

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA MADRASAH TERHADAP  
PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH IBTIDAIYAH  
NEGERI DI KABUPATEN SINJAI**



**TESIS**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan  
Guna melakukan penyusunan Tesis**

**Diajukan oleh :**

**F I R M A N**

**NIM. 1701 12006**

**PROGRAM STUDI PAI S2 (MAGISTER)  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM MUHAMMADIYAH SINJAI  
2019**

## PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Sinjai. yang ditulis oleh Firman Nomor Induk Mahasiswa 170112006, Mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Program Magister Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAI Muhammadiyah Sinjai, yang disidang pada hari Kamis, tanggal 01 Agustus 2019 M bertepatan dengan 28 Dzulqaidah 1440 H, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan.

### Dewan Penguji

Dr. Firdaus, M.Ag	Ketua Penguji	(.....)
Dr. Ismail, M.Pd	Sekretaris	(.....)
Dr. Hardianto Rahman, M.Pd	Penguji	(.....)
Dr. Muh. Judrah, M.Pd	Penguji/Promotor	(.....)
Dr. Fatmawati, M.Pd	Penguji/Co Promotor	(.....)
Dr. Syamsir, M.Pd.I	Penguji	(.....)

Mengetahui,  
Dekan FTIK IAIM Sinjai  
  
Dr. Hardianto Rahman, M.Pd  
NPM. 970 458

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan ini saya, Nama : Firman (170112006) yang beralamat di Jl. Gunung Rinjani Kelurahan Bongki Kec. Sinjai Utara Kab. Sinjai ( Kode Pos 92615 ), menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dicantumkan dalam naskah dan disebutkan dalam daftar kepustakaan

Sinjai, 30 Juli 2019

Penulis,



**FIRMAN**

## PERSEMBAHAN

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ <sup>ط</sup>  
وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ <sup>ع</sup>  
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artiya : Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", 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. ( AlQur'an Surah Al-Mujaadilah Ayat 11)

**Terima Karya ini**

**Sebagai Ikhtiar ku dalam menuntut Ilmu**

**Semoga di awalnya menjadi Rahmat dan di Akhirnya menjadi**

**Ampunan**

**Karya ini kupersembahkan buat seluruh penuntut Ilmu.**

*PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA MADRASAH TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI DI KABUPATEN SINJAI*  
**(Firman)**

**Oleh : Firman ( 170112006 )**

(Dibawah bimbingan: Dr.Muh. Judrah, M.Pd.I dan Dr. Hj. Fatmawati, M.Pd)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan mutu pendidikan pada MIN di kabupaten Sinjai.

Pendekatan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik dan tenaga kependidikan pada 4 (empat) MIN di kabupaten Sinjai, yaitu MIN 1, MIN 2, MIN 3 dan MIN 4 dengan jumlah 55 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linearitas. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian, (1) Kompetensi manajerial kepala madrasah mencapai rata-rata 4,55 , hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah pada MIN di kabupaten Sinjai adalah sangat tinggi, dan ditunjukkan oleh indikator pengawasan yaitu 4,65. Pada uji linearitas terdapat hubungan secara linier antara kompetensi manajerial kepala madrasah ( $X_1$ ) terhadap mutu pendidikan ( $Y$ ) hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $6,787 > 2,914$  dan R square sebesar 0,834 pada variabel kompetensi manajerial kepala madrasah . Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah sebesar 83,4%, dan sisanya sebesar 16,6% disebabkan oleh faktor lain diluar model regresi. (2) Gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah mencapai rata-rata 4,43 hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah pada MIN di kabupaten Sinjai adalah sangat tinggi, dan ditunjukkan oleh indikator komunikatif yaitu 4,69 . Pada uji linearitas terdapat hubungan secara linier antara gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah ( $X_2$ ) terhadap mutu pendidikan ( $Y$ ), hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $5,437 > 2,914$ , dan nilai R square sebesar 0,639 pada variabel gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah, hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah sebesar 63,9%, dan sisanya sebesar 36,1% disebabkan oleh faktor lain diluar model regresi. (3) Kompetensi manajerial dan Gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah pada MIN di kabupaten Sinjai terhadap peningkatan mutu pendidikan, memperoleh rata-rata 4,18.

Hal ini menunjukkan sinerginya kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah dan ditunjukkan oleh indikator standar proses yang merupakan kunci utama program pembelajaran. Pada Persamaan regresi diperoleh  $Y = 69.383 + 0,345X_1 + 0,254X_2$ .

yang berarti jika kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah naik sebesar 1 poin maka mutu pendidikan akan meningkat sebesar 0,345 poin dan 0,254 poin pada konstanta 69.383, dan pada uji t dengan estimate ( $\alpha = 0,05$ ;  $df=55$ ) dengan  $t_{tabel} = 0,855$  diperoleh hasil uji untuk kompetensi manajerial  $t_{hitung} = 2,111$  dan gaya kepemimpinan demokratis  $t_{hitung} = 2,078$  artinya kedua variabel berpengaruh positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Kata kunci : *Kompetensi Manajerial, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Mutu Pendidikan*

*THE INFLUENCE OF MANAGERIAL COMPETENCE AND DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE OF THE MADRASA PRINCIPALS ON IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION MADRASA IBTIDAIYAH SCHOOL IN SINJAI.*  
**(Firman)**

**By : Firman ( 170112006 )**

(Under the guidance of: Dr.Muh. Judrah, M.Pd.I dan Dr. Hj. Fatmawati, M.Pd)

**ABSTRACT**

This research intend to acknowledge about the impact of managerial competence and the leadership of democracy in order to increase and to improve education in MIN regency Sinjai .

The research's approachment with quantitative population in this research is refer to all of the teacher and employee of education in 4 MIN in sinjai including : MIN 1, MIN 2 , MIN 3 , MIN 4 , with 55 employee and the teacher , the method of data collection using quistionnare term . the assumption test is normality test and linear test , hypotesa test using simple regression analyze .

The results of the research, 1 the average managerial competence of headmaster reached 4.55, and this research shows us that managerial competence of MIN's Headmaster in sinjai . because of the indicator of supervision reach at average 4,65. At linear test there is a relationship in linear test between managerial competence of headmaster ( $X_1$ ) to quality of education (Y) and this kind of thing could be seen in  $F_{hitung} > F_{tabel}$  that is  $6,787 > 2,914$  and R square 0,834 at variable managerial competence . this means that the increasing of education's quality affect the variable managerial competence of headmaster at average 83.4% and the rest is 16,6% caused by the other factor outside of the regression model . (2) headmaster's leadership of democracy reach out at average 4,43 and this shows us that headmaster's leadership of democracy pf MIN in sinjai very high , because of the communicative indicator that is at average 4,69 . at linear test there is a relationship by linear between headmaste's leadership of democracy ( $X_2$ ) to quality of education (Y) and this thing could be seen in  $F_{hitung} > F_{tabel}$  that is  $5,437 > 2,914$  and R square at amount of percentage 63,9% dan the rest is 36,1% caused by the other factor outside of regression model . (3) managerial competence and headmaster's leadership of democracy in MIN sinjai to quality of education , reach out the amount of average 4.18 . and this thing shows us about thr synergy of managerial competence and headmaster's leadership of democracy and appointed by the standart indicator process which is the key point of learning programme . in equation of regress could be obtained  $Y = 69.383 + 0,345X_1 + 0,254X_2$ .

Which means that if managerial competence and headmaster's leadership of democracy increased 1 point so the quality of education will increased as well at amount of 0,345 poin dan 0,254 poin at constant 69.383 and in the T test with estimate ( $\alpha = 0,05$ ;  $df=55$ ) with  $t_{tabel} = 0,855$  obtained the results of managerial competence test  $t_{hitung} = 2,111$  and leadership of democracy  $t_{hitung} = 2,078$  means that both of the variable is very positively effecting the increase quality of education in madrasah

Keyword : *managerial competence , leadership of democracy , quality of education*

## KATA PENGANTAR

Ucapan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan proposal tesis ini bisa terselesaikan. Salawat dan salam selalu tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW.

Proposal ini disusun dalam rangka memenuhi syarat untuk melakukan penelitian dan menyusun tesis di Institut Agama Islam (IAI) Muhammadiyah Sinjai dengan mengangkat judul “ *Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah terhadap peningkatan mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Sinjai* “

Penulis dalam menyusun proposal ini telah banyak menerima bantuan serta petunjuk yang merupakan suatu faktor pendorong bagi penulis, olehnya itu sepatutnya penulis mengucapkan terimah kasih kepada :

1. Dr. Firdaus, M.Ag, selaku Rektor Institut Agama Islam (IAI) Muhammadiyah Sinjai.
2. Dr. Amir Hamzah, M.Ag, selaku Wakil Rektor I dan Dr. Ismail, M.Pd, selaku Wakil Rektor II Institut Agama Islam (IAI) Muhammadiyah Sinjai yang telah memberikan masukan kepada penulis saat penyusunan Proposal ini.
3. Dr. Hardianto Rahman, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam (IAI) Muhammadiyah Sinjai yang telah memberikan masukan kepada penulis saat penyusunan Proposal ini.

4. Dr. Muh. Syukri, M.Pd, selaku ketua program studi Pendidikan Agama Islam S2 Program Magister Institut Agama Islam (IAI) Muhammadiyah Sinjai yang senantiasa mendukung penulis untuk tetap maju menyelesaikan proposal ini.
5. Dr. Muh. Judrah, M.Pd.I selaku Promotor dan ibu Dr. Hj. Fatmawati, M.Pd selaku Co. Promotor yang telah memberikan arahan dan bimbingan berupa saran dan kritik, sehingga proposal ini dapat di selesaikan.
6. Kepala MIN 1 Sinjai ( Muh. Amin, S.Ag ), Kepala MIN 2 Sinjai ( Misnah, S.Pd.I, M.Pd.I ) , Kepala MIN 3 Sinjai ( Masna Intan, S.Pd.I ) dan Kepala MIN 4 Sinjai ( Hasiah, S.Ag, M.Pd.I ) beserta para pendidik dan tenaga Kependidikan yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis untuk menjadikan MIN 1 Sinjai, MIN 2 Sinjai, MIN 3 Sinjai dan MIN 4 Sinjai sebagai tempat atau subyek dan obyek penelitian.
7. Para Dosen Pengampu mata kuliah di Institut Agama Islam (IAI) Muhammadiyah Sinjai yang telah memberikan ilmunya sehingga penulis bisa berada di akhir studi.
8. Kepada orang tua tercinta beserta keluarga, dan teman-teman Mahasiswa Institut Agama Islam (IAI) Muhammadiyah Sinjai dan berbagai pihak yang tidak dapat saya sebut satu persatu, Terima kasih banyak atas bantuan, dukungan moral, dorongan, semangat dan doa selama penulis mengikuti pendidikan di Institut Agama Islam (IAI) Muhammadiyah Sinjai.

Akhirnya penulis berharap semoga proposal ini bermanfaat bagi kita semua, terutama diri pribadi penulis serta lingkungan kampus dalam rangka menambah wawasan dalam meningkatkan pengetahuan kita, Hanya kepada Allah SWT segala kesempurnaan itu berada.

Sinjai, 2019

Penulis

## **SUSUNAN DEPAN TESIS**

1. Halaman Sampul	i
2. Halaman Persetujuan	ii
3. Pernyataan Keaslian	iii
4. Persembahan	iv
5. Abstrak	v
6. Kata Pengantar	vi
7. Daftar Isi	vii
8. Pedoman Transliterasi	viii
9. Daftar Singkatan	xii
10. Daftar Tabel	xiii
11. Daftar Bagan/Gambar	iiv
12. Daftar Lampiran	xii

## **SUSUNAN BAGIAN BELAKANG TESIS SETELAH DAFTAR PUSTAKA**

Lampiran 1	: Surat Keterangan Meneliti
Lampiran 2	: Profil Sekolah
Lampiran 3	: Output SPSS
Lampiran 4	: Rekapitulasi Data
Lampiran 5	: Instrumen Penelitian
Lampiran 6	: Dokumentasi / Foto-foto
Lampiran 7	: Daftar Riwayat Hidup

## D A F T A R I S I

	Hal
Halaman Sampul .....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Pernyataan Keaslian Tesis .....	Iii
Persembahan .....	Iv
Abstrak .....	v
Kata Pengantar .....	ix
Daftar Isi .....	xiii
Daftar Tabel .....	xv
Daftar Gambar/Bagan .....	xvi
<b>BAB I   PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A   Latar Belakang Masalah .....	1
B   Identifikasi Masalah .....	7
C   Batasan Masalah .....	8
D   Rumusan Masalah .....	8
E   Tujuan Penelitian .....	9
F   Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II   KAJIAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
A   Deskripsi Teori .....	11
B   Kajian Penelitian Yang Relevan .....	58
C   Kerangka Pikir .....	61
D   Hipotesis .....	62

BAB	III	METODE PENELITIAN .....	64
	A	Jenis Penelitian .....	64
	B	Pendekatan Penelitian .....	64
	C	Variabel Penelitian .....	65
	D	Populasi Dan Sampel Penelitian .....	66
	E	Tekhnik Pengumpulan Data .....	68
	F	Kisi –Kisi dan Instrumen Penelitian .....	69
	G	Tekhnik Analisis Data .....	78
BAB	IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	81
	A	Hasil Penelitian .....	81
	B	Pembahasan .....	107
BAB	V	P E N U T U P .....	117
	A	Kesimpulan .....	117
	B	Implikasi Penelitian .....	119
	C	Saran-saran .....	121
		DAFTAR PUSTAKA .....	123
		LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	
		DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	

## DAFTAR TABEL

NO	URAIAN	Hal
1	Keadaan Guru pada MIN 1 Sinjai	
2	Keadaan Guru pada MIN 2 Sinjai	
3	Keadaan Guru pada MIN 3 Sinjai	
4	Keadaan Guru pada MIN 4 Sinjai	
5	Alternatif Jawaban	
6	Kisi-Kisi Instrumen	
7	Instrumen penelitian	
8	Kriteria Reliabilitas	
9	Perencanaan Penelitian	
10	Perkiraan Biaya	

## DAFTAR GAMBAR/BAGAN

NO	URAIAN	Hal
1	Kerangka Pikir	62
2	Desain Penelitian	65

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Berdasarkan Pasal 1 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.<sup>1</sup> Pendidikan merupakan suatu rangkaian proses pembelajaran seorang anak menuju kedewasaan diri baik secara intelektual, moral, sosial, dan emosional. Dalam mewujudkan proses pembelajaran maka perlu adanya penyelenggaraan pendidikan yang baik. Penyelenggaraan pendidikan wajib dilaksanakan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat. Pemerintah telah menjamin keberlangsungan Proses Belajar Mengajar sesuai dengan UUD RI pasal 31 Tahun 1945 bahwa tiap-tiap warga Negara berhak mendapatkan pengajaran. Serta pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pengajaran nasional, yang secara resmi diatur oleh undang-undang.

Penyelenggaran pendidikan yang baik pada dasarnya sebagai peningkatan kualitas pendidikan, salah satu faktor pendorong keberhasilan penyelenggaran dan pengelolaan pendidikan adalah sumber daya manusia yang baik dan berkompeten dalam bidang pendidikan.

---

<sup>1</sup> Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007. ( Tentang Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah,2007).,h.24.

Empat aspek yang menjadi program pemerintah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan yaitu aspek kurikulum, tenaga pendidik dan kependidikan, sarana pendidikan dan kepemimpinan satuan pendidikan, dan pengelolaan madrasah yang efektif. Dari berbagai aspek tersebut, peningkatan mutu proses belajar mengajar salah satunya melalui optimalisasi kompetensi manajerial kepala madrasah. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Pengembangan kompetensi kepala madrasah adalah dengan adanya pelatihan dan workshop tentang peningkatan kompetensi kepala madrasah. Pembinaan dan pengembangan adalah upaya lembaga untuk mempertahankan kinerja dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan kerja pada saat sekarang atau di masa depan, sehingga kepala madrasah mampu menjalankan kompetensi manajerial sesuai dengan standar kompetensi kepala madrasah yang telah ditetapkan, yaitu menguasai landasan pendidikan, menguasai kebijakan pendidikan, serta menguasai konsep kepemimpinan dan manajemen pendidikan.<sup>2</sup>

Mutu pendidikan pada dasarnya sangat ditentukan oleh pelaksanaan manajemen di madrasah. Proses pendidikan yang terjadi di madrasah sangat dipengaruhi oleh bagaimana standar kompetensi, antara lain keberibadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/Madrasah, salah satu kompetensi yang

---

<sup>2</sup> Eriyanto. 2014. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*. (Fakultas Tarbiyah IAI Ibrahimy Situbondo. 2014).h.22.

harus dikuasai kepala sekolah adalah kompetensi manajerial. Kompetensi manajerial kepala madrasah sangat penting, hal tersebut menyangkut tentang bagaimana kemampuan kepala madrasah dalam mengelola perencanaan madrasah, kurikulum, tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, keuangan, peserta didik serta hubungan dengan masyarakat. Kepala madrasah hendaknya memahami, menguasai kompetensi manajerial tersebut agar dapat mengelola madrasah dengan baik, sehingga tujuan pendidikan tercapai. Pencapaian tujuan pendidikan di madrasah yang dijabarkan dari visi dan misi madrasah harus menjawab permasalahan yang ada di madrasah, yang dijabarkan dalam analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman.

Pemerintah telah menetapkan standar pengelolaan kepala madrasah, pada peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 13 Tahun 2007 yaitu terdapat 5 pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh madrasah.<sup>3</sup>

Kepala madrasah adalah orang yang bertugas sebagai pemegang posisi umum dalam menentukan kebijakan di lingkungan madrasah. (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional memposisikan madrasah dan lembaga pendidikan lainnya adalah sama, yaitu sebagai bagian tak terpisahkan dari Sistem Pendidikan Nasional. Sebagai lembaga pendidikan, madrasah berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak

---

<sup>3</sup> E.Mulyasa.. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2007).,h.67.

mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>4</sup>

Gaya kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor penentu terciptanya iklim madrasah yang kondusif dan kinerja madrasah yang baik. Gaya mengandung makna tanggapan atau reaksi individu yang terwujud dalam sikap, tindakan dan ucapan. Dalam konteks kepemimpinan, gaya dimaknai<sup>5</sup> sebagai proses hubungan antara pimpinan dengan staf yang menampilkan sifat-sifat, khas, watak, ketrampilan, kecenderungan, dan perhatian terhadap individu melalui interaksi. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh kepala madrasah merupakan implikasi dari kemampuannya mengelola kecerdasan spritualnya.

Pendidikan sebagai usaha membantu anak didik mencapai kedewasaan, diselenggarakan dalam suatu kesatuan organisasi sehingga usaha yang satu dengan yang lainnya saling berhubungan dan saling mengisi. Pengelolaan pendidikan dengan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif secara berkelanjutan merupakan komitmen dalam pemenuhan janji sebagai pemimpin pendidikan. Peranan kepala madrasah adalah sangat penting dalam menentukan operasional kerja harian, mingguan, bulanan, semesteran, dan tahunan yang dapat memecahkan berbagai problematika pendidikan di madrasah.

Pemecahan berbagai problematika ini sebagai komitmen dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui kegiatan supervisi, konsultasi, dan perbaikan-perbaikan penting guna meningkatkan kualitas pembelajaran.

---

<sup>4</sup> E.Mulyasa..*Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2012.,h.157.

