



**DINAMIKA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TSANAWIYAH MUALLIMIN DI UNIVA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh:

RIFDAH HASAN PARINDURI
NIM : 030.71.61.024

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA**

MEDAN

2020



**DINAMIKA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TSANAWIYAH MUALLIMIN UNIVA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh:

RIFDAH HASAN PARINDURI
NIM : 030.71.61.024

Menyetujui,

Pembimbing I

Drs. Rustam, MA

NIP : 19680920 199503 1 002

Pembimbing I

Neliwati, S.Ag., M.Pd

NIP : 19700312 199703 2 002

Ketua Prodi MPI

Dr. Abdilah, M.Pd

NIP: 19680805 199703 1 002

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**

2020

Nomor : Istimewa

Medan, Juni 2020

Hal : Skripsi

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah & Keguruan

UIN Sumatera Utara

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : Rifdah Hasan Parinduri

Nim : 0307161024

Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Dinamika Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah
Tsanawiyah Muallimin Univa Medan.

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Sumatera Utara
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Menyetujui,

Pembimbing I



Drs. Rustam, MA
NIP : 19680920 199503 1 002

Pembimbing II



Dr. Neliwati, S.Ag., M.Pd
NIP : 19700312 199703 2 002

ABSTRAK



Nama : Rifdah Hasan Parinduri
NIM : 0. 30. 71. 61. 024
Tempat/Tgl Lahir : Bekasi, 23 April 1998
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Drs. Rustam, M.A
Pembimbing II : Dr. Neliwati, S.Ag., M.Pd
Judul Skripsi : Dinamika Gaya Kepemimpinan
Kepala Madrasah
Tsanawiyah Muallimin
Univa Medan

Secara Umum, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dinamika dari gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, dalam konteks yang terfokus pada gaya kepemimpinan dan juga perubahan yang terjadi pada masa kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan sejarah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, bagaimana pelaksanaan kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, dan bagaimana perubahan yang terjadi pada masa kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Medan.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan berbeda-beda setiap masanya. Setiap pemimpin memiliki ciri khas yang berbeda-beda dalam menjalankan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan inilah yang menjadi ciri khas dari seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan akan menentukan perjalanan roda organisasi yang dijalankan oleh seorang pemimpin. (2) Pelaksanaan dari Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Muallimin UNIVA Medan sudah mumpuni. Setiap pemimpin memberi kebijakan- kebijakan yang bisa diterima oleh stakeholder sekolah yang ada. Hal ini sangat baik untuk kelangsungan citra baik sekolah. (3) Kepala madrasah dari masa ke masa telah melakukan perubahan-perubahan yang mampu menaikkan eksistensi sekolah.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Perubahan*

Diketahui Pembimbing I

Drs. Rustam, MA

NIP : 19680920 199503 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah yang telah memberikan kita karunia yang begitu besar sehingga yang dengan karunianya proposal ini dapat diselesaikan dengan baik, dan tentunya tidak pernah terlepas dari nikmat Allah yang telah Allah SWT berikan sehingga tugas wajib dan perjuangan disemester akhir ini dapat terselesaikan dengan baik, yang dengan judul :

“DINAMIKA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH
MUALLIMIN UNIVA MEDAN”

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

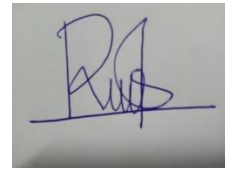
Sebab penulis masih memiliki kekurangan dalam ilmu pengetahuan dan pengalaman, sehingga banyak hambatan yang penulis hadapi dalam penyusunan skripsi ini. Tetapi berkat bimbingan serta arahan dari bapak-bapak dosen pembimbing penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan berkat bimbingan dan arahan dari dosen pembimbing skripsi. Dalam kesempatan ini saya berterimakasih kepada Bapak Drs. Rustam, M.A sebagai Dosen Pembimbing Skripsi I dan Ibu Dr. Neliwati, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing Skripsi II sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Dengan kerendahan hati penulis menyampaikan bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki kekurangan dan kejanggalan baik yang menyangkut teknis maupun segi ilmiahnya. Oleh sebab itu penulis membuka diri untuk menerima kritikan yang bersifat membangun dari para pembaca dalam rangka perbaikan.

Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat memunculkan terobosan baru didalam dunia pendidikan dan dapat bermanfaat bagi semua pihak. Semoga dengan skripsi ini dapat menjadi kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya ilmu Manajemen Pendidikan Islam di lembaga pendidikan dan bermanfaat bagi pembaca pada umumnya. *Aamiin Yaa Rabbal 'Alamiin.*

Medan, 09 Juli 2020



RIFDAH HASAN PARINDURI
NIM: 0307161024

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, dalam hal ini saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

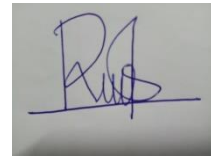
1. Ayahandaku tersayang Hasanuddin Parinduri dan Kedua Ibundaku tercinta Khairidah Lubis dan Nurasiah dan juga uwakku tersayang Nurliana Lubis yang selama ini telah begitu banyak memberikan yang terbaik serta kasih sayang yang luar biasa hingga sampai saat ini. Terimakasih atas dukungan, nasehat, doa yang beliau berikan sehingga saya mampu untuk menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini, dan juga kepada adikku yang paling kusayang Adila Raudhoh Parinduri, Khairi Halimi Parinduri, Sikembar Azman dan Azmi Parinduri.
2. Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Bapak Rektor Dr. Saidurrahman, M.Ag
3. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd, seluruh Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd sebagai ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, sekaligus sebagai Penasehat Akademik yang selalu memberikan motivasi kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan program perkuliahan sesuai dengan yang diharapkan.
5. Bapak Drs. Rustam, MA sebagai pembimbing I dan Ibu Dr. Neliwati, S.Ag, M.Pd sebagai pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

6. Bapak Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, Bapak Drs. Kasran, MA dan Bapak Muhayyan, MA selaku Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum, Bapak Irham Azmi, S.Pd.I dan sebagai Wakil Kepala Madrasah bidang Kesiswaan, dan Bapak H. M. Syukur AbrazainBA. Sebagai Wakil Kepala Madrasah bidang Pembiayaan dan Sarana Prasarana dan Bapak Supriyadi, S.HI sebagai Ketua Tata Usaha serta seluruh dewan guru beserta staf administrasi MTs Muallimin UNIVA Medan yang telah memberikan kontribusi data-data kepada penulis dalam proses penelitian
7. Seluruh rekan-rekan yang telah memberikan dorongan terutama sahabat yang sangat saya sayangi Inda Kumala Sari Sudiono yang selalu ada dikala suka dan duka sehingga penulis dapat memaknai hidup.
8. Kepada Kakak angkatku tersayang Milka Wati Selian yang telah banyak memberikan arahan dan motivasi kepadaku sehingga memudahkan penulis dalam melakukan studi selama perkuliahan.
9. Kepada Sahabatku tersayang Fadhilah Nur, Mira Widia Astuti, Mazlina dan juga M.Fadhil Sagala yang telah banyak memberikan masukan, dukungan dalam hal apapun sehingga penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kawan-kawan seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2016 khususnya buat MPI-4.

Semoga Allah SWT memberikan balasan rahmat sesuai dengan amal kebaikan yang telah diberikan. Aaamiin

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pembaca, bagi dunia pendidikan pada umumnya dan mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam pada khususnya.

Medan, 09 Juli 2020

A square image containing a handwritten signature in blue ink. The signature is stylized and appears to be 'RHS'.

Rifdah Hasan Parinduri
NIM: 0307161024

DAFTAR ISI

	Hal
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI DAN PENELITIAN YANG RELEVAN	10
A. Deskripsi Teori	10
1. Kepemimpinan	10
a. Definisi Kepemimpinan.....	10
b. Teori Kepemimpinan	12
c. Gaya Kepemimpinan	17
d. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	21
2. Kepala Sekolah	22
a. Pengertian Kepala Sekolah.....	22
b. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah.....	24
c. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah	26
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
A. Pendekatan Penelitian.....	32
B. Partisipan dan <i>Setting</i> Penelitian.....	32
C. Prosedur Pengumpulan Data.....	34
D. Analisa Data.....	35
E. Prosedur Penelitian.....	36
F. Penjamin Keabsahan Data	40
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	42
A. Temuan Umum.....	42
1. Sejarah singkat MTs Muallimin UNIVA Medan.....	42
2. Visi dan Misi MTs Muallimin UNIVA Medan	43
3. Struktur Organisasi MTs Muallimin UNIVA Medan	44
4. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTs Muallimin UNIVA Medan	47
5. Data Siswa/I MTs Muallimin UNIVA Medan.....	50
6. Sarana dan Prasarana di MTs Muallimin UNIVA Medan.....	51
B. Temuan Khusus.....	55
1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin UNIVA Medan	
.....	55
2. Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin UNIVA	
Medan	68
3. Perubahan yang terjadi dari Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah	
Muallimin UNIVA Medan.....	73
C. Pembahasan Penelitian	80

BAB V PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 DATA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	47
Tabel 4.2 DATA SISWA/I TAHUN PELAJARAN 2019-2020.....	51
Tabel 4.3 SARANA DAN PRASARANA TAHUN PELAJARAN 2019-2020	52
Tabel 4.4 DATA KONDISI INVENTARIS TAHUN PELAJARAN 2019-2020	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Proses Analisa Data Menurut Miles dan Huberman.....	36
Gambar 3.2 Prosedur Penelitian	39
Gambar 4.1 Alm. Drs. H. M. Nizar Syarif (1988-2001).....	57
Gambar 4.2 Alm. Drs. Aziz Harahap (2001-2003).....	61
Gambar 4.3 Alm. Drs. Sutrisno (2003-2013).....	63
Gambar 4.4 Drs. Kasran, MA (2013-Sekarang).....	66
Gambar 4.5 Potret Kebersamaan Alm.Ustad Nizar Syarif Bersama dengan Guru-Guru Mts Muallimin Univa Medan	69
Gambar 4.6 Potret Kebersamaan Alm. Ustad Nizar Bersama dengan Siswa Muallimin Univa Medan	70
Gambar 4.7 Alm. Potret Ustad Nizar dengan Ustad Rusydi di depan Kantor Muallimin pada masa itu.	75
Gambar 4.8 Potret Gedung Univa Pada Tempo Dulu	76
Gambar 4.9 Potret Gedung MTs Muallimin Sekarang	79
Gambar 4.10 Potret Kantor MTs Muallimin Univa Sekarang	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Balasan dari MTs Muallimin Univa Medan	91
Lampiran 2 Kisi-Kisi Intrumen Penelitian	92
Lampiran 3 Pedoman Wawancara	93
Lampiran 4 Salah satu Kitab Kuning yang dipelajari di MTs Muallimin Univa Medan	101
Lampiran 5 Sertifikat Akreditasi	102
Lampiran 6 Buku Induk Guru/Pegawai MTs Muallimin Univa Medan	103
Lampiran 7Buku Karangan Ustad Muhayyan yang berjudul “Mereka” Bicara Ustad Nizar	104
Lampiran 8Foto Dokumentasi dan Gambar	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemimpin merupakan orang yang memiliki peranan penting dalam menggerakkan roda organisasi. Keberhasilan pemimpin sangat tergantung dari kemampuannya untuk membangun orang-orang sekitarnya, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Jika sebuah organisasi mempunyai banyak anggota yang didukung dengan kualitas pemimpin yang baik, organisasi tersebut akan berkembang dan menjadi kuat.

Menurut Georger R. Terry, kepemimpinan adalah kegiatan memengaruhi orang atau sekelompok orang¹. Teori kepemimpinan ini memberikan penjelasan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi seseorang atau sekelompok orang. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan juga tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang bervariasi. Pada umumnya gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin yaitu : gaya kepemimpinan demokratis, Autokratis dan Laissez Faire. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan menentukan bagaimana jalannya roda organisasi pendidikan khususnya sekolah. Apabila pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

¹ Terry, George. *Principle Of Management*. Terjemahan. (Jakarta: 1983). Penerbit Alumni, h.45

Adapun dampak gaya kepemimpinan demokratis menurut Jerris yaitu gaya kepemimpinan ini mampu mengembangkan kreativitas karyawan untuk mendistribusikan knowledge dan kreativitas untuk meningkatkan servis, mengembangkan usaha, dan menghasilkan banyak keuntungan dapat menjadi motivator bagi karyawan dalam bekerja.² Selanjutnya kepemimpinan Autokrati, menurut Coulter gaya kepemimpinan ini mendeskripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte cara tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisis pekerjaan partisipasi karyawan.³ Dan gaya kepemimpinan yang terakhir yaitu Laisses Fairez merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan mutlak kepada karyawan. Dimana, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sepenuhnya diserahkan kepada karyawan.⁴ Gaya kepemimpinan ini akan berdampak pada perkembangan organisasi yang tidak terarah disebabkan tidak adanya kendali dari atasan dan pemimpin yang memiliki teladan terhadap bawahannya.

Thoha menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.⁵ Kesesuain antara gaya kepemimpinan, norma-norma dari sebuah organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk tercapainya tujuan organisasi.⁶ Gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku menjadi sebuah peraturan tak terikat yang berkaitan dengan sikap seorang pemimpin haruslah diterapkan dengan baik untuk tercapainya tujuan organisasi.

² Hamdan, *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 74

³ Ibid, h. 73

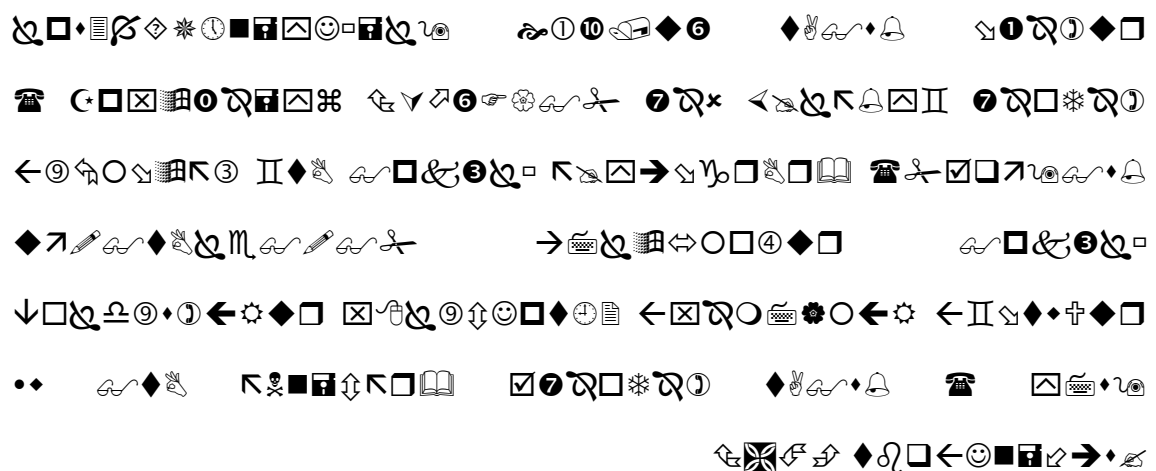
⁴ Donni, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.200

⁵ Istiqomah, Heru, Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 16, No.4, Agustus 2018, h. 117

⁶ Susilo, Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol.3, No.2, Juli Tahun 2016, h. 70

Pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar dalam suatu organisasi. Dimana, peran pemimpin memiliki posisi penting dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Tugas seorang pemimpin adalah membawa orang-orang yang dipimpinnya menuju suatu tujuan dimasa depan. Seorang pemimpin tidak akan dapat melakukan tugas bila dia sendiri tidak memiliki gambaran jelas tentang masa depan seperti apa yang akan dicapai.⁷ Sebagai seorang pemimpin harus mampu membaca situasi dan melakukan pergerakan-pergerakan yang mampu menunjang perubahan ke arah yang lebih baik.

Pemimpin dalam persepektif Islam memiliki fungsi ganda, yaitu sebagai seorang khalifah dimuka bumi dan juga sebagai hamba Allah yang harus senantiasa tunduk dan patuh.⁸ Hal ini sebagaimana diterangkan dalam alquran, surah Albaqarah [2]: 30 :



Artinya : ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji

⁷ Muhammad Makhfudz, Karakteristik pemimpin dan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan daya saing, *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM : Sosial, Ekonomi dan Humaniora*, Vol. 2, No.1, Tahun 2011. H.506

⁸ A. Zaeny, Khilafah Islamiyah dan profil kepemimpinan pada lembaga keagamaan di Indonesia, *Jurnal TAPIS* Vol.11, No.2 Juli-Desember 2015.h. 29

Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Menurut Mustafa al-Maraghi, didalam kitab tafsir al-Maraghi mengatakan bahwa khalifah adalah wakil Tuhan di muka bumi. Rasyid Ridha al-Manar, menyatakan khalifah adalah sosok manusia yang dibekali kelebihan akal, pikiran dan pengetahuan untuk mengatur. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa manusia memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengelola dan melaksanakan suatu kegiatan. Apabila, dikaitkan dalam dunia organisasi. Kemampuan ini harus mampu diterapkan dengan baik, sebagaimana tugas dari manusia itu sendiri sebagai seorang pemimpin yang memiliki tanggung jawab dalam mengatur suatu organisasi.

Dalam dunia pendidikan sendiri, juga tidak terlepas dari adanya seorang pemimpin yang mengatur dan mengelola suatu instansi pendidikan. Pemimpin dalam suatu instansi pendidikan dikenal dengan sebutan kepala sekolah. Kepala sekolah adalah sosok yang memiliki wewenang untuk mengatur jalannya dinamika pendidikan yang ada disekolah yang dipimpinnya. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik secara individu maupun kelompok. Kepala sekolah dalam kepemimpinannya harus mampu mengimplemantasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif, efesien, produktif dan akuntabel. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman, khususnya kemasjuaan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, dan seni.

Dalam menggerakkan manajemen sekolah yang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman, khususnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya dan seni tentu tidak selalu berjalan lancar. Akan ada tantangan-tantangan yang harus dihadapi oleh kepala sekolah. Sebagai seorang pemimpin haruslah mampu menghadapinya dan mengkoordinirnya secara baik. Tantangan-tantangan yang dihadapi akan mempengaruhi kemajuan dari suatu sekolah. Kepala sekolah harus mampu melakukan perubahan-perubahan kearah yang lebih baik agar proses pendidikan yang ada disekolah tersebut dapat tetap eksis dan semakin diminati oleh masyarakat luas.

Setiap sekolah pasti akan mengalami perubahan-perubahan, baik itu dari segi sarana dan prasarana, tenaga pendidik dan kependidikan, siswa maupun sistem pembelajarannya. Perubahan-perubahan tersebut tentu tidak terlepas dari adanya peran pemimpin dalam menggerakkan roda organisasi pendidikan. Setiap pemimpin tentu memiliki cara-cara yang berbeda dalam kepemimpinannya. Tentu antara pemimpin A dengan pemimpin B tidak sama dalam memimpin suatu organisasi, begitu juga antara kepemimpinan kepala sekolah yang terdahulu dengan kepemimpinan kepala sekolah sekarang di suatu instansi pendidikan tentu memiliki cara kepemimpinan yang berbeda dalam mengatasi masalah pendidikan dan melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kemajuan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

Berkaitan dengan kepemimpinan terdahulu pada saat awal berdirinya suatu sekolah dengan kepemimpinan selanjutnya sampai dengan sekarang merupakan suatu pendekatan yang harus dianalisis dari latar belakang sejarahnya. Dimana, sejarah merupakan suatu peristiwa yang telah terjadi dimasa lampau. Peristiwa atau latar belakang perubahan pendidikan dan kepemimpinan kepala sekolah dari dulu hingga

sekarang merupakan suatu kegiatan yang dapat ditelaah untuk mengetahui latar belakang cerita yang sebenarnya sesuai dengan fakta yang telah terjadi. Peristiwa tersebut dapat digambarkan kembali melalui hasil pengamatan, dokumen, dan juga wawancara kepada pihak yang terlibat atau menjadi saksi sejarah pada masa itu. Yaitu pada masa kepemimpinan seorang pemimpin terdahulu dari awal berdirinya hingga kepemimpinan saat ini serta perubahan-perubahan apa saja yang sudah terjadi di masa kepemimpinan kepala madrasah tersebut.

