitas.
2. Para guru MTs di Kabupaten Sidenreng Rappang telah cakap menyusun dan menjalankan perencanaan beserta jadwal kegiatan pembelajaran yang

sistematis, mampu menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengatur data. Di samping itu para guru memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk mengikuti lokakarya/seminar dan berkontribusi dalam organisasi PGRI, KKMTs, dan lain-lain. Salah satu hasil dari kemampuan yang dimiliki dan aktivitas para guru tersebut, mengantar madrasahnyanya berhasil menjadi juara dalam satu kejuaraan tingkat nasional.

3. Kepemimpinan perempuan mengutamakan partisipasi dan kerjasama dalam upaya memotivasi guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang untuk meningkatkan kualitas pendidikan, terutama pada aspek *Managing, Organizing, Networking, Evaluating every Year*. Guru dapat saling berbagi ide dan pengalaman dalam pembelajaran, melalui praktik baik, Kepala Madrasah perempuan juga dapat mendorong guru untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang dapat meningkatkan kerja sama antar guru.
4. Model Kepemimpinan Pendidikan Perempuan Pada Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sidenreng Rappang dalam merancang program madrasah memiliki pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja guru dan untuk menentukan kesuksesan mereka, kepala madrasah mengikutsertakan dalam berbagai kegiatan seperti MGMP, Workshop, Seminar, Lokakarya, Pelatihan Pengembangan profesional dan pemberian penghargaan.

C. Saran-saran

Dari penelitian yang dilakukan maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah diharapkan mampu membuat skala prioritas kebutuhan guru untuk mendukung peningkatan kompetensi semua guru agar berjalan lancar dan mencapai hasil yang optimal.
2. Kepala Madrasah diharapkan selalu memberikan pengarahan, pendampingan secara terus menerus kepada semua guru untuk peningkatan kinerja, mengembangkan potensi dan kompetensi yang dimilikinya, baik berkenaan dengan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesional dan kepemimpinan.
3. Kepala Madrasah diharapkan mampu memberdayakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dalam mencapai tujuan, mampu bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya), serta berusaha untuk selalu mempertanggungjawabkan setiap tindakan, dan harus mampu menghadapi berbagai persoalan di madrasah dengan *win-win solution*.
4. Kepala Madrasah diharapkan mampu melengkapi sarana prasarana pendukung agar kegiatan proses pelaksanaan tugas pendidikan dan pembelajaran dapat berjalan lancar dan mencapai hasil yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Qarim

Abd Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan BerEtika* Cet. III; Yogyakarta: Grha, 2010.

Abdullah Munir, *Menjadi Kepemimpinan perempuan Efektif* Cet I; Jogyakarta: Ar Ruzz Media, 2008

Ahmad Barizi, *Menjadi Guru Unggul* Cet. I: Jogyakarta, 2009

Ahmad Warson Munawwir, *Al Munawwir; Kamus Arab Indonesia* Yogyakarta: Unit Pengadaan Buku-Buku Ilmiah Keagamaan Pondok Pesantren al-Munawwir, 1984

Arifin Abdurachman, *Teori Pengembangan dan Filosofi Kepemimpinan Kerja*, Cet. I; Jakarta: Bharata, 1971.

Burhanuddin, *Kepemimpinan Pendidikan* Cet. I: Jakarta: Bumi Aksara, 1994

Danim, S., *Visi baru Manajemen Madrasah* Jakarta: Bumi Aksara.2006

Danni Ronnie M, *Seni Mengajar dengan Hati, Don't Be A Teacher Unless You Have Love To Share*, Jakarta; PT. Elex Media Komputindo, 2005

Daryanto. *Administrasi Pendidikan* Cet III; Jakarta: Rineka Cipta, 2005.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* Semarang: Toha Putra, 1989

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* Ed. IV Cet. I; Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisiketiga Cet. IV; Jakarta Balai Pustaka, 2007

E. Mulyasa, *Menjadi Kepemimpinan perempuan Profesional* Cet. IX; Bandung: RosdaKarya, 2007.

E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Cet. III: Bandung; RosdaKarya, 2008

Gitosudarmo, Indriyo & I Nyoman Sudita, *Perilaku Keorganisasian. Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.2000