<sup>5</sup> Kisbiyanto. . *Manajemen Pendidikan Pendekatan Teoritik Dan Praktik*. (Yogyakarta: Idea Press. 2011).,h.8.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 20 Maret 2019 terhadap salah seorang responden, yang dilakukan penulis menemukan beberapa permasalahan (1) adanya kepala madrasah yang kurang mampu berinteraksi dengan masyarakat sekitar, sehingga kepala madrasah dirasa belum dapat menciptakan kondisi madrasah yang benar-benar kondusif. (2) kurang adanya hubungan yang baik dalam lingkungan madrasah, kemampuan kepala madrasah dalam menggerakkan sumber daya manusia di madrasah masih terbatas. Kurangnya perhatian dan kepedulian kepala madrasah untuk menggerakkan guru melakukan kegiatan-kegiatan di madrasah. (3) Pengangkatan kepala sekolah yang hanya mengedepankan pengalaman masa kerjanya sebagai guru daripada kemampuan manajerial yang dimiliki. Rata-rata kepala madrasah menengah dipilih menjadi seorang kepala madrasah, disebabkan oleh pengalaman dan masa kerjanya yang lebih dari 10 tahun dan terdapat beberapa kepala madrasah yang tidak mempunyai sertifikat pengembangan kompetensi dan pelatihan kurangnya pengontrolan kepala madrasah terhadap guru yang berkaitan dengan pengelolaan kelas, pembelajaran dan kedisiplinan.

Beberapa permasalahan inilah yang harus dikontrol oleh kepala madrasah sebagai seorang pemimpin sekaligus manajer di madrasah dengan menerapkan fungsi manajerial. Apabila kepala madrasah tidak mampu mengelola sumber daya manusia tersebut maka dapat menghambat dalam menerapkan fungsi manajerial kepala madrasah.

Gaya Kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan

cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin yang demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi. Pemimpin menempatkan dirinya sebagai pengontrol, pengatur dan pengawas dari organisasi tersebut dengan tidak menghalangi hak-hak bawahannya untuk berpendapat. Dia juga berfungsi sebagai penghubung antar departemen dalam suatu organisasi. Organisasi yang dibuat dengan teori demokratis ini pun memiliki suatu kelebihan, dimana setiap tugas dan wewenang dari pengurus organisasi tersebut diatur sedemikian rupa, sehingga jelas bagian-bagian tugas dari masing-masing pengurus, yang mana nantinya tidak akan terjadi campur tangan antar bagian dalam organisasi tersebut. Pembagian tugas ini juga sangat efisien dan efektif bila diterapkan dalam suatu organisasi dimana tujuan utama dari organisasi adalah tercapainya tujuan dan kepentingan bersama.

Teori gaya kepemimpinan demokratis sangat sesuai diterapkan dalam suatu organisasi baik dalam ruang lingkup kecil maupun ruang lingkup besar

Berdasarkan fenomena permasalahan di atas, bahwa dalam melaksanakan fungsi manajerial kepala madrasah tersebut tidak selamanya dapat berjalan lancar. Hal ini juga dialami Madrasah Ibtidayah Negeri di Kabupaten Sinjai, sebab adanya beberapa permasalahan dalam menerapkan fungsi manajerial. Kompetensi manjerial kepala madrasah diharapkan sesuai dengan peranan, tugas dan fungsi seorang kepala madrasah, sehingga mampu memenuhi harapan madrasah dan masyarakat.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui secara mendalam tentang kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan MIN di Kabupaten Sinjai.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi manajerial kepala madrasah, sebagai berikut:

1. Kurangnya tingkat kepercayaan kepala madrasah terhadap guru.
2. Kepala madrasah dalam mengerahkan sumber daya manusia di madrasah masih rendah dilihat dari kurangnya perhatian dan kepedulian kepala madrasah untuk menggerakkan guru melakukan kegiatan – kegiatan di madrasah.
3. Kompetensi yang dimiliki kepala madrasah masih rendah dan kurangnya pembinaan dalam pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten. Kepala madrasah diangkat hanya mengedepankan pengalaman dan masa kerjanya yang lebih dari 10 tahun sebagai guru dari pada kemampuan manajerial yang dimiliki. Beberapa kepala madrasah juga tidak mempunyai sertifikat pengembangan kompetensi dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Dasar Kabupaten
4. Kepala madrasah masih kurang melakukan pengontrolan terhadap guru berkaitan dengan pengelolaan kelas, pembelajaran, dan kedisiplinan, Beberapa permasalahan inilah yang harus dikontrol oleh kepala madrasah

sebagai seorang pemimpin sekaligus manajer di madrasah dengan menerapkan fungsi manajerial.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi beberapa masalah di atas, untuk menghindari meluasnya penelitian yang akan dilakukan maka peneliti membatasi masalah dan memfokuskan penelitian mengenai Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan MIN di Kabupaten Sinjai

Peneliti tertarik meneliti mengenai kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah, karena kepala madrasah merupakan pengelola utama dari suatu madrasah baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia untuk mencapai kualitas pendidikan yang diharapkan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah ibtidaiyah Negeri di kabupaten Sinjai?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah ibtidaiyah Negeri di kabupaten Sinjai?

3. Apakah ada pengaruh kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah ibtidaiyah Negeri di kabupaten Sinjai?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di kabupaten Sinjai.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di kabupaten Sinjai.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di kabupaten Sinjai.

#### **G. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ditinjau dari segi teoritis dan praktis.

1. Secara Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan khususnya manajemen pendidikan bidang kepemimpinan kepala madrasah

## 2. Secara Praktis

- a. Bagi Kepala Madrasah, sebagai data atau bahan dalam pengembangan kemampuan profesional kompetensi manajerial kepala madrasah dan memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya fungsi manajerial kepala madrasah sebagai penunjang dan membantu proses pengelolaan pendidikan agar dapat berjalan efektif dan efisien.
- b. Bagi Peneliti selanjutnya, sebagai referensi tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan dan sebagai penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar di madrasah.
- c. Bagi Kementerian Agama Kabupaten/Kota sebagai dasar dan bahan pertimbangan dalam upaya pengembangan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala Madrasah

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Pengertian tentang Kompetensi

Kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dari kebiasaan berfikir dan bertindak.<sup>6</sup> Dalam arti lain kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotor dengan sebaik-baiknya. Kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggungjawab yang harus dimiliki sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka kompetensi dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap yang menunjukkan kerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan tugasnya.

Deskripsi atau gambaran penelitian ini tidak terlepas dari teori yang membangun konsep ini, sehingga untuk memudahkan kajian pustaka dijabarkan definisi operasional yang terkait.

- 1) Kompetensi manajerial dapat diartikan sebagai kemampuan mengelola sumber daya melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan

---

<sup>6</sup> Eriyanto.. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru.* (Fakultas Tarbiyah IAI Ibrahimy Situbondo. 2014).,h.37.

<sup>7</sup> Eriyanto. ...h.157.

efisien. Kepala sekolah sebagai manajer harus mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen pendidikan dengan baik.<sup>8</sup>

- 2) Fungsi kompetensi manajerial adalah aneka ragam kualifikasi itu harus dipandang sebagai hal positif dalam arti memperkaya pengetahuan dan pemahaman yang lebih mendalam tentang apa saja yang harus dilakukan oleh para manajer agar kemampuan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya semakin meningkat.<sup>9</sup>
- 3) Kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan menggerakkan semua personal satuan pendidikan atau madrasah dalam melaksanakan tugas pembelajaran sesuai dengan prinsip pedagogik atau tindakan (tingkah laku) diantara individu dan kelompok yang menyebabkan mereka bergerak kearah tercapainya tujuan pendidikan yang menambah penerimaan bersama bagi mereka.
- 4) Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam kepemimpinan demokratis, pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas dan tanggung jawab para bawahannya. Kepemimpinan demokratis merupakan suatu pola yang memandang manusia mampu mengarahkan dirinya sendiri dan berusaha untuk memberikan kesempatan kepada anggota untuk tumbuh dan berkembang serta bertindak sendiri melalui partisipasinya dalam mengendalikan diri mereka sendiri dalam

---

<sup>8</sup> Nur Asiah. . Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah AD-Dainuriyah Semarang. (Semarang: IAIN Walisongo. 2016).,h. 78

<sup>9</sup> Nur Asiah. ....2016.,h 90

membuat keputusan. Pemimpin membimbing dan memberi kesempatan kepada kelompok untuk ikut serta mengambil bagian dalam proses pembuatan keputusan.

- 5) Mutu pendidikan adalah kualitas atau ukuran baik atau buruk proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia untuk mendekati diri kepada Tuhan melalui upaya bimbingan pengajaran dan pelatihan. Mutu di bidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, dan Menyenangkan (PAKEM)

## 2. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>10</sup>

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga pendidik lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang

---

<sup>10</sup> Daryanto. *Kepala madrasah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. (Yogyakarta: Bava Media. 2011),h.83.

dipimpinnya. Jika dilihat dari syarat guru untuk menjadi kepala madrasah, dapat dikatakan sebagai jenjang karier dari jabatan fungsional guru. Apabila seorang guru memiliki kompetensi sebagai kepala madrasah dan telah memenuhi persyaratan atau tes tertentu maka guru tersebut dapat memperoleh jabatan tersebut.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepala Madrasah merupakan seorang tenaga fungsional yang berperan meningkatkan kualitas pendidikan, selain itu kepala madrasah juga sebagai penanggung jawab atas terselenggaranya pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga pendidik, supervisor pada sekolah yang dipimpinnya serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kepala madrasah memiliki lima kompetensi yang harus dikuasai. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala madrasah, harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang meliputi dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Secara lebih terperinci penjelasan kelima kompetensi di bawah ini.

**a. Kompetensi kepribadian**

Seorang Kepala madrasah hendaknya memiliki kepribadian baik yang dapat dijadikan teladan para gurunya di madrasah yang dipimpin. Kepribadian ini dapat terlihat dari tindakan dan tingkah laku seorang Kepala madrasah yang seharusnya bertindak sesuai norma maupun nilai sosial budaya dan agama yang berlaku di daerah tersebut. Dengan kepribadian yang baik dari

Kepala madrasah diharapkan guru-guru dan peserta didik yang ada di lingkungan sekolah tersebut dapat memiliki kepribadian yang baik.

**b. Kompetensi manajerial**

Kompetensi manajerial merupakan kompetensi dari Kepala madrasah dalam mengelola madrasah sesuai tujuan yang sudah direncanakan. Pengelolaan ini berkaitan dengan bagaimana seorang Kepala Madrasah dalam mengatur sistem satuan pendidikan yang terdiri dari guru, pegawai tata usaha, peserta didik, instansi terkait dan lingkungan masyarakat. Proses manajerial oleh Kepala madrasah juga berkaitan dengan pengembangan madrasah dan pengembangan kurikulum madrasah. Jika seorang Kepala madrasah memiliki kompetensi manajerial yang baik tentunya pengelolaan madrasah menjadi baik sesuai dengan yang tujuan yang direncanakan madrasah.

**c. Kompetensi kewirausahaan**

Kompetensi kewirausahaan merupakan salah satu kompetensi dari Kepala madrasah yang menuntut Kepala madrasah untuk dapat melihat peluang yang terjadi di lingkungan madrasah tersebut dan dapat memanfaatkan peluang tersebut untuk kemajuan proses pembelajaran di madrasah tersebut. Dengan kompetensi ini Kepala madrasah dituntut pula dapat mengembangkan sesuatu atau mengkreasikan sesuatu dari potensi yang ada dalam madrasah tersebut.

**d. Kompetensi Supervisi**

Kompetensi Supervisi merupakan kompetensi kepala madrasah dalam melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, diantaranya yaitu, (1) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat dan; (3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

**e. Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial kepala madrasah meliputi, (1) bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan madrasah; (2) berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan; (3) memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Kepala madrasah pada hakekatnya adalah pemimpin yang menggerakkan, mempengaruhi, memberi motivasi, serta mengarahkan orang di dalam organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kepala madrasah harus mampu memobilisir sumber daya madrasah meliputi teknis dan administrasi pendidikan dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada di madrasah agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan demikian peran kepala madrasah sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Dari pendapat di atas kepala madrasah harus memiliki kompetensi atau

kemampuan yang meliputi dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Sehingga, kepala madrasah dapat menjalankan tugasnya secara baik sesuai kompetensi yang dimiliki.

### **3. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah**

Kompetensi manajerial adalah kemampuan untuk mengelola madrasah, mengorganisasikan orang, mempergunakan tenaga-tenaga yang baik dan teknik kehumasan yang baik, memanfaatkan komunikasi yang efektif dalam menghadapi beraneka macam subjek yang berkepentingan, seperti orang tua peserta didik dan guru-guru. Kompetensi manajerial meliputi *technical skill* (kemampuan teknik), *human skill* (kemampuan hubungan kemanusiaan), dan *conceptual skill* (kemampuan konseptual).<sup>11</sup>

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga pendidik untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang berbagai program madrasah.

Kepala madrasah merupakan jabatan tertinggi dari suatu organisasi madrasah, mempunyai peranan yang sangat vital dalam mengemban institusi yang dipimpinnya.

Berikut adalah standar kompetensi kepala madrasah menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007.

---

<sup>11</sup> Rohimat.. *Kecerdasan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: PT Refika Aditama. 2012),.h.124.

- a) Menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b) Mengembangkan organisasi madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- c) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya madrasah secara optimal.
- d) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/ madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- e) Menciptakan budaya dan iklim madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- f) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- g) Mengelola sarana dan prasarana madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- h) Mengelola hubungan madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan madrasah.
- i) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik
- j) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- k) Mengelola keuangan madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
- l) Mengelola ketatausahaan madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan madrasah.

- m) Mengelola unit layanan khusus madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di madrasah.
- n) Mengelola sistem informasi madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- o) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen madrasah.
- p) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjut.<sup>12</sup>

Permendiknas di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi Kepala madrasah dalam mengelola madrasah tersebut sesuai tujuan yang sudah direncanakan. Pengelolaan ini berkaitan dengan bagaimana seorang kepala madrasah dalam mengatur sistem satuan madrasah yang terdiri dari guru, pegawai tata usaha, peserta didik, instansi terkait dan lingkungan masyarakat. Proses manajerial oleh Kepala madrasah juga berkaitan dengan pengembangan madrasah dan pengembangan kurikulum madrasah. Jika seorang Kepala madrasah memiliki kompetensi manajerial yang baik tentunya pengelolaan madrasah menjadi baik sesuai dengan yang tujuan yang direncanakan madrasah.

Kompetensi-kompetensi manajerial kepala madrasah tersebut akan diuraikan sebagai berikut.

---

<sup>12</sup> Mulyasa..*Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2012).h.89.

- a) Kemampuan menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b) Mampu mengembangkan organisasi madrasah sesuai kebutuhan.
- c) Mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- d) Mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- e) Mampu mengelola sarana dan prasarana madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- f) Mampu mengelola hubungan madrasah masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan madrasah
- g) Mampu mengelola peserta didik, terutama dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan peserta didik dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- h) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional.
- i) Mampu mengelola keuangan madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
- j) Mampu mengelola ketatausahaan madrasah dalam mendukung kegiatan-kegiatan madrasah.
- k) Mengelola unit layanan khusus madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di madrasah.

- l) Mampu menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan madrasah.
- m) Mampu menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran peserta didik.
- n) Terampil dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen madrasah dan mampu mengelola sistem informasi madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- o) Mampu dan terampil mengelola kegiatan produksi/ jasa sebagai sumber belajar peserta didik dan untuk mendukung sumber pembiayaan madrasah.<sup>13</sup>

Kementerian Pendidikan Republik Indonesia menetapkan tugas dan peranan kepala madrasah dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu sebagai educator, manajer, administrator dan supervisor. Dalam perkembangannya peranan kepala madrasah bertambah menjadi educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

Kepala Madrasah dalam melakukan fungsinya sebagai *educator* kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasahnyanya. Menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program

---

<sup>13</sup> Soekarto Indrafachrudi. *Bagaimana Memimpin Madrasah yang Efektif*. (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia. 2006),h.129.

akselerasi (acceleration) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal. Sebagai educator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.<sup>14</sup>

Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala madrasah terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala madrasah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

Sesuai dengan yang ditetapkan dalam penilaian kinerja kepala madrasah, kepala madrasah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program madrasah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya madrasah secara optimal.

Menurut Mulyasa kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program madrasah. Secara spesifik, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola

---

<sup>14</sup> E. Mulyasa.. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2012),h.98.

administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.<sup>15</sup> Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas madrasah. Untuk itu, kepala madrasah harus mampu menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas-tugas operasional.

Menurut Suryosubroto kepala madrasah sebagai supervisor berarti bahwa kepala madrasah hendaknya pandai meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat mana yang diperlukan bagi kemajuan madrasah sehingga tujuan pendidikan di madrasah itu tercapai dengan maksimal. Dalam melaksanakan tugas sebagai supervisor, kepala madrasah perlu memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut, (1) supervisi harus bersifat konstruktif dan kreatif sehingga menimbulkan dorongan untuk bekerja; (2) realitas dan mudah dilaksanakan; (3) menimbulkan rasa aman kepada guru/ karyawan; (4) berdasar hubungan profesional; (5) harus memperhitungkan kesanggupan dan sikap guru/ pegawai; (6) tidak bersifat mendesak (otoriter) karena dapat menimbulkan kegelisahan bahkan sikap antipati dari guru; (7) supervisi tidak boleh didasarkan atas kekuasaan pangkat, kedudukan dari kekuasaan pribadi; (8) supervisi tidak boleh bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan (supervisi berbeda dengan inspeksi); (9) supervisi tidak dapat terlalu cepat mengharap hasil; (10) supervisi hendaknya juga bersifat prefektif, korektif dan kooperatif.<sup>16</sup>

Menurut Wahjosumidjo, kepala madrasah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

---

<sup>15</sup> E. Mulyasa...,h.107.

<sup>16</sup> E. Mulyasa...,h.185.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan komunikasi.<sup>17</sup>

Kepala madrasah sebagai inovator harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang efektif hal ini .<sup>18</sup>

Kepala madrasah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Kepala madrasah merupakan komponen utama penentu arah kebijakan madrasah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan madrasah bisa direalisasikan. Dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola atau manajer, kepala madrasah harus mampu menguasai tugas-tugasnya dan melaksanakannya dengan baik. Kepala madrasah harus kreatif dan mampu memiliki ide atau inisiatif yang menunjang perkembangan madrasah. Ide kreatifnya dapat digunakan untuk membuat perencanaan, menyusun organisasi sekolah, memberikan

---

<sup>17</sup> E. Mulyasa...h.110.

<sup>18</sup> E. Mulyasa ...h.: 118

pengarahan, mengatur pembagian kerja dan mengelola kepegawaian agar keseluruhan proses administrasi berjalan dengan lancar.

Menurut Handiyat Soetopo, kepala madrasah sebagai manajer pendidikan harus memiliki pengetahuan dan teori-teori pengelolaan untuk diterapkan dalam praktik kerjanya. Posisi pengelolaan menempati posisi penting dalam lingkungan pendidikan baik secara rasional, struktural, maupun operasional. Karena itu, wawasan di bidang pengelolaan pendidikan sangat diperlukan oleh kepala madrasah agar mampu menjalankan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya sebagai manajer pendidikan.<sup>19</sup> Dalam rangka merealisasikan fungsi kepala madrasah sebagai pengelola pendidikan, kepala madrasah dituntut untuk mampu mengaplikasikan fungsi-fungsi ke dalam pengelolaan madrasah yang dipimpinnya.

Menurut Sobri, dkk fungsi kepala madrasah di antaranya sebagai berikut.<sup>20</sup>

- 1) Merencanakan, dapat dirumuskan sebagai keseluruhan proses memikirkan dan menentukan secara matang terhadap hal-hal yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- 2) Mengorganisasikan. Kepala madrasah melakukan pembagian kerja yang jelas terhadap guru-guru, tata usaha dan karyawan lainnya sesuai dengan susunan organisasi yang telah dibuat. Kegiatan mengorganisasikan meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.