Adanya pengamatan dari perkembangan dan sejarah kepemimpinan kepala madrasah ini, merupakan penelitian yang akan peneliti lakukan di salah satu sekolah di Kota Medan, tepatnya di MTs Muallimin. MTs Muallimin merupakan sekolah yang berbasis Islam yang cukup dikenal oleh masyarakat luas. Tentu hal tersebut tidak terlepas dari adanya peran pemimpin dalam melakukan perubahan-perubahan. Berdasarkan sejarahnya, MTs Muallimin dahulu merupakan suatu instansi pendidikan yang bergabung dengan Aliyah Muallimin, hingga pada tahun 1988 terjadinya perubahan, dimana adanya peraturan pemerintahan yang mengharuskan sekolah tersebut untuk melakukan pemisahan. Pada awal sekolah tersebut berdiri sendiri, banyak tantangan-tantangan yang dihadapi. Dimana, sekolah tersebut pada awalnya menjadi sekolah yang selalu dikucilkan. Hal ini dikarenakan sekolah tersebut mendapat gedung sekolah yang berada pada lokasi yang tidak nyaman. Berkaitan dengan hal ini, dimana kepala madrasah menjelaskan mengenai keadaan MTs Muallimin pada masa dulu.

“Pada masa itu, kita ruangan dapat bagian paling belakang. Kalo diingat memang waktu perjuangan yang luar biasa. Kita selalu dikucilkan lha di univa ini. Itu ruangan kita itu ruangan asrama yang tidak terpakai dan itulah yang dijadikan lokal kita. Kawat-kawat

yang udah lapuk, dan disitulah hutan, disitulah buangan sampah disitulah kita belajar disitulah kita belajar ya, ada 7 ruangan”.⁹

Percakapan diatas menjelaskan bahwa pada masa awal berdirinya MTs Muallimin, keadaan dari sekolah cukup memprihatinkan. Dimana, sarana dan prasarana yang belum cukup memadai karena masih merintis pada masa awal berdirinya setelah terpisah gedung dengan Aliyah Muallimin.

Selain itu, selain latar belakang sejarah perkembangan MTs Muallimin, penulis juga tertarik membahas mengenai kepemimpinan yang terjadi pada masa itu hingga masa sekarang. Dimana, perkembangan MTs Muallimin tentu tidak terlepas dari adanya peran pemimpin atau kepala madrasah. Kepala Madrasah yang ada disekolah tersebut tentu memiliki cara kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan gaya dan situasi yang ada pada masa tersebut.

“Ustad itu kan pimpinan alwashliyah, waktu itu beliau itu wakil ketua pimpinan wilayah kemudian beliau juga anggota majelis ulama Indonesia kota medan. Biasanya kan organisasi itu kan memang pintar mengorganisir. Orangnya tegas, alim dan simple mudah bergaul. Itu kepemimpinan beliau. Masa-masa beliau itu, karena saya awal-awal jadi tata usaha, banyak belajar dari beliau. Karena memang dari awal saya tidak memahami administrasi sama sekali. Jadi dari tahun 95 sampai 2001 itu ya banyak mendapatkan ilmu dari beliau dan itu dosen saya waktu saya kuliah. Karena dosen fikih, banyak juga ilmu-ilmu fikih itu didapatkan dari beliau masa kuliah kemudian ketika saya mengabdikan di muallimin. Bagian tata usaha banyak juga mendapatkan pelajaran-pelajaran tentang administrasi dari beliau.”¹⁰

Hasil wawancara diatas menunjukkan kepemimpinan kepala madrasah MTs Muallimin pertama kali. Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang khas. Sehingga hal ini menjadi daya tarik tersendiri bagi penulis untuk mengetahui lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan kepala madrasah dari periode pertama hingga saat ini.

⁹ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah Mts Muallimin Univa Medan

¹⁰ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah Mts Muallimin Univa Medan

Berdasarkan hal tersebut, mengenai dinamika kepemimpinan kepala madrasah, maka disini penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian mengenai “Dinamika Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Di Univa Medan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Pada Periode 1988-2019 di MTs Muallimin Univa Medan ?
2. Bagaimana Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Pada Periode 1988-2019 di MTs Muallimin Univa Medan ?
3. Bagaimana Perubahan yang Terjadi dari Kepemimpinan Kepala Madrasah Pada Periode 1988-2019 di MTs Muallimin Univa Medan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk Mengetahui Gaya Kepemimpinan Kepala Kepala Madrasah Pada Periode 1988-2001 di MTs Muallimin Univa Medan
2. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Pada Periode 1988-2019 di MTs Muallimin Univa Medan
3. Untuk Mengetahui Perubahan yang Terjadi dari Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Pada Periode 1988-2019 di MTs Muallimin Univa Medan

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan tentang dinamika kepemimpinan kepala madrasah di MTs Muallimin pada tahun 1988-2019. Hasil dari penelitian ini dapat mengembangkan keilmuan tentang kepemimpinan kepala sekolah.
 - b. Berguna bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan rujukan dalam penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah
 - c. Untuk menentukan dan aplikasi teori yang berkembang sebagai bahan kajian ilmiah.
2. Secara Praktis
- a. Sebagai masukan bagi pimpinan lembaga pendidikan, kepala sekolah dan pimpinan lembaga yang sejenis sebagai acuan mengenai kepemimpinan
 - b. Dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kepemimpinan sekolah
 - c. Sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut dengan permasalahan yang sama.
 - d. Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN PENELITIAN YANG RELEVAN

A. Deskripsi Teori

1. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam penentu kebijakan yang akan dilaksanakan dalam organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok dan titik pusat dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggung jawab. Tanggung jawab dalam menggerakkan semua sumber daya dan alat yang tersedia dalam suatu organisasi sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berbagai macam definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli.

Robbins menjelaskan kepemimpinan adalah:

“Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan. Sumber dari pengaruh tersebut dapat diperoleh secara formal, yaitu dengan menduduki suatu jabatan manajerial yang didudukinya dalam suatu organisasi”.¹¹

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang atau individu dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengemban tanggung jawabnya.

¹¹ Didin. *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012. H. 289

Sementara itu menurut Gibson kepemimpinan merupakan proses interaksi yang bermuara kepada memberikan pengaruh juga terhadap orang lain. Bahwa terdapat hubungan yang memberikan pengaruh melebihi dari apa yang ada dalam lingkungannya. Maksudnya adalah suatu pengaruh yang dihasilkan oleh hubungan interpersonal dari para pemimpin yang dibingkai oleh kemampuan memotivasi yang terpusat kepada perilaku dan kinerja bawahan atau anggota.¹²

Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain atau bawahan. Seorang pemimpin harus mampu melakukan proses interaksi dan komunikasi interpersonal yang baik, dengan selalu memberikan motivasi terhadap kemampuan yang dimiliki oleh bawahan agar tujuan yang ditetapkan dapat dicapai dengan yang baik.

Mengacu dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan diatas, bahwa dapat disimpulkan kepemimpinan menurut owens yaitu:

- 1) Kepemimpinan adalah suatu kelompok fungsi yang terjadi hanya dalam proses dua orang atau lebih yang terjadi interaksi dan membentuk suatu hubungan.
- 2) Para pemimpin bermaksud untuk memberikan suatu pengaruh terhadap perilaku sekelompok orang atau bawahan.¹³

Berdasarkan berbagai pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan individu atau pemimpin untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

¹² Syafaruddin, dkk, *Administrasi Pendidikan*, Medan:Perdana Publishing, 2017, h. 55

¹³ Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: CitaPustaka Media, 2019. H. 56

b. Teori Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan mengalami perubahan seiring berjalannya waktu, hal ini dikarenakan pengaruh dari adanya perspektif yang berbeda-beda dari para ahli dalam menanggapi suatu permasalahan juga dikarenakan adanya kebutuhan yang berbeda-beda seiring berjalannya waktu. Pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin juga bervariasi, hal ini dikarenakan faktor-faktor yang mempengaruhi diri seorang pemimpin.

Selain itu, studi dan rumusan kepemimpinan yang dihasilkan sangat dipengaruhi oleh paradigma dan pendekatan yang digunakan sehingga teori-teori yang dihasilkan terdapat suatu perbedaan dalam hal metodologi, pendapat dan uraiannya, penafsiran dan kesimpulannya. Adapun beberapa teori tentang kepemimpinan yang dirangkum oleh Kartini Kartono dari G.R Terry.¹⁴

1) Teori Otokratis dan Pemimpin Otokratis

Kepemimpinan dalam teori ini merupakan kepemimpinan yang didasarkan pada perintah-perintah atau paksaan. Kepemimpinan ini bersifat otoritas, dimana pemimpin bersifat tunggal dan selalu menguasai situasi. Dimana kepemimpinan ini berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas. Sikap dan prinsip yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat konservatif. Dimana, pemimpin hanya bersikap baik terhadap bawahan yang loyal dan patuh dan sebaliknya, kepemimpinan yang seperti ini akan bertindak keras terhadap bawahan yang membangkang.

2) Teori Psikologis

¹⁴ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 71-79

Kepemimpinan dalam teori ini didasarkan pada fungsi seorang pemimpin yang memiliki prinsip dan sikap memotivasi yang baik. Dimana, pemimpin mampu merangsang kesediaan bekerja para pengikut atau bawahan. Dimana, pemimpin melakukan motivasi atau rangsangan terhadap bawahan guna mencapai sasaran-sasaran organisasi maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi.

3) Teori Sosiologis

Teori kepemimpinan ini merupakan kepemimpinan yang dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan relasi-relasi dalam suatu organisasi dan merupakan usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikut atau bawahan demi tercapainya kerjasama yang baik. Kepemimpinan yang menggunakan teori ini selalu melandaskan kerjasama yang baik dengan pengikutnya, salah satu dalam mengambil sebuah keputusan.

4) Teori Suportif

Kepemimpinan dalam teori ini merupakan kepemimpinan yang dimana pemimpin akan menjadi pembimbing yang sebaik-baiknya dalam kebijakan tertentu. Pemimpin haruslah menciptakan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dan mampu memperkuat keinginan setiap pengikutnya untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Teori suportif ini biasa dikenal dengan teori partisipatif atau teori kepemimpinan yang demokratis.

5) Teori Laissez Faire

Teori kepemimpinan ini merupakan kepemimpinan yang menampilkan seseorang pemimpin yang bersifat pasif. Dimana, seorang pemimpin

menyerahkan tanggung jawab pekerjaannya kepada bawahannya. Pemimpin hanya bertindak sebagai symbol dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis.

Kepemimpinan ini menghindari kekuasaan dan rasa tanggung jawab pribadi, lebih bergantung pada kelompok.¹⁵ Teori ini menggambarkan sosok pemimpin yang lepas kendali terhadap organisasi yang dipimpinnya.

6) Teori Kelakuan Pribadi

Teori kepemimpinan ini muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan yang dimiliki oleh pemimpin. Dimana, teori ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin tidak melakukan suatu tindakan yang sama dalam setiap situasi yang dihadapi. Teori kepemimpinan ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus mampu mengambil tindakan atau pengambilan keputusan yang tepat dan efisien.

7) Teori Sifat Orang-Orang Besar (*Traits of Great Men*)

Kepemimpinan yang digambarkan dalam teori ini adalah sosok pemimpin yang memiliki sifat, karakter, dan perilaku yang menggambarkan ciri seorang pemimpin. Dimana, kepemimpinannya digambarkan dengan ciri-ciri memiliki inteligensi yang tinggi, inisiatif, energik, kedewasaan emosional, memiliki daya persuasif, komunikatif, percaya diri, peka, kreatif, serta memiliki jiwa social yang tinggi.

8) Teori Situasi

¹⁵ Candra, Rifai, *Dasar-Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien*, Medan:Perdana Publishing, 2016., h. 86

Teori kepemimpinan ini menggambarkan sosok pemimpin yang muncul pada situasi tertentu dan mampu mengatasi permasalahan atau pergolakan yang terjadi pada waktu itu. Sehingga sosok pemimpin ini mampu menyelesaikan masalah yang sedang muncul yang orang lain tidak mampu menyelesaikannya.

Teori kepemimpinan situasional, menampilkan empat model dengan ciri-ciri perilaku tersendiri. Hersey dan Blanchard menjelaskan diantaranya :

- a) Memberitahukan (*Telling*), pemimpin memberitahukan instruksi spesifik dan menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan bersama,
- b) Menjajakan (*Selling*), pemimpin menjelaskan keputusan dan memberikan kesempatan bawahan memperoleh kejelasan,
- c) Mengikutsertakan (*Participating*), Pemimpin dan anggota tukar menukar ide dan memudahkan untuk mengambil suatu keputusan,
- d) Mendelegasikan (*delegating*), pemimpin mendelegasikan tanggung jawab pengambilan keputusan.¹⁶

Penggunaan teori diatas, menunjukkan bahwa pemimpin harus melakukan suatu pengambilan keputusan secara bersama-sama melalui komunikasi kepada bawahan, dengan menyelami pikiran, perasaan dan harapan orang-orang yang ada didalam organisasi dengan menentukan arah, mencerahkan, memotivasi anggota dalam mengejar tujuan, kepuasan kerja, kinerja serta mutu dalam organisasi.

9) Teori Humanistik

Kepemimpinan menurut teori ini yaitu pemimpin yang merealisasikan kebebasan manusia dan memenuhi setiap kebutuhan pengikutnya yang dicapai

¹⁶ Syafaruddin, Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung:CitaPustaka Media, 2019, h.

melalui interaksi yang terjadi antara pimpinan dengan bawahan. Dimana, pemimpin dalam teori ini digambarkan dengan pemimpin yang selalu memperhatikan kepentingan dan kebutuhan pengikutnya.

Beberapa teori kepemimpinan yang telah dipaparkan diatas merupakan bagian dari acuan yang dapat digunakan untuk memahami gaya kepemimpinan. Dimana, seorang pemimpin tentu memiliki prinsip, fungsi dan gaya kepemimpinan yang bervariasi.

c. Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gambaran menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Apabila seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif, maka organisasi dapat mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dikarenakan adanya hubungan baik yang terjalin antara pimpinan dan bawahan yang membawa kepada perubahan yang lebih baik.

Gaya dapat diartikan sebagai sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, dan kesanggupan dalam berbuat kebaikan. Sedangkan, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi sekelompok orang demi tercapainya sasaran atau tujuan organisasi¹⁷

¹⁷ Didin, Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, h. 301

Gaya kepemimpinan itulah kelak yang akan menentukan kemajuan roda organisasi. Apabila gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dapat mencerminkan kebaikan dan menstimulus semangat kepada bawahan. Maka pemimpin akan lebih mudah mempengaruhi bawahan untuk menggerakkan roda organisasi dalam menyelesaikan tugas-tugas sehingga mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Secara umum dapat diartikan bahwa dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahannya. Dalam hal ini Daryanto mengartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi bawahannya, yaitu mengenai apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, juga bagaimana pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok atau bawahan.¹⁸

Perilaku khas yang dimiliki oleh seorang pemimpin atau *style* pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya memiliki berbagai variasi, tergantung pada masing-masing pemimpin. Namun, hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, baik itu factor dari dalam diri seorang pemimpin maupun factor dari lingkungan sekitarnya.

Selain itu, menurut Prasetyo gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang dapat diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk memengaruhi orang lain dan bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Pendapat yang lain mengenai gaya kepemimpinan dikemukakan oleh Flipppo, bahwa gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang disusun untuk

¹⁸ Syafaruddin, dkk, *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, 2017, h. 61

mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan perorangan untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁹ Gaya kepemimpinan juga akan tampak dalam kegiatan sehari-hari seorang pemimpin. Yaitu dengan bagaimana caranya memimpin suatu organisasi, memerintah, membagikan tugas dan wewenangnya, berkomunikasi, mengawasi organisasi, mempengaruhi bawahannya dengan memberikan motivasi maupun arahan, membina disiplin kerja serta bagaimana ia dapat mengambil keputusan dengan efektif dan efisien.

Dari berbagai pendapat yang telah dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dan sikap pengambilan keputusan agar sasaran organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

2) Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dipergunakan seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahannya. Setiap pemimpin tentu memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

Adapun Menurut University of Iowa Studies, yang dikutip Robbins dan Coulter, ada empat gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut.²⁰

- a) Gaya Kepemimpinan Diktator/Otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan secara penuh segala keputusan dan kebijakan pada diri pemimpin. Dimana, pemimpin mengambil andil penuh pada semua aspek. Pemimpin menjadi pemeran utama pada setiap kebijakan demi tercapainya sasaran organisasi.
- b) Gaya Kepemimpinan Autokratis, menurut Rivai kepemimpinan ini menerapkan gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pemimpin menggunakan kekuasaannya untuk mengambil sebuah keputusan dan pengembangan struktur organisasi. Pemimpin

¹⁹ Dimiyati, *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2014. H. 71

²⁰ *Ibid*, 71-75

bersifat mengambil keputusan secara sepihak dan meminimalisasi partisipasi karyawan.

- c) Gaya kepemimpinan Demokratis, gaya kepemimpinan ini menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dimana, seorang pemimpin dalam mengambil sebuah keputusan atau kebijakan itu cenderung mengikutsertakan karyawan. Kepemimpinan yang didasari dengan moralitas tinggi, bekerjasama dan mengutamakan mutu kerja.
- d) Gaya kepemimpinan Laissez-Faire, gaya kepemimpinan ini mendeskripsikan tentang seorang pemimpin yang secara keseluruhan memberikan sebuah kebebasan kepada sekelompok individu atau bawahannya untuk mengambil sebuah keputusan dan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menurut karyawannya paling sesuai.

Pendapat diatas mengenai gaya kepemimpinan, bahwa empat gaya kepemimpinan diatas merupakan salah satu bagian tipe kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin. Bahwa pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang bervariasi, seperti dictator, autokratis, demokratis dan laissez faire atau kendali bebas.

Menurut Veithzal Rivai, didalam bukunya "Kiat Memimpin dalam Abad ke-21. Dia memaparkan bahwa terdapat empat gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin. Yaitu:²¹

- a) Pencari Kegembiraan, yaitu orang-orang yang suka mengambil resiko, agresif saat marah atau menjadi pasif, pendiri dan pencipta, suka bicara, antusias, termotivasi dan suka akan kesenangan dan selalu bersemangat.
- b) Pencari Rinci/Detail, yaitu orang-orang yang bersifat secara spesifik, selalu mengukur kompetensi yang dimiliki bawahannya dengan seberapa banyak waktu yang digunakan dalam proyek, sensitive dan akurat, perfeksionis, merupakan orang yang berfikir kritis dan pengambil keputusan yang hati-hati.
- c) Pencari Hasil, yaitu orang-orang yang selalu bertanya apa dan kapan, selalu memberitahukan bawahannya atau orang lain mengenai apa yang harus dilakukan, cenderung tidak memiliki

²¹ Rivai, *Kiat Memimpin dalam Abad Ke-21*, Jakarta:RajaGrafindo Persada, 2004, h. 92-93

perasaan, menyepelekan saran dari orang lain, berani mengambil resiko dan suka berkompetisi.

- d) Pencari Keharmonisan, yaitu orang-orang yang mempertahankan hubungan, selalu membimbing, loyal, tidak inisiatif, penuh perhatian, posesif, konsentrasi pada tugas dan pendengar yang baik.