H. Abd. Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika* Cet.I: Yogyakarta: Graha Guru, 2009

- H. Syahidin, *Menelusuri Metode Pendidikan dan Al-Qur'an* Cet I; Bandung: Alfabeta, 2009
- H. Syarifuddin Nurdin dan M. Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* Ciputat Press, 2002
- H.A. Tilaar, *Paradigma baru Pendidikan Nasional*, Cet. II; Rineka Cipta 2004
- H. M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan* Cet. II: Jakarta: Rineka Cipta, 2001
- H. M. Sulthon, *Membangun Semangat Kerja Guru*, Cet. I; Yogyakarta: LaskBang Press-indo, 2009
- Hans Wehr, *A Dictionary of Modern Written Arabic*, Beirut; Librairie Du liban, London: McDonald dan Evans, 1979
- H. Veithzal Rivai, Hj. Sylviana Murni, *Education Management, Analisis Teori dan Praktik* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009
- J.M. Juran, *Kepemimpinan Mutu, Pedoman Peningkatan Mutu Meraih Keunggulan* (Jakarta: Gramedia, 1995
- John M. Echols Dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* Cet. XXV; Jakarta: Gramedia, 2005
- Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam teori dan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung: Remaja Rosdakarya, 1998.
- Louis Ma'Luf, *al-Munjid fi al-Lughahwa al-Adabwa al-'Ulum* Cet. XVII; al-Maktabah al- Kaslikiyyah, t. th
- M. Arifin, *Ilmu Kependidikan Islam suatu Tinjauan Teoritis dan Praktis berdasarkan Pendekatan Interdisipliner* Cet. V; Jakarta: Bumi Aksara, 2000
- M. Athiyah al- Abrasyi, *al Tarbiyah al Islamiyah*, alih bahasa oleh Bustami, dkk., dengan judul *Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam* Jakarta: Bulan Bintang, 1990
- M. Dhalan Y. Al-Barry dan L.Lya Sofyan Yacob. *Kamus Induk Ilmiah seri Intelektual* Cet. I; Surabaya: Target Press, 2003.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* Cet. VII; Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* Cet. I; Bandung: PT Rosdakarya, 19957.
- Mohammad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press, 2006.
- Muhaimin, dkk., *Pemikiran Pendidikan Islam; Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalnya* Bandung: TrigendaKarya, 1993.
- Muljono Damopolii, *Pesantren Modern IMMIM Pencetak Muslim Modern* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Madrasah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Ngalim Purwanto, *Kepemimpinan yang Efektif* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1992
- Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis* Cet. XVII, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2006
- NurKholis, *Manajemen Berbasis Madrasah Teori Model dan Aplikasi* Jakarta: Grasindo, 2003.
- Piet A.Sahertian, *Supervisi Pendidikan, dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* Cet. I: Jakarta: Rineka Cipta, 2001
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Guru dan Dosen* Cet. II; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Soekarso Dkk, *Teori Kepemimpinan* Jakarta:Mitra Wacana Media.2010
- Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivational dan Mitos* Bandung: Alfabeta, 2010
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Cet; VI: Bandung, Alfabeta 2008
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* Cet. 13; Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Sukardi, *Guru Powerful; Guru Masa Depan* Cet. I; Bandung: Kalbu, 2006.
- Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta; BPFE, 1999) h. 2.
- Syaiful Anwar Qamari, *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru sebagai upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran* Jakarta: Uhamka Press, 2004

- Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* Cet. I; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2009.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Cet.II edisi 2; Jakarta; Balai Pustaka, 1993
- Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* Cet.I: Bandung; Alfabeta, 2009
- Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI, *Tentang Pendidikan* Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2006
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945* Jakarta: Permata Press, 2009.
- Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005, *tentang Guru dan Dosen, Bab I pasal 1 ayat 10.*
- Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional dilengkapi dengan PP RI No. 47 dan 48 tahun 2008, Permendiknas RI No. 49, 19, 15, 13 tahun 2007* II: Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003, *tentang Sisdiknas, Bab XI pasal 39 ayat 2*
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan perempuan Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Cet. I; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999.
- Wahyudi, *Kepemimpinan perempuan dalam Organisasi Pembelajar* Cet. II; Bandung, Alfabeta 2009
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta: Rajawali Press.2010
- WinaSanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* Cet. VI; Jakarta Kencana Prenada Media Group, 2009
- www.google.com. <http://saripedia.wordpress.com/tag/kepemimpinan> TutWuri Handayani
- www.google.com. *Kepemimpinan [Kontingensi/diakses](#)*
- www.google.com. *Teori Miles dan Huberman tahap Penyajian dan Analisis data.* Widianingsih, Persepsi dosen Universitas Muhammadiyah Malang terhadap Konsep Gender, *Tesis* (Malang: Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang, 1998.

Yuki, Gary, *Leadership in Organization Saddle River New Jersey* Prentice Hall, Inc. 2010

Zakiah Daradjat, dkk., *Ilmu Pendidikan Islam* Cet. VII; Jakarta, Bumi Aksara, 2008

Zakiah Daradjat, dkk., *Metodologi Pengajaran Agama Islam* Cet. II; Jakarta: PT. Ikrar Mandiri Abadi, 2001