---

<sup>19</sup> E. Mulyasa...h.102

<sup>20</sup> E. Mulyasa...h.109

- 3) Memotivasi. Kepala madrasah yang efektif memotivasi para guru dengan menggunakan otoritas, peran keteladanan, membangun rasa percaya diri, menciptakan tantangan lewat penetapan sasaran, mendelegasikan, dan memberi imbalan serta hukuman.
- 4) Mengarahkan, adalah kegiatan membimbing guru dan staf dengan jalan memberi perintah, memberi petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dapat melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan.
- 5) Mengkoordinasikan adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas-tugas sehingga terjalin kesatuan atau keselarasan keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah, sikap serta terjaga dari timbulnya pertentangan, kekacauan, duplikasi, dan kekosongan tindakan.
- 6) Mengelola informasi berkaitan dengan berbagai aspek dari tanggung jawab dan aktivitas pemimpin, seperti pengkajian dan pemantauan umpan balik, perencanaan dan pengambilan keputusan. Seorang pemimpin harus ahli dalam mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dan mengolahnya untuk mengambil keputusan.
- 7) Mengawasi. Kepala madrasah harus mampu mengawasi pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja bawahan sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan yang telah ditetapkan. Kegiatan mengawasi dapat berbentuk memeriksa, mengecek serta usaha mencegah terhadap kesalahan yang mungkin terjadi, sehingga bila terjadi

penyelewengan atau penyimpangan dapat ditempuh usaha-usaha perbaikan.

#### 4. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.<sup>21</sup> Dengan kata lain, kepemimpinan berarti peranan sentral dalam menggerakkan sebuah keorganisasian dalam mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan merupakan topik yang menarik untuk dibicarakan, didiskusikan, ditulis dan diteliti, sehingga memunculkan definisi yang beraneka ragam. Kepemimpinan secara *etimologi* (asal kata) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berasal dari kata dasar “pimpin”. Dengan mendapat awalan “me” menjadi “memimpin” yang berarti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Perkataan lain yang disamakan pengertiannya adalah “mengetuai atau mengepalai, memandu dan melatih dalam arti mendidik dan mengajari supaya dapat mengerjakannya sendiri.” Perkataan memimpin bermakna sebagai kegiatan, sedang yang melaksanakannya disebut pemimpin. Bertolak dari kata pemimpin berkembang pula perkataan kepemimpinan, berupa penambahan awalan ‘ke’ dan

---

<sup>21</sup> Rohmat. *Kepemimpinan Pendidikan; Konsep dan Aplikasi*. (Purwokerto: STAIN Press.2012),.h.125.

akhiran ‘an’ pada kata pemimpin. Perkataan kepemimpinan menunjukkan pada semua perihal dalam memimpin, termasuk juga kegiatannya<sup>22</sup>

Wahdjosumidjo menerjemahkan kepemimpinan ke dalam istilah: sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi.<sup>23</sup>

Hendyat Soetopo menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasikan segala kegiatan organisasi dan kelompok.<sup>24</sup> Menurut Bush yang dikutip oleh Kisbiyanto menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan dibentuk oleh tiga dimensi dalam kepemimpinan, yaitu kepemimpinan sebagai “pengaruh”, kepemimpinan berkaitan dengan “nilai-nilai” dan kepemimpinan berkaitan dengan “visi”. Jadi kepemimpinan pada hakekatnya merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang dalam organisasi dengan sistem nilai tertentu dan visi tertentu pula untuk mencapai tujuan.<sup>25</sup> Dengan demikian pengertian kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan pemimpin pendidik dalam mempengaruhi para pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki.<sup>26</sup>

Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam pendidikan adalah proses mengajak, mempengaruhi, mengarahkan, mengkoordinasikan, menggerakkan, dan membimbing orang yang terlibat dalam

---

<sup>22</sup> Rohmat. ... h. 29

<sup>23</sup> Rohmat. ... h. 17

<sup>24</sup> Rohmat. ... h. 210

<sup>25</sup> Rohmat. ... h. 32

<sup>26</sup> Rohmat. ... h. 45

pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan tanpa adanya tekanan dan paksaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Secara operasional, kepemimpinan berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam upaya menggerakkan bawahan agar mau berbuat sesuatu guna menyukseskan program-program kerja yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam konteks ini, berhasil tidaknya program pemberdayaan sumber daya manusia di dalam organisasi sebagian besar ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi pokok kepemimpinan, baik sebagai *leader* maupun *manager*. Pelaksanaan fungsi sebagai *leader* lebih menekankan pada usaha interaksi manusiawi (*human interactions*) untuk mempengaruhi orang yang dipimpin, menemukan sesuatu yang baru, mengadakan perubahan dan pembaruan.<sup>27</sup>

Mulyasa mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.<sup>28</sup> Dalam konteks pendidikan, seperti yang dikatakan Edward Sallis, bahwa gaya kepemimpinan tertentu dapat mengatarkan institusi pada revolusi mutu.

---

<sup>27</sup> Soekarto Indrafachrudi *Bagaimana Memimpin Madrasah yang Efektif*. (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.2013).,h.236

<sup>28</sup> Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cet.IX, (PT.Rajagrafindo Persada. 2012).,h.108

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif harus mempunyai hukum dasar kepemimpinan yang baik dan bertanggung jawab penuh terhadap jalannya lembaga yang dipimpinnya. Kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan manajemen dalam mengelola suatu lembaga dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu mengambil keputusan dan inisiatif untuk meningkatkan mutu madrasah, memobilisasi sumber daya manusia, agar mencapai mutu pendidikan yang tinggi serta membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya menuju tujuan yang dicita-citakan.

Definisi ini cukup jelas bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah merupakan suatu pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin lembaga pendidikan dalam mempengaruhi anggota kelompoknya, perilaku pemimpin berpengaruh terhadap proses dan keberhasilan dalam mempengaruhi anggota bawahannya tersebut. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil

kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan madrasah.

Kepala madrasah sebagai pengelola pendidikan kepala madrasah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasinya dengan seluruh substansinya. Di samping itu kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu sebagai pengelola, kepala madrasah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal terutama para guru. Dalam hal ini kepala madrasah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim dan budaya madrasah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif, efisien, dan produktif.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Wahyudi.. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. ( Bandung: Alfabeta. 2011).,h.201

Kesuksesan kepemimpinan kepala madrasah dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang memiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi. Dan, pemimpin jika memutuskan suatu perkara harus berlaku adil berdasarkan petunjuk agama dan hasil kesepakatan bersama, sesuai dengan apa yang didengungkan oleh al-qur'an surat shaad ayat 26, sebagai berikut:

يٰۤاٰدَمُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰمُرُكَ بِالنَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى  
فِيْضِلَّكَ عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُوْنَ عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا  
نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Terjemahnya:

Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.<sup>30</sup>

Winardi, mengemukakan gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggungjawab. Pembagian tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Dengan kata lain, setiap anggota

<sup>30</sup> Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemah.

mengetahui secara pasti sumbangan yang dapat diberikannya untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya. Selain itu dapat diketahui bagaimana melaksanakannya secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama serta yang paling penting dalam sebuah organisasi. Perwujudan dari tipe kepemimpinan ini didominasi perilaku sebagai pelindung, penyelamat, serta perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi. Selain itu diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana. Dengan didominasi oleh ketiga perilaku kepemimpinan tersebut, maka dalam tipe ini diwarnai dengan upaya mewujudkan dan mengembangkan hubungan manusiawi yang efektif, berdasarkan prinsip saling menghormati dan menghargai antara yang satu dengan yang lainnya.

Dalam tipe kepemimpinan demokratis selalu terlihat usaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Anggota organisasi diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Partisipasi tersebut disesuaikan dengan jabatan maupun tingkat dan jenis kemampuan setiap anggota organisasi. Selain itu pengambilan keputusan dalam tipe kepemimpinan ini sangat mementingkan musyawarah, sehingga dalam pelaksanaan setiap keputusan tidak ada anggota yang merasa terpaksa, sebagai mana dalam Al-qur'an surah Sajadah: 24

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

Terjemahnya:

Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.<sup>31</sup>

## 5. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis menempatkan dirinya sebagai moderator ataupun koordinator. Berikut ada beberapa ciri- ciri gaya kepemimpinan demokratis menurut Robbins:

- a) Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan pemimpin
- b) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih
- c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok
- d) Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi
- e) Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas
- f) Pemimpin adalah objektif dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

Kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka ke pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manager yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah

---

<sup>31</sup> Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya.

kepengikutan, kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan. Pola kepemimpinan kepala madrasah juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan dibidang pendidikan merupakan pemimpin yang harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan peningkatan kinerja guru dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sangat disesalkan kepemimpinan seolah-olah dituntut untuk menghadapi berbagai macam faktor seperti : tatanan atau struktur, kekuasaan dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang liar biasa terhadap persoalan-persoalan apa saja yang sering menimpa suatu organisasi.

Dalam hal ini kepemimpinan dapat berperan didalam melindungi beberapa isu pengaturan organisasi yang tidak tepat, seperti: kekurangan berbagai macam sumber, prosedur yang dianggap buruk dan lain sebagainya yang itu merupakan problem-problem organisasi yang bersifat mendasar. pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin.

- a) Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas

masing- masing. Dengan kata lain pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin harus mampu:

- b) Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan, memacu dan berdiri didepan demi kemajuan dan memberikan inspirasi madrasah dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang di dasari oleh kapabilitas atau kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tersebut juga berdasarkan pada penerimaan oleh kelompok dan kepemilikan keahlian khusus pada situasi khusus.

Kepemimpinan kepala madrasah dapat diartikan sebagai suatu subjek yang berperan di madrasah, sebagai kepala yang tugasnya mengarahkan, membina, atau mengatur kelangsungan proses belajar-mengajar. Menurut Daryanto, kepemimpinan kepala madrasah setidaknya mencakup dua gaya memimpin; yaitu gaya kepemimpinan kepala madrasah yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru, seorang kepala madrasah dapat menerapkan dua gaya kepemimpinan tersebut yang disesuaikan dengan kondisi yang ada.

Kepemimpinan kepala madrasah juga dapat dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas para guru di madrasah. Ini artinya, ia bertanggung jawab atas proses dan kelangsungan belajar-mengajar di

madrasah. Juga bertanggung jawab meningkatkan kompetensi professional guru. Kesuksesan kepemimpinan kepala madrasah dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan kekeluargaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

#### **6. Peran dan Fungsi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah**

Menurut Sudarwan Danim, peran kepemimpinan kepala madrasah adalah multiperan. Artinya, peran yang mesti dilakukan kepala madrasah tidak tunggal melainkan beragam dan kompleks. Kepala madrasah adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam pelaksanaan perjalanan madrasah dari waktu ke waktu. Karena itu, setidaknya kepala madrasah memiliki peran berikut ini:<sup>32</sup>

- a) Peran Administrator, yakni menjalankan tugas-tugas keadministratifan
- b) Peran sebagai Manajer, yakni yang menjalankan tugas-tugas manajerial
- c) Peran Pemimpin, yakni yang menjalankan fungsi kepemimpinan
- d) Peran Menjalankan Fungsi Kepala madrasah
- e) Peran sebagai motivator, yakni memotivasi komunitas madrasah baik dalam kapasitas bersama, kelompok, maupun masing-masing

---

<sup>32</sup> Wahyudi.. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. (Bandung: Alfabeta. 2011),h.112

- f) Peran sebagai Negosiator, yakni menjalankan fungsi untuk melakukan kegiatan yang bersifat kontraktual
- g) Peran Figuritas, yakni menjadikan keteladanan kepada komunitas internal maupun eksternal
- h) Peran Komunikator, mampu menjalankan fungsi sebagai juru bicara kedalam dan terutama ke luar madrasah
- i) Peran sebagai wakil lembaga, yakni yang diperankan ketika melakukan hubungan secara eksternal
- j) Peran dengan fungsi-fungsi lain, yakni terkait langsung atau tidak langsung dengan kebutuhan dan kepentingan madrasah.

Berdasarkan peran itu, terlihat bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan bagian dari fungsi manajemen, yang fungsinya sangat penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam konteks madrasah, maka tugas dan fungsi kepala madrasah amat menunjang keberhasilan madrasah.

Fungsi kepemimpinan di sini, yaitu yang berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan madrasah, yang mengisyaratkan bahwa setiap kepala madrasah berada di dalam dan bukan di luar situasi madrasah itu. Heri Gunawan mengidentifikasi beberapa fungsi kepemimpinan kepala madrasah, yaitu: fungsi edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, figur dan mediator.

#### **a. Fungsi Edukator**

Fungsi ini menempatkan kepala madrasah sebagai seorang pendidik. Pendidik adalah orang yang mendidik. Sedangkan mendidik dapat diartikan

sebagai upaya memberikan latihan, baik ajaran maupun pimpinan, mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Seorang pemimpin harus menjadi imam yang baik baik berupa kecakapan sosial maupun kecakapan religiusitas seperti yang terungkap dalam Q.S.An-Nahl: 120.

إِنَّ إِبْرَاهِيمَ كَانَ أُمَّةً قَانِتًا لِلَّهِ حَنِيفًا وَلَمْ يَكُ مِنَ الْمُشْرِكِينَ ﴿١٢٠﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya Ibrahim adalah seorang imam yang dapat dijadikan teladan lagi patuh kepada Allah dan hanif. Dan sekali-kali bukanlah dia termasuk orang-orang yang mempersekutukan (Tuhan).<sup>33</sup>

Maka, fungsi kepemimpinan kepala madrasah sebagai pendidik, harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah. Memperhatikan tingkat pengetahuan dan wawasan para guru, dan berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus-menerus meningkatkan kompetensinya.

Selain itu, kepala madrasah juga mesti mampu menciptakan iklim yang kondusif di madrasah, memberikan nasehat dan berlaku lemah lembut kepada setiap warga madrasah, seperti yang tertera dalam QS Ali Imran: 159 sebagai berikut:

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

Terjemahnya:

<sup>33</sup> Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahnya

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.<sup>34</sup>

Memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, dan mengadakan program akselerasi bagi para peserta didik yang memiliki kecerdasan di atas normal.

Sebagai fungsi pendidik, kepala madrasah dapat melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerjanya sebagai edukator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik. Di antara yang dapat dilakukan kepala madrasah adalah:

- (a) Mengikut sertakan para guru dalam berbagai kegiatan ilmiah, seperti penataran, pelatihan, workshop, dan kegiatan lain untuk menambah wawasan dan kemampuan para guru.
- (b) Mengikut sertakan para guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan belajar kejenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- (c) Kepala madrasah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan dipapan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi; para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasi.

---

<sup>34</sup> Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahnya

(d) Menggunakan waktu belajar secara efektif di madrasah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

#### **b. Fungsi Manajer**

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala madrasah adalah melaksanakan fungsi manajemen. Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kemampuan kepala madrasah dalam mendayagunakan sumber daya madrasah, harus diwujudkan dalam pendayagunaan peralatan, pemanfaatan, perawatan sarana dan prasarana madrasah, pencatatan berbagai kinerja tenaga kependidikan, dan pengembangan program peningkatan kompetensi profesional guru.

#### **c. Fungsi Administrator**

Kepala madrasah juga berfungsi sebagai administrator. Sebagai administrator, kepala madrasah memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumentasian seluruh program madrasah. Secara spesifik, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola

kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi para guru, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.

#### **d. Fungsi Supervisor**

Kepala madrasah juga berfungsi sebagai supervisor, yaitu mengamati dan meninjau berbagai aktivitas di madrasah, termasuk kreativitas dan kinerja bawahan. Dalam hal ini, memantau dan meninjau aktivitas dan kegiatan belajar-mengajar para guru. Dalam istilah lain, fungsi supervisor termasuk fungsi pengawasan, pemeriksaan dan inspeksi. Supervisi merupakan bagian dari fungsi yang otak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan, yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja para guru madrasah, terutama yang berhubungan dengan tugas-tugas utama pendidikan. Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala madrasah bersifat berkesinambungan dan kontinu sehingga proses dan perkembangan para guru dapat diketahui dan dipahami.

#### **e. Fungsi Leader**

Ada dua fungsi kepemimpinan; yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi kepada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala madrasah dapat sekaligus menerapkan dua model kepemimpinan tersebut. Kepala madrasah sebagai pemimpin dapat memberikan petunjuk dan

pengawasan, meningkatkan gairah dan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

Kepala madrasah yang berfungsi sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Sikap dasar dan kepribadian kepala madrasah sebagai leader mencakup kepribadian yang jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, memiliki emosi yang stabil, dan memiliki keteladan. Pemimpin sebagai pemberi petunjuk dan sebagai pengawas telah tertera dalam QS Al-Anbiya': 73 - 74 sebagai berikut

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ  
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾ وَلَوْ طَآءَأْتَيْنَهُ حُكْمًا وَعِلْمًا وَنَجَّيْنَاهُ  
مِنَ الْقَرْيَةِ الَّتِي كَانَتْ تَعْمَلُ الْخَبِيثَاتِ إِنَّهُمْ كَانُوا قَوْمَ سَوْءٍ فَسَقِينَ ﴿٧٤﴾

Terjemahnya :

(73) Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah, (74). dan kepada Luth, Kami telah berikan hikmah dan ilmu, dan telah Kami selamatkan dia dari (azab yang telah menimpa penduduk) kota yang mengerjakan perbuatan keji. Sesungguhnya mereka adalah kaum yang jahat lagi fasik.<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahnya

#### **f. Fungsi Motivator**

Kepala madrasah sangat diharapkan untuk dapat memberikan motivasi kepada para guru sehingga proses komunikasi dan proses belajar-mengajar di madrasah dapat berjalan dengan baik. Sebagai motivator, kepala madrasah dituntut untuk memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara fektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Melihat begitu banyaknya fungsi kepemimpinan kepala madrasah di atas, maka dengan demikian dapat dikatakan, bahwa pekerjaan kepala madrasah semakin meningkat dan akan terus meningkat, terutama dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional para guru. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling mempengaruhi. Kepala madrasah yang mampu melaksanakan fungsi-fungsi itu akan dapat menerapkan visi madrasah menjadi aksi.

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan sebagai kepala madrasah maka akan berlangsung aktifitas kepemimpinan. Apabila aktifitas tersebut dipilah-pilah, akan terlihat gaya atau tipe kepemimpinan yang akan digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan demokratis

menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar, sebagaimana dijelaskan dalam Qs. Al-„Imran (3) : 118)

يَتَّيِّبُهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا بِيَدَانَهُ مِّنْ دُونِكُمْ لَا يَأْلُونَكُمْ خَبَالًا وَّدُؤًا مَّا عَنِتُّمْ  
 قَدْ بَدَتِ الْبَغْضَاءُ مِنْ أَفْوَاهِهِمْ وَمَا تُخْفَىٰ صُدُورُهُمْ أَكْبَرُ قَدْ بَيَّنَّا لَكُمُ الْآيَاتِ  
 إِن كُنتُمْ تَعْقِلُونَ ﴿١١٨﴾

Terjemahnya :

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu ambil menjadi teman kepercayaanmu orang-orang yang, di luar kalanganmu (karena) mereka tidak henti-hentinya (menimbulkan) kemudharatan bagimu. Mereka menyukai apa yang menyusahkan kamu. Telah nyata kebencian dari mulut mereka, dan apa yang disembunyikan oleh hati mereka adalah lebih besar lagi. Sungguh telah Kami terangkan kepadamu ayat-ayat (Kami), jika kamu memahaminya.<sup>36</sup>

Tipe pemimpin yang selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

Pemimpin yang demokratis biasanya memandang peranannya selaku koordinator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak

<sup>36</sup> Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahnya

sebagai suatu totalitas. Seorang pemimpin yang demokratis biasanya menyadari bahwa mau tidak mau organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan yang tidak bisa tidak harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Akan tetapi dia mengetahui pula bahwa perbedaan tugas dan kegiatan, yang sering bersifat spesialisik, tidak boleh dibiarkan menimbulkan cara berpikir dan cara bertindak yang berkotak-kotak. Nilai-nilai organisasional yang telah dikemukakan tercermin dalam sikap seorang pemimpin yang demokratis, dalam hubungannya dengan para bawahannya baik mereka yang menduduki jabatan pimpinan yang lebih rendah maupun mereka yang menjadi anggota biasa dalam organisasi, yang tanggung jawabnya terbatas terbatas pada penyelenggaraan tugas-tugas yang operasional. Misalnya dalam pengambilan keputusan sejauh mungkin para bawahan diajak berperan serta. Keputusan yang diambil adalah hasil kesepakatan bersama melalui sebuah diskusi dan pemikiran kolektif. Pemimpin berperan untuk mengatur jalannya diskusi (musyawarah), dan memberikan kebebasan bagi masing-masing individu untuk mengungkapkan pendapatnya.