Selain itu, terdapat pendapat lain mengenai macam gaya kepemimpinan yang terdapat pada diri seorang pemimpin, yaitu:

“Kepemimpinan yang *Authocratic* yaitu pemimpin yang menganggap semua kewajiban dalam pengambilan keputusan, mengambil tindakan, mengarahkan, memberikan motivasi dan dalam mengatasi bawahannya masih berpusat pada keputusannya. Sementara itu, kepemimpinan yang partisipatif adalah kepemimpinan yang tidak mendelegasikan wewenangnya untuk membuat sebuah keputusan akhir dan untuk mengarahkan bawahannya dan gaya kepemimpinan yang terakhir ialah kepemimpinan *Free Rein Leader*, yaitu kepemimpinan yang sepenuhnya menyerahkan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.²²

Sementara itu, Saksono membagi gaya kepemimpinan kedalam beberapa gaya kepemimpinan, yaitu:²³

- a) Kepemimpinan yang memberikan arahan , yaitu perencanaan tujuan, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.
- b) Kepemimpinan yang bersifat pengamalan, yaitu pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, berkoordinasi, supervise dan evaluasi guna mencapai tujuan organisasi.
- c) Kepemimpinan yang memberi motivasi, yaitu pemimpin yang menerapkan prinsip motivasi serta menghargai tingkah laku yang dapat mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari berbagai gaya kepimpinan yang telah dipaparkan diatas menurut para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Dimana, hal ini bertujuan untuk mencapai

²² Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2010, h. 295-296

²³ Lukman Saksono, *Filsafat Kepemimpinan Studi Komparatif US Army, ABRI, Islam*, Jakarta : Grafikatama Jaya, 1992, h. 23

tujuan/sasaran organisasi, yang berpusat pada tiga pola dasar yaitu pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien, yang berorientasi pada hubungan kerjasama dan yang berorientasi kepada bawahan. Dan dapat disimpulkan bahwa terdapat gaya kepemimpinan yang pada umumnya, yaitu gaya kepemimpinan demokratis, otoriter dan *laissez faire*.

d. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Hersey dan Blanchard, kepemimpinan dipandang sebagai pengaruh antar pribadi yang dilaksanakan dalam situasi yang diarahkan pada sebuah proses komunikasi, dalam menuju pencapaian organisasi yang telah ditetapkan.²⁴ Dalam membina suatu organisasi, pemimpin harus mampu menguasai situasi sekitarnya dan juga dalam mempengaruhi bawahannya. Hal ini bertujuan agar tujuan yang ingin dicapai dapat terealisasikan dengan baik.

Menurut Mulyasa kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan sebuah pertemuan dengan guru dalam situasi yang kondusif. Serta perilaku kepala sekolah harus mampu mendorong kinerja para guru melalui sikap yang loyal dan bersahabat.²⁵ Perilaku kepala sekolah dalam membimbing bawahannya merupakan bagian dari gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin. Pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas secara baik, maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Menurut Daryanto, kepala sekolah merupakan sosok pemimpin pada satuan lembaga pendidikan yang proses kehadirannya dapat dipilih secara langsung,

²⁴ Hidayat, Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, 2017. H. 269

²⁵ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013. H. 17

ditetapkan yayasan atau ditetapkan oleh pemerintah.²⁶ Sosok pemimpin dalam satuan lembaga pendidikan atau yang disebut dengan kepala sekolah, merupakan pemimpin yang harus mampu membimbing dan mengarahkan bawahannya dengan baik serta mampu mengelola sekolah berdasarkan standar pendidikan nasional. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jadi, kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan yang dimiliki kepala sekolah untuk menggerakkan, mengarahkan, membimbing, memberi pengaruh dan juga teladan, memberikan dorongan serta mengelola sumber daya yang ada sekolah demi tercapainya tujuan sekolah yang diharapkan.

2. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin disuatu lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting. Adapun definisi dari kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi atau lembaga. Sedangkan kata sekolah merupakan sebuah lembaga pendidikan yang menjadi tempat terjadinya proses belajar mengajar.²⁷ Jadi, dapat diartikan secara umum bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin yang mengelola, mengarahkan, membimbing segala sumber daya yang terdapat disekolah sesuai dengan standar pendidikan nasional, demi tercapainya tujuan yang ditetapkan.

Menurut Wahjosumidjo kepala sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu lembaga atau sekolah yang dimana terjadinya proses belajar mengajar, dan terjadinya proses interaksi antara guru dan

²⁶ Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: Diva Press, 2012, h. 16

²⁷ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Perum Balai Pustaka, 1988, Jakarta, h. 420 dan 796

murid.²⁸ Sementara itu menurut Sudarwan Danim, bahwa kepala sekolah merupakan guru yang mendapatkan suatu tugas tambahan sebagai kepala sekolah²⁹. Pendapat diatas mengenai definisi kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam menggerakkan, mengelola lembaga pendidikan atau sekolah demi tercapainya tujuan yang diharapkan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan merupakan tugas tambahan yang diemban selain memiliki tugas mengajar. Kepala sekolah sebagai tenaga fungsional harus mampu menjalani tugasnya dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab. Selain itu, kepala sekolah juga diartikan sebagai pemimpin formal. Dimana, pemimpin yang ditunjuk oleh suatu lembaga berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk mengemban amanah dalam struktur organisasi.

Selain itu, Husaini Usman mendefinisikan bahwa kepala sekolah merupakan manajer yang mengelola seluruh sumber daya sekolah dengan menggunakan prinsip “TEAMWORK”, yaitu memiliki rasa kebersamaan, pandai merasakan, memiliki kepedulian, penuh kedewasaan, patuh, saling menghormati dan penuh kebaikan.³⁰ Pendapat diatas menjelaskan mengenai prinsip yang harus dimiliki oleh kepala sekolah. Bahwa peran kepala sekolah tidak terlepas dari adanya hubungan yang terjalin antara pimpinan dengan bawahan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dipaparkan diatas mengenai hakikat atau definisi dari kepala sekolah, dapat penulis simpulkan bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin di suatu lembaga pendidikan yang memiliki tugas dan tanggung

²⁸ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008. H. 83

²⁹ Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*, Jogjakarta: Diva Press, 2012, h. 16

³⁰ Priansa, Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 49

jawab untuk mengelola seluruh sumberdaya yang terdapat disekolah secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik dan sesuai yang diharapkan.

b. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab untuk menjaga agar komunitas sekolah memusatkan diri pada fungsi esensial sekolah, yaitu dimana kepala sekolah memiliki peran penting dalam menjalankan proses belajar mengajar dan hubungan yang terjadi dalam proses belajar mengajar yaitu antara guru dan murid.³¹ Selain bertanggung jawab dalam proses pembelajaran, kepala sekolah bertanggung jawab juga atas penyelenggaraan kegiatan administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah.

Menurut Wahjosumidjo, kepala sekolah memiliki tugas diantaranya:³²

- 1) Saluran Komunikasi, kepala sekolah memiliki peran sebagai saluran komunikasi yang berkaitan dengan informasi penyelenggaraan pendidikan.
- 2) Bertanggung Jawab dan Mempertanggungjawabkan, kepala sekolah harus bertanggungjawab atas tindakan yang dilakukan oleh bawahan.
- 3) Kemampuan Menghadapi Persoalan, kepala sekolah harus mampu mengatasi berbagai berbagai persoalan yang ada disekolah.
- 4) Berpikir Analitik dan Konsepsional, kepala sekolah harus dapat memecahkan persoalan melalui suatu analisis dan menyelesaikannya dengan solusi yang tepat.

³¹ Syafaruddin, Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung:CitaPustaka Media, 2019, h. 141

³² Priansa, Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung:Alfabeta, 2014,h. 51

- 5) Sebagai Mediator atau Juru Penengah, kepala sekolah harus mampu menjadi penengah pada saat terjadinya konflik disekolah.
- 6) Sebagai Diplomat, kepala sekolah menjadi wakil resmi sekolah yang dipimpinnya pada berbagai pertemuan.
- 7) Pengambil Keputusan Sulit, kepala sekolah berperan sebagai orang yang harus mampu menyelesaikan berbagai permasalahan yang sulit.

Pendapat diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang tidaklah mudah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu memfungsikan dirinya secara maksimal dan menjalani tugasnya dengan baik.

Sementara itu menurut Mulyasa, tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin dilembaga pendidikan ialah:³³

- 1) Pendidik (*Educator*) yaitu dengan meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, menciptakan iklim sekolah yang kondusif serta memberikan dorongan sepenuhnya kepada tenaga pendidik.
- 2) Manajer, yaitu dengan memberdayakan tenaga kependidikan melalui sebuah kerjasama, kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya serta selalu melibatkan seluruh tenaga kependidikan.
- 3) Administrator, kepala sekolah sebagai administrator yaitu dengan mengelola kurikulum, personalia, siswa, sarana dan prasarana dan keuangan.
- 4) Supervisor, yaitu dengan memperhatikan prinsip-prinsipnya, kolegial, demokratis dan berpusat kepada kebutuhan kepada tenaga kependidikan.

³³ Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: Diva Press, 2012, h. 31-32

- 5) *Leader*, yaitu dengan memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan komunikasi dan kemauan serta mendelegasikan sebuah tugas.
- 6) Inovator, pemimpin menggunakan strategi yang tepat untuk membuat sebuah gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan dan menjadi teladan.
- 7) Motivator, pemimpin sebagai motivator harus memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugasnya.

Dari berbagai pendapat yang telah dipaparkan diatas oleh para ahli mengenai tugas dan fungsi kepala sekolah, dapat penulis simpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin dilembaga pendidikan memiliki tanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, serta pengawasan terhadap kegiatan pendidikan. Dimana tugas dan tanggung jawab ini merupakan amanah yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sesuai dengan standar nasional pendidikan demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

c. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaannya. Kepala sekolah memiliki tugas untuk melaksanakan dan mengawasi aktivitas sekolah dengan menyusun tujuan, memelihara disiplin, serta mengawasi hasil pembelajaran. Selain memimpin penyelenggaraan pendidikan di suatu sekolah. Kepala sekolah juga berperan sebagai pendidik., manajer, administrator, supervisor, pemimpin dan pembaru dan pembangkit minat:³⁴

³⁴ Syafaruddin, Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung:CitaPustaka Media, 2019, h. 69-70

1) Kepala Sekolah Sebagai Pendidik

Dalam peranannya sebagai seorang pendidik, kepala sekolah memiliki tugas untuk membimbing guru, karyawan, siswa, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan iptek dan juga menjadi contoh dalam proses belajar mengajar.

Didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata pendidik memiliki arti orang yang mendidik. Yaitu memberikan pelatihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran sehingga dapat diartikan bahwa pendidikan merupakan proses perubahan sikap dan perilaku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia.³⁵

Kemudian, mengutip dari pendapat Wahjosumidjo mengenai pendidik bahwa:

Memahami arti pendidik tidaklah cukup dengan berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan haruslah diperelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, strategi pendidikan, sasaran pendidikan itu dilaksanakan. Oleh karena itu, kepala sekolah haruslah senantiasa menanamkan nilai moral dan meningkatkan semangat untuk mengembangkan kinerja serta mengembangkan wawasan dan keterampilan diri.³⁶

Kepala sekolah sebagai pendidik haruslah senantiasa meningkatkan kualitas diri. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja, mengembangkan wawasan dan keterampilan diri serta menjalani tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin.

2) Kepala Sekolah Sebagai *Manager*

Dalam peranannya sebagai seorang manajer, kepala sekolah memiliki tugas untuk menyusun program, mengorganisir bawahan, mengoptimalkan

³⁵ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Edisi Pertama, 1928, Perum: Balai Pustaka, h. 204

³⁶ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.h, 122

sumber daya sekolah, menyusun pengorganisasian sekolah dan mengendalikan kegiatan.

Menurut Wahjosumidjo, seorang kepala sekolah sebagai manajer hakikatnya adalah seorang perencana, pemimpin, organisator, pengendali dan pengawas. Dimana, keberadaan seorang manajer pada suatu organisasi sangatlah diperlukan, sebab organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana, didalamnya berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi wadah untuk membina, mengelola dan mengembangkan seluruh sumber daya yang terdapat di sekolah.³⁷

Sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan fungsinya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, serta memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik dan kependidikannya untuk mengembangkan diri dalam rangka meningkatkan profesinya.

3) Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Sebagai administrator kepala sekolah memiliki tugas untuk mengelola administrasi, KBM dan BK, kesiswaan, keuangan, sarana dan prasarana, ketenagaan, persuratan dan urusan rumah tangga sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki keterampilan dan mengelola proses administrasi sekolah.

4) Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Dalam peranannya sebagai supervisor, kepala sekolah memiliki tugas untuk menyusun program supervisi pendidikan dan memanfaatkan hasil supervise. Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tugas untuk mengawasi segala kegiatan pendidikan.

³⁷ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.h, 95-96

Menurut N.A Ametembun, terdapat empat fungsi utama kepala sekolah sebagai supervisor dalam bidang pendidikan, yaitu: fungsi penelitian, fungsi penilaian, fungsi perbaikan dan fungsi peningkatan.³⁸ Dalam menjalankan tugas sebagai supervisor kepala sekolah harus senantiasa menjalankan fungsinya hal ini bertujuan agar tercapainya tujuan yang diharapkan.

5) Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tugas untuk menyusun, mensosialisasikan visi dan misi suatu program sekolah, melakukan komunikasi yang baik dan pengambilan keputusan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun definisi atau konsepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah yaitu menurut Koontz, O'Donnel dan Weihrizh. Didalam bukunya yang berjudul *Management*, cetakan ketujuh, tahun 1980, dikemukakan bahwa yang dimaksud kepemimpinan secara umum ialah kemampuan untuk memberikan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan organisasi.³⁹

Oleh karena itu, berdasarkan definisi tersebut dapat dipahami bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas. Hal ini dapat dilakukan dengan senantiasa melakukan komunikasi atau hubungan yang baik.

6) Kepala Sekolah Sebagai Pembaharu

³⁸ Priansa, Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung:Alfabeta, 2014, h. 88-90

³⁹ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.h, 103

Kepala sekolah sebagai pembaharu memiliki tugas untuk mencari dan melakukan pembaharuan dalam berbagai aspek, mendorong guru dan staf untuk melaksanakan pembaharuan guna menghadapi tantangan zaman kedepannya.

7) Kepala Sekolah Sebagai Pembangkit Minat

Kepala sekolah sebagai pembangkit minat memiliki tugas untuk mempengaruhi lingkungan kerja, suasana kerja serta membangun prinsip penghargaan dan hukuman. Sebagai seorang kepala sekolah haruslah mampu membangkitkan semangat orang-orang sekitarnya dalam mengembangkan diri hal ini bertujuan agar para bawahan meningkatkan kemampuan profesinya demi kelancaran proses pengajaran.

Berdasarkan tujuh peran kepemimpinan kepala sekolah yang telah dipaparkan diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting untuk kemajuan dari lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Ketujuh peran tersebut juga sama seperti yang dikemukakan oleh bapak pendidikan yaitu Ki Hajar Dewantara. Pemimpin yang baik harus menjalankan perannya, yaitu: *Ing Ngarso Sung Tulado, Ing Mangun Karso dan Tut Wuri Handayani.*

B. Hasil Penelitian Yang Relevan Yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan Dwi Rahmawati, Skripsi: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019. Judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru di MIN Patuk Gunung Kidul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi keberhasilan lembaga pendidikan atau sekolah. Gaya kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Patuk Gunung Kidul adalah gaya kepemimpinan demokratis.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Meity Sukmawati, Skripsi: Universitas Gunadarma, 2009. Judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA

Muhammadiyah 3 Tangerang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang adalah gaya kepemimpinan *executive* dimana memiliki ciri-ciri yang memberikan semangat yang tinggi kepada bawahan dengan memiliki moral yang tinggi, memandang bawahannya sebagai teman kerja, serta dapat menjalin hubungan yang baik dengan orang baru dan memandang konflik sebagai hal yang wajar.

Dari dua penelitian yang telah disebutkan diatas, terdapat kesamaan dalam hal kepemimpinan kepala sekolah dan gaya kepemimpinan. Namun penelitian ini adalah penelitian dengan metode historis. Dimana, peneliti akan melakukan pendekatan sejarah dari gaya kepemimpinan kepala madrasah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kualitatif dengan metode historis. Metode yang mengkaji peristiwa-peristiwa masa lampau, mendeskripsikan serta menganalisis fakta-fakta tersebut secara lebih mendalam. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis secara mendalam, menyajikan data secara sistematis, faktual dan akurat sesuai dengan fakta. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengungkapkan berbagai keunikan yang terdapat dalam individu, kelompok, masyarakat, atau organisasi dalam kehidupan sehari-hari dan apabila dikaitkan dengan tujuan penelitian ini adalah agar peneliti mendapatkan data mengenai gaya kepemimpinan dari kepala madrasah.

Adapun langkah-langkah yang penulis lakukan dalam menyusun skripsi dengan menggunakan metode historis ini mencakup pada beberapa tahapan, diantaranya yaitu heuristik, kritik, interpretasi serta historiografi. Metode historis ini mempunyai ciri khas yakni periode waktu yang bermakna bahwa kegiatan, peristiwa, karakteristik, nilai-nilai, kemajuan, bahkan kemunduran dapat dilihat dan dikaji dalam konteks waktu. Dimana, metode ini digunakan untuk mengetahui suatu sejarah.

B. Partisipan dan *Setting* Penelitian

1. Partisipan

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang dimaksud dalam penelitian adalah sumber informasi primer yang memberikan data dan informasi utama mengenai penelitian yang akan peneliti lakukan. Sehingga peneliti dapat memperoleh data lapangan yang sesuai dengan fakta dan pengalaman.

Adapun subjek penelitian primer pada penelitian ilmiah ini ialah :

1) Kepala Madrasah

Melalui kepala sekolah peneliti akan mendapatkan informasi lengkap mengenai proses kepemimpinan kepala sekolah serta gaya kepemimpinan kepala madrasah terdahulu di MTs Muallimin.

2) Wakil Kepala Madrasah

Melalui Wakil kepala madrasah, peneliti dapat memperoleh informasi mengenai gaya kepemimpinan kepala madrasah di MTs Muallimin.

3) Guru Senior

Melalui guru senior, peneliti akan mendapatkan informasi mengenai kepemimpinan kepala madrasah terdahulu di MTs Muallimin.

b. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang akan memberikan keterangan informasi tambahan mengenai penelitian yang akan peneliti lakukan, khususnya mengenai gaya kepemimpinan kepala madrasah pada periode 1988-2019. Informan disini adalah sebagai data sekunder yang akan melengkapi data primer dari subjek penelitian. Adapun informan dari penelitian ini ialah Alumni dari MTs Muallimin pada periode 1988-2019.

2. *Setting* Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan yang terletak di Jalan Sisingamangaraja KM 5,5 Komplek Univa Medan, Kelurahan Harjosari I Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa ini berdiri di atas tanah seluas 1792 M².

C. Prosedur Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik Observasi yang dilakukan adalah bersifat semi partisipan. Dimana peneliti hanya bertindak sebagai pengamat dan tidak berperan langsung dalam kegiatan yang dilakukan oleh subjek penelitian.⁴⁰ Adapun tiga tingkatan observasi yang akan dilakukan oleh peneliti ialah secara deskriptif, terarah dan terseleksi untuk mendapatkan gambaran yang akurat dan objektif mengenai realita yang berkaitan dengan struktur sekolah dan sarana prasarana sekolah.

2. Wawancara

Adapun Tehnik wawancara yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah semi terstruktur. Dengan tehnik ini peneliti akan mampu mengontrol informasi yang ingin diperoleh dari subjek dan informan penelitian dengan tetap membuka kemungkinan munculnya pertanyaan susulan ketika wawancara berlangsung. Peneliti sebelumnya akan menyediakan kisi-kisi pertanyaan untuk dikembangkan ketika wawancara dengan subjek dan informan penelitian akan dipersiapkan dan digunakan oleh peneliti. Adapun subjek penelitian ini adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan juga guru-guru senior. Kemudian, informan penelitian ini adalah alumni-alumni Mts Muallimin sejak tahun 1988-2019.

⁴⁰ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung, Remaja Rosdakarya, 2010, h. 177

Melalui wawancara ini diharapkan peneliti dapat memperoleh informasi dengan akurat dan sesuai dengan fakta mengenai dinamika gaya kepemimpinan kepala madrasah dari periode 1988 sampai 2019, baik itu gaya kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah serta dampak dari kepemimpinan kepala madrasah pada periode 1988-2019.

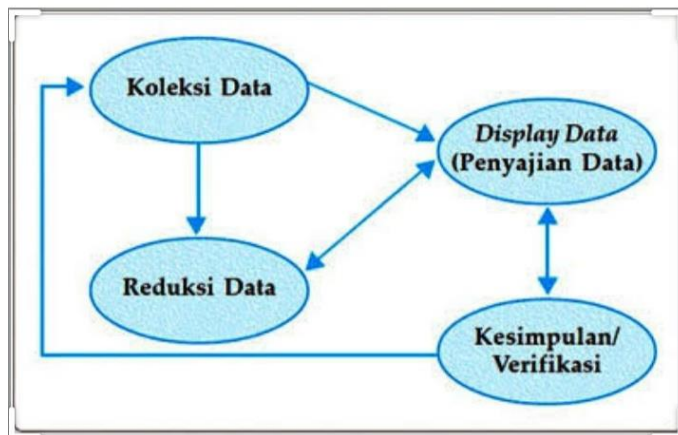
3. Dokumentasi

Penelitian ini juga akan mencakup penelusuran informasi dan data yang relevan atau yang dapat membantu pemahaman peneliti tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dari periode 1988 sampai 2019. Penelusuran ini akan dilakukan terhadap sumber relevan seperti buku-buku yang relevan dengan judul penelitian, dokumen yang ada di lembaga sekolah seperti laporan tahunan atau laporan kerja dari para kepala madrasah yang pernah memimpin, laporan penelitian, jurnal ilmiah, serta publikasi online di *website* sekolah. Dimana, dokumen dapat berbentuk teks tertulis, artefacts, gambar, maupun foto⁴¹.

D. Analisa Data

Tahap selanjutnya dalam penelitian ini adalah analisa data. Analisis temuan penelitian ini akan dilakukan sesuai jenis data yang dikumpulkan. Data kualitatif yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi akan dianalisis secara kualitatif. Proses analisa data ini meliputi tiga tahap yang dilakukan secara siklus seperti yang disarankan Miles & Huberman yaitu reduksi data, tampilan data dan penarikan kesimpulan. Transkrip wawancara dan catatan-catatan lapangan akan direduksi, diberi kode dan dikategorisasikan berdasarkan jenis dan relevansinya dalam menjawab pertanyaan penelitian. Data yang telah terseleksi tersebut ditampilkan untuk memudahkan proses interpretasi/ pemaknaan dan penarikan kesimpulan.

⁴¹ A. Muri Yusuf, 2014, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group, h.391



Gambar 3.1 Proses Analisa Data Menurut Miles dan Huberman

Sumber : Prof. Dr. Sugiyono, 2005

E. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan langkah-langkah penelitian yang peneliti lakukan selama proses penelitian. Adapun prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini yang mengambil jenis penelitian sejarah adalah sebagai berikut yaitu pemilihan topik kajian, pengumpulan sumber (heuristic), verifikasi sumber (kritik tentang keabsahan sumber), interpretasi (analsis dan sintesis) dan penulisan (historiografi).

Adapun langkah-langkah kegiatan penelitian yang akan peneliti lakukan diantaranya, ialah :⁴²

1. *Research idea*

Langkah awal dimana peneliti menentukan ide berdasarkan pokok permasalahan yang peneliti temukan dilapangan. Permasalahan ini difokuskan pada permasalahan secara umum yang kemudian diperkecil.

2. *Literature review*

⁴² Miles and Huberman, *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Method*, (London: Sage Publication, Ins, 1984)

Kajian literatur merupakan proses dimana peneliti melakukan penelaahan terhadap naskah-naskah ilmiah yang berkaitan dengan ide atau permasalahan yang peneliti temukan dilapangan

3. *Theoretical formulation of the research problem*

Setelah peneli melakukan telaah studi literatur maka peneliti melakukan perumusan masalah secara teoritis untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian dilapangan.

4. *Empirical research questions*

Langkah ini merupakan kelanjutan dari langkah sebelumnya dimana peneliti melakukan perumusan masalah berdasarkan permasalahan yang peneliti temukan dilapangan. Dimana, pertanyaan disusun berdasarkan proses yang terjadi, dan permasalahan yang muncul.

5. *Research design*

Penelitian ini menggunakan desain study kasus, survey atau riset aksi. Desain yang di pilih akan menentukan tehnik pengumpulan data dan analisa data pada tahapan penelitian selanjutnya.

6. *Data collection*

Tahap selanjutnya adalah pengumpulan data. Dimana langkah ini di lakukan dengan teknik yang disesuaikan dengan desain penelitian dan kepentingan data untuk menjawab rumusan masalah sebelumnya. Ketersediaan data, kedalaman data, keberagaman data, dankerincian data akan sangat memengaruhi proses analisis data pada tahap berikut.

7. *Data analysis*

Pada tahap analisis, data yang telah terkumpul di sortir, di pilah, di koding dan di kategorisasi berdasarkan criteria tertentu. Melalui proses ini maka diharapkan dapat memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian.

8. *Answering the empirical research question.*

Pada tahap ini peneliti mencoba mengidentifikasi sejauh mana pertanyaan empiris (rumusan masalah) yang di ajukan sebelumnya telah terjawab berdasarkan analisis data. Apabila data yang diperoleh belum menjawab seluruh pertanyaan, maka peneliti akan melakukan penelitian kembali dilokasi penelitian untuk mendapatkan data yang lengkap dan akurat.

9. *Theoretical interpretation of the result*

Pada tahap ini, peneliti akan menggunakan kerangka teori yang relevan untuk menginterpretasi, membahas dan mengomentari temuan penelitiannya. Interpretasi teoritis ini akan membuat hasil lebih sesuai dengan teori yang telah ditetapkan.

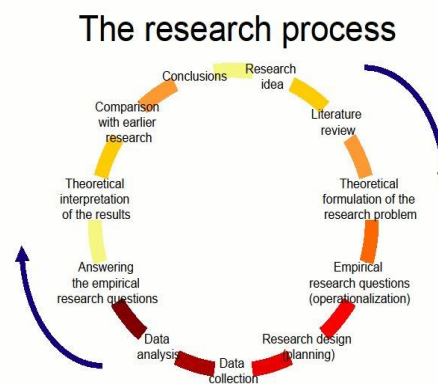
10. *Comparison with earlier research*

Temuan penelitian dan interpretasi teoritis yang mengiringinya akan di bandingkan dengan apa yang di temukan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Dimana peneliti akan menemukan kelebihan dan kekurangan terhadap penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian sebelumnya dan untuk menguatkan penelitian yang telah peneliti lakukan.

11. *Conclution*

Tahap terahir dari proses penelitian adalah penarik kesimpulan. Pada penelitian kualitatif, penarikan kesimpulan lebih bersifat induktif, namun tidak menganalisis. Kesimpulan dibangun berdasarkan data-data yang telah diperoleh dan teori yang telah ditelaah. Gambaran prosedur penelitian adalah sebagai berikut.⁴³

⁴³[https:// images.app.google/Zc1Z2Kb6knGg3UA](https://images.app.google/Zc1Z2Kb6knGg3UA)



Gambar 3.2: Prosedur Penelitian

Namun langkah-langkah penelitian secara focus yang akan peneliti lakukan adalah langkah-langkah metode penelitian sejarah menurut Ismaun, sebagai berikut :⁴⁴

1. Heuristik, yaitu proses pengumpulan sumber-sumber sejarah yang dianggap relevan terhadap topic yang dipilih. Adapun cara yang akan peneliti lakukan adlah mencari dan mengumpulkan sumber diantaranya buku, artikel-artikel yang berkaitan dengan masalah yang dikaji.
2. Kritik sumber adalah proses menganalisa sumber yang telah diperoleh, dimana akan ditelaah apakah sumber tersebut sesuai dengan masalah penelitian. Di tahap ini peneliti akan melakukan seleksi sumber baik dengan kritik eksternal maupun internal sehingga diperoleh fakta sejarah yang berkaitan dengan tema penelitian yang dikaji.
3. Interpretasi adalah proses penafsiran dan penyusunan terhadap fakta sejaarh yang diperoleh selama penelitian berlangsung yaitu dengan cara menghubungkan satu fakta dengan fakta yang lainnya.

⁴⁴ Milkha, Kontribusi Pondok Pesantren Ulumuiddin Terhadap Perkembangan Pendidikan Formal di Kecamatan Susukan Kabupaten Cirebon Tahun 200-2016, *Repository.Upi.Edu*, 2017, h. 52

4. Historiografi merupakan proses penyusunan dan penulisan fakta sejarah yang telah peneliti peroleh dari berbagai macam proses baik interpretasi dan eksplanasi yang telah dilakukan berdasarkan hasil penelitian dan penemuan.

Berdasarkan prosedur penelitian historis yang telah dijelaskan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa metode historis merupakan suatu prosedur atau cara yang dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan terhadap sejarah yang diteliti berdasarkan analisis terhadap fakta-fakta dan informasi yang diperoleh kemudian melalui tahapan-tahapan tertentu dan dituangkan dalam bentuk tulisan sejarah.

F. Penjaminan Keabsahan Data

Dalam melakukan penelitian kualitatif tentu berbeda dengan penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif tidak sekaku penelitian kuantitatif. Dimana, penelitian kualitatif kemungkinan masalahnya dapat berubah setelah turun lapangan, karena ada sesuatu yang lebih penting dan mendesak dari yang sudah ditetapkan atau mungkin terdapat beberapa permasalahan yang hanya sebagian kecil dirumuskan.

Selain itu, dalam melakukan wawancara dan observasi. Dimana, situasi social yang mempunyai karakteristik khusus, actor, tempat dan kegiatan yang memungkinkan terjadinya perbedaan konteks maupun makna yang didapatkan selama proses penelitian. Sehingga hal ini perlu dilakukan pemeriksaan keabsahan data secara berkelanjutan agar tidak terjadi informasi yang salah atau tidak sesuai dengan konteksnya.

Adapun untuk menjami tingkat kepercayaan dan keabsahan data yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan dua hal berikut :

Untuk menjamin tingkat keterpercayaan data yang diperoleh dalam penelitian ini, tim peneliti akan melakukan dua hal berikut:

1. Sebisa mungkin memperpanjang keterlibatan di lapangan penelitian untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang hal yang berkaitan dengan penelitian dan untuk menguji informasi tertentu yang mungkin disalahtafsirkan peneliti atau informan.
2. Triangulasi sumber dan metode. Data yang sudah didapatkan dicek ulang dengan sumber berbeda (informan, catatan observasi dan dokumen) dan dengan metode berbeda (observasi, dan wawancara).

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Temuan Umum

Temuan penelitian ini adalah sejarah berdirinya MTs Muallimin UNIVA Medan, Visi dan Misi, Struktur dan Data Guru, Data Siswa, dan Data Sarana Prasarana MTs Muallimin UNIVA Medan.

1. Sejarah singkat MTs Muallimin UNIVA Medan

Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, Salah satu madrasah/sekolah proyek Univa Medan, yang lahir pada tahun 1958, merupakan Madrasah persiapan Univa Medan. Tujuan pendidikan Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan adalah melaksanakan program pendidikan Al-Washliyah yang bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki akhlakul, dan amanah, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang berilmu, cakap, kreatif, dan mandiri, mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kecerdasan emosional, intelektual, dan kecerdasan spiritual, menjadikan MTs Muallimin UNIVA Medan sebagai lembaga pendidikan yang kompetitif untuk pengembangan kualitas IPTEK dan IMTAQ. Tujuan pendidikan Al-Washliyah ini dicerminkan dalam visi Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, menjadikan lulusannya unggul dalam mutu, berbasis pada akhlakul karimah dan taqwa kepada Allah SWT.

Sejak kelahirannya pada tahun 1958, Madrasah ini berturut-turut dipimpin oleh bapak Tengku H.Thabrani Harumi, Drs. H. Makmur Aziz, Drs. H. Kasim Inas, Drs. H.M Rusydi, Drs. H. M. Nizar Syarif, Drs. H. Aziz Harahap, Drs. Sutrisno, SH, dan sekarang dipimpin oleh Drs. Kasran, MA. Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan sudah TERAKREDITAS “A” berdasarkan SK Penetapan Hasil Akreditasi BAP-S/M Nomor

645/BAP-SN/PROV/SU/LL/X/2015, SK ini berlaku sampai dengan tanggal 16 Oktober 2020. Beralamat di Jalan Sisingamangaraja Km 5,5 Kompek Univa Medan, E-mail: mtsmuallimin@yahoo.com Website: www.univa.ac.id Telp: 061-7873093.

Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, saat ini adalah Madrasah Plus yang memadukan dua kurikulum, berorientasi kepada Sistem Pendidikan Nasional dan Sistem Pendidikan Al-Washliyah yang memiliki kekhasan mengkaji kitab-kitab Islam klasik. Saat ini Madrasah Tsanawiyah Muallimin menerapkan sistem pembelajaran terpadu yang berbasis kepada kompetensi ilmiah dan amaliah. Untuk menyahuti tuntutan perkembangan kurikulum dan kompetensi lulusan, Madrasah Tsanawiyah Muallimin melakukan:

- a. Modifikasi kurikulum pelajaran agama
- b. Menyeimbangkan pembelajaran teoritik dengan praktik
- c. Konsentrasi terhadap kemampuan berbahasa (Arab dan Inggris)
- d. Menempatkan tenaga edukatif berpengalaman dan sesuai dengan keahliannya.

2. Visi dan Misi MTs Muallimin UNIVA Medan

a. Visi MTs Muallimin UNIVA Medan

“Unggul dalam Mutu Berbasis pada Akhlaqul karimah dan Taqwa

b. Misi MTs Muallimin UNIVA Medan

Untuk mewujudkan visi di atas, maka misi Madrasah Tsanawiyah Muallimin

UNIVA Medan ialah :

- 1) Menyelenggarakan pembelajaran yang baik, variatif, efektif dan bertanggung jawab.
- 2) Mengelola Madrasah dengan manajemen modern dan terpadu.
- 3) Mengupayakan penguasaan terhadap hafalan Al-Quran.
- 4) Mengupayakan penguasaan terhadap hafalan Al-Quran, Al-Hadits.

- 5) Mengupayakan penguasaan terhadap Bahasa Arab dan Inggris.
- 6) Melaksanakan pengembangan bidang seni dan keterampilan.
- 7) Mengupayakan penguasaan dasar-dasar IT.
- 8) Menjadikan akhlak, kesantunan, etika, dan tata karma sebagai dasar beraktifitas warga madrasah.

Melalui visi misi yang telah dicanangkan oleh MTs Muallimin UNIVA Medan, madrasah tersebut telah memiliki acuan mendasar dalam melangkah. Menciptakan generasi penerus yang Unggul dalam Mutu Berbasis pada Akhlaqul karimah dan Taqwa Kepada Allah SWT.

3. Struktur Organisasi MTs Muallimin UNIVA Medan

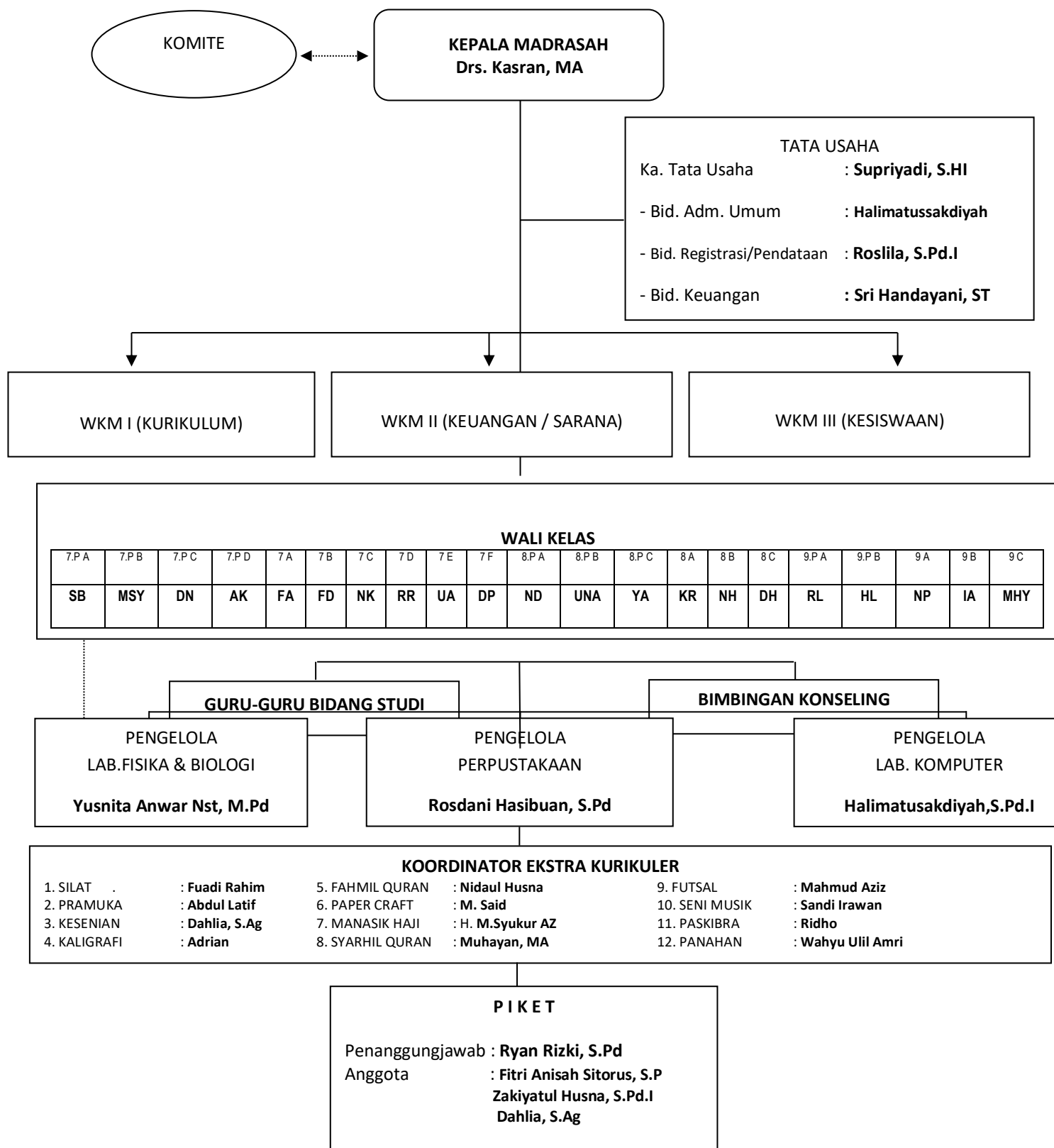
Setiap organisasi formal memiliki struktur organisasi sebagai suatu keharusan manajemen, organisasi akan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien apabila terstruktur dengan baik. Setiap bagian dalam struktur tentu saja memiliki fungsi dan tanggung jawab masing-masing yang dijalankan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. Karena itu, MTs Muallimin UNIVA Medan juga memiliki struktur organisasi.

Struktur organisasi tertinggi secara structural dipegang oleh Kepala Madrasah yang dijabat oleh Bapak Drs. Kasran, MA. Kepala Madrasah bekerjasama dengan komite madrasah dan berkaitan erat dengan kepala tata usaha dalam operasional madrasah, ketua tata usaha sendiri dipegang oleh Bapak Supriyadi, SHI. Kepala Madrasah memiliki tiga Wakil Kepala Madrasah, yaitu WKM I (Bidang Kurikulum) Bapak Muhayan, MA, WKM II (Bidang Kesiswaan) Bapak Irham Azmi, S.Pd.I, WKM III (Bidang Keuangan) Bapak H.M. Syukur Abrazain, BA. Kemudian diikuti oleh structural pendukung lainnya, seperti guru wali kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan konseling, pengelola laboratorium, perpustakaan sekolah dan koordinator kegiatan ekstrakurikuler. Secara keseluruhan MTs

Muallimin UNIVA Medan memiliki tenaga pendidik dan kependidikan berjumlah 52 orang. Adapun struktur sederhana yang terdapat di MTs Muallimin UNIVA Medan sebagaimana digambarkan sebagai berikut ini.