Wahjosumodjo menjelaskan bahwa Esensi kepala madrasah adalah kepemimpinan pengajaran. Seorang kepala madrasah adalah orang yang benar-benar seorang pemimpin, seorang inovator. Oleh sebab itu kualitas kepemimpinan kepala madrasah signifikan sebagai kunci keberhasilan madrasah.

Kepemimpinan demokratis kepala madrasah dicirikan sebagai pelindung, penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan

organisasi persekolahan. Ciri demokratis ditunjukkan dalam sifatnya memimpin, mengambil keputusan dan memutuskan sesuatu dilakukan secara terbuka, transparan dan selalu dikonfirmasi kepada yang terlibat. Kepala madrasah bersikap terbuka, berperan sebagai pengayom, berusaha memberikan kesempatan yang luas bagi anggota kelompok untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Partisipasi ini disesuaikan dengan posisi dan jabatan masing-masing yang dilakukan dengan prinsip musyawarah. Setiap keputusan tidak didasarkan oleh paksaan, melainkan oleh tanggung jawab bersama.

Ciri lain yaitu selalu mencoba memecahkan masalah wewenang atau otoritas dengan menciptakan kondisi permasalahan ke dalam problema-problema yang meminta interaksi orang-orang dalam kelompok. Hal ini akan mengandung pertukar pikiran, pengalaman dan tanggapan dari setiap anggota, yang karena itu menjadi partisipan yang aktif. Dalam proses selanjutnya, kepemimpinan yang demokratis biasanya mampu melakukan sharing, membagi-bagi kekuasaannya dan tanggung jawabnya kepada orang lain yang dipimpinnya. Ia merasa tak mungkin dapat menunaikan amanah kepemimpinannya seorang diri tanpa melibatkan orang-orang yang dipimpinnya.

Berdasarkan rumusan hasil studi di atas menunjukkan betapa penting peranan kepala madrasah dalam mengerakkan kehidupan madrasah mencapai tujuan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam rumusan tersebut yaitu sebagai berikut: (a) Kepala madrasah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah. (b) Kepala madrasah harus

memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan madrasah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Sesuai dengan ciri-ciri madrasah sebagai organisasi yang bersifat kompleks dan unik tugas dan fungsi kepala madrasah seharusnya dilihat dari berbagai sudut pandang. Dari sisi tertentu kepala madrasah dapat dipandang sebagai pejabat formal, sedang dari sisi lain kepala sekolah dapat berperan sebagai manajer, sebagai pemimpin, sebagai pendidik dan yang tidak kalah penting seorang kepala sekolah juga berperan sebagai staf. Memang, menjadi kepala madrasah saat ini tidak mudah.

Ciri dan indikasi terdapat kemiripan namun keduanya berbeda. Kalau ciri lebih menunjukkan sifat yang melekat pada seseorang atau benda, indikasi lebih kepada tanda yang ditunjukkan dalam perbuatan. Sementara indikator adalah sesuatu yang dapat memberikan (atau menjadikan) petunjuk atau keterangan sesuatu. Misalnya, seseorang yang melakukan pekerjaan sebagainya menggunakan indikator agar hasilnya dapat terukur.

Dalam konteks kepemimpinan demokratis kepala madrasah, indikatornya akan ditunjukkan dalam caranya memimpin. Kepemimpinan demokratis kepala madrasah terlihat dari indikator ketika dia sedang menjalankan tugas dan perannya. Ketika ada masalah, mencoba memecahkan masalah dengan meminta interaksi-interaksi orang-orang dalam kelompok, dalam hal ini para guru dilibatkan sepenuhnya, kemudian berusaha membagi kekuasaan dan wewenang dan tanggung jawab kepada guru yang dianggap mampu membantunya dengan baik.

Seorang kepala madrasah yang demokratis tentu dapat diketahui dan dilihat bukan hanya pada sifat-sifat yang melekat, tetapi pada perbuatan atau pada proses ketika dia melakukan kegiatan memimpin di madrasah.

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Sobri Sutikno yang dikutip oleh Heri Gunawan adalah<sup>37</sup>:

- (a) Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah artinya segala pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala madrasah berdasarkan musyawarah secara mufakat dengan seluruh dewan guru.
- (b) Tenggang rasa artinya kepala madrasah dapat menerima segala masukan baik saran maupun kritikan dari gurunya dengan mengembangkan sikap tenggang rasa guna menciptakan keharmonisan dalam organisasi.
- (c) Memberi kesempatan pengembangan karier untuk dapat berperan serta dalam proses pengambilan keputusan, terutama menyangkut tugas guru.
- (d) Selalu menerima kritik bawahan artinya kepala madrasah bersedia mendengarkan segala keluhan maupun masukan dari guru.
- (e) Menciptakan suasana kekeluargaan artinya kepala madrasah Selalu menumbuhkan suasana kerja yang kondusif dan harmonis bagi inovasi dan kreativitas seluruh elemen madrasah.
- (f) Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan artinya kepala madrasah selalu menghargai potensi setiap individu/guru.

---

<sup>37</sup> Wahjosumidjo.. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 2010).,h.98.

- (g) Komunikatif dengan bawahan artinya kepala madrasah menggunakan pendekatan-pendekatan dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya.
- (h) Tanggap terhadap situasi artinya kepala madrasah sering turun ke bawah melakukan pembinaan dan penyuluhan, yang sekaligus melakukan pengamatan terhadap hasil yang telah dicapai.

Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa indikator kepemimpinan demokratis kepala madrasah ditunjukkan dalam serangkaian perbuatan ketika melaksanakan proses kepemimpinan di madrasah. Setiap keputusan senantiasa diberitahukan kepada para guru, dan para guru diajak bekerja sama dan bermusyawarah dalam pengambilan keputusan sehingga keputusan yang diambil adalah keputusan bersama atau kolektif.

## **7. Pengertian Mutu Pendidikan**

Mutu pendidikan terdiri dari kata mutu dan pendidikan. Mutu dalam bahasa Arab artinya baik, dalam bahasa Inggris quality artinya mutu, kualitas. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, mutu adalah ukuran, baik buruk suatu benda, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan). Secara istilah mutu adalah kualitas memenuhi atau melebihi harapan. Dengan demikian mutu adalah kualitas yang telah memenuhi atau bahkan dapat melebihi dari yang diharapkan.

Pendidikan menurut Imam Al-Ghazali adalah “Sebuah wasilah untuk mencapai kemuliaan dan menyerahkan jiwa untuk mendekat diri kepada

Tuhan.<sup>38</sup> Berdasarkan Undang Undang Sisdiknas No. III Tahun 2003 pendidikan adalah : Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Berdasarkan tinjauan mutu pendidikan dari segi proses dan hasil mutu pendidikan dapat dideteksi dari ciri-ciri sebagai berikut : kompetensi, relevansi, fleksibilitas, efisiensi, berdaya hasil, kredibilitas. Menurut Mujamil mutu pendidikan adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan mutu pendidikan adalah kualitas atau ukuran baik atau buruk proses perubahan sikap tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia untuk mendekatkan diri kepada Tuhan melalui upaya bimbingan pengajaran dan pelatihan. Mutu di bidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, dan Menyenangkan (PAKEM).

---

<sup>38</sup> Badi' Shaqar, Abdul.. *Kepemimpinan Islami ( Serpihan Dokumen Tokoh –tokoh Salaf )*. ( Cet. V. Pustaka Progresif, Surabaya. 2013),.h.87.

## 8. Karakteristik Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan diukur secara universal baik dari segi input, proses, output maupun outcome. Karakteristik yang dinilai dalam hal mutu pendidikan adalah sebagai berikut:

- a) Kinerja (performan)
- b) Waktu wajar (timelines)
- c) Handal (reliability)
- d) Daya tahan (durability)
- e) Indah (aesthetics)
- f) Hubungan manusiawi
- g) Mudah penggunaannya
- h) Bentuk khusus
- i) Standar tertentu
- j) Konsistensi
- k) Seragam
- l) Mampu melayani
- m) Ketepatan

Kinerja (performan) berkaitan dengan aspek fungsional madrasah yang terdiri dari kinerja guru dalam mengajar. “Guru merupakan salah satu pelaku dalam kegiatan madrasah. Oleh karena itu ia dituntut untuk mengenal tempat bekerjanya itu. Guru perlu memahami faktor-faktor yang langsung dan tidak langsung menunjang proses belajar mengajar. Waktu wajar (*timelines*) yaitu sesuai dengan waktu yang wajar meliputi memulai mengakhiri pelajaran tepat waktu,

waktu ulangan tepat. Handal (*reli* yaitu usia pelayanan bertahan lama. Meliputi pelayanan prima yang diberikan madrasah menjadi prinsip agar pihak yang dilayani merasa senang dan puas atas layanan yang diberikan sehingga menjadi pelanggan yang baik dan setia. Hal ini sesuai dengan sikap kaum Anshor dalam menerima kaum Muhajirin yang diabadikan dalam Al Qur'an surah Al Hasyr ayat 9

وَالَّذِينَ تَبَوَّءُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا سِجْدُونَ فِي صُدُورِهِمْ حَاجَةً مِمَّا أُوتُوا وَيُؤْثِرُونَ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿٩﴾

Terjemahannya:

Dan orang-orang yang telah menempati kota Madinah dan telah beriman (Anshor) sebelum (kedatangan) mereka (Muhajirin), mereka (Anshor) 'mencintai' orang yang berhijrah kepada mereka (Muhajirin). Dan mereka (Anshor) tiada menaruh keinginan dalam hati mereka terhadap apa-apa yang diberikan kepada mereka (Muhajirin); dan mereka mengutamakan (orang-orang Muhajirin), atas diri mereka sendiri, sekalipun mereka dalam kesusahan. Dan siapa yang dipelihara dari kekikiran dirinya, mereka itulah orang-orang yang beruntung.<sup>39</sup>

Isi kandungan ayat tersebut diantaranya yaitu (1) Adanya usaha menghormati orang lain (kaum Muhajirin), (2) Kerelaan kaum Anshor, apa yang diberikan kepada kaum Muhajirin, (3) Kaum Anshor mengutamakan penghormatan kepada kaum Muhajirin, (4) Kaum Anshor rela mengalahkan kepentingan sendiri. Isi kandungan ayat tersebut dapat diterapkan dalam dunia pendidikan dengan menerapkan manajemen layanan pendidikan dalam mencapai mutu pendidikan yang berakhlak.

<sup>39</sup> Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahnya

## 9. Standar Mutu Pendidikan

Pemahaman dan persepsi dalam hal standar mutu pendidikan terdapat perbedaan yang disebabkan oleh adanya perbedaan sudut pandang antara pakar satu dengan pakar lainnya. (1) sebagian orang, bahkan pada umumnya para orang tua mengatakan bahwa kenyamanan madrasah itu merupakan salah satu tolak ukur terbaik, (2) pihak lain berpendapat bahwa hasil belajar atau hasil akademik yang menunjukkan sekolah tersebut menunjukkan madrasah yang baik karena menurut pendapat ini dari buahnya anda mengenali mereka, (3) sebagian orang mengemukakan bahwa ada beberapa ciri atau tolak ukur yang akan memperlihatkan mutu suatu madrasah.<sup>40</sup>

Mutu dari sudut pandang yang berbeda menggunakan tolak ukur yang berbeda. Sebagian orang menggunakan tolak ukur berdasarkan kondisi madrasah, sebagian lain menggunakan tolak ukur berdasarkan prestasi hasil belajar, dan pendapat yang lebih luas menyatakan tolak ukur mutu pendidikan perlu ditinjau dari berbagai tolak ukur yang relevan.

Pandangan ketiga menyatakan bahwa lembaga pendidikan dikatakan bermutu jika input, proses, dan hasilnya dapat memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh pengguna jasa pendidikan. Meskipun digunakan tolak ukur, input, proses, dan hasil, namun titik tolak ukur mutu pendidikan adalah pengguna jasa pendidikan, yang berarti lebih berfokus pada output yaitu potensi dan nilai guna para alumni dalam kehidupan. Menurut Usman output dinyatakan bermutu apabila

---

<sup>40</sup> Deden makbuloh. *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*. (Jakarta: Raja Grafindo. .2011).,h.68.

hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. Outcome dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusannya dan merasa puas.

Sedangkan menurut Hari Sudradjad pendidikan yang bermutu adalah Pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life skill*), pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya (manusia paripurna) atau manusia dengan pribadi yang integral (*integrated personality*) mereka yang mampu mengintegalkan iman, ilmu, dan amal.<sup>41</sup>

Pandangan yang lebih komprehensif tentang mutu pendidikan dikemukakan oleh Sardi. Standar mutu pendidikan sesuai ISO 9001:2008 adalah sebagai berikut:

- a) Komponen standar isi
- b) Komponen standar proses
- c) Komponen standar kompetensi lulusan
- d) Komponen standar pendidik dan tenaga kependidikan
- e) Komponen standar sarana prasarana
- f) Komponen standar pengelolaan
- g) Komponen standar pembiayaan
- h) Komponen standar penilaian

---

<sup>41</sup> .Deden makbuloh. ...h.91

Perbedaan persepsi tentang mutu pendidikan merupakan hal wajar, karena masing-masing pihak mendefinisikannya dari sudut pandang dan kemampuan dalam menganalisis yang beragam.

### **10. Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan**

Untuk meningkatkan mutu madrasah menurut Sudarwan Danim melibatkan lima faktor yang dominan : (1) Kepemimpinan Kepala madrasah; (2) peserta didik sebagai pusat; (3) Pelibatan guru secara maksimal; (4) Kurikulum yang dinamis; (5) Jaringan Kerjasama.<sup>42</sup> Kepala madrasah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat. Pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat“ sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga madrasah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa .

Jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan madrasah masyarakat semata (orang tua dan masyarakat ) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan / instansi sehingga output dari sekolah dapat terserap didalam dunia kerja.

Peningkatan mutu pendidikan harus mengambil langkah sebagai berikut :

- a) Pemerintah menanggung biaya minimum pendidikan yang diperlukan anak usia madrasah baik negeri maupun swasta yang diberikan secara individual kepada peserta didik

---

<sup>42</sup> Hari Suderadjat. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah (MPMBS): Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*. (Bandung : CV Cipta Cekas Grafika. . 2005),h.83.

- b) Optimalisasi sumber daya pendidikan yang sudah tersedia, antara lain melalui double shift
- c) Memberdayakan madrasah swasta melalui bantuan dan subsidi dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran siswa dan optimalisasi daya tampung yang tersedia.
- d) Melanjutkan pembangunan Unit Madrasah Baru (UMB ) dan Ruang Kelas Baru (RKB ) bagi daerah-daerah yang membutuhkan dengan memperhatikan peta pendidikan di tiap-tiap daerah sehingga tidak mengganggu keberadaan madrasah swasta.
- e) Memberikan perhatian khusus bagi anak usia sekolah dari keluarga miskin, masyarakat terpencil, masyarakat terisolasi, dan daerah kumuh.
- f) Meningkatkan partisipasi anggota masyarakat dan pemerintah daerah untuk ikut serta menangani penuntasan wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun

Sedangkan peningkatan mutu madrasah secara umum dapat diambil suatu strategi dengan membangun akuntabilitas pendidikan dengan pola kepemimpinan.

Menurut Lewis peningkatan mutu pendidikan didukung oleh empat kekuatan pendorong, atau pilar yang menggerakkan pendidikan menuju penerapan layanan mutu. Empat pilar mutu yang dimaksud yaitu (1) Layanan pelanggan, (2) Perbaikan terus-menerus, (3) Proses dan fakta-fakta, (4) Menghormati orang lain. Setiap lembaga pendidikan mempunyai masalah yang

berbeda tetapi inti permasalahannya sama.<sup>43</sup> Keempat pihak harus ditangani dengan baik dalam rangka meminimalkan kesalahan. Salah satu pilar tidak dijalankan dengan baik dapat meruntuhkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

## **B. Kajian Penelitian Yang Relevan**

Penelitian yang relevan terhadap tulisan ini, untuk dijadikan sebagai bahan referensi berikut:

- 1) Diana Fatmawati Pawennary, dengan judul Tesis “ Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah se Kecamatan Banguntapan Kabupaten Bantul”, dengan hasil penelitian menunjukkan kompetensi manajerial kepala sekolah se kecamatan Banguntapan dalam kategori tinggi yaitu dengan capaian persentase 76,58%.Dilihat per aspek; (1) aspek perencanaan memiliki kategori tinggi dengan jumlah capaian persentase mencapai 77,31%; (2) aspek kepemimpinan memiliki kategori tinggi dengan jumlah capaian persentase mencapai 78,70%; (3) aspek pengorganisasian memiliki kategori tinggi dengan jumlah capaian persentase mencapai 76,25%; (4) aspek penggerakan memiliki kategori tinggi dengan jumlah capaian persentase mencapai 76,15%; dan (5) aspek pengawasan memiliki kategori tinggi dengan jumlah capaian persentase mencapai 75,40%.Berdasarkan hasil tersebut maka, aspek yang mempunyai kategori tinggi adalah aspek kepemimpinan dengan capaian jumlah persentase 78,70%. Kemudian aspek yang memiliki jumlah persentase paling lemah adalah aspek pengawasan dengan capaian jumlah persentase 75,40%.

---

<sup>43</sup> Hari Suderadjat. ...h.88.