STRUKTUR ORGANISASI
MADRASAH TSANA WIYAH MUALLIMIN UNIVA MEDAN

TAHUN PELAJARAN 2019-2020



4. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTs Muallimin UNIVA Medan

Guru merupakan komponen penting yang turut menentukan perkembangan dan kemajuan madrasah. Selain guru, tenaga kependidikan juga sangat berperan aktif dalam mendampingi proses pengelolaan di madrasah ini. Untuk menciptakan siswa yang berkualitas, maka guru pun harus berkualitas sehingga siswa yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Siswa yang berkualitas juga perlu didukung dengan kelengkapan administrasi. MTs Muallimin Univa Medan memiliki guru yang berkompeten dibidangnya masing-masing-masing. Sebab guru mengajar sesuai dengan bidang studi yang dikuasai. Sehingga tidak terjadi kesenjangan dalam proses pembelajaran. berikut adalah data pendidik dan tenaga kependidikan tahun pelajaran 2019-2020 :

TABEL 4.1. DATA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TAHUN PELAJARAN 2019-2020

NO	NAMA	L/P	STATUS	NUPTK/ PEG ID	PENDIDIKAN TERAKHIR	MATA PELAJARAN
1	H. M. Syukur Abrazain, BA	L	GT Y	1649729637 200002	D.3 Syariah UNIVA (1981)	Hadits
2	Drs. Kasran, MA	L	GT Y	0641747649 200062	S.2 Tafsir Hadits IAIN SU (2012)	Fiqih
3	Drs. H. Ali	L	GT Y	7542738639 200033	S.1 Ushuluddin IAIN SU (1989)	Al Quran Hadits (Tahsin)
4	Drs. Muhyiddin Masykur	L	GTT	0760743645 200012	S.1 Tarbiyah Al Aqidah (1999)	Tafsir
5	Roslila, S.Pd.I	P	GTT	1340757659 300033	S.1 Tarbiyah KAI IAIN SU (2002)	SKI
6	Drs. Afrizal, MS	L	GT Y	6534742643 200062	S.2 Sastra Inggris UISU (2013)	Bahasa Inggris

7	Muhayan, MA	L	GT Y	9536760661 200013	S.2 PEDI UINSU (2013)	Fiqih
8	Supriyadi, S.HI	L	GT Y	9452759662 200003	S1. Syariah IAIN SU (2006)	B. Arab (Shorof)
9	H. Marwan Ingah, Lc H	L	GTT	0139749651 200063	S.1 Al Azhar Cairo (2001)	Faraidh
10	Halimatussakdiy ah, S.Pd.I	P	GT Y	6752760662 300072	S.1 PAI STAIS Medan	TIK
11	Drs. Abdul Aziz	L	GT Y	7147740643 200043	S.1 Syariah IAIN SU (1993)	Aqidah Akhlak (Tauhid)
12	Khairuna, S.Pd.I	P	GT Y	3535761663 300073	S.1 Tarbiyah IAIN SU (2005)	Al Quran Hadits (Tahsin)
13	Rosdani Hasibuan, S.Pd	P	GT Y	1344751652 300013	S.1 FKIP UMN (2007)	B. Indonesia
14	Nelmi Hartati Siregar, SS	P	GT Y	3757760663 300012	S.1 Sastra Indonesia USU (2007)	B. Indonesia
15	Dahlia, S.Ag	P	PNS DPK	4163746649 300013	S.1 Tarbiyah UNIVA (1998)	Prakarya
16	Nola Afni Oktavia, S.Pd	P	GT Y	6363760662 300033	S.1 FKIP UMN (2006)	Matematika
17	Drs. Kamilin, M.Pd	L	GT Y	3649744647 200052	S.2 AP UNIMED (2013)	PKn
18	Ulfa Aini, S.Pd.I	P	GT Y	1021029318 7001	S.1 Tarbiyah PBA IAIN SU (2010)	Muhadatsah
19	Irham Azmi, S.Pd.I	L	GT Y	1021029318 9001	S.1 STAIS Tebing Tinggi	SKI
20	H. Harun Arrasyid, Lc	L	GT Y	1021029317 9001	S.1 Syariah Tripoli Libya	Ushul Fiqih
21	H. Sibawaihi, Lc, MTH	L	GT Y	1021029318 6001	S.2 Tafsir Hadits UINSU	Tafsir, Shorof
22	Asbat, S.Pd.I	L	PNS DPK	0839745649 200012	S.1 Tarbiyah STAIS Medan	B. Arab (Nahwu)
23	Irwan, S.Pd.I	L	GTT	2558766671	S.1 Tadris MM IAIN	Matematika

				20002	SU (2010)	
24	Drs. Saldan	L	GTT	1448745645 200002	S.1 FKIP UISU	B. Indonesia
25	Elvi Zahara Harahap, S.Pd	P	GT Y	8342758660 300203	S.1 Ekonomi UNIMED (2005)	IPS
26	Nudia Yultisa, MS	P	GTT	-	S.2 Sastra Inggris UISU (2013)	B. Inggris
27	Kartini, S.Pd	P	GT Y	1021029318 8002	S.1 FKIP Ekonomi UMN (2011)	IPS
28	Nugrah Pratama, S.Pd.I	L	GT Y	1021029319 2001	S.1 PAI UNIVA (2015)	B. Arab, Al Khot
29	Dewi Puspita Sari, S.Psi	P	GT Y	-	S.1 Psikologi UMA (2013)	Tilawah
30	Fathur Rahman Anshari, M.Pd	L	GT Y	-	S.1 PAI UINSU	M. Hadits
31	Dra. Nurhidayah	P	GT Y	-	S.1 Ushuluddin UNIVA (1995)	Fiqih
32	Ade Khairunnisa Siregar, M.Pd	P	GT Y	1021029319 2002	S.2 MIPA UNIMED (2018)	IPA
33	Mahmud Aziz Harahap, S.HI	L	GT Y	-	S.1 Syariah IAIN SU (2000)	Hadits, M. Hadits
34	Fadhila Hayani, S.Pd.I	P	GT Y	-	S.1 Tadris B.Ing UINSU (2016)	Bahasa Inggris
35	Luqman Angga	L	GT Y	-	S.1 Antropologi USU	IPS
36	Rahmad Ibrahim Harahap, SH	L	GT Y	-	S.1 Syariah PMH UIN SU (2018)	Fiqih, Tauhid
37	Nidaul Husna Khairi, S.Pd	P	GT Y	-	S.1 FKIP Pend. MM UIN SU (2018)	Matematika
38	Muhammad Syarif Harahap, S.Pd	L	GT Y	-	S.1 PAI UISMA (2017)	Nahwu, M. Hadits
39	Fitri Anisah	P	GT	-	S.1 Bahasa & Seni	Bahasa Inggris

	Sitorus, S.Pd		Y		UNIMED (2018)	
40	Zakiyatul Husna, S.Pd	P	GT Y	-	S.1 BKI UIN SU (2018)	PKn
41	Ihyaur Rahmi, S.Pd	P	GT Y	-	S.1 PAI UIN SU (2017)	Q. Fiqih
42	Anwar Syukri Harahap, S.Si	L	GT Y	-	S.1 FMIPA USU (2019)	U. Fiqih
43	Nurhamidah Siregar, S.Pd	P	PNS DPK	-	S.1 FKIP UISU (2000)	IPA
44	Zakaria, M.Pd	L	GT Y	-	S.2 Pend. Islam UIN SU (2018)	Tafsir, Muhadatsah
45	Nada Mardiana, S.Pd	P	GT Y	-	S.1 FKIP B. Ind UMN (2015)	B. Indonesia
46	Rizky Amalia, S.Si	P	GT Y	-	S.1 FMIPA USU (2012)	IPA
47	Khoirun Nisa Pulungan, S.Pd	P	GT Y	-	S.1 MPI UIN SU (2018)	Akhlak
48	Putri Gianti, S.Pd	P	GT Y	-	S.1 BKI UIN SU (2018)	BK
49	Aulya Fahma, S.Pd	P	GT Y	-	S.1 MPI UIN SU (2017)	Ke Al Washliyah
50	Adrian	L	GT Y	-	MAS. Muallimin UNIVA	Al Khot
51	Syauqi Nabhan	L	GTT	-	MAS PP Ar Raudhatul Hasanah	Piket
52	Sri Handayani, ST	P	PTY	-	S.1 Harapan	Peg. TU

5. Data Siswa-Siswi MTs Muallimin Univa Medan

Berdasarkan data terakhir yang diperoleh dari Kantor Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Muallimin UNIVA Medan, pada tahun pelajaran 2019/2020, siswa Madrasah

Tsanawiyah Muallimin UNIVA Medan berjumlah 720 orang. Yang terdiri atas: Kelas VII; laki-laki 180 orang, perempuan 142 orang, jumlah 322 orang. Kelas VIII; laki-laki 119 orang, perempuan 95 orang, jumlah 214 orang, dan kelas IX; laki-laki 90 orang, perempuan 94 orang, jumlah 184 orang. Untuk lebih jelasnya data siswa-siswi Madrasah Tsanawiyah Muallimin UNIVA Medan dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.2. DATA SISWA/I TAHUN PELAJARAN 2019-2020

Keadaan Kelas Siswa	Jumlah Rombel	T.P 2019/2020		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
VII	10	180	142	322
VIII	6	119	95	214
IX	5	90	94	184
Jumlah Seluruh Siswa				720

Berikut adalah data dari siswa/I MTs Muallimin Univa Medan, dimana jumlah ini pada setiap tahunnya mengalami peningkatan.

6. Sarana dan Prasarana di MTs Muallimin Univa Medan

Tidak dapat dipungkiri bahwa untuk mendapatkan kualitas pendidikan yang baik maka diperlukan fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung dalam menunjang proses pembelajaran. Guna meningkatkan mutu MTs Muallimin UNIVA Medan, bertambahnya kuantitas dan kualitas fasilitas yang dimiliki oleh madrasah ini dapat mendukung perkembangan madrasah kearah yang lebih baik. Madrasah akan lebih dikenal oleh masyarakat luas dengan memperkenalkan ruang lingkup pendidikan yang telah memiliki standar proses pembelajaran yang baik. Berikut merupakan daftar sarana dan prasarana yang telah dimiliki oleh MTs Muallimin UNIVA Medan.

TABEL 4.3. SARANA DAN PRASARANA TAHUN PELAJARAN 2019-2020

No	Keterangan Gedung	Jumlah	Keadaan Kondisi				
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	Luas m ²	Ket
1	Ruang Kelas	21	21				
2	Ruang Perpustakaan	1	1				
3	Ruang Laboratorium IPA						
4	Ruang Laboratorium Bahasa	1	1				
5	Ruang Laboratorium Komputer	2	2				
6	Ruang Kepala Sekolah	1	1				
7	Ruang Guru	1	1				
	Ruang Kepala Tata Usaha	1	1				
9	Ruang Tata Usaha	1	1				
10	Mesjid	1	1				
11	Ruang UKS						
12	Ruang BP/BK	1	1				
13	Kamar Mandi Kepala Sekolah	1	1				
14	Kamar Mandi Guru	1	1				
15	Kamar Mandi	1	1				

	Siswa						
16	Kamar Mandi Siswi	1	1				
17	Halaman	1	1			320	
18	Lapangan Olahraga	1	1			951	
19	Ruang Keterampilan	1	1				
20	Gedung Serba Guna (Aula)	1	1				
21	Ruang OSIS	1	1				
22	Ruang Pramuka	1	1				
23	Gedung/Ruang Olahraga	1	1				
24	Rumah Dinas Guru						
25	Kamar Asrama Siswa						
26	Kamar Asrama Siswi						
27	Pos Satpam	1	1				
28	Kantin	1	1				

Tabel diatas menunjukkan bahwa sarana dan prasarana MTs Muallimin UNIVA Medan sampai saat ini sudah terpenuhi dengan baik, bahkan menunjang terhadap peningkatan prestasi belajar. Dan saat ini yang perlu dilakukan adalah perawatan dan kelengkapan dari fasilitas pembelajaran yang lebih kondusif agar proses pembelajaran berjalan lebih optimal. Sementara berdasarkan data yang ada pada daftar inventaris MTs Muallimin UNIVA Medan, dapat dikemukakan gambaran sebagaimana tertera dalam tabel berikut:

TABEL 4.4. DATA KONDISI INVENTARIS TAHUN PELAJARAN 2019-2020

No	Nama Ruangan	Nama Barang	Jumlah	Satuan
1	Kepala Madrasah	Kursi Kepala Sekolah	1	Buah
		Meja Kepala Sekolah	1	Buah
		Filing Kabinet	Banyak	
		Kursi Tamu	1	Set
		Printer	1	Set
2	Tata Usaha	Komputer/Laptop	4	Set
		Printer	1	Set
		Lemari Dokumen	4	Buah
		Rak Dokumen	1	Buah
		Dispenser	2	Buah
		Papan Data Guru & Siswa	1	Buah
		Infokus	2	Buah
		Kipas Angin	2	Buah
		Struktur Madrasah	1	Buah
3	Guru	Kursi Guru	17	Buah
		Kursi Wali Kelas		
		Meja Guru	17	Buah
		Meja Wali Kelas		
		Papan Pengumuman	1	Buah
4	Kelas	Kursi Siwa	720	Buah
		Meja Belajar	400	Buah
		Mading	1	Buah

Berdasarkan tabel yang tercantum di atas, MTs Muallimin UNIVA Medan telah memenuhi dan melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh sebuah lembaga pendidikan, kebutuhan dalam menunjang proses pembelajaran juga hampir terpenuhi secara menyeluruh

B. Temuan Khusus

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan

a. Alm. Drs. H. M. Nizar Syarif (1988-2001)

Beliau lahir di Tg. Beringin, Bedagai, 23 November 1944. Beliau mempunyai seorang istri yang bernama Dra. Hj. Nurliati Qibthiyah atau yang biasa disapa Cek Ngah. Dari pernikahan keduanya mereka dikaruniai 4 orang anak, yaitu Ir. Muhyil Himmi, Ir. Nazrin Naili, Najmi Usyairah, S.Pd.I, Mila Maulida, S.os dan 3 orang menantu yaitu Irene Elfira, S.Pd, Rahmaluddin Saragih, SH.M.SI dan Dodi Handoyono, S.Kom. Adapun alamat almarhum semasa hidup yaitu di Jl. Sisingamangaraja Gang Aman No. 5A Simpang Limun Medan.

Pendidikan formal beliau dimulai dari Sekolah Rakyat Negeri (SRN) Sei Rampah tahun 1956, Ibtidaiyah Al-Washliyah Sei Rampah tahun 1960, Sekolah Lanjutan Pertama Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah, Sei Rampah Tahun 1962, Sekolah Lanjutan Atas pada Qismul 'Ali Al-Washliyah Jl. Ismailiyah Medan Tahun 1965, Sarjana Muda Fakultas Syariah UNIVA Medan, 1971, dan Sarjana S1 Fakultas Syariah IAIN Medan, 1983. Adapun pendidikan informal beliau dimulai di English Course, Jl. Halat Medan, 1964-1965, Himmah English Course Medan, 1968-1971 dan Tadrib Lughat 'Arabiyyah Ma'had Ibnu Su'ud Jakarta Juli-September 1982.

Selain sebagai kepala madrasah di MTs Muallimin Univa Medan, terdapat beberapa pengalaman pekerjaan yang beliau miliki, diantaranya sebagai Guru/Kepala Madrasah Al-

Washliyah Darul Aman Kp. Baru Medan tahun 1969-1978, Guru MAS Muallimin UNIVA Medan tahun 1969-2008, Dosen Fakultas Syariah, Tarbiyah, dan Ushuluddin UNIVA Medan tahun 1980-1998, Dosen STIT Pesantren Darul Arafah Medan Tahun 1990-1993, Dosen STIT Al-Washliyah Rantau Prapat tahun 1993-2000, Anggota Badan Pengawas UMN Al-Washliyah Medan, 2005-2009 dan Anggota Badan Pengawas PDAM Tirtanadi Sumut tahun 2007-2010.

Aktivitas lain yang ditekuni beliau adalah dalam bidang dakwah yaitu Da'I di Kab. Karo, Deli Serdang, Taput tahun 1967-1976, Mubaligh/Da'I, Khatib dan Imam Jumat/Hari Raya, Pembina Keagamaan karyawan PT.INALUM Asahan Tahun 1980-2005, Pembina Da'I Yayasan Baitul Makmur Sumatera Utara, Pembina Da'I BAZIS TK.I Sumatera Utara, Pembina Da'I Al-Washliyah Sumatera Utara, Pembina Majelis Taklim Medan dan Sumatera Utara Tahun 1983-2008, Pembina Manasik Haji, Tahun 1993-2008 dan Ketua/Anggota Presidium FKLD Sumut, 1996-2003.

Kegiatan organisasi yang beliau ikuti diantaranya, Pengurus IPA (Ikatan Pelajar Al-Washliyah) Sei Rampah tahun 1964-1966, Pengurus Himpunan Mahasiswa Al-Washliyah (HIMMAH) Sumut, Tahun 1967-1978, Anggota Pimpinan Wilayah Al-Washliyah Sumut tahun 1987-1990, Ketua Majelis Dakwah Al-Washliyah Sumut tahun 1990-1994, Pelaksana Ketua Umum PW Al-Washliyah Sumut tahun 1944-2000, Presidium Forum Komunikasi Lembaga Dakwah Sumut tahun 1995-2000, Pengurus MUI Tk. I Sumut Tahun 1995-2000, Pengurus BAZIS TK. I Sumut tahun 1995-2010, Ketua Komisi Fatwa MUI Kota Medan tahun 2005-2010, Penasehat PW Al-Washliyah Sumut, dan Penasehat Ikatan Persaudaraan Haji (IPHI) Sumut.

Gambar 4.1. Alm. Drs. H. M. Nizar Syarif (1988-2001)



Sumber Gambar : Arsip MTs Muallimin Univa Medan

Madrasah Tsanawiyah Muallimin pada awalnya bergabung dengan Madrasah Aliyah Muallimin atau dikenal dengan Madrasah Muallimin yang memiliki masa belajar 6 tahun. Hingga turunnya SKB 3 Menteri yang mengharuskannya untuk berpisah menjadi Madrasah Tsanawiyah Muallimin dengan masa belajar 3 tahun. Setelah berpisah dan menjadi Madrasah

Tsanawiyah Muallimin Univa Medan. Kepemimpinan pertama kali pada saat itu adalah Alm. Drs.H. M. Nizar Syarif.

Alm. Drs. H. M. Nizar Syarif dikenal sebagai pemimpin yang tegas dan juga disiplin. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Ustad Kasran sebagai berikut:

Orangnya tegas, alim dan simple mudah bergaul. Itu kepemimpinan beliau. Masa-masa beliau itu, karena saya awal-awal jadi tata usaha, banyak belajar dari beliau.⁴⁵

Ustad kasran yang pada saat itu menjabat sebagai tata usaha merasakan bagaimana gaya dari kepemimpinan Alm Ustad Drs. H. M. Nizar Syarif. Sebagai pemimpin yang sangat dekat dengan bawahannya dan bersedia untuk membantu dan mengarahkan bawahannya. Selain itu ustad nizar dikenal sebagai sosok yang sangat disiplin terhadap permasalahan-permasalahan internal maupun eksternal sekolah, sebagaimana yang disampaikan oleh ustad syukur sebagai bidang keuangan pada masa itu, sebagai berikut:

Kepemimpinan ustad nizar dia memang agak keras, baik sama guru2 tentunya sama kita pegawai. Bahwasanya seperti saya , saya keuangan. Ya kalo kita diitung kemana duitnya kita musti bayar. Dikira berhutang kalo kita salah.⁴⁶

Selain kepada staff-staff sekolah, ustad nizar juga sangat dekat dengan para guru-guru, hal ini disampaikan oleh Ustad Ali, sebagai berikut:

Ustad nizar itu pemimpin yang sangat dekat dengan guru-guru. Walaupun kesibukannya banyak, bukan hanya sebagai kepala sekolah dimadrasah. Beliau masih bisa untuk meluangkan waktunya agar lebih dekat dengan guru-guru dan melaksanakan tanggung jawabnya.⁴⁷.

⁴⁵ Kasran, Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, wawancara di Medan, tanggal 31 Oktober 2019

⁴⁶ Syukur Abrazain, Wakil Kepala Madrasah Bidang Keuangan, Wawancara di Medan, tanggal 09 Maret 2020

⁴⁷ Ali, Guru Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, Wawancara di Medan, tanggal 27 April 2020

Selain itu, Ustad nizar merupakan sosok pemimpin yang sangat bertanggung jawab dan amanah, hal ini sebagaimana disampaikan oleh ibu nur hidayah sebagai pegawai tata usaha, sebagai berikut:

Pengenalan saya dengan Ustad Nizar tak hanya sampai batas saya mengenyam pendidikan di Muallimin. Saya makin kenal dengan pribadinya saat saya bekerja menjadi pegawai tata usaha di MTs Muallimin Univa Medan. Ustad Nizar saat itu menjadi kepala sekolahnya. Di saat saya menjadi pegawai, saya merasakan betapa Ustad Nizar adalah pimpinan yang bertanggungjawab dan amanah.⁴⁸

Dari beberapa wawancara diatas, dapat diketahui bahwa Alm. Ustad Nizar merupakan sosok pemimpin yang sangat disenangi oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan ustad nizar yang disiplin, bertanggungjawab, amanah dan dan juga selalu membantu bawahannya membuat ustad nizar menjadi sosok pemimpin yang sangat berkesan dihati para guru-guru dan juga muridnya. Gaya kepemimpinan inilah yang juga membawa Madrasah Tsanawiyah Muallimin kepada perubahan yang lebih maju lagi.

b. Alm. Drs. A. Aziz Harahap (2001-2003)

Beliau lahir di Kota Pinang, 5 Maret 1947. Beliau mempunyai seorang istri yang bernama Najmah Nasution, BA. Dari pernikahan keduanya mereka dikaruniai 7 orang anak, yaitu Nur Khairiyah, Khairul Azmi Harahap, Uswatun Hasanah, Mahmud Aziz Harahap, Sabaruddin Fahmi, Rodhiyatam Mardhiya, Zulhidayanti Putri. Adapun alamat almarhum semasa hidup bersama keluarga yaitu di Jl. Tanjung Morawa KM 6 Garu VI No. 48 B Medan.

Pendidikan formal beliau dimulai dari Madrasah Ibtidaiyah tahun 1961, Madrasah Tsanawiyah Tahun 1964, Madrasah Aliyah Tahun 1967, Sarjana Muda UNIVA Medan Tahun 1970, dan Sarjana S1 IAIN Medan Tahun 1981.

⁴⁸ Nurhidayah, Guru Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, di Medan, Tanggal 28 April 2020

Adapun pelatihan- pelatihan yang beliau pernah ikuti diantaranya Penataran guru Al-Washliyah Belawan tahun 1980, Penataran P4 Tahun 1980, Pembinaan Kurikulum Perguruan Tinggi Tahun 1982, Pendidikan SKS Bagi Dosen Tahun 1987, Peta Wilayah Perbandingan Agama Tahun 1988, Penataran P4 Calon Penatar Tahun 1992.

Gambar 4.2. Alm. Drs. Abdul Aziz Harahap (2001-2003)



Sumber Gambar : Arsip MTs Muallimin Univa Medan

Kepemimpinan selanjutnya setelah Alm Ustad Drs. H. M. Nizar Syarif adalah Alm Ustad Drs. A. Aziz Harahap. Beliau merupakan sosok pemimpin yang juga telah memberikan

banyak kontribusi untuk perubahan Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan. Beberapa program yang belum terlaksana pada kepemimpinan Ustad Nizar dilanjutkan oleh Ustad Aziz Harahap. Gaya kepemimpinan dari Ustad nizar dikenal dengan ciri khasnya yang lemah lembut kepada bawahannya. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Ustad Syukur sebagai Wakil Kepala Madrasah Bidang Keuangan, sebagai berikut:

Kalo ustad aziz ya lembah lembut, walaupun sama guru yaa agak biasa aja. Ya agak lain lha skit. Tapi kalo kemajuan ya ustad nizar kita musti agak apalah dikit.⁴⁹

c. Alm. Drs. Sutrisno (2003-2013)

Beliau lahir di Bagan Jawa, 2 Februari 1968. Beliau mempunyai seorang istri yang bernama Ramlah, S.Ag. Dari pernikahan keduanya mereka dikaruniai 3 orang anak, yaitu Zakiyatul Husna S.Pd, Dinda Nekhla, dan M.Sabiq Al-Hadi. Adapun alamat almarhum semasa hidup bersama keluarga yaitu di Jl. Suka Makmur Gg. Suka Tertib No.2 Medan.

Pendidikan formal beliau dimulai dari Madrasah Ibtidaiyah tahun 1983, Madrasah Tsanawiyah Tahun 1986, Madrasah Aliyah Tahun 1989, dan Sarjana S1 Ushuluddin Dakwah Tahun 1994. Dan pendidikan informal yang pernah beliau ikuti adalah pelatihan komputer.

⁴⁹ Syukur Abrazain, Wakil Kepala Madrasah Bidang Keuangan, Wawancara di Medan, tanggal 09 Maret 2020

Gambar 4.3. Alm. Drs. Sutrisno (2003-2013)



Sumber Gambar : Arsip MTs Muallimin Univa Medan

Setelah masa kepemimpinan Alm Ustad Drs. Aziz Harahap, dimana beliau memimpin hanya kurang lebih 3 tahun. Dikarenakan sebelum masa kepemimpinannya habis beliau sudah terlebih dahulu dipanggil yang maha kuasa. Sehingga, kepemimpinan selanjutnya

diemban oleh Alm. Drs. Sutrisno. Ustad Sutrisno memiliki gaya kepemimpinan yang bersifat kekeluargaan, hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh salah satu guru yaitu Ustad Kamilin, sebagai Berikut:

Kalo beliau kepemimpinan yang bersifat kekeluargaan dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memngembangkan kemampuan dan pembagian tugas sesuai dengan tupoksinya sehingga tidak ada tumpah tindih. Sikapnya kepada guru cukup bagus dan tidak ada masalah kalo ada sesuatu didiskusikan dengan fungsional .terlalu urgen dipanggil secara langsung. Kebijakan dia dilakukan dengan dilakukan secara demokratis, kalo ada yang bermasalah dipanggil kemudian dilakukan diskusi dan diharapkan ada perubahan.⁵⁰

Selain itu, beliau juga dikenal sebagai pemimpin yang sangat disiplin terhadap bawahannya. Pada masa kepemimpinan beliau, ada beberapa guru yang mengalami pemberhentian dikarenakan beberapa factor terkhususnya masalah kedisiplinan, hal ini seperti yang disampaikan oleh Ustad Muhayyan, sebagai berikut:

Ustad tris ini orangnya sangat disiplin, dia tidak suka jika guru itu berleha-leha atau tidak bertanggung jawab dengan tugasnya. Kalo ada guru yang kurang disiplin kehadirannya, beliau langsung menegurnya dan kalau tidak ada perubahan juga, ya bisa diberhentikan.⁵¹

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ustad syukur, bahwa ustad Sutrisno dikenal sebagai pemimpin yang sangat disiplin. Bukan hanya tentang permasalahan kedisiplinan guru, namun juga dalam segi keuangan. Hal ini yang Ustad Syukur sampaikan sebagai berikut:

Pada masa ustad tris uang sama dia. Tak tahu kita macam mana keluarnya, makanya itu susah makanya saya pernah berantam sama dia. Uang saya kasih kemana perginya. Itu pak tris, tapi masa dia banyak kemajuan sekolah ini. Karena dia mau

⁵⁰ Kamilin, Guru Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, Wawancara di Medan, tanggal 11 Maret 2020

⁵¹ Muhayyan, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, Wawancara di Medan, tanggal 16 Maret 2020

membangun . kantor diperbaiki, sampai pembangunan sekolah ini dari dialah ini, semasa dia, tapi diteruskanlah sama pak kasran.⁵²

Dari beberapa wawancara diatas, dapat diketahui bahwa Al. Ustad Sutrisno merupakan sosok pemimpin yang sangat disiplin dan tegas terhadap kepemimpinannya. Namun, dari kepemimpinan beliau inilah mulai banyak pembaharuan-pembaharuan yang beliau lakukan untuk memajukan Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan.

d. Drs. Kasran (2013-Sekarang)

Beliau lahir di Simpang Empat Deli Serdang Tahun 1969. Beliau mempunyai seorang istri yang bernama Dra. Nurhidayah. Adapun alamat almarhum semasa hidup bersama keluarga yaitu di Jl. Garu II Amplas.

Pendidikan formal beliau dimulai dari Sekolah Dasar tahun 1982, Madrasah Tsanawiyah Tahun 1985, Madrasah Aliyah Tahun 1988, dan Sarjana S1 Ushuluddin Dakwah Tahun 1994. Dan pendidikan informal yang pernah beliau ikuti adalah Pembina Pramuka Penggalang Tahun 1994.

⁵² Syukur Abrazain, Wakil Kepala Madrasah Bidang Keuangan, Wawancara di Medan, tanggal 09 Maret 2020

Gambar 4. 4. Drs. Kasran, MA (2003- Sekarang)



Sumber Gambar : Arsip MTs Muallimin Univa Medan

Gaya dari kepemimpinan ustad kasran dikenal sebagai pemimpin yang sangat ramah dan pembawaannya yang lemah lembut terhadap bawahannya. Walau begitu beliau adalah orang yang tegas dan bijaksana akan kepemimpinannya. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Ustad Syukur, sebagai berikut:

Pak kasran ini sebagai kepek orangnya lembut. Ada kerasnya juga. Tapi dia tidak ada cerita untuk mau memberhentikan. Nasihat terus dia berikan.⁵³

Sikap bijaksana dari gaya kepemimpinan beliau juga ditunjukkan dari sikap bermusyawarah yang beliau terapkan. Dimana, beliau sering mengadakan evaluasi-evaluasi terhadap guru-guru. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ustad Kamilin, sebagai berikut:

Sikapnya kepada bawahan cukup bawahan, setiap akhir semester selalu diadakan rapat untuk mengevaluasi kinerja2 guru. Jadi mana yang perlu diperbaiki ya diperbaiki. Jadi kan sebelum sampai kepada beliau mengenai kedisiplinan, jadi itu ditanggung jawabkan kepada wkm 3 dan wali kelas. dan tidak begitu masalah dan tidak langsung ditangani ke kepek dia melalui jenjang tugas sesuai dengan tupoksinya. Sama seperti pada masa ustad tris juga.⁵⁴

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ustad Muhayyan. Bahwa Ustad Kasran merupakan sosok pemimpin yang sangat sabar dalam mengelola dan menghadapi persoalan-persoalan madrasah dan selalu mengutamakan musyawarah dalam setiap pengambilan keputusan. Hal ini yang disampaikan Ustad Muhayyan sebagai berikut:

Ustad Kasran itu orangnya sangat sabar dalam menghadapi segala sesuatu, beliau tidak mau terburu-terburu dalam mengambil sebuah keputusan. Kalo ada permasalahan mengenai guru maupun siswa pasti selalu diadakan musyawarah, supaya hasil atau keputusan yang diambil sesuai dengan harapan-harapan guru-guru yang lain. Beliau itu sangat menghargai pendapat dari bawahannya.⁵⁵

⁵³ Syukur Abrazain, Wakil Kepala Madrasah Bidang Keuangan, Wawancara di Medan, tanggal 09 Maret 2020

⁵⁴ Kamilin, Guru Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, Wawancara di Medan, tanggal 11 Maret 2020

⁵⁵ Muhayyan, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, Wawancara di Medan, tanggal 16 Maret 2020

2. Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan

a. Alm. Drs. H. M. Nizar Syarif (1988-2001)

Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya kepemimpinan maka aktivitas dalam organisasi tidak akan berjalan dengan lancar. Suatu kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang mengetahui seluk beluk organisasi yang akan dipimpin, sehingga dalam membuat perencanaan dan juga pelaksanaannya dapat sesuai dengan kebutuhan.

Pada masa kepemimpinan ustadz nizar, dalam melaksanakan kepemimpinannya beliau selalu melakukan musyawarah dalam membuat suatu keputusan, dan beliau selalu bersikap tegas terhadap persoalan-persoalan madrasah. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ustad Ali:

Ustad nizar itu setiap membuat suatu keputusan yang berkenaan dengan madrasah, pasti selalu melakukan musyawarah. Beliau itu selalu mengutamakan kepentingan bersama dan mengutamakan kepentingan madrasah. Makanya awal mula kemajuan madrasah itu dimulai pada masa kepemimpinan beliau.⁵⁶

Dalam pelaksanaan kepemimpinannya beliau melakukannya secara terorganisir. Hal ini dikarenakan beliau juga merupakan pimpinan al-washliyah sehingga manajemen yang beliau lakukan sangatlah baik. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Ustad Kasran sebagai berikut:

Ustad itu kan pimpinan alwashliyah, waktu itu beliau itu wakil ketua pimpinan wilayah kemudian beliau juga anggota majelis ulama Indonesia kota medan. Biasanya kan organisasi itu kan memang pintar mengorganisir. Orangnya tegas, alim dan simple mudah bergaul. Itu kepemimpinan beliau. Masa-masa beliau itu, karena saya awal-awal jadi tata usaha, banyak belajar dari beliau. Karena memang dari awal saya tidak memahami administrasi sama sekali. Jadi dari tahun 95 sampai 2001 itu ya banyak mendapatkan ilmu dari beliau dan itu dosen saya waktu saya kuliah. Karena

⁵⁶ Ali, Guru Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, Wawancara di Medan, tanggal 27 April 2020

dosen fikih, banyak juga ilmu-ilmu fikih itu didapatkan dari beliau masa kuliah kemudian ketika saya mengabdikan diri di muallimin. Bagian tata usaha banyak juga mendapatkan pelajaran-pelajaran tentang administrasi dari beliau.⁵⁷

Gambar 4.5. Potret Kebersamaan Alm.Ustad Nizar Syarif Bersama dengan Guru-Guru Mts Muallimin Univa Medan



Sumber Gambar : Arsip MTs Muallimin Univa Medan

⁵⁷ Kasran, Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, wawancara di Medan, tanggal 31 Oktober 2019

Gambar 4.6. Potret Kebersamaan Alm. Ustad Nizar Bersama dengan Siswa Muallimin Univa Medan



Sumber Gambar : MTs Muallimin Univa Medan

b. Alm. Drs. A. Aziz Harahap (2001-2003)

Kepemimpinan selanjutnya adalah Alm. Drs. A. Aziz Harahap, beliau adalah sosok pemimpin yang dikenal dengan sikap lemah lembutnya. Dalam kepemimpinannya beliau tidak mencampuri urusan keuangan terlalu dalam. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Ustad Syukur selaku bidang keuangan.

Pada kepemimpinannya masalah keuangan itu ustad Abdul Aziz tidak mengelola keuangan dan diserahkan sepenuhnya kepada saya sebagai bidang keuangan, sampai bayar gaji guru saya terus. Ustad Abdul Aziz itu biasa-biasa saja. Tak pala keras yang penting ngajar. Kalopun tak datang ya permisi, tak ada dulu pakai absen-absen. Mmg semasa dia, kalo saya keuangan aman betul lha. Kalo dia tak diurusnya itu yg penting honor guru selesai. Tak macam Ustad Nizar dia punya buku sendiri, sehingga pengeluaran-pengeluaran dan pemasukan betul-betul teliti. Klo Ustad

aziz tak sampai situ. Tapi kalo ustad nizar diperiksa betul-betul. Jangan sampai kalo ada orang datang. Dan umpama-nya ada ngurus surat jangan ambil uang. Kalo dia tak bisa ngambil uang. Aturannya apa salahnya awak dikasi orang duit. Tapi kalo dia tidak.⁵⁸

c. Alm. Drs. Sutrisno (2003-2013)

Kepemimpinan selanjutnya adalah Alm. Drs. Sutrisno, beliau dikenal sebagai pemimpin yang sangat disiplin pada masa kepemimpinannya. Dalam menjalani roda organisasi beliau juga menjadi panutan oleh bawahannya terkhusus dalam bidang administrasi dimana beliau sangatlah teliti. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Ustad Muhayyan.

Dulu, pada masa kepemimpinan beliau. Hal-hal yang berkaitan dengan administrasi seperti surat menyurat beliau sangat teliti orangnya. Kalo aja ada yang salah sikit dari suratnya, maka beliau pasti suruh untuk mengulangnya kembali. Beliau tidak terima kalo ada salah sikit. Dari situlah kami belajar masalah administrasi, karena ketelitian beliau terhadap surat menyurat. Supaya tidak ada masalah kedepannya.⁵⁹

Selain itu, pelaksanaan kepemimpinan beliau juga sudah sesuai dengan visi dan misi yang ada. Dalam menjalankan roda organisasi madrasah beliau selalu melibatkan semua pihak. Sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat dicapai dengan baik. Dimana, masa kepemimpinan beliau telah banyak gebrakan-gebrakan baru yang dimulai pada masa kepemimpinan beliau. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Ustad Kamilin.

Kalo beliau kepemimpinan yang bersifat kekeluargaan dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan pembagian tugas sesuai dengan tupoksinya sehingga tidak ada tumpah tindih. Sikapnya kepada guru cukup bagus dan tidak ada masalah kalo ada sesuatu didiskusikan dengan

⁵⁸ Syukur Abrazain, Wakil Kepala Madrasah Bidang Keuangan, Wawancara di Medan, tanggal 09 Maret 2020

⁵⁹ Muhayyan, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, Wawancara di Medan, tanggal 16 Maret 2020

fungsiional .terlalu urgen dipanggil secara langsung. Kebijakan dia dilakukan dengan dilakukan secara demokratis, kalo ada yang bermasalah dipanggil kemudian dilakukan diskusi dan diharapkan ada perubahan. Sejauh yang dimusyawarahkan kepemimpinannya sesuai dengan visi dan misi dari . Perubahan yang terjadi dalam manajemen, dalam bidang pembelajaran,, sarana dan prasaran juga berkembang. Dalam perekrutan siswa dilakukan penjemputan bola. Guru-guru diberikan kesempatan untuk melanjutkan studi S2 dan dimotivasi. 8 tugas pokok fungsi harus dilaksanakan. Salah satunya menguasai pembelajaran. Dalam bidang pendidikan beliau itu sangat welcome sekali. Semasa beliau itu setahu saya, beliau, ustad afrizal dan ustad muhayan dan termasuk saya melanjutkan studi S2. ⁶⁰

d. Drs. Kasran (2013-Sekarang)

Selanjutnya adalah kepemimpinan dari Ustad Kasran. Dimana, kepemimpinan Ustad Kasran tidak jauh berbeda dengan kepemimpinan sebelumnya. Dimana, beliau juga merupakan sosok pemimpin yang mengedepankan musyawarah dalam mengambil suatu keputusan. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Ustad Kamilin, sebagai berikut:

Pelaksanaan kepemimpinan kepek sudah sesuai dengan visi dan misi, dan beliau mengutamakan pada kekeluargaan. Dan peran kepek berperan besar dalam pengelolaan kelembagaan dan dibantu juga dengan para wakil dan juga guru. Dan disini juga dalam pembangunan gedung-gedung ini selain dibantu oleh fungsional-fungsional guru dibantu juga dengan orangtua murid untuk membantu pengembangan sarpras. Karena kan beliau adalah top manajer dan keputusan ada ditangan beliau tapi tidak terlepas juga dari musyawarah-musyawarah dengan guru. Hal-hal yang dimusyawarahkan misalnya ada guru yang tidak akhif jadi ya dimusyawarahkan dulu dan yang tidak dimusyawarahkan misalnya dalam uang sekolah, pembangunan-pembangunan kecil. Itu misalnya dalam pembinaan guru-guru itu melalui wakil-wakilnya yang menanggungjawab. Namun dalam penerimaan tenaga disitu kana da peran dia dalam diterima atau tidak diterima. Misalnya ada yg melamar dari

⁶⁰Kamilin, Guru Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, Wawancara di Medan, tanggal 11 Maret 2020

perguruan tinggi itu keputusan dia. Yaitu melihat dengan ijazah tamatan dia apabila untuk menerima guru yang sesuai dengan bidang studinya.⁶¹

Hal senada juga disampaikan oleh Ustad Mahmud Aziz, beliau menyatakan bahwa Ustad Kasran dalam pelaksanaan kepemimpinannya sangatlah bersikap kekeluargaan. Beliau mampu mengelola roda organisasi dengan baik.