- 2) Bashory, dengan judul Tesis “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan (*Studi Kasus MAN Godean Sleman Yogyakarta*),” hasil penelitian Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu terciptanya iklim sekolah yang kondusif dan kinerja sistem organisasi yang baik. Dalam lingkungan yang kondusif akan menciptakan mutu layanan pendidikan yang baik pula. Untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan, tulisan ini bertujuan memperoleh hasil penelitian model gaya kepemimpinan yang dilakukan di MAN Godean Sleman Yogyakarta. Berdasarkan penelitian ini, diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di MAN Godean menggunakan gaya kepemimpinan *demokratis*, hal ini dapat dilihat dari perilaku kepemimpinan yaitu; (a) mengembangkan sumber daya dan kreativitas karyawan; (b) mengembangkan partisipatif karyawan; (c) musyawarah dan mufakat, dalam merencanakan dan mengevaluasi seluruh kegiatan; dan (d) pembagian tugas dan wewenang disesuaikan dengan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga tugas dan wewenang tersebut dapat terlaksana. Dari hasil tersebut tentu pengaruh mutu layanan pendidikan di sekolah tersebut menjadi lebih baik karena menggunakan gaya kepemimpinan *demokratis*.
- 3) Erlyn Fitriani, judul Tesis “Gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah di MI Miftahul Huda Bandar Agung Lampung Timur,” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis

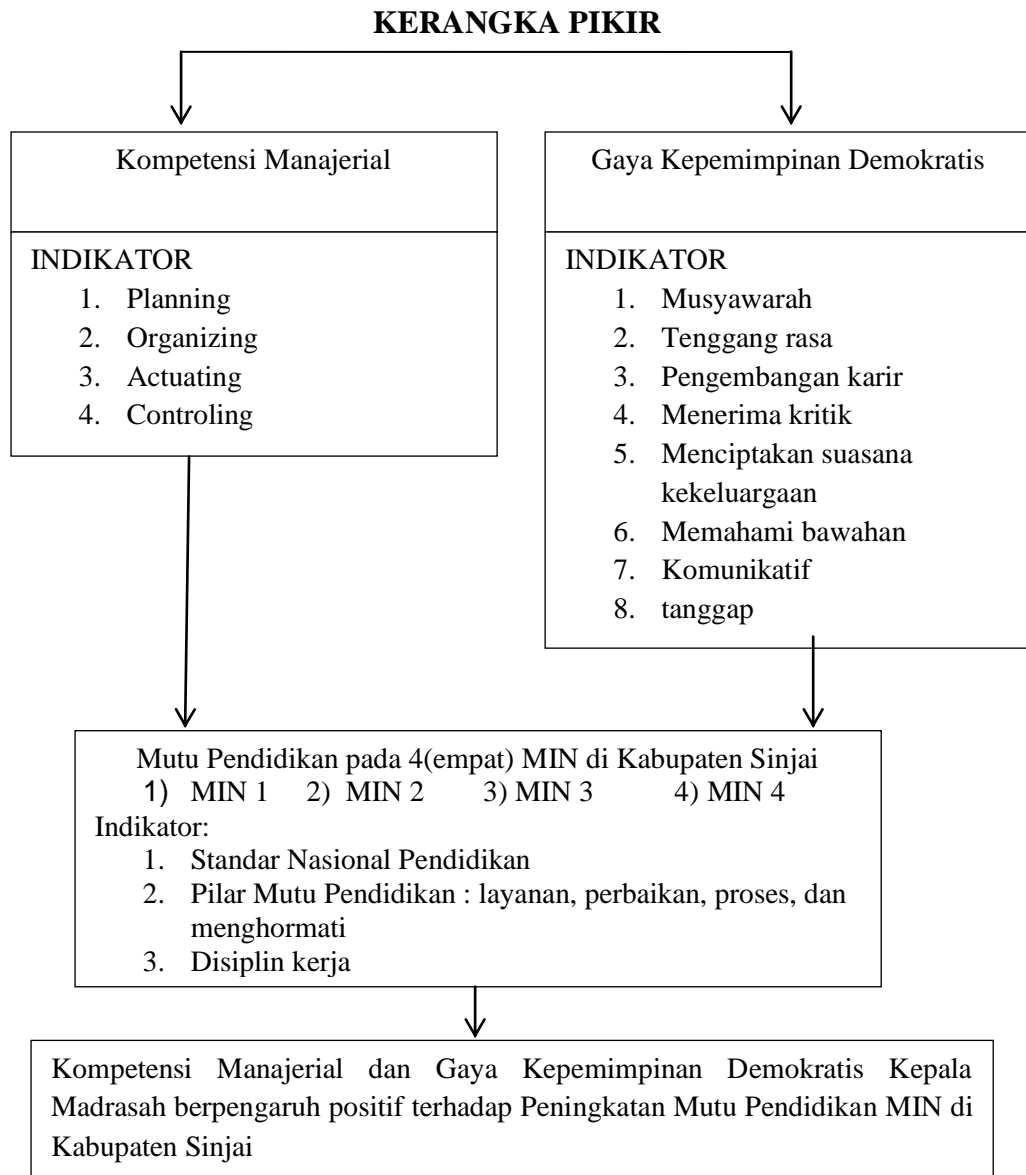
kepala madrasah yang mencangkup Kepala sekolah memutuskan suatu persoalan yang terfokus pada hasil musyawarah Kepala sekolah harus selalu bersifat tenggang rasa, Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan pengembangan karir bawahan, Kepala sekolah selalu menerima kritik bawahan, Kepala sekolah harus bisa menciptakan suasana kekeluargaan, Kepala sekolah mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan, Kepala sekolah bersifat komunikatif dengan bawahan, Kepala sekolah tanggap terhadap situasi sudah dilakukan dengan baik.

- 4) Melya Novitasari, judul Tesis “Persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala sekolah menengah atas se-Kecamatan Wonosari,” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah menengah atas se-Kecamatan Wonosari menurut persepsi guru dalam kategori tinggi. Skor rata-rata tertinggi dari 16 indikator adalah mengembangkan organisasi sekolah sebesar 3,11 yang terdiri dari sub indikator; (1) pengembangan organisasi sekolah; (2) pengembangan struktur organisasi sekolah sesuai fungsi dan kebutuhan sekolah; dan (3) melibatkan guru dalam pengembangan organisasi sekolah. Sedangkan yang memiliki rata rata terendah adalah mengelola hubungan sekolah dan masyarakat sebesar 2,83 terdiri dari sub indikator; (1) pemahaman dalam melaksanakan program hubungan sekolah dan masyarakat; (2) evaluasi program humas yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya di masyarakat untuk meningkatkan keefektifan sekolah; dan (3) penggunaan sumber daya di masyarakat untuk meningkatkan keefektifan sekolah.

### **C. Kerangka Pikir**

Keberhasilan Kepala Madrasah dalam mengelola madrasah adalah dapat dilihat dari mutu pendidikan. Mutu pendidikan yang dihasilkan sangat tergantung pada input, proses pembelajaran dan output sebuah madrasah, sehingga kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh kepala madrasah akan menunjang gaya kepemimpinan demokratis karena akan memudahkan dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, mengaplikasikan kegiatan madrasah serta melaksanakan evaluasi, sehingga dengan penuh tanggungjawab melaksanakan amanah sebagai kepala madrasah yang dapat mewujudkan peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Secara garis besarnya tertuang pada kerangka pikir di bawah ini:



**Gambar 1: Kerangka Pikir**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, hipotesis adalah pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan berdasarkan pemikiran peneliti atau diturunkan dari teori yang telah ada, sehingga hopotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh kompetensi manajerial kepala Madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di kabupaten Sinjai.
2. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala Madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di kabupaten Sinjai.
3. Terdapat pengaruh kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di kabupaten Sinjai.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif karena data yang diperoleh berupa deskriptif dan angka yang pengolahannya menggunakan metode statistik lalu diinterpretasikan, yang bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Melalui penelitian deskriptif, peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Variabel yang diteliti bisa tunggal (satu variabel) bisa juga lebih dari satu variabel.

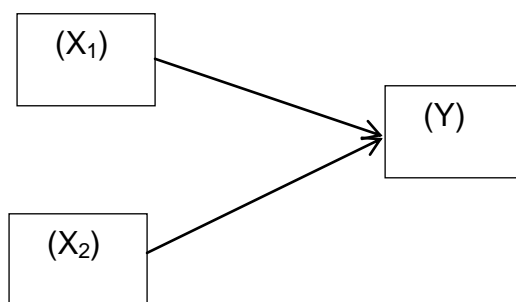
##### **B. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian regresi berganda. Penelitian regresi berganda merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar dua variabel atau beberapa variabel.

Tujuan teknik regresi berganda adalah: (1) untuk mencari bukti berdasarkan hasil pengumpulan data, apakah terdapat pengaruh antar variabel atau tidak, (2) untuk menjawab pertanyaan apakah pengaruh antar variabel tersebut kuat, sedang atau lemah dan (3) ingin memperoleh kepastian secara matematis

apakah pengaruh antar variabel merupakan pengaruh yang meyakinkan (signifikan) atau hubungan yang tidak meyakinkan.

Penelitian ini mengkaji pengaruh kompetensi manajerial ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah ( $X_2$ ) terhadap peningkatan mutu pendidikan ( $Y$ ), digambarkan dalam desain sebagai berikut:



Keterangan:

$X_1$  : Kompetensi Manajerial

$X_2$  : Gaya Kepemimpinan Demokratis

$Y$  : Mutu Pendidikan

—————> : Pengaruh

Desain penelitian di atas, dijabarkan pada kerangka fikir

### Gambar 2: Desain Penelitian

#### C. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu kompetensi manajerial ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah ( $X_2$ ) sebagai variabel independen dan mutu pendidikan ( $Y$ ), sebagai variabel dependen. Ketiga variabel tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub variabel dan

dari sub variabel dijabarkan dalam beberapa indikator berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1) Populasi**

Pengertian populasi menurut para ahli dapat dijelaskan sebagai berikut: Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.<sup>44</sup>

Populasi ialah keseluruhan subjek atau totalitas subjeek penelitian yang bisa berupa orang, benda atau suatu hal yang didalamnya bisa diperoleh dan atau bisa memberikan informasi (data) penelitian.<sup>45</sup> Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>46</sup> Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti seluruh elemen yang terdapat dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa populasi adalah segala sesuatu yang meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek/subyek yang diterapkan untuk dipelajari.

---

<sup>44</sup> Suharsimi, Arikunto.. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2001.,h.85

<sup>45</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta. 2011.,h.297

<sup>46</sup> Riduwan, , Cet.V, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung : Alfabeta.. 2015.,h.78

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru pada 4 (empat) Madrasah Ibtidayah Negeri (MIN) dikabupaten Sinjai dengan jumlah 55 orang pendidik dan tenaga kependidikan , yang terdiri dari 17 orang laki-laki dan 38 orang perempuan.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 55 orang. Menurut Suharsimi Arikunto apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang.

## 2) Sampel

Pengertian sampel juga dapat didefinisikan menurut para ahli sebagai berikut: sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. atau bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>47</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu.

Dalam pengambilan sampel ini didasarkan pada pendapat Sutrisno Hadi yang mengatakan bahwa, sebenarnya tidaklah ada sesuatu ketetapan mutlak beberapa persen suatu sampel harus diambil dari populasi ketidadaan ketetapan yang mutlak itu tidak perlu keragu-raguan pada seorang peneliti.<sup>48</sup> Sedangkan menurut Margono), teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> Suharsimi, Arikunto.h..81

<sup>48</sup> Suharsimi, Arikunto. h..84

<sup>49</sup> Riduwan....h.121

Dari kedua pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa besar kecilnya sampel dalam ukuran penelitian itu tidak ditentukan oleh populasi akan tetapi dinyatakan oleh dasar teori, mutu pelaksanaan, serta pengelolaannya, sehingga peneliti tidak usah ragu dalam pengambilan sampel.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik atau cara pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Penyebaran angket tersebut selaras dengan tujuan mencari informasi yang detail mengenai suatu masalah dari responden tanpa rasa khawatir apabila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan atau pernyataan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dengan menggunakan skala likert berupa butir-butir pernyataan positif dan negatif. Pengumpulan data berupa daftar pernyataan secara tertulis sedangkan skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terkait dengan informasi yang diketahui. Pengumpulan data dengan menggunakan angket untuk kebutuhan data kompetensi manajerial, gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah serta peningkatan mutu pendidikan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah;

- 1) Observasi, yaitu pengumpulan data awal tentang identifikasi lokasi penelitian dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan sesuai dengan objek yang diamati.

- 2) Wawancara, pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden, atau data yang diperoleh melalui percakapan atau tanya jawab.
- 3) Kuesioner, teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid.
- 4) Dokumentasi, pengumpulan data dengan menelusuri dan mempelajari dokumen dan laporan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian

#### **F. Kisi-kisi dan Instrumen penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian<sup>50</sup> Sesuai dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup karena responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Hal ini sesuai yang mengatakan bahwa angket tertutup adalah angket yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih saja.<sup>51</sup>

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan telaah pustaka yang mendukung variabel yang diungkap. Pada saat menyusun instrumen terdapat langkah-

---

<sup>50</sup> Suharsimi Arikunto, 2002 Metodologi Penelitian : hal. 126

<sup>51</sup> Suharsimi Arikunto (2002: 129

langkah yang harus diperhatikan, hal ini mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono sebagai berikut:

1. Menetapkan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti.
2. Memberikan definisi operasional dari variabel-variabel yang telah ditetapkan
3. Menentukan indikator yang ingin diukur
4. Menjabarkan indikator menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan.<sup>52</sup>

Untuk memudahkan dalam pengambilan data diperlukan instrumen penelitian, seperti yang tersaji sebagai berikut:

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrument angket untuk memperoleh data tentang kompetensi manajerial, gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah dan peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan kisi-kisi instrument yang berkaitan dengan kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan mutu pendidikan, maka disajikan instrumen penelitian dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah**

Variabel	Indikator	No Butir
Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah (X <sub>1</sub> )	1. Planning; Menyusun perencanaan dan pengembangan madrasah untuk berbagai tingkatan kebutuhan madrasah	1-10
	2. Organizing: Mengelola guru, staf, peserta didik, sarana prasarana, kurikulum, keuangan	11-19

<sup>52</sup> Sugiyono, 2011, Prosedure Penelitian hal120

	dalam rangka pendayagunaan madrasah secara optimal	
	3. Actuating; terampil dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen madrasah	20-22
	4. Controlling: Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan madrasah dengan prosedur yang tepat, dan melaksanakan tindak lanjut.	23-28
Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X <sub>2</sub> )	1. Musyawarah	3
	2. Tenggang rasa	4,6
	3. Kesempatan pengembangan karir	1,7
	4. Menerima kritikan bawahan	5
	5. Menciptakan suasana kekeluargaan	8
	6. Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan	2,9
	7. Komunikatif	11
	8. Tanggap	10
Mutu Pendidikan	1. Delapan Standar Nasional Pendidikan	1,2
	2. Empat Pilar Mutu Pendidikan	3
	3. Disiplin untuk keberhasilan program madrasah	5
	4. Ide dan kreasi kemajuan madrasah	4

Berdasarkan kisi-kisi tersebut kemudian disusun butir-butir instrumen yang akan digunakan dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini dalam bentuk angket dengan pengukuran jenis data berskala interval yaitu skala yang menunjukkan jarak yang sama antara satu data dengan data yang lain. Butir-butir instrumen ini bersifat

non-tes dan dirancang menurut skala likert dengan alternatif jawaban diberi skor 1, 2, 3,4 dan 5. Dimana analisis akan dilakukan secara kuantitatif.

### Instrumen Penelitian

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		5	4	3	2	1
<b>Variabel Kompetensi Manajerial (X1)</b>						
1	Kepala Madrasah merumuskan misi dan tujuan madrasah secara jelas					
2	Kepala Madrasah menyusun Program Supervisi akademik dalam rangka peningkatan Profesionalisme guru					
3	Kepala Madrasah melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat					
4	Kepala Madrasah membuat struktur organisasi madrasah yang efektif dan efisien					
5	Kepala Madrasah merumuskan dan meneliti pekerjaan yang dilaksanakan oleh seluruh personil madrasah					
6	Kepala Madrasah mengembangkan struktur Organisasi Madrasah yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan					
7	Kepala Madrasah Memotivasi warga sekolah untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing					
8	Kepala Madrasah mengelola keuangan sesuai dengan prinsip-prinsip efisiensi, transparansi dan akuntabilitas					
9	Kepala Madrasah mengelola dan mendayagunakan sarana dan prasarana sekolah secara optimal untuk kepentingan pembelajaran					
10	Kepala Madrasah memenuhi segala kebutuhan yang dibutuhkan untuk kegiatan-kegiatan madrasah					
11	Kepala Madrasah Mengelola dan mendayagunakan pendidik dan tenaga kependidikan secara optimal					
12	Kepala Madrasah mengelola layanan-layanan khusus madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di madrasah					
13	Kepala Madrasah Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok					
14	Kepala Madrasah menerapkan nilai dan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam mengembangkan					

	Madrasah					
15	Kepala Madrasah memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki					
16	Kepala Madrasah meluangkan waktu untuk mengerjakan tugas diluar tugas sebagai kepala madrasah					
17	Kepala Madrasah merumuskan dan meneliti pekerjaan yang dilaksanakan oleh seluruh personil madrasah					
18	Kepala Madrasah menyampaikan informasi tentang berbagai kendala atau masalah yang terjadi di madrasah.					
19	Kepala Madrasah bermusyawarah dengan elemen-elemen madrasah untuk mencari solusi dari masalah yang dihadapi madrasah.					
20	Kepala Madrasah melaksanakan pengembangan sekolah sesuai dengan rencana jangka panjang, menengah dan jangka pendek sekolah menuju tercapainya Visi, misi, dan tujuan sekolah					
21	Kepala Madrasah melaksanakan penelitian tindakan sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja sekolah					
22	Kepala Madrasah menciptakan keamanan dan ketertiban khususnya di lingkungan madrasah					
23	Kepala Madrasah Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan. Pelaksanaan program kegiatan Madrasah dengan Prosedur yang tepat					
24	Kepala Madrasah Kepala Madrasah merencanakan dan menindaklanjuti hasil monitoring, evaluasi dan Pelaporan					
25	Kepala Madrasah mengakui dan menghargai setiap prestasi yang dihasilkan oleh staf, guru , ataupun para siswa Kepala Madrasah					
26	Kepala Madrasah Menilai dan menindaklanjuti kegiatan supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.					
27	Kepala Madrasah memonitor perkembangan kualitas guru dan para siswa					
28	Kepala Madrasah menciptakan inovasi yang bermanfaat bagi pengembangan Madrasah					
<b>Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)</b>						
1	Kepala Madrasah memberikan kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk pengembangan karir					
2	Kepala Madrasah memberikan kebebasan kepada					

	bawahannya dalam menentukan keputusan					
3	Kepala Madrasah selalu mengambil keputusan secara kelompok dan bersama.					
4	Kepala Madrasah selalu menghargai setiap potensi yang dimiliki bawahannya					
5	Kepala Madrasah selalu melibatkan para pendidik dan tenaga kependidikan dalam menentukan kebijakan madrasah					
6	Kepala Madrasah sepenuhnya mendengarkan pendapat dari bawahannya.					
7	Kepala Madrasah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara pendidik dan tenaga kependidikan sendiri.					
8	Kepala Madrasah dapat menjaga hubungan kerja yang ramah dengan pendidik dan tenaga kependidikan					
9	Jika terjadi kesalahan yang dilakukan oleh para pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya kepala madrasah selalu meluruskannya					
10	Kepala sekolah bersikap disiplin dan tidak kaku terhadap para guru					
11	Dalam mencapai tujuan sekolah kepala sekolah selalu menjalin kerjasama dengan para guru					
<b>Variabel Mutu Pendidikan (Y)</b>						
1	Kepala madrasah bertanggungjawab melaksanakan perbaikan proses pembelajaran melalui standar proses pendidikan.					
2	Kepala Madrasah memiliki ide dan kreasi pada standar proses untuk kemajuan madrasah.					
3	Kepala madrasah memberikan perhatian terkait 4 pilar mutu pembelajaran					
4	Kepala Madrasah melaksanakan 4 pilar mutu pembelajaran guna keberhasilan program madrasah dengan melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan secara maksimal					
5	Kepala Madrasah memberikan perhatian pada disiplin kerja untuk keberhasilan program madrasah					

Pengukuran variabel bebas dalam hal ini kompetensi manajerial kepala madrasah dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah dan variabel terikat peningkatan mutu pendidikan madrasah, disusun dalam bentuk skala likert dengan 5 pilihan alternatif jawaban

**Tabel 2 : Alternatif jawaban**

NO	Alternatif jawaban	Nilai
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang-kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak	1

Berdasarkan kisi-kisi variabel tersebut kemudian dapat dikembangkan instrumen pengumpulan data yang akan digunakan untuk memperoleh data di lapangan. Instrument pengambilan data yang telah disusun sendiri oleh peneliti memiliki kewajiban untuk mencobakan instrumennya sehingga apabila digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian instrument tersebut benar-benar baik untuk digunakan. Agar dapat memberikan data instrument maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar dapat terbukti dalam instrumen terdapat yang valid dan reliabel untuk digunakan dalam pengambilan data dan instrumen yang dilakukan peneliti berupa angket<sup>53</sup>.