Ustad Kasran itu orangnya sangat dekat dengan bawahannya. Dalam setiap pengambilan keputusan beliau selalu melibatkan seluruh jajarannya. Sehingga dalam pengambilan keputusan itu menyenangkan sebuah pihak tidak ada tumpang tindih. Makanya semua pihak senang melakukan pekerjaannya, karena sesuai dengan kesepakatan bersama.⁶²

3. Perubahan yang Terjadi dari Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan

a. Alm. Drs. H. M. Nizar Syarif (1988-2001)

Pada masa awal kepemimpinan Ustad Nizar merupakan masa-masa yang paling berat dikarenakan pada awal kepemimpinannya ini mulai terjadi pemisahan antara Madrasah Aliyah Muallimin Univa Medan dan Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Ustad Kasran sebagai berikut:

Karena waktu itu ya, kita ruangan paling belakang dan dapat bagian paling belakang. Kalo diingat memang waktu perjuangan yang luar biasa. Kita selalu dikucilkan lha di univa ini. Itu ruangan kita itu ruangan asrama yang tidak terpakai dan itulah yang dijadikan lokal kita. Kawat-kawat yang udah lapuk, dan disitulah hutan, disitulah buangan sampah disitulah kita belajar disitulah kita belajar ya, ada 7 ruangan.⁶³

Selama masa kepemimpinan Ustad Nizar dimasa-masa sulit ini cukup banyak perubahan yang dilakukan oleh beliau, salah satunya adalah dalam pembelajaran tahfiz.

⁶¹ Kamilin, Guru Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, Wawancara di Medan, tanggal 11 Maret 2020

⁶² Mahmud Aziz, Guru Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, Wawancara di Medan, tanggal 12 Maret 2020

⁶³ Kasran, Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, wawancara di Medan, tanggal 31 Oktober 2019

Dimana, pada kepemimpinan ustad nizar mulai menerapkan menghafal alquran juz 30, sebagaimana yang disampaikan oleh Ustad Syukur sebagai berikut:

Kemudian, bagaimana kemajuan semakin bertambah. Termasuk masalah dalam menghafal quran juz 30. Itu masa ustad nizar. Maksud dan tujuannya agar murid ini bisa jadi imam di masjid yang mana². Sehingga dibuat. Semasa ustad nizar itulah dimulai juz 30. Tapi setelah itu kemudian diikuti oleh kepala sekolah lanjutnya.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Nurhidayah didalam buku “Mereka” Bicara Ustadz Nizar mengenai keberhasilan beliau dalam memulai program menghafal alquran 1 Juz sebagai berikut:

Ustad Nizar pernah bercita-cita ingin membuat pembelajaran baru di MTs Muallimin yaitu keharusan siswa menghafal minimal 1 juz. Alhamdulillah, sebelum masa kepemimpinan beliau terakhir, ada 25 orang dari siswa MTs Muallimin yang hapal 1 juz. Dan hingga kini program menghafal alquran 1 juz tetap dipertahankan, malah kabar terbaru yang saya dengar malah mengalami sebuah peningkatan yang pesat. Setiap tahunnya lebih dari sepuluh orang siswa MTs Muallimin yang hapal 2 hingga 3 juz alquran.⁶⁴

Beberapa hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa pada masa kepemimpinan Ustad Nizar mulai adanya program menghafal alquran. Hal inilah yang membawa Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan mulai diminati oleh masyarakat luas.

⁶⁴ Muhayyan, “Mereka” Bicara Ustadz Nizar

Gambar 4.7. Alm. Potret Ustad Nizar dengan Ustad Rusydi di depan Kantor Muallimin pada masa itu.



Sumber Gambar : Arsip MTs Muallimin Univa Medan

Gambar 4.8. Potret Gedung Univa Pada Tempo Dulu



Sumber Gambar : Arsip MTs Muallimin Univa Medan

b. Alm. Drs. A. Aziz Harahap (2001-2003)

Pada masa kepemimpinan Alm. Drs. A. Aziz Harahap lebih melanjutkan kepada program dari Ustad Nizar. Hal ini dikarenakan Ustad Aziz tidak terlalu lama dalam memimpin Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan. Dikarenakan pada masa pengabdian beliau ditahun ketiga Ustad Abdul Aziz dipanggil oleh Sang Khalik.

Pada masa kepemimpinan beliau itu dimulai adanya bantuan terhadap siswa-siswi yang kurang mampu. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ustad Ali.

Pada masa Ustad Abdul Aziz, itu mulai dibuat adanya bantuan untuk siswa-siswi yang kurang mampu, bantuannya ini dari dalam sekolah, itu berupa pengurangan biaya sekolah bagi anak-anak yang tidak bisa membayar uang sekolah

karena susah. Dan dari masa beliau inilah bantuan-bantuan terus dilanjutkan sampai sekarang, mulai dari bantuan kurang mampu dan juga untuk siswa yang berprestasi.⁶⁵

c. Alm. Drs. Sutrisno (2003-2013)

Pada masa kepemimpinan Ustad Sutrisno banyak perubahan-perubahan yang beliau lakukan untuk memajukan Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan. Pada masa kepemimpinan beliau mulai adanya perbaikan-perbaikan gedung dan juga penambahan kelas-kelas. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Ustad Syukur sebagai berikut:

Masa dia banyak kemajuan sekolah ini. Karena dia mau membangun . kantor diperbaiki, sampai pembangunan sekolah ini dari dialah ini, semasa dia, tapi diteruskanlah sama pak kasran.⁶⁶

Hal yang sama juga disampaikan oleh salah satu guru yang pernah merasakan kepemimpinannya. Bahwa pada masa kepemimpinan beliau telah banyak melakukan perubahan, baik itu dari segi sarana dan prasana, sistem pembelajaran dan juga dalam perekrutan siswa. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Ustad Kamilin sebagai berikut:

Perubahan yang terjadi dalam manajemen, dalam bidang pembelajaran, sarana dan prasaran juga berkembang. Dalam perekrutan siswa dilakukan penjemputan bola.⁶⁷

Selain itu, pada masa kepemimpinan beliau. Dimasa beliaulah mulai adanya kelas regular dan kelas fullday. Dimana, kelas full day ini menerapkan pembelajaran yang berbasis komputer dan pembelajaran tahfiz yang lebih banyak waktunya.

⁶⁵ Ali, Guru Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, Wawancara di Medan, tanggal 27 April 2020

⁶⁶ Syukur Abrazain, Wakil Kepala Madrasah Bidang Keuangan, Wawancara di Medan, tanggal 09 Maret 2020

⁶⁷ Kamilin, Guru Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, Wawancara di Medan, tanggal 11 Maret 2020

d. Kasran, MA (2013- Sekarang)

Masa kepemimpinan Ustad Kasran, merupakan kelanjutan dari perubahan kepemimpinan sebelumnya. Dimana, pembangunan dilanjutkan secara besar-besaran oleh Ustad Kasran. Banyaknya ruang kelas yang ditambah begitu juga dengan sarana pembelajarannya. Hal ini dikarenakan setiap tahunnya sekolah selalu kewalahan dalam menerima siswa-siswi yang cukup banyak mendaftar, sehingga memerlukan ruang kelas yang lebih banyak lagi. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Ustad Syukur, sebagai berikut:

Masa dia ini mula-mula pembangunan ini sampai sekarang hutang-hutang itu belum selesai di bank untuk pembangunan sehingga dilanjutkan masa ustad kasran ini dan hutang juga dibayarkan. Itu pun direncanakan juga mau dibangun. Dan pak kasran ini juga mau membuat juga sekolah nurhasanah itu tapi belum terbeli. Makanya sekarang itu cabangnya muallimin juga skrg. Itu berapa biayanya, satu tahun 120 juta untuk 14 lokal. Tapi Alhamdulillah. Kita tiap bulan dibayar Jdi tak pala berat kali. Tapi tahun depan kita belum tau karena keterbatasan local. Kelas 3 ada 4 lokal dan kelas 2 ada 7 kelas. jadi macam mana mau nerima murid yang baru. Tapi kalo di nurhasanah mungkin masih bisa. Tapi yg masuk di fullday itu masih dikit dan yg masuk regular ini sudah ada yang mendaftar 60 orang.⁶⁸

⁶⁸ Syukur Abrazain, Wakil Kepala Madrasah Bidang Keuangan, Wawancara di Medan, tanggal 09 Maret 2020

Gambar 4.9. Potret Gedung MTs Muallimin Sekarang



Sumber Gambar : Peneliti

Gambar 4.10. Potret Kantor MTs Muallimin Univa Sekarang



Sumber Gambar : Peneliti

C. Pembahasan

Dari hasil penelitian terhadap gaya kepemimpinan kepala madrasah di MTs Muallimin Univa Medan bahwa pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda namun tujuan dari kepemimpinan yang ditunjukkan oleh masing-masing pemimpin adalah sama yaitu untuk kemajuan dari Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan. Jika dilihat dari koordinasi yang dilakukan kepala madrasah sebagai top leader itu sudah berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Maka, adapun penjabaran dalam pembahasan ini berpedoman pada rumusan masalah tentang “Dinamika Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan” yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan

Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan berbeda-beda setiap masanya. Setiap pemimpin memiliki ciri khas yang berbeda-beda dalam menjalankan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan inilah yang menjadi ciri khas dari seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan akan menentukan perjalanan roda organisasi yang dijalankan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan gambaran menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Apabila seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif, maka organisasi dapat mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dikarenakan adanya hubungan baik yang terjalin antara pimpinan dan bawahan yang membawa kepada perubahan yang lebih baik.

Gaya dapat diartikan sebagai sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, dan kesanggupan dalam berbuat kebaikan. Sedangkan, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi sekelompok orang demi tercapainya sasaran atau tujuan organisasi.⁶⁹

Dari pemaparan teori diatas mengenai gaya dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan terhadap gaya kepemimpinan kepala madrasah mulai dari pertama sampai

⁶⁹ Didin, Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, h. 301

sekarang. Bahwa masing-masing pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan dari Alm. Ustad Nizar Syarif beliau adalah sosok pemimpin yang tegas, terorganisir dan juga selalu menjunjung tinggi musyawarah, kemudian, Alm. Ustad Abdul Aziz beliau adalah sosok pemimpin yang lembut dan juga dekat dengan bawahannya, setelah itu kepemimpinan dari Alm. Ustad Sutrisno, beliau adalah sosok pemimpin yang sangat disiplin dan juga kreatif. Kemudian yang terakhir adalah Ustad Kasran, beliau adalah sosok pemimpin yang lemah lembut, selalu bermusyawarah dan juga sangat menjunjung tinggi asas kekeluargaan.

2. Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan

Pelaksanaan dari Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Muallimin UNIVA Medan sudah mumpuni. Setiap pemimpin memberi kebijakan-kebijakan yang bisa diterima oleh stakeholder sekolah yang ada. Hal ini sangat baik untuk kelangsungan citra baik sekolah. Karena apabila antara pemimpin dan yang dipimpin tidak memiliki titik temu lagi maka sekolah tidak bisa mewujudkan visi dan misinya dengan baik.

Kepemimpinan yang sukses dan berhasil adalah yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Pemimpin harus mampu mengayomi para anggotanya untuk menjalankan hal-hal yang telah disepakati bersama. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, iklim, dan budaya, dan kewirausahaan.⁷⁰

Dari tujuh peran utama tersebut dengan pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah di MTs Muallimin Univa Medan sudah dilaksanakan sesuai dilapangan dengan teori yang ada. Bahwa kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinannya sesuai

⁷⁰ Kompri, 2017, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Sekolah*, Jakarta: Kencana, h.61

dengan tugas dan fungsi pokok seorang pemimpin. Dimana, kepala madrasah dalam menjalankan roda organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ada. Pelaksanaan kepemimpinannya melibatkan semua pihak atau stakeholder, sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan mulai dari yang pertama hingga sekarang. Pelaksanaan kepemimpinannya telah membawa Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan kepada kemajuan sehingga eksistensinya dikenal oleh masyarakat luas.

3. Perubahan yang Terjadi dari Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan

Kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaannya. Kepala sekolah memiliki tugas untuk melaksanakan dan mengawasi aktivitas sekolah dengan menyusun tujuan, memelihara disiplin, serta mengawasi hasil pembelajaran. Selain memimpin penyelenggaraan pendidikan di suatu sekolah. Kepala sekolah berperan dalam memajukan suatu instansi dengan melakukan perubahan-perubahan yang mampu memberikan citra baik dan juga kemajuan dari suatu instansi sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab untuk menjaga agar komunitas sekolah memusatkan diri pada fungsi esensial sekolah, yaitu dimana kepala sekolah memiliki peran penting dalam menjalankan proses belajar mengajar dan hubungan yang terjadi dalam proses belajar mengajar yaitu antara guru dan murid.⁷¹ Selain bertanggung jawab dalam proses pembelajaran, kepala sekolah

⁷¹ Syafaruddin, Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung:CitaPustaka Media, 2019, h. 141

bertanggung jawab juga atas penyelenggaraan kegiatan administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah.

Adapun berkaitan dengan hal tersebut dengan hasil penelitian yang peneliti dapatkan dilapangan bahwa kepala madrasah dari masa ke masa telah melakukan perubahan-perubahan yang mampu menaikkan eksistensi dari sekolah. Dari kepemimpinan yang pertama yaitu Alm. Ustad Nizar Syarif, dimana pada masa beliau dimulai adanya program menghafal alquran. Dan program menghafal alquran ini masih terus dibudayakan sampai sekarang dan terus dikembangkan. Kemudian, selanjutnya adalah kepemimpinan dari Alm . Ustad Abdul Aziz, dimana pada masa kepemimpinan beliau mulai ada bantuan-bantuan yang diberikan kepada siswa yang kurang mampu, hingga kebijakan ini masih diterapkan sampai sekarang. Selanjutnya, adalah kepemimpinan Alm. Ustad Sutrisno, dimana pada masa kepemimpinan beliau banyak gebrakan-gebrakan baru, seperti pengadaan kelas full day dengan kelas regular, mulai adanya pembangunan besar-besaran, program menghafal yang ditambah dari juz 30 menjadi juz 1 dan seterusnya. Selanjutnya adalah kepemimpinan dari Ustad Kasran, dimana pada masa ini pembangunan terus dilakukan. Hingga sampai saat ini Madrasah Tsanawiyah Muallimin telah memakai 2 gedung untuk proses pembelajaran dan juga pada masa beliau penyejahteraan guru terus dilaksanakan dengan memberikan tunjangan-tunjangan yang mampu meningkatkan produktivitas guru dalam mengajar.

Itulah beberapa hal dari perubahan-perubahan yang telah berjalan di Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan. Bahwa sekolah ini telah mendapatkan perhatian khusus dari masyarakat dengan adanya citra baik dan juga usaha untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan juga sarana dan prasana sekolah.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan berbeda-beda setiap masanya. Setiap pemimpin memiliki ciri khas yang berbeda-beda dalam menjalankan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan inilah yang menjadi ciri khas dari seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan akan menentukan perjalanan roda organisasi yang dijalankan oleh seorang pemimpin. Bahwa masing-masing pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan dari Alm. Ustad Nizar Syarif beliau adalah sosok pemimpin yang tegas, terorganisir dan juga selalu menjunjung tinggi musyawarah, kemudian, Alm. Ustad Abdul Aziz beliau adalah sosok pemimpin yang lembut dan juga dekat dengan bawahannya, setelah itu kepemimpinan dari Alm. Ustad Sutrisno, beliau adalah sosok pemimpin yang sangat disiplin dan juga kreatif. Kemudian yang terakhir adalah Ustad Kasran, beliau adalah sosok pemimpin yang lemah lembut, selalu bermusyawarah dan juga sangat menjunjung tinggi asas kekeluargaan.
2. Pelaksanaan dari Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Muallimin UNIVA Medan sudah mumpuni. Setiap pemimpin memberi kebijakan-kebijakan yang bisa diterima oleh stakeholder sekolah yang ada. Hal ini sangat baik untuk kelangsungan citra baik sekolah. Karena apabila antara pemimpin dan yang dipimpin tidak memiliki titik temu lagi maka sekolah tidak bisa mewujudkan visi

dan misinya dengan baik. Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan mulai dari yang pertama hingga sekarang. Pelaksanaan kepemimpinannya telah membawa Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan kepada kemajuan sehingga eksistensinya dikenal oleh masyarakat luas.

3. Kepala madrasah dari masa ke masa telah melakukan perubahan-perubahan yang mampu menaikkan eksistensi dari sekolah. Dari kepemimpinan yang pertama yaitu Alm. Ustad Nizar Syarif, dimana pada masa beliau dimulai adanya program menghafal alquran. Dan program menghafal alquran ini masih terus dibudayakan sampai sekarang dan terus dikembangkan. Kemudian, selanjutnya adalah kepemimpinan dari Alm . Ustad Abdul Aziz, dimana pada masa kepemimpinan beliau mulai ada bantuan-bantuan yang diberikan kepada siswa yang kurang mampu, hingga kebijakan ini masih diterapkan sampai sekarang. Selanjutnya, adalah kepemimpinan Alm. Ustad Sutrisno, dimana pada masa kepemimpinan beliau banyak gebrakan-gebrakan baru, seperti pengadaan kelas full day dengan kelas regular, mulai adanya pembangunan besar-besaran, program menghafal yang ditambah dari juz 30 menjadi juz 1 dan seterusnya. Selanjutnya adalah kepemimpinan dari Ustad Kasran, dimana pada masa ini pembangunan terus dilakukan. Hingga sampai saat ini Madrasah Tsanawiyah Muallimin telah memakai 2 gedung untuk proses pembelajaran dan juga pada masa beliau penyejahteraan guru terus dilaksanakan dengan memberikan tunjangan-tunjangan yang mampu meningkatkan produktivitas guru dalam mengajar.