#### 1) Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.<sup>54</sup> Suatu instrumen apabila memiliki tingkat validitas yang tinggi maka instrumen

<sup>53</sup>Suharsimi Arikunto ,2002:Metodologi Penelitian h. 144

<sup>54</sup> Suharsimi Arikunto 2002: h. 144

tersebut dapat dikatakan valid namun sebaliknya apabila instrument. memiliki tingkat validitas yang rendah maka instrumen tersebut dapat dikatakan kurang valid. Untuk mengukur validitas angket salah satunya yaitu menggunakan rumus korelasi *Pearson Corelation Product Moment*<sup>55</sup>

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antar variabel

$\sum xy$  = jumlah perkalian skor antar variabel x dan variabel y

$\sum x^2$  = jumlah skor kuadrat variabel x

$\sum y^2$  = jumlah skor kuadrat variabel y

## 2) Uji reliabilitas

Suharsimi Arikunto (2002: 154), Realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.<sup>56</sup> Suatu *questionnaire* disebut reliabel atau handal jika jawaban-jawaban seseorang konsisten. Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 16

---

<sup>55</sup> Suharsimi Arikunto, 2002: h.146

<sup>56</sup> Suharsimi Arikunto, 2002: Metodologi Penelitian h. 154

### G. Teknik Analisis Data

Setelah variabel instrument terkait dengan kompetensi manajerial, gaya kepemimpinan demokratis dan peningkatan mutu pendidikan disusun maka instrument tersebut terlebih dahulu diuji cobakan pada 2 (dua) MIN untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya.

Perhitungan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) For Windows*

**Tabel 3 : Kriteria Reliabilitas Koefisien Alpha Cronbach**

No	Interval	Kriteria
1	$\leq 0,200$	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1,00	Sangat tinggi

Analisis data dalam penelitian merupakan langkah yang sangat penting mengingat peranannya sebagai suatu proses yang merinci usaha formal untuk merumuskan tema dan merumuskan hipotesis. Adapun data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis statistik sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif, merupakan sebuah interpretasi hasil dari data masing-masing variabel independen yaitu kompetensi manajerial ( $X_1$ ),

Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_2$ ) dan variabel dependen yaitu mutu pendidikan (Y) berdasarkan indikator yang telah difrekuensikan dan ditentukan nilai rata-rata atau mean. Analisis digunakan untuk memberikan gambaran dan persentasi mengenai indikator apa saja yang membangun konsep penelitian secara keseluruhan.

## 2. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan oleh peneliti. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel independen dan Variabel dependen harus linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu di cek, agar langkah-langkah selanjutnyadapat dipertanggung jawabkan.

- a) Uji normalitas, Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS16*. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *Kolmogorov smirnov*, kriterianya adalah signifikansi

untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

- b) Uji linearitas; Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linier atau tidak. Dalam uji linieritas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{MK_A}{MK_D}$$

Keterangan:

F = bilangan F untuk uji linieritas

MK<sub>A</sub> = jumlah kuadrat antar kelompok

MK<sub>D</sub> = jumlah kuadrat dalam kelompok atau rerata

Harga F<sub>hitung</sub> kemudian dikonsultasikan dengan F<sub>tabel</sub> pada taraf signifikan 5%, Hubungan dapat dikatakan linier apabila diperoleh F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> atau hubungan dikatakan lancar jika harga “p beda” sama atau lebih besar dari 0,05.

### 3. Uji Hipotesis

Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap variabel Y dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi (variabel terikat)

X = nilai variabel bebas

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi sederhana. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16*.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian, analisis hasil pengukuran dan pembahasan. Secara garis besar meliputi profil lokasi penelitian, karakteristik responden, selanjutnya dilakukan analisis statistik uji t dengan bantuan SPSS version 16, untuk masing-masing variabel dan pengujian terhadap hipotesis.

##### **1. Profil Lokasi Penelitian**

###### **a. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kabupaten Sinjai**

MIN 1 Sinjai pada awalnya adalah Madrasah Swasta MIS Nurul Jihad Tokka yang didirikan pada tahun 1973, kemudian dijadikan Madrasah Negeri pada tanggal 17 Maret 1997 dengan No. SK Pendirian 107/1997 oleh Menteri Agama RI. MIN Alehanuae memiliki lokasi dan gedung sendiri untuk di gunakan dalam kegiatan Proses Belajar Mengajar , yang beralamat pada jalan Tokka Kelurahan Alehanuae kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai. Madrasah ini pada tahun pertama berdirinya di pimpin oleh Bapak Drs. Ahmad Abadi (1973 – 2006), dilanjutkan oleh Ibu Hasiah, S.Ag, M.Pd.I (2007-2017) kemudian bapak Muh, Amin , S.Ag Tahun 2018 sampai sekarang dengan akreditasi B sampai Sekarang.

MIN 1 Sinjai sebagai Lembaga Pendidikan Dasar yang Berbasis keAgamaan perlu mempertimbangkan harapan stakeholder (pemangku kepentingan ) dalam merumuskan VISI Madrasahny. MIN 1 Sinjai juga diharapkan mampu merespon perkembangan dan tantangan masa depan yang semakin mengglobal.

MIN 1 Sinjai berbasis pada peduli lingkungan untuk menjadikan lingkungan madrasah dan sekitarnya menjadi sehat, bersih dan indah dan menanamkan karakter lewat pembiasaan kepada peserta didik yang merupakan modal bagi peserta didik untuk berbuat dan berperilaku yang baik di lingkungan masyarakat dan lingkungan madrasah jika meninggalkan MIN 1 Kabupaten Sinjai.

**b. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Sinjai**

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Sinjai adalah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang bernaung dibawa Kementerian Agama Kabupaten Sinjai. MIN 2 Sinjai Utara di bangun atas swadaya masyarakat tepatnya pada tahun 1987 dengan status swasta.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Sinjai awalnya bernama Madrasah Ibtidaiyah Negeri Lappa (MIN Lappa), kemudian berubah menjadi MIN 2 Sinjai dan diberlakukan mulai Januari 2016. Sesuai keputusan Menteri Agama Republik Indonesia

Nomor 870 Tahun 2016 tentang perubahan atas keputusan Menteri Agama Nomor 368 tahun 2015 tentang perubahan nama Madrasah Aliyah Negeri, MTsN Negeri dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Provinsi Sulawesi Selatan.

Pada awal berdirinya sekolah ini adalah merupakan hasil pemikiran dari pendiri-pendiri rintisan dari : Abu Bakar, Tawil Hasan, H. Abd. Muin Almashora.

Tujuan utama pendirian MIN 2 Sinjai ini adalah untuk mencetak lulusan-lulusan yang berintelektual. Oleh karena itu dalam kegiatan dipadukan antara pengajaran di madrasah dan kegiatan pengajian Al-Qur'an dengan materi ayat-ayat pilihan yang disesuaikan dengan pelajaran agama di madrasah yang menggunakan metode tahfidz berikut terjemahannya terutama ayat-ayat yang berkenaan dengan akhlak (moral).

Adapun yang menjadi Kepala Sekolah pertama di MIN 2 Sinjai Sinjai Utara yaitu Drs. H. B. Zainuddin mulai dari tahun 1991 sampai dengan tahun 1994. Setelah itu digantikan oleh Mahmud dari tahun 1994 sampai dengan tahun 1996, kemudian Ambo Siri pada tahun 1996 sampai dengan tahun 2004, kemudian Dra. Asma Abdullah pada tahun 2004 sampai dengan tahun 2010 kemudian Muh. Amin, S.Ag pada tahun 2010 sampai dengan tahun 2017 kemudian pada tahun 2017 digantikan oleh Misnah, S.Pd.I,

M.Pd.I sampai sekarang, dengan visinya terwujudnya generasi berakhlak robbani, berprestasi dan berwawasan lingkungan.

**c. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Sinjai**

MIN 3 Sinjai pada awalnya adalah Madrasah Swasta (MIS Pasir Putih Kab. Sinjai) yang dirintis oleh Bapak Andi Madduali.K yang didirikan pada tahun 1971 dan kemudian di jadikan Madrasah Negeri oleh Menteri Agama RI (H. Tarmizi Tahir) pada tanggal 01 April 1997 dengan nomor SK pendirian 0413.84226/ Nomor Statistik 200240/111273070026, adapun Pejabat yang merintis MIS Pasir Putih Kab. Sinjai menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Pasir Putih Kab. Sianjai adalah Bapak Sirajuddin, S. Ag sekaligus menjabat sebagai Kepala madrasah Priode 1996 – 2001, Jabatan Kepala MIN Pasir Putih Kab. Sinjai, setelah Bapak Sirajuddin, S. Ag. meyelesaikan masa Jabatannya yang sangat berprestasi ini, Maka Jabatan Kepala Madrasah tersebut dilanjutkan oleh bapak H. Syamsuddin, S. Ag Priode 2002 – 2006 kemudian dilanjutkan oleh bapak Muh. Amir, S.Pd.I Priode 2007 – 2016 dan dilanjutkan oleh Bapak Andi Abdul Asis, S. Ag.,M.Pd.I Periode 2017 selaku PLH Kepala Madrasah dan setelah Jabatan PLH Bapak Andi Abdul Asis, S. Ag.,M.Pd selesai, maka Jabatan Kepala Madrasah tersebut dilanjutkan oleh Ibu Masna Intan, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah yang defenitif Priode 2017 sampai sekarang, MIN Pasir Putih Kab. Sinjai merupakan salah satu madrasah

dibawah naungan Kantor Kementerian Agama Kab. Sinjai dan berubah nama Menjadi MIN 3 Sinjai sejak Tahun Pelajaran 2016/2017, jarak MIN 3 Sinjai dari pusat Kecamatan yaitu 1 Km dan jarak ke pusat otoda yaitu 45 km yang memiliki lokasi dan gedung sendiri untuk digunakan dalam kegiatan proses Belajar Mengajar. MIN 3 sinjai Beralamat di Jl. Pendidikan No. 6 kelurahan Pasir Putih Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai.

MIN 3 Sinjai mempunyai visi Terciptanya Siswa yang Uswatun Hasanah Islami dan Unggul dalam IPTAQ dan IMTAQ, yang mengantarkan peserta didiknya untuk berprestasi dibidang akademik dan ekstra maupun intra kurikuler .

**d. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Sinjai**

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Sinjai Kab. Sinjai pada awalnya adalah Madrasah Swasta MIS Nurul Ilham Ammessing yang didirikan pada tahun 1969, kemudian dijadikan Madrasah Negeri pada tanggal 13 Oktober 2009 Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ilham Kabupaten Sinjai berubah namanya menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai dengan Surat Keputusan menteri Agama Republik Indonesia Nomor 149 Tahun 2009. Dengan perubahan ini Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan mengangkat Kepala Madrasah adalah Misnah, S.Pd.I., M.Pd.I untuk memimpin Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sinjai Selatan sampai sampai tahun 2017 dan pada

bulan November Tahun 2017 di pimpin oleh Hasiah, S.Ag. M.Pd.I sampai sekarang, dengan visi Terwujudnya manusia islami yang berkualitas.

## **2. Karakteristik Responden**

Responden merupakan sumber informasi yang membantu peneliti dalam memperoleh data di lokasi penelitian. Keberhasilan atas penelitian yang di lakukan sangat tergantung pada keterbukaan responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan. oleh karena itu sebagai peneliti sangat perlu mengenal identitas responden yang ada di lokasi penelitian. Adapun karakteristik responden yang terdiri atas jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja , dapat disajikan daftar responden sebagai berikut:

### **a. Jenis kelamin**

Pendidik dan tenaga kependidikan yang dijadikan responden dalam penelitian ini yang terdiri atas laki-laki dan perempuan, lebih didominasi oleh pihak perempuan. Untuk lebih jelasnya, mengenai perbandingan pendidik dan tenaga kependidikan laki-laki dan perempuan yang kami jadikan sebagai responden pada penelitian ini dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel : 4 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki-laki	17	30,90
2	Perempuan	38	69,10
	J u m l a h	55	100

Sumber data: telah diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis perempuan yang dijadikan dalam penelitian ini 38 orang dengan persentase 69,10% lebih banyak dibanding laki-laki yaitu 17 orang dengan persentase 30,90%. Hal ini menunjukkan peran serta perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan mendidik anak bangsa menjadi manusia yang bermutu dan berkualitas lebih dominan dibanding kaum laki-laki.

#### **b. Umur**

Adapun karakteristik responden menurut kelompok umur dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel: 5 Karakteristik responden berdasarkan kelompok umur**

No	Umur	F	%
1	< 30	2	3,63
2	31 - 50	38	69,10
3	> 50	15	27,27

J u m l a h	55	100
-------------	----	-----

Sumber data: telah diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berumur 31 – 50 tahun adalah 38 orang dengan persentase 69,10% lebih banyak dibandingkan dengan kelompok umur lebih dari 50 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 27,27% , dan yang paling sedikit adalah responden yang berumur kurang dari 30 tahun yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase 3,63%. Kemampuan seorang pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh umur yang dimilikinya.

### c. Pendidikan

Selanjutnya karakteristik responden menurut tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 6 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan**

No	Pendidikan	F	%
1	SMA/Diploma	3	5,45
2	S1	48	87,27
3	S2	4	7,28
	J u m l a h	55	100

Sumber data. Telah diolah 2019

Berdasarkan data pada tabel menunjukkan bahwa yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 48 orang dengan persentasi

87,27%, selanjutnya responden yang telah menyelesaikan jenjang S2 sebanyak 4 orang dengan persentasi 7,28% dan jenjang SMA/Diploma sebanyak 3 orang dengan persentasi 5,45%.

**d. Masa kerja**

Adapun karakteristik responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel: 7 Karakteritik responden berdasarkan masa kerja**

No	Masa Kerja	F	%
1	< 10	23	41,81
2	10 – 20	24	43,63
3	> 20	8	14,56
	J u m l a h	55	100

Sumber data: telah diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja 10 – 20 tahun sebanyak 24 orang dengan persentasi 43,63% , selanjutnya responden yang memiliki masa kerja < 10 tahun sebanyak 23 orang dengan persentasi 41,81%, dan yang memiliki masa kerja > 20 tahun sebanyak 8 orang dengan persentasi 14,56, ini menunjukkan potensi responden untuk meningkatkan mutu pendidikan pada madrasah sangat berpeluang untuk menghadapi era 4.0 pada dunia pendidikan.

### 3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan sebuah interpretasi hasil dari data masing-masing variabel berdasarkan indikator yang telah difrekuensikan dan ditentukan nilai rata-rata atau mean. Analisis digunakan untuk memberikan gambaran dan persentasi mengenai indikator apa saja yang membangun konsep penelitian secara keseluruhan. Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, tersaji dalam tabel berikut:

**Tabel 8 : Skor dan Interpretasi**

NO	NILAI SKOR	INTERPRETASI
1	1 – 1,8	Jelek/ Tidak Penting
2	1,8 – 2,6	Kurang
3	2,6 – 3,4	Cukup
4	3,4 – 4,2	Bagus/Penting
5	4,2 – 5,0	Sangat Bagus/Sangat Penting

Analisis statistik deskriptif masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Kompetensi manajerial ( $X_1$ )

Kompetensi manajerial dapat diartikan sebagai kemampuan mengelola sumber daya melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kepala sekolah sebagai manajer harus mampu

melakukan fungsi-fungsi manajemen pendidikan dengan baik. Pengukuran kompetensi manajerial mengacu pada 4 (empat) komponen yang sekaligus sebagai indikator kompetensi manajerial yang diukur dengan skala Likert 5 point (*five-point*) sebagai berikut:

- a) Perencanaan (*planning*) ( $X_{1.1}$ ), merupakan kemampuan kepala madrasah merencanakan program pembelajaran dan kurikulum, memetakan tugas pendidik dan tenaga kependidikan serta pendayagunaan keuangan dan sarana prasarana sesuai kebutuhan madrasah
- b) Pengorganisasian (*organizing*) ( $X_{1.2}$ ), kemampuan kepala madrasah memelihara, menjaga, mengelola dan memajukan madrasah dengan menempatkan *stakeholder* pada proporsinya.
- c) Pengarahan (*actuating*) ( $X_{1.3}$ ), kemampuan kepala madrasah menciptakan dan melaksanakan pengembangan madrasah sesuai rencana jangka pendek, menengah, jangka panjang menuju tercapainya visi, misi dan tujuan madrasah.
- d) Pengawasan (*controlling*) ( $X_{1.4}$ ), kemampuan kepala madrasah memonitoring, mengevaluasi dan menindaklanjuti kegiatan madrasah menuju tercapainya mutu madrasah.

**Tabel 9: Tanggapan responden terhadap variabel kompetensi manajerial**

Indikator variabel	Frekuensi jawaban responden (F) dan persentasi (%)										Rata-rata
	STS(1)		TS(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>1.1</sub>	0	0	0	0	5	9,09	18	32,72	32	58,14	4,49
X <sub>1.2</sub>	0	0	0	0	6	10,90	20	36,36	29	52,72	4,41
X <sub>1.3</sub>	0	0	0	0	4	7,60	12	21,81	39	70,90	4,63
X <sub>1.4</sub>	0	0	0	0	5	9,09	9	16,36	41	74,54	4,65
Rata-rata											4,55

Sumber; pengolahan data 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa rerata tanggapan responden terhadap kompetensi manajerial kepala madrasah sebesar 4,55. Hasil ini menjelaskan bahwa pada umumnya pendidik dan tenaga kependidikan memberikan tanggapan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah sangat tinggi. Tingginya kompetensi manajerial kepala madrasah ditunjukkan pada indikator Pengawasan (*controlling*) (X<sub>1.4</sub>), yaitu 4,65. Hal ini menjelaskan kepala madrasah menjalankan tugas dan fungsinya yaitu memiliki kemampuan memonitoring, mengevaluasi dan menindaklanjuti kegiatan madrasah menuju tercapainya mutu madrasah.

Pengarahan (*actuating*) (X<sub>1.3</sub>), merupakan tanggapan terbesar kedua responden dengan nilai mean 4,63. Hal ini menunjukkan kepala madrasah

memiliki kemampuan menciptakan dan melaksanakan pengembangan madrasah sesuai rencana jangka pendek, menengah, jangka panjang menuju tercapainya visi, misi dan tujuan madrasah.

Indikator terendah dalam menjelaskan kompetensi manajerial yang dimiliki kepala madrasah pada MIN di kabupaten Sinjai adalah Pengorganisasian (*organizing*) ( $X_{1,2}$ ) dengan rerata 4,41. Yaitu kemampuan kepala madrasah memelihara, menjaga, mengelola dan memajukan madrasah dengan menempatkan *stakeholder* pada proporsinya. Namun indikator ini masih tergolong bagus/penting, akan tetapi dalam proses penerapannya belum dilakukan secara maksimal

#### **b. Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Kemampuan atau gaya yang dimiliki kepala madrasah dalam proses mengajak, mempengaruhi, mengarahkan, mengkoordinasikan, menggerakkan, dan membimbing orang yang terlibat dalam pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan tanpa adanya tekanan dan paksaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, indikatornya meliputi :

1. Musyawarah ( $X_{2,1}$ ) gaya atau kemampuan yang dimiliki kepala Madrasah untuk selalu mengambil keputusan secara musyawarah.
2. Tenggang rasa ( $X_{2,2}$ ) gaya atau kemampuan yang dimiliki Kepala Madrasah untuk selalu tenggang rasa atau menghargai setiap potensi yang dimiliki bawahannya.

3. Kesempatan pengembangan karir ( $X_{2.3}$ ) kemampuan yang dimiliki Kepala Madrasah memberikan kesempatan kepada guru pengembangan karir
4. Menerima kritikan bawahan ( $X_{2.4}$ ) kemampuan atau gaya yang dimiliki Kepala Madrasah untuk sepenuhnya mendengarkan pendapat dari bawahannya baik bersifat kritikan atau dukungan.
5. Menciptakan suasana kekeluargaan ( $X_{2.5}$ ) kemampuan atau gaya yang dimiliki Kepala Madrasah selalu melibatkan para pendidik dan tenaga kependidikan dalam menentukan kebijakan madrasah.
6. Mengetahui kelebihan dan kekurangan bawahan ( $X_{2.6}$ ) kemampuan atau gaya yang dimiliki Kepala Madrasah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara pendidik dan tenaga kependidikan sendiri.
7. Komunikatif ( $X_{2.7}$ ) kemampuan atau gaya yang dimiliki Kepala Madrasah untuk menjaga hubungan kerja yang ramah dengan pendidik dan tenaga kependidikan
8. Tanggap ( $X_{2.8}$ ) kemampuan atau gaya yang dimiliki Kepala Madrasah untuk tanggap meluruskan jika terjadi kesalahan yang dilakukan oleh para pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya

**Tabel 10: Tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan demokratis**

Indikator variabel	Frekuensi jawaban responden (F) dan persentasi (%)										Rata-rata
	STS(1)		ST(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>2.1</sub>	0	0	2	3,63	5	9,09	16	29,09	32	58,18	4,41
X <sub>2.2</sub>	0	0	1	1,81	4	7,27	14	25,45	36	65,45	4,54
X <sub>2.3</sub>	1	1,81	2	3,63	2	3,63	17	30,90	33	60,00	4,43
X <sub>2.4</sub>	0	0	3	5,45	4	7,27	20	36,36	28	50,90	4,32
X <sub>2.5</sub>	0	0	0	0	7	12,72	21	38,18	27	49,09	4,36
X <sub>2.6</sub>	0	0	0	0	0	0	21	38,18	34	61,81	4,61
X <sub>2.7</sub>	0	0	0	0	0	0	17	30,90	38	69,09	4,69
X <sub>2.8</sub>	3	5,45	2	3,63	6	10,9	19	34,54	25	45,45	4,10
Rata-rata											4,43

Sumber; pengolahan data 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa rerata tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah sebesar 4,43. Hasil ini menjelaskan bahwa pada umumnya pendidik dan tenaga kependidikan memberikan tanggapan bahwa gaya kepemimpinan

demokratis kepala madrasah sangat tinggi. Tingginya gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah ditunjukkan pada indikator Komunikatif ( $X_{1.7}$ ), yaitu 4,69 Hal ini menjelaskan kemampuan atau gaya yang dimiliki Kepala Madrasah untuk menjaga hubungan kerja yang ramah dengan pendidik dan tenaga kependidikan menuju tercapainya mutu madrasah.

Mengetahui kelebihan dan kekurangan bawahan ( $X_{1.6}$ ), merupakan tanggapan terbesar kedua responden dengan nilai mean 4,61. Hal ini menunjukkan kemampuan atau gaya yang dimiliki Kepala Madrasah yang memberikan kesempatan pada pendidik dan tenaga kependidikan untuk menyelesaikan tugas dengan caranya sendiri.

Indikator terendah dalam gaya kepemimpinan demokratis adalah Tanggap ( $X_{1.8}$ ) dengan rerata tanggapan responden 4,10 artinya kemampuan atau gaya yang dimiliki Kepala Madrasah untuk tanggap meluruskan jika terjadi kesalahan yang dilakukan oleh para pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. tergolong bagus/penting akan tetapi dalam proses penerapannya belum dilakukan secara maksimal

### **c. Mutu Pendidikan (Y)**

Mutu pendidikan merupakan kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin. Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan mutu pendidikan adalah kualitas atau ukuran baik atau buruk proses perubahan sikap tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan

manusia untuk mendekatkan diri kepada Tuhan melalui upaya bimbingan pengajaran dan pelatihan.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan pada madrasah pada penelitian ini berdasarkan pada standar nasional pendidikan, dan indikator dikhususkan pada:

1. Standar proses ( $Y_{1.1}$ ) merupakan kemampuan kepala madrasah mengelola standar nasional pendidikan yang melibatkan faktor dominan pada standar proses yaitu: Kepemimpinan Kepala madrasah; peserta didik sebagai pusat; Pelibatan guru secara maksimal; Kurikulum yang dinamis; dan Jaringan Kerjasama.
2. Pilar mutu pendidikan ( $Y_{1.2}$ ) merupakan kemampuan Kepala madrasah memahami visi kerja madrasah secara jelas dengan memberikan perhatian yaitu pelayanan yang optimal , perbaikan disiplin kerja, proses pembelajaran pada madrasah dan saling menghormati orang lain.
3. Disiplin kerja ( $Y_{1.3}$ ), kemampuan kepala madrasah memberikan perhatian pada disiplin kerja untuk keberhasilan program madrasah.

**Tabel 11: Tanggapan responden terhadap variabel mutu pendidikan**

Indikator variabel	Frekuensi jawaban responden (F) dan persentasi (%)										Rata-rata
	STS(1)		ST(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>1.1</sub>	0	0	4	7,20	7	12,7	16	29,09	28	50,90	4,23
X <sub>1.2</sub>	0	0	3	5,45	12	21,8	14	25,45	26	47,72	4,14
X <sub>1.3</sub>	0	0	2	3,63	7	12,7	10	18,18	33	60,00	4,18
Rata-rata											4,18

Sumber; pengolahan data 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa rerata tanggapan responden terhadap mutu pendidikan sebesar 4,18. Hasil ini menjelaskan bahwa pada umumnya pendidik dan tenaga kependidikan memberikan tanggapan bahwa mutu pendidikan sangat tinggi. Tingginya mutu pendidikan ditunjukkan pada indikator standar proses (Y<sub>1.1</sub>), yaitu 4,23. Hal ini menjelaskan kemampuan kepala madrasah mengelola standar nasional pendidikan yang melibatkan faktor dominan pada standar proses yaitu: Kepemimpinan Kepala madrasah; peserta didik sebagai pusat; Pelibatan guru secara maksimal; Kurikulum yang dinamis; dan Jaringan Kerjasama.

Pilar mutu pendidikan (Y<sub>1.2</sub>) ,merupakan tanggapan terkecil responden dengan nilai mean 4,18. Hal ini menunjukkan kemampuan

Kepala madrasah memahami visi kerja madrasah dalam memberikan perhatian yaitu pelayanan yang optimal , perbaikan disiplin kerja, proses pembelajaran pada madrasah dan saling menghormati orang lain tergolong bagus/penting akan tetapi dalam proses penerapannya belum dilakukan secara maksimal.

#### 4. Uji validitas dan uji reliabilitas

Untuk uji validitas dan realibilitas, Sebuah data dapat dikatakan valid, apabila nilai signifikansi  $> 0,3$  maka data tersebut dapat dikatakan valid begitu juga sebaliknya apabila nilai signifikansi  $< 0,3$  maka data tersebut dapat dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan komputer program *SPSS16*.

Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila diperoleh  $r$  hitung  $> r$  tabel, dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam kategori valid. Hasil uji validitas dapat dilihat secara ringkas berikut pada tabel

**Tabel 12: Hasil uji validitas instrumen**

No	Variabel	Jumlah butir	Valid
1	Kompetensi manajerial	28	Valid
2	Gaya Kepemimpinan demokratis	11	Valid
3	Mutu Pendidikan	5	Valid

Pada penelitian ini sudah dilakukan uji coba instrument berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, pada variabel bebas dan variabel terikat dan semua item pada instrument dinyatakan valid.

Hasil koefisien realibilitas instrument variabel bebas kompetensi manajerial kepala madrasah sebesar  $r_{hitung} = 0,932$ , gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah  $r_{hitung} = 0,911$  dan Hasil koefisien realibilitas instrument variabel terikat mutu pendidikan madrasah sebesar  $r_{hitung} = 0,921$  sedangkan  $r_{tabel} = 0,7$

**Tabel 13: Hasil uji Reliabilitas Instrumen**

No	Variabel	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Kompetensi manajerial	0,932	0,70	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan demokratis	0,911	0,70	Reliabel
3	Mutu Pendidikan	0,921	0,70	Reliabel

Sumber: Pengolahan data 2019

## 5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi sederhana dengan bantuan SPSS Version 22. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi: (1) uji persyaratan analisis dan uji hipotesis.

### 1. Pengujian Persyaratan Analisis

Hasil pengujian persyaratan analisis tersebut menunjukkan bahwa skor setiap variabel penelitian telah memenuhi syarat untuk

dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, yaitu pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji satu hipotesis yang telah dirumuskan, yaitu (1) kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan, (2) gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan, (3) kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan MIN di kabupaten Sinjai.

**a. Uji Normalitas**

Diperoleh hasil perhitungan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut:

**Tabel 14: Hasil Pengujian Uji Normalitas**

Variabel			Kolmogorof	Sign	Ket
Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah( $X_1$ )			1,458	0,083	normal
Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah( $X_2$ )			1,346	0,072	normal
Mutu Pendidikan Madrasah (Y)			0,785	0,056	normal

Sumber : data diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan

Demokratis Kepala Madrasah( $X_2$ ) berdistribusi normal karena mempunyai hasil uji *kolmogorov smirnov* dengan nilai signifikansi di atas 0.05. dan variabel Mutu Pendidikan Madrasah (Y) juga berdistribusi normal karena mempunyai hasil uji *kolmogorov smirnov* dengan nilai signifikansi di atas 0.05.

**b. Uji Linieritas**

Diperoleh hasil perhitungan uji linieritas dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program *Statistical Product & Service Soluttion 16.00 (SPSS)* sebagai berikut:

**Tabel 15: Hasil Pengujian Uji Linieritas**

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	sign
Regression ( $X_1$ )	280,834	1	280,834	6,787	0,002
Residual (Y)	5165,211	54	123,111		
Total	5446,045	55			

Sumber : data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat hubungan secara linier antara kompetensi manajerial kepala madrasah ( $X_1$ ) terhadap mutu pendidikan, (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $6,787 > 2,914$ .

**Tabel 16: Hasil Pengujian Uji Linieritas**

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	sign
Regression (X <sub>2</sub> )	268,534	1	268,534	5,437	0,002
Residual (Y)	4056,023	54	103,171		
Total	4324,557	55			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat hubungan secara linier antara gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah(X<sub>2</sub>) terhadap mutu pendidikan (Y), hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $5,437 > 2,914$ .

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah berpengaruh positif atau terdapat hubungan terhadap peningkatan mutu pendidikan MIN di kabupaten sinjai.

## 2. Uji hipotesis

### a. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu pengaruh kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap peningkatan mutu dengan menggunakan persamaan analisis regresi sederhana dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program *Statistical Product & Service Sollution 16.00*.

Tabel 17: Coeffisien

Model	Unstandarsdzed Coeffisien		standarsdzed Coeffisien	t	sign
	B	Std Error	Beta		
Contant	69,383	11,265		4,236	0,000
Kompetensi manajeal	0,353	0,116	0,345	2,111	0,002
Gaya kepemimpinan	0,327	0,104	0,254	2,078	0,002

Berdasarkan output di atas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,345 dan konstanta sebesar 69.383 pada variabel kompetensi manajerial dan koefisien korelasi sebesar 0,254 dan konstanta sebesar 69.383 pada variabel gaya kepemimpinan demokratis. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan variabel kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan pada MIN di kabupaten Sinjai dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 69.383 + 0,345X_1 + 0,254X_2$ . Ini berarti bahwa jika kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah naik sebesar 1 poin maka mutu pendidikan akan meningkat sebesar 0,345 poin dan 0,254 poin pada konstanta 69.383. Dengan kata lain bahwa semakin baik kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah maka mutu pendidikan madrasah akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap mutu pendidikan madrasah . Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai uji  $t = 2,111$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $t$  tabel alpha 0,05 ( $df = 55$ ) sebesar 0,855. Hasil uji –  $t$  untuk model regresi sederhana ini dapat mengestimasi mutu pendidikan yang ditentukan oleh kompetensi manajerial kepala madrasah.

Hal yang sama juga terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah dengan mutu pendidikan madrasah . Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai uji  $t = 2,078$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $t$  tabel alpha 0,05 ( $df = 55$ ) sebesar 0,855. Hasil uji –  $t$  untuk model regresi sederhana ini juga dapat mengestimasi mutu pendidikan madrasah yang ditentukan oleh gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah.

Sehingga untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah ibtidaiyah di kabupaten Sinjai ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah ibtidaiyah di kabupaten Sinjai ?

3. Seberapa besar pengaruh kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah ibtidaiyah di kabupaten Sinjai ?

untuk digunakan angka-angka berikut:

**Tabel 18: Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	0,543	0,834	0,356	11,902
2	0,472	0,639	0,276	9,054

Berdasarkan output komputer di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,834 pada variabel kompetensi manajerial kepala madrasah . Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah sebesar 83,4%, dan sisanya sebesar 16,6% disebabkan oleh faktor lain diluar model regresi, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

Hal yang sama juga diperoleh nilai R square sebesar 0,639 pada variabel gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah . Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah sebesar 63,9%, dan sisanya sebesar 36,1% disebabkan oleh faktor lain diluar model regresi, sehingga hipotesis pertama ( $H_2$ ) diterima.

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa kedua variabel yakni kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu madrasah, sehingga hipotesis pertama ( $H_3$ ) diterima.

## **B. Pembahasan**

Sebelum membahas tentang berapa besar pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ), yang pada penelitian ini berlokasi pada 4 (empat) MIN dikabupaten Sinjai. Untuk lebih jelasnya berikut uraian masing-masing variabel.

### **1. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan pada MIN di Kabupaten Sinjai.**

Kepala Madrasah merupakan seorang tenaga fungsional yang berperan meningkatkan kualitas pendidikan, selain itu kepala madrasah juga sebagai penanggung jawab atas terselenggaranya pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga pendidik, supervisor pada sekolah yang dipimpinnya serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kompetensi manajerial merupakan kompetensi dari Kepala madrasah dalam mengelola madrasah sesuai tujuan yang sudah direncanakan. Pengelolaan ini berkaitan dengan bagaimana seorang Kepala Madrasah dalam mengatur sistem satuan pendidikan yang terdiri dari guru, pegawai tata usaha, peserta didik, instansi terkait dan lingkungan masyarakat. Proses manajerial oleh Kepala madrasah juga berkaitan dengan pengembangan madrasah dan pengembangan kurikulum

madrasah. Jika seorang Kepala madrasah memiliki kompetensi manajerial yang baik tentunya pengelolaan madrasah menjadi baik sesuai dengan yang tujuan yang direncanakan madrasah.

Mutu pendidikan adalah kualitas atau ukuran baik atau buruk proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia untuk mendekati diri kepada Tuhan melalui upaya bimbingan pengajaran dan pelatihan. Mutu di bidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, dan Menyenangkan .

Kompetensi manajerial kepala madrasah yang dilihat dari aspek perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan aspek pengawasan. Terkait kepemimpinan kepala madrasah yang mencakup aspek tersebut yaitu bagaimana memimpin madrasah dengan kemampuan menanamkan kedisiplinan, kemampuan melaksanakan pembagian tugas pada pendidik dan tenaga kependidikan dan kemampuan mengambil keputusan. Akan mendorong kegiatan madrasah yang kreatif, pengampilan keputusan secara cepat dan tepat, memberikan informasi terbaru dan berbagai ketrampilan kepada pendidik dan dan tenaga kependidikan, melakukan komunikasi terbuka, mendengarkan dan menanggapi keluhan , menyediakan kebutuhan warga madrasah, kemampuan menempatkan diri sesuai kondisi, dan kemampuan menggunakan pendekatan yang mendalam apabila terdapat

masalah pada warga madrasah, sehingga akan terwujud mutu pendidikan yang menjadi tujuan bersama.

Kompetensi manajerial kepala madrasah pada MIN di kabupaten Sinjai aspek perencanaan merupakan acuan untuk mampu dan paham menyusun perencanaan program madrasah baik jangka pendek, menengah dan jangka panjang yang merupakan kunci utama dalam pencapaian program pembelajaran di madrasah.

Kompetensi manajerial kepala madrasah pada aspek pengorganisasian pada MIN di kabupaten Sinjai, yaitu kemampuan mengorganisasi madrasah yang baik, mengembangkan organisasi yang ada di madrasah, menciptakan budaya organisasi kesemuanya merupakan kunci utama dalam pencapaian program pembelajaran di madrasah sehingga mutu pendidikan akan mengalami peningkatan.

Kompetensi manajerial kepala madrasah pada aspek pengorganisasian pada MIN di kabupaten Sinjai, yaitu kemampuan kepala madrasah menggerakkan warga madrasah yang merupakan kunci utama dalam pencapaian program pembelajaran di madrasah terutama pendidik dan tenaga kependidikan dalam pemberdayaan sumber daya manusia, mengelola sarana prasarana, mengelola humas, mengelola peserta didik, mengelola pengembangan kurikulum sehingga tujuan pendidikan di madrasah dapat terwujud yaitu meningkatnya mutu pendidikan di madrasah.

Kompetensi manajerial kepala madrasah pada aspek pengawasan pada MIN di kabupaten Sinjai, yaitu kemampuan kepala madrasah melaksanakan pengawasan madrasah yang merupakan kunci utama dalam pencapaian program pembelajaran di madrasah, sehingga menunjukkan hasil yang diharapkan dibidang pelaporan program kegiatan madrasah dan merencanakan tindak lanjut program yang diarahkan dalam memperbaiki atau memaksimalkan kegiatan yang telah dilaksanakan agar lebih baik lagi.

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan pada 4 (empat) Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Sinjai diperoleh data hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah. Adapun besarnya pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah adalah sebesar 83,4%, dan sisanya sebesar 16,6% disebabkan oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan pada penelitian ini.

Kepala madrasah perlu untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan sehingga kompetensi manajerial yang dimiliki dapat digunakan dalam memimpin bawahannya. Hal tersebut berarti mutu pendidikan akan terus meningkat sejalan dengan peningkatan kompetensi manajerial yang dimiliki oleh kepala madrasah.

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan diatas, terlihat bahwa Kompetensi manajerial kepala madrasah sangat penting digunakan untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Perlu adanya perlakuan atau

tindakan yang berbeda dari kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah terhadap pendidik dan tenaga kependidikan sebagai bawahannya karena pendidik dan tenaga kependidikan memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda dengan pemberian perlakuan yang berbeda tersebut, akan meningkatkan mutu pendidikan. Berdasarkan kajian teori yang telah dibahas pada BAB II, gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah memberikan pengaruh positif terhadap mutu pendidikan di madrasah.

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan pada MIN di Kabupaten Sinjai.**

Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam kepemimpinan demokratis, pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas dan tanggung jawab para bawahannya. Kepemimpinan demokratis merupakan suatu pola yang memandang manusia mampu mengarahkan dirinya sendiri dan berusaha untuk memberikan kesempatan kepada anggota untuk tumbuh dan berkembang serta bertindak sendiri melalui partisipasinya dalam mengendalikan diri mereka sendiri dalam membuat keputusan. Pemimpin membimbing dan memberi kesempatan kepada kelompok untuk ikut serta mengambil bagian dalam proses pembuatan keputusan.

Dalam pelaksanaan pendidikan, Kepala Madrasah mempunyai peranan yang penting yaitu sebagai seorang pemimpin organisasi madrasah.

Kepemimpinan yang baik dan tidak baik merupakan hal yang harus dipahami oleh kepala madrasah sebagai seorang pemimpin. Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memimpin bawahannya dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya sebagai seorang pendidik. Dengan memahami gaya kepemimpinan demokratis akan dapat meningkatkan pemahaman seorang kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah terhadap dirinya sendiri, serta dapat mengetahui kelebihan dan kelemahan yang dimilikinya dan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya. Pendidik dan tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya agar dapat memanfaatkan waktu dengan tepat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya sebagai seorang pendidik dan tenaga kependidikan yang tujuannya adalah peningkatan mutu madrasah.

Dalam menjalankan tugas kepemimpinannya kepala madrasah selalu melaksanakan kebijakan-kebijakan yang mengarah pada pencapaian tujuan suatu organisasi madrasah, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang kepala madrasah sebagai pemimpin. Cara itu digunakan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin suatu madrasah untuk mempengaruhi bawahannya.

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan pada 4 (empat) Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Sinjai diperoleh data hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya

kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah. Adapun besarnya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah adalah sebesar 63,9%, dan sisanya sebesar 36,1% disebabkan oleh faktor lain yang bukan menjadi focus pembahasan pada penelitian ini.

Kepala madrasah perlu untuk meningkatkan kemampuannya dalam menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang tepat sehingga dapat digunakan dalam memimpin bawahannya. Dengan adanya peningkatan gaya kepemimpinan demokratis, maka kepala madrasah dapat meningkatkan kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Hal tersebut berarti bahwa mutu pendidikan akan terus meningkat sejalan dengan peningkatan gaya kepemimpinan demokratis yang digunakan oleh kepala madrasah

Gaya kepemimpinan demokratis disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik bawahan. Perlu adanya perlakuan atau tindakan yang berbeda dari kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah terhadap pendidik dan tenaga kependidikan sebagai bawahannya karena pendidik dan tenaga kependidikan memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda dengan pemberian perlakuan yang berbeda tersebut, akan meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan diatas, terlihat bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah sangat penting digunakan untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Gaya kepemimpinan

demokratis kepala madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan karena gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan kepala madrasah disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik pendidik dan tenaga kependidikan . Dimana pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda akan mendapatkan perlakuan yang berbeda pula. Berdasarkan kajian teori yang telah dibahas pada BAB II, gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah memberikan pengaruh positif terhadap mutu pendidikan di madrasah.

### **3. Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan pada MIN di Kabupaten Sinjai.**

Kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis Kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan memerlukan kepandaian dalam mengidentifikasi serta mampu merumuskan hasil kerja yang ingin dicapai oleh madrasah. Kemudian seorang Kepala madrasah juga harus bisa mengorganisasikan pekerjaannya yang mencakup pemberian dan pembagian tugas dan wewenang kepada masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan, kemudian menetapkan jalur komunikasi, mekanisme kerja, melengkapi masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan dengan sarana atau alat dan sumber daya lain, dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pendidik dan tenaga kependidikan untuk mewujudkan rencana yang dibuat. Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan berupa pelayanan kepada pelanggan, dalam bidang pendidikan, pelayanan pendidikan, berarti semua perangkat sekolah dari kepala

madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan melakukan berbagai bidang yaitu, kurikulum, kesiswaan dan proses belajar mengajar.

Pendidikan yang bermutu tidak hanya dilihat dari kualitas lulusannya, tetapi juga mencakup bagaimana lembaga pendidikan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan standar mutu yang berlaku. Pelanggan dalam hal ini adalah pelanggan internal (tenaga kependidikan) serta pelanggan eksternal (peserta didik, orang tua, masyarakat dan pemakai lulusan). Istilah mutu madrasah merupakan mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan. yang dapat diartikan sebagai kemampuan madrasah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan madrasah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen-komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku.

Mutu pendidikan madrasah sebagai salah satu indikator untuk melihat produktivitas dan erat hubungannya dengan masalah pengelolaan atau manajemen pada madrasah. Hal ini dapat dikaitkan dengan pernyataan "kegagalan mutu dalam suatu organisasi disebabkan oleh kelemahan manajemen. Madrasah sebagai lembaga sebuah organisasi dalam memperbaiki mutu harus melihat seluruh aspek komponen sekolah. Sehingga seluruh komponen sekolah bertanggungjawab terhadap tugas dan fungsinya masing-masing.

Mutu adalah "perubahan". Berfikir tentang perubahan yang sering menimbulkan rasa takut pada banyak orang. Komitmen untuk berubah akan

membantu mengurangi ketakutan pada orang-orang di lingkungan madrasah, kemudian di mengatakan bahwa setiap per ubahan selalu mencakup komponen penting, yaitu 1) harus ada komitmen berubah; 2) harus memahami madrasah; 3) harus memiliki visi, masa depan yang jelas; 4) harus memiliki rencana dalam mengimplikasikan mutu di sekolah.

Mutu pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor berikut; 1) kurikulum dan proses pembelajaran; 2) administrasi dan manajemen madrasah; 3) organisasi/ kelembagaan madrasah; 4) sarana dan prasarana; 5) ketenagaan; 6) pembiayaan; 7) peserta didik; 8) peran serta masyarakat; 9) lingkungan luar madrasah.

Berdasarkan penelitian ini, kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah pada 4 (empat) MIN di kabupaten Sinjai secara bersama-sama memberi pengaruh positif terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah, sehingga disimpulkan bahwa faktor yang dapat menentukan ketercapaian mutu pendidikan, antara lain yaitu pemimpin yang profesional dan mempunyai visi tentang pendidikan yang bermutu.

## **BAB V**

### **P E N U T U P**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Mutu Pendidikan pada MIN di Kabupaten Sinjai, dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Kompetensi manajerial kepala madrasah mencapai rata-rata 4,55 , hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah pada MIN di kabupaten Sinjai adalah sangat tinggi, dan ditunjukkan oleh indikator pengawasan yaitu 4,65. Pada uji linearitas terdapat hubungan secara linier antara kompetensi manajerial kepala madrasah ( $X_1$ ) terhadap mutu pendidikan, (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $6,787 > 2,914$  dan R square sebesar 0,834 pada variabel kompetensi manajerial kepala madrasah . Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah sebesar 83,4%, dan sisanya sebesar 16,6% disebabkan oleh faktor lain diluar model regresi
2. Gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah mencapai rata-rata 4,43 hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah pada MIN di kabupaten Sinjai adalah sangat tinggi, dan ditunjukkan oleh indikator komunikatif yaitu 4,69 . Pada uji linearitas terdapat hubungan secara linier antara gaya kepemimpinan demokratis

kepala madrasah ( $X_2$ ) terhadap mutu pendidikan (Y), hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $5,437 > 2,914$ , dan nilai R square sebesar 0,639 pada variabel gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah, hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah sebesar 63,9%, dan sisanya sebesar 36,1% disebabkan oleh faktor lain diluar model regresi.

3. Kompetensi manajerial dan Gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah pada MIN di kabupaten Sinjai terhadap peningkatan mutu pendidikan, memperoleh rata-rata 4,18. Hal ini menunjukkan sinerginya kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah dan ditunjukkan oleh indikator standar proses yang merupakan kunci utama program pembelajaran. Pada Persamaan regresi diperoleh  $Y = 69.383 + 0,345X_1 + 0,254X_2$ . yang berarti jika kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah naik sebesar 1 poin maka mutu pendidikan akan meningkat sebesar 0,345 poin dan 0,254 poin pada konstanta 69.383, dan pada uji t dengan estimate  $(\alpha = 0,05; df=55)$  dengan  $t_{tabel} = 0,855$  diperoleh hasil uji untuk kompetensi manajerial  $t_{hitung} = 2,111$  dan gaya kepemimpinan demokratis  $t_{hitung} = 2,078$  artinya kedua variabel berpengaruh positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

## **B. Implikasi Penelitian**

1. Keunggulan dan mutu sebuah madrasah dipengaruhi oleh berbagai variabel, variabel kompetensi manajerial kepala madrasah memiliki posisi yang sangat penting, kualitas kepemimpinan kepala madrasah akan mempengaruhi efektifitas madrasah, dengan manajemen yang tepat, sekolah akan mampu menciptakan lingkungan madrasah yang kondusif, yaitu lingkungan belajar yang memotivasi para anggota madrasah untuk mengembangkan potensi, kreatifitas, dan inovasi. Hanya kepala madrasah yang memiliki kompetensi tinggi yang akan memiliki kinerja yang memberi tauladan, menginspirasi dan memberdayakan, kondisi ini akan mendorong perubahan yang bermasyarakat, relevan, efektif biaya serta diterima oleh staf, peserta didik dan masyarakat.
2. Untuk memenuhi standar kompetensi seperti yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang standar kepala sekolah/madrasah maka sangatlah penting bagi kepala madrasah atau calon kepala madrasah menguasai Kompetensi Kepala madrasah, menguasai bukan hanya dalam artian menghafal urutan-urutan peraturan yang tercantum dalam Peraturan Menteri tersebut namun lebih menitikberatkan implementasi dari lima dimensi kompetensi kepala madrasah.
3. Kompetensi dapat dipilah menjadi 3 aspek. Ketiga aspek yang dimaksud adalah: (1) Kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap,

sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang menjadi penciri karakteristik seseorang dalam menjalankan tugas, (2) Penciri karakteristik kompetensi yang digambarkan dalam aspek pertama itu tampil nyata (manifest) dalam tindakan, tingkah laku dan unjuk kerjanya, dan (3) Hasil unjuk kerjanya itu memenuhi suatu kriteria standar kualitas tertentu.

4. Aspek pertama sebuah kompetensi menunjuk pada kompetensi sebagai gambaran substansi materi ideal yang seharusnya dikuasai atau dipersyaratkan untuk dikuasai oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaan tertentu. Substansi materi ideal yang dimaksud meliputi: kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan-harapan penciri karakter dalam menjalankan tugas. Dengan demikian seseorang dapat dipersiapkan atau belajar untuk menguasai kompetensi tertentu sebelum bekerja.
5. Aspek kedua kompetensi merujuk kepada gambaran unjuk kerja nyata yang tampak dalam kualitas pola pikir, sikap dan tindakan seseorang dalam menjalankan pekerjaan secara mumpuni. Seseorang dapat berhasil menguasai secara teoritik seluruh aspek material kompetensi yang diajarkannya dan dipersyaratkan, namun begitu jika dalam praktek sebagai tindakan nyata saat menjalankan tugas atau pekerjaan tidak sesuai dengan standar kualitas yang dipersyaratkan maka ia tidak dapat dikatakan sebagai orang yang berkompeten, tidak mumpuni atau tidak piawai. Aspek ketiga merujuk pada kompetensi sebagai hasil (

output dan atau outcome) dari unjuk kerja berpiawaian. Kompetensi seseorang mencirikan tindakan, berlaku serta mahir dalam menjalankan suatu tugas untuk menghasilkan tindakan kerja yang efektif dan efisien. Hasil tindakan yang efektif dan efisien merupakan produk dari kompetensi seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Kefektifan ini utamanya dinilai dari pihak luar dirinya. Sehingga ditinjau dari unjuk hasil kerjanya, pihak lain dapat menilai seseorang apakah dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya apakah berkompeten, efektif dan terkesan profesional atau tidak

### **C. Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut.

1. Dengan hasil penelitian yang mempunyai aspek kepemimpinan dengan jumlah persentase cenderung sangat tinggi, kepala madrasah harus tetap meningkatkan kompetensinya tidak hanya dalam kompetensi manajerialnya saja, tetapi seluruh kompetensi yang harus dimiliki yakni kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi supervisi dan kompetensi kewirausahaan oleh kepala madrasah dalam mengelola dan memimpin madrasah.
2. Kepala madrasah harus melaksanakan pengawasan serta senantiasa mengevaluasi seluruh program kegiatan yang dilaksanakan di madrasah, karena secara tidak langsung dapat mempengaruhi kegiatan madrasah.

3. Melalui Gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah agar lebih dapat meningkatkan mutu pendidikan sejalan dengan perkembangan teknologi pada era 4.0

## DAFTAR PUSTAKA

- Ad-Dumaiji Abdullah,. . *Konsep Kepemimpinan Dalam Islam*, Cet.I, Ummul Qura, Cipayung Jakarta Timur. 2016
- Arsyad, Azhar. *Pokok-Pokok Manajemen ( Pengetahuan Praktis bagi Pimpinan dan Eksekutif)*, Cet. III. Pustaka Pelajar, Yogyakarta. 2012.
- Ara Hidayat dan Imam Machali. *Pengelolaan Pendidikan; Konsep, Prinsip Dan Aplikasi Dalam Mengelola Madrasah Dan Madrasah*. Yogyakarta: Kaukaba. 2012.
- Arcaro, S. Jerome. *Pendidikan Berbasis Mutu*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2005.
- Badi' Shaqar, Abdul. *Kepemimpinan Islami ( Serpihan Dokumen Tokoh –tokoh Salaf )*. Cet. I. Pustaka Progresif, Surabaya. 1994.
- Bugis, Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana. 2011.
- Daryanto. *Kepala madrasah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Bava Media. 2011.
- Deden makbuloh. *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*. Jakarta: Raja Grafindo. 2011.
- Depdiknas. *Kepemimpinan Pendidikan Persekolahan yang Efektif*. Jakarta: Dirjen PMPTK. 2007.
- Eriyanto. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*. Fakultas Tarbiyah IAI Ibrahimy Situbondo. 2014.
- E.Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Professional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosada Karya. 2004.
- E.Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2007.
- E.Mulyasa. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2012.
- Hadari Nawawi.. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 1993
- Hendyat Soetopo. . *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2010

- Hari Suderadjat. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah (MPMBS): Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*. Bandung : CV Cipta Cekas Grafika. 2005.
- Ibrahim Bafadal.. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah, Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.
- Kisbiyanto. *Manajemen Pendidikan Pendekatan Teoritik Dan Praktik*. Yogyakarta: Idea Press. 2011.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2004.
- Nur Asiah. *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah AD-Dainuriyah Semarang*. *Skripsi*. Semarang: IAIN Walisongo. 2011.
- Nur Zazin. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2011.
- Prim Masrokan Mutohar. *Manajemen Mutu Madrasah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2013.
- Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007. *Tentang Kualifikasi dan Kompetensi Standar Kepala Sekolah/Madrasah*.
- Rohimat. *Kecerdasan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: PT Refika Aditama. 2008.
- Rohmat. *Kepemimpinan Pendidikan; Konsep dan Aplikasi*. (Purwokerto: STAIN Press. 2010.
- Riduwan, Cet.V, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung : Alfabeta. 2015.
- Soekarto Indrafachrudi. *Bagaimana Memimpin Madrasah yang Efektif*.Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia. 2006.
- Suharsimi, Arikunto dan Lia Yuliana. *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media. 2008.
- Suhahrsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2001.

- Suharsimi, Arikunto . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- .....Cet.IV. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta. 2015
- Soewadji Lazaruth. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius. 1992.
- Sondang P. Siagian. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007
- Veithzal Rivai, Sylviana Murni, *Education Management (Analisis Teori dan Praktik)*. Cet.III. PT.Rajagrafindo Persada. 2012.
- Veithzal Rivai, Salim Basalamah, Natsir Muhammad, *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Cet.II. PT.Rajagrafindo Persada. 2014.
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cet.IX, PT.Rajagrafindo Persada. 2012
- Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 2010.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 2010.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 2010.
- Widiyanto, Joko. *SPSS For Windows*. Surakarta: Badan Penerbit-FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta][[img :pengertian-definisi.blogspot.com](http://img.pengertian-definisi.blogspot.com)] 2012.

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## FOTO-FOTO PENELITIAN DI MIN 1 SINJAI





## FOTO-FOTO PENELITIAN DI MIN 2 SINJAI







## FOTO-FOTO PENELITIAN DI MIN 3 SINJAI







## FOTO-FOTO PENELITIAN DI MIN 4 SINJAI









## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### A. DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Firman, S.Pd.I
2. Tempat Tanggal lahir : Sinjai, 17 September 1975
3. Jenis Kelamin : Laki – Laki
4. Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (PNS)
5. Alamat : Jl. Gunung Rinjani RT 02 RW 04 Kelurahan Bongki  
Kec. Sinjai Utara Kabupaten Sinjai Provinsi Sulawesi Selatan  
Kode Pos 92615.
6. Telp/HP : 085322033033
7. E-Mail : firmanbasyar@yahoo.co.id / firmanbasyar@gmail.com

### B. DATA KELUARGA

1. Ayah : Beddu Tjorang, S.Ag
2. Ibu : Sitti Halmiah
3. Isteri : Asti Yuliarni, S.Pd.I
4. Anak : a. Fiqri Ramadhan  
b. Nurhijjah Fitria Firman  
c. Izza Annisa Firman

### C. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. MI Nurul Aqimmah Puncak Kec. Sinjai Barat Kab. Sinjai : Tahun 1982 – 1988
2. MTs. Mursyidut Thullab Lembanna Kec. Sinjai Barat Kab. Sinjai : Tahun 1988 – 1991
3. MA Darul Hikmah Lenggo-lenggo Kec. Sinjai Timur Kab. Sinjai : Tahun 1991 – 1994

4. D.II/A.II PGMI IAIN Alauddin Ujung Pandang : Tahun 1994 – 1996

5. STAI Al- Gazali Bulukumba : 2000 – 2002

6. Program Studi PAI S2 Magister IAI Muhammadiyah Sinjai : Tahun 2017 – 2019

#### **D. RIWAYAT PEKERJAAN**

1. Guru Kelas pada MIN Pasir Putih Kec. Sinjai Borong tahun 1998 – 2005.
2. Guru Kelas pada MI. Nurul Aqimmah Puncak Kec. Sinjai Barat tahun 2005 – 2006.
3. Kepala MTs. Mursyidut Thullab Lembanna Kec. Sinjai Barat Kabupaten Sinjai tahun 2006 – Sekarang.

Sinjai, 30 Juli 2019

Penulis

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Sinjai pada tanggal 17 September 1975, sebagai anak keempat dari lima bersaudara dengan orang tua kami ayah Beddu Tjorang, S.Ag dan Ibu Sitti Halmiah. Penulis menamatkan MI. Nurul Aqimmah Puncak Kec. Sinjai Barat Tahun 1988, MTs. Mursyidut Thullab Lembanna Kec. Sinjai Barat Tahun 1991, MA Darul Hikmah Lenggo-lenggo Kec. Sinjai Timur Tahun 1994, D2/A.II IAIN Alauddin Makassar Tahun 1996 dan penulis memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam pada Program Studi Pendidikan Agama Islam di STAI Al-Gazali Bulukumba pada Tahun 2002.

Sejak Tahun 1998 sampai sekarang Penulis sebagai guru PNS di Kementerian Agama Kabupaten Sinjai dan Tahun 2006 sampai sekarang sebagai Kepala MTs. Mursyidut Thullab Lembanna Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Telah menikah dengan Istri bernama Asti Yuliarni, S.Pd.I seorang Guru PNS pada MIN 2 Sinjai. Memiliki 3 orang anak permata hati, Putra bernama Fiqri Ramadhan umur 18 Tahun, Putri bernama Nurhijjah Fitria Firman umur 13 Tahun dan anak ketiga Putri bernama Izza Annisa Firman Umur 9 Tahun.

Pada Tahun 2017 penulis kembali melanjutkan studi pada Program Magister Program Studi Pendidikan Agama Islam IAI Muhammadiyah Sinjai di Sinjai.

Sinjai, 29 Juli 2019

**FIRMAN**

NIM. 170112006