B. SARAN

1. Kepada Kepala Madrasah untuk selalu menerapkan gaya kepemimpinan atau tindakan yang tepat dan efektif dalam mengelola roda organisasi. Terkhususnya dalam mempengaruhi bawahan agar organisasi atau sekolah dapat mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dikarenakan adanya hubungan baik yang terjalin antara pimpinan dan bawahan yang membawa kepada perubahan yang lebih baik.
2. Kepada Kepala Madrasah agar selalu melaksanakan kepemimpinannya dengan baik. Dengan menjalankan kepemimpinannya sesuai dengan visi dan misi madrasah serta menjalankan fungsi manajemen dengan baik, agar madrasah dapat berjalan dengan efektif dan efisien dan mencapai eksistensi yang baik dimata masyarakat.
3. Kepada Kepala Madrasah agar selalu melakukan kreatifitas dan inovasi dalam kemajuan Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan. Dimana, perubahan-perubahan yang terus dilakukan setiap tahunnya akan mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas dari madrasah tersebut. Bukan hanya perubahan dibidang sarana dan prasarana namun juga dalam kualitas pendidikan dan proses pembelajaran yang ada didalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf, 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group
- Astria, Irwan, Agung. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol.3, No. 17
- Asmani. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*, Jogjakarta: Diva Press
- Candra, Rifai. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien*, Medan: Perdana Publishing
- Didin, Machali.2012. *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Dimiyati. 2014. *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Terry, George. *Principle of Management*. 1983. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Alumni
- Hidayat, Wijaya. 2017. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI
- Istiqomah, Heru. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 16, No.4, Agustus
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 1988. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Perum Balai Pustaka
- Kartini Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: Rajawali Pers
- Lukman Saksono. 1992. *Filsafat Kepemimpinan Studi Komparatif US Army, ABRI, Islam*, Jakarta: Grafikatama Jaya
- Milkha.2017. Kontribusi Pondok Pesantren Ulumuddin Terhadap Perkembangan Pendidikan Formal di Kecamatan Susukan Kabupaten Cirebon Tahun 2000-2016, *Repository.Upi.Edu*
- Mulyasa. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Muhammad Makhfudz. 2011. Karakteristik Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Daya Saing, *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi dan Humaniora*, Vol. 2, No,1

- Moleong. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Somad. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta Media
- Rivai. 2004. *Kiat Memimpin dalam Abad Ke-21*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Susilo. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol.3, No.2
- Syafaruddin, dkk. 2017. *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing
- Syafaruddin, Asrul. 2019. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: CitaPustaka Media
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Wahjosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers
- Zaeny. 2015. Khilafah Islamiyah dan Profil Kepemimpinan Pada Lembaga Keagamaan di Indonesia, *Jurnal TAPIS* Vol.11, No.2

Lampiran 1. Surat Balasan Sekolah

Universitas Al Washliyah
MADRASAH TSANAWIYAH MUALLIMIN
 JENJANG AKREDITASI "A" NSM : 12.1.21.27.10.004 NPSN: 60727909

Jl. Sisingamangaraja KM. 5,5 Medan 20147 (061) 42078178 Email: mts_muallimin@yahoo.com


SURAT KETERANGAN
 Nomor : MMTs/A.5/568/2020

Kepala Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : RIFDAH HASAN PARINDURI
 Tempat/Tanggal Lahir : Bekasi, 23 April 1998
 N I M : 0307161024
 Semester/Prodi : VIII/Manajemen Pendidikan Islam

benar telah mengadakan riset di MTs. Muallimin UNIVA dari tanggal 28 Februari 2020 s/d 19 Juni 2020, yang berhubungan dengan skripsinya yang berjudul "DINAMIKA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH MUALLIMIN UNIVA MEDAN".

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, 20 Juni 2020
 Kepala,

 Drs. Kasran, MA

Lampiran 2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Pertanyaan Penelitian	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data
1	Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Pada Tahun 1988-2019 di MTs Muallimin Univa Medan	Menggunakan Teknik Wawancara dan Studi Dokumentasi	Informan : Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah Bagian Kurikulum, Guru-Guru Senior
2	Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah Pada Tahun 1988-2019 di MTs Muallimin Univa Medan	Menggunakan Teknik Wawancara dan Studi Dokumentasi	Informan : Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah Bagian Kurikulum, Guru-Guru Senior
3	Perubahan dari Kepemimpinan Kepala Madrasah Pada Tahun 1988-2019 di MTs Muallimin Univa Medan	Menggunakan Teknik Wawancara dan Studi Dokumentasi	Informan : Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah Bagian Kurikulum, Guru-Guru Senior

Lampiran 3. Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN KEPALA MADRASAH MTs MUALLIMIN UNIVA MEDAN

A. Pedoman Wawancara

1. Pedoman wawancara ini sebagai panduan dalam melakukan wawancara
2. Pedoman wawancara ini bersifat fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi yang diberikan informan
3. Selama proses wawancara berlangsung peneliti menggunakan alat bantu handphone dan alat tulis guna merekam hasil wawancara

B. Identitas Wawancara

1. Nama Informasi :
2. Tempat :
3. Hari/Tanggal :
4. Waktu

C. Pertanyaan dengan Kepala Madrasah

1. Menurut Ustad, sebelum sebagai kepala madrasah pada saat menjadi guru di MTs Muallimin, bagaimana gambaran sekolah pada tahun awal berdirinya sekolah ini ?
2. Siapa kepala madrasah pertama kali yang ada di MTs Muallimin?
3. Bagaimana kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah pertama kali di MTs Muallimin?
4. Bagaimana sikap Kepala Madrasah yang memimpin pertama kali terhadap guru-guru yang mengajar di MTs Muallimin?
5. Apa dampak dari kepemimpinan kepala madrasah terhadap perubahan dan perkembangan di MTs Muallimin?

6. Kemudian, setelah kepemimpinan pertama kepala madrasah siapakah yang melanjutkan kepemimpinan tersebut ?
7. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah yang kedua?
8. Bagaimanakah sikap kepemimpinan kepala madrasah yang kedua terhadap guru-guru di MTs Muallimin?
9. Dan bagaimana dampak dari kepemimpinan kepala madrasah yang kedua terhadap perubahan dan perkembangan di MTs Muallimin?
10. Selanjutnya, siapakah kepala madrasah yang melanjutkan kepemimpinan kepala madrasah yang kedua ?
11. Bagaimana kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah yang ketiga di MTs Muallimin Univa Medan ?
12. Bagaimana sikap kepala madrasah yang ketiga terhadap guru-guru di MTs Muallimin ?
13. Dan apa dampak dari kepemimpinan kepala madrasah yang ketiga terhadap perubahan dan perkembangan MTs Muallimin ?
14. Menurut Ustad sebagai kepala madrasah, bagaimana cara ustad dalam mengelola, mengatur lembaga MTs Muallimin hingga tetap eksis sampai saat ini?
15. Upaya-upaya apa sajakah yang ustad lakukan untuk meningkatkan kinerja dari guru-guru dalam melakukan profesinya dengan sebaik-baiknya ?
16. Bagaimana sikap ustad dalam menghadapi guru-guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya?
17. Upaya apa saja yang ustad lakukan dalam mewujudkan visi misi di MTs Muallimin?

18. Sebagai pemimpin madrasah, bagaimana ustad menjadi *uswah* bagi guru-guru serta seluruh peserta didik di MTs Muallimin Univa?
19. Selama kepemimpinan ustad, kira-kira apa sajakah perubahan dan perkembangan yang terjadi di MTs Muallimin Univa?
20. Bagaimana kesan ustad selama menjadi kepala madrasah di MTs Muallimin serta kesan ustad terhadap pemimpin-pemimpin sebelumnya di MTs Muallimin?

**PEDOMAN WAWANCARA DENGAN WAKIL KEPALA MADRASAH BIDANG
KURIKULUM DI MTs MUALLIMIN UNIVA MEDAN**

A. Pedoman Wawancara

1. Pedoman wawancara ini sebagai panduan dalam melakukan wawancara
2. Pedoman wawancara ini bersifat fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi yang diberikan informan
3. Selama proses wawancara berlangsung peneliti menggunakan alat bantu handphone dan alat tulis guna merekam hasil wawancara

B. Identitas Wawancara

1. Nama Informasi :
2. Tempat :
3. Hari/Tanggal :
4. Waktu

C. Pertanyaan dengan Wakil Kepala Madrasah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah di MTs Muallimin Univa Medan?
2. Bagaimana sikap kepemimpinan kepala madrasah terhadap guru-guru di MTs Muallimin Univa Medan?
3. Menurut bapak, apa sajakah perubahan dan perkembangan yang terjadi pada saat kepemimpinan kepala madrasah saat ini?
4. Sebagai wakil kepala madrasah bidang kurikulum, apa saja upaya-upaya yang bapak lakukan bersama dengan kepala madrasah dalam mewujudkan visi dan misi di MTs Muallimin Univa?
5. Bagaimana kurikulum di MTs Muallimin Univa Medan?

6. Bagaimana menurut bapak tentang kepemimpinan kepala madrasah pada saat ini dengan kepemimpinan kepala madrasah sebelumnya?
7. Apa harapan ustad kedepannya bagi kepemimpinan kepala madrasah di MTs Muallimin Univa ?

**PEDOMAN WAWANCARA DENGAN GURU-GURU SENIOR DI MTs
MUALLIMIN UNIVA MEDAN**

A. Pedoman Wawancara

1. Pedoman wawancara ini sebagai panduan dalam melakukan wawancara
2. Pedoman wawancara ini bersifat fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi yang diberikan informan
3. Selama proses wawancara berlangsung peneliti menggunakan alat bantu handphone dan alat tulis guna merekam hasil wawancara

B. Identitas Wawancara

1. Nama Informasi :
2. Tempat :
3. Hari/Tanggal :
4. Waktu

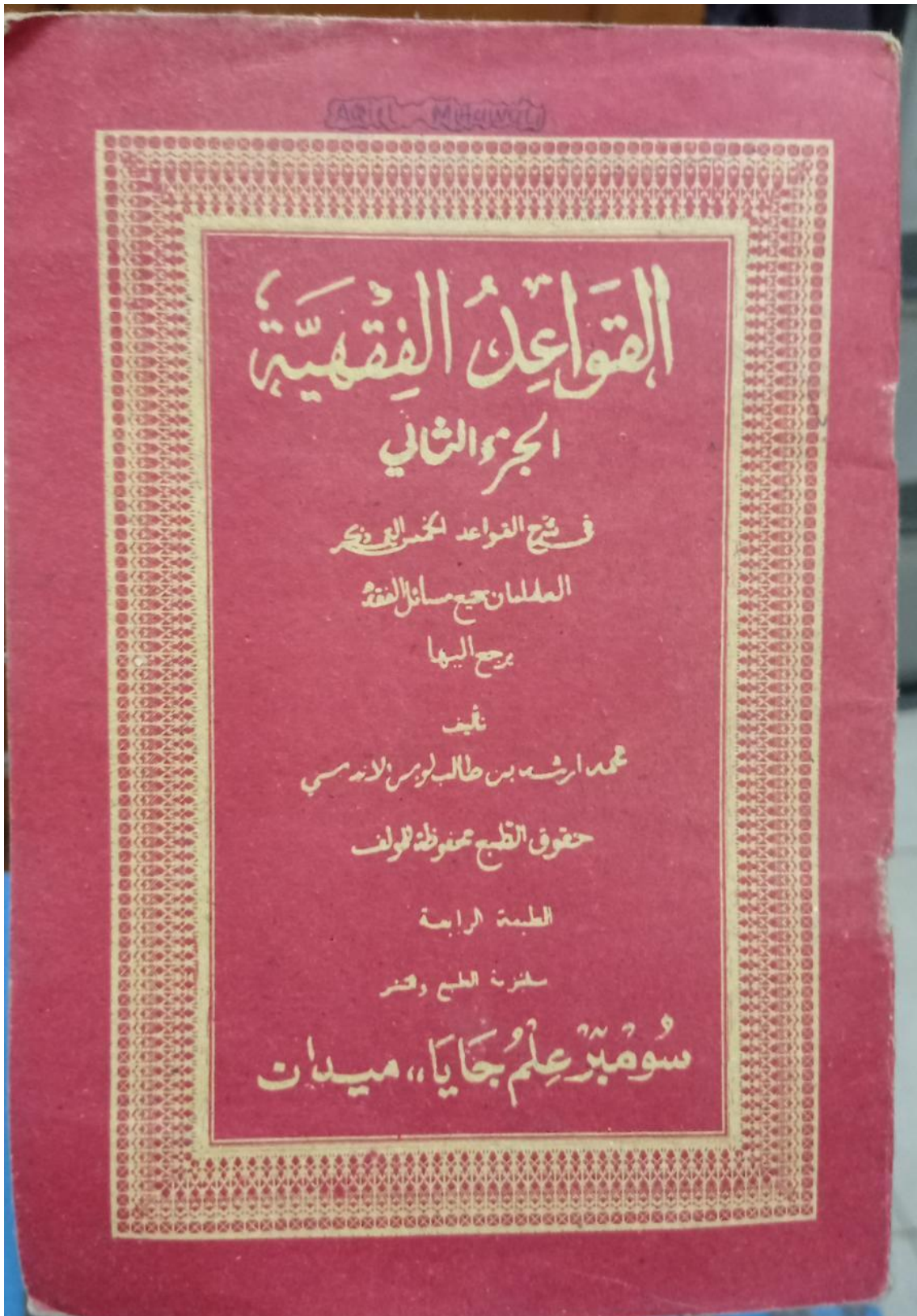
C. Pertanyaan dengan Kepala Madrasah

1. Menurut Bapak/Ibu Bagaimana kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah pertama kali di MTs Muallimin?
2. Bagaimana sikap Kepala Madrasah yang memimpin pertama kali terhadap guru-guru yang mengajar di MTs Muallimin?
3. Apa dampak dari kepemimpinan kepala madrasah terhadap perubahan dan perkembangan di MTs Muallimin?
4. Kemudian, setelah kepemimpinan pertama kepala madrasah siapakah yang melanjutkan kepemimpinan tersebut ?

5. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah yang kedua?
6. Bagaimanakah sikap kepemimpinan kepala madrasah yang kedua terhadap guru-guru di MTs Muallimin?
7. Dan bagaimana dampak dari kepemimpinan kepala madrasah yang kedua terhadap perubahan dan perkembangan di MTs Muallimin?
8. Selanjutnya, siapakah kepala madrasah yang melanjutkan kepemimpinan kepala madrasah yang kedua ?
9. Bagaimana kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah yang ketiga di MTs Muallimin Univa Medan ?
10. Bagaimana sikap kepala madrasah yang ketiga terhadap guru-guru di MTs Muallimin ?
11. Dan apa dampak dari kepemimpinan kepala madrasah yang ketiga terhadap perubahan dan perkembangan MTs Muallimin ?
12. Menurut Bapak/Ibu sebagai guru senior yang pernah merasakan kepemimpinan kepala madrasah di MTs Muallimin, apa saja hal-hal yang bapak rasakan selama kepemimpinan kepala madrasah di MTs Muallimin dari awal hingga sekarang?
13. Menurut Bapak/Ibu sebagai guru senior yang pernah merasakan kepemimpinan kepala madrasah di MTs Muallimin, kepemimpinan kepala madrasah yang manakah yang paling membawa perubahan terhadap perkembangan MTs Muallimin Univa
14. Bagi kepemimpinan kepala madrasah yang sekarang, gaya kepemimpinan apa yang diterapkan?

15. Menurut Bapak/Ibu Bagaimana sikap kepemimpinan kepala madrasah saat ini dalam membimbing dan mengarahkan guru-guru?

Lampiran 4. Salah satu Kitab Kuning yang dipelajari di MTs Muallimin Univa Medan



Lampiran 5. Sertifikat Akreditasi

Dp. 041998



**BADAN AKREDITASI NASIONAL SEKOLAH / MADRASAH
(BAN-S/M)**

Sertifikat Akreditasi

SEKOLAH MENENGAH PERTAMA/MADRASAH TSANAWIYAH

Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) menetapkan bahwa :

Sekolah/Madrasah : *MISS MUALLIMIN MEDAN*

NPSN : 60727909

Alamat : Jl. Sisingamangaraja Km. 5,5
Kec. Medan Ampias

Kabupaten/Kota : MEDAN

Provinsi : SUMATERA UTARA

telah diakreditasi dengan nilai 90 peringkat A

berdasarkan SK Penetapan Hasil Akreditasi BAP-S/M Nomor 645/BAP-SM/PROVSU/LL/X/2015

Sertifikat ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan tanggal 16 Oktober 2020

Medan

Ditetapkan di 16 Oktober 2015

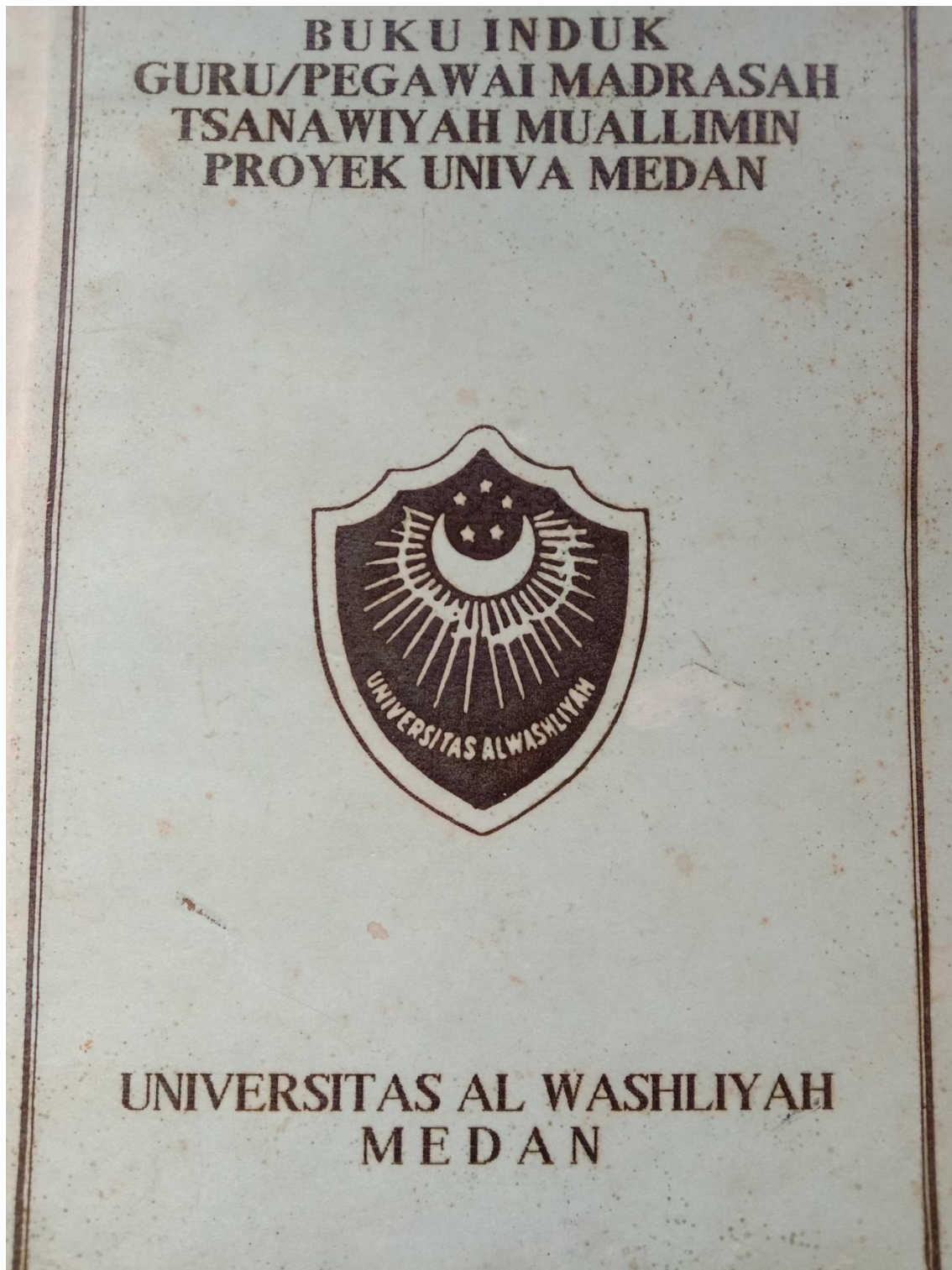
Pada tanggal

a.n. Kepala BAN-S/M
Badan Akreditasi Provinsi Sekolah/Madrasah
Provinsi Sumatera Utara
BAP-SM
Sumatera Utara
Drs. H. Ng. Daeng Malewa, MM



COPY

Lampiran 6. Buku Induk Guru/Pegawai MTs Muallimin Univa Medan



Lampiran 7. Buku Karangan Ustad Muhayyan “Mereka” Bicara Ustad Nizar



Lampiran 8. Foto Dokumentasi dan Gambar



Gambar 1. Kantor MTs Muallimin Univa Medan



Gambar 2. Foto setelah proses wawancara bersama dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum Ustad Muhayyan, MA



Gambar 3. Proses Wawancara



Gambar 4. Lapangan MTs Muallimin Univa Medan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

1. Nama : Rifdah Hasan Parinduri
2. NIM : 0. 30. 71. 61. 024
3. Tempat/Tgl Lahir : Bekasi, 23 April 1998
4. Alamat : Jalan Sakti Lubis Gang Bengkel No 12 C
5. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Hasanuddin Parinduri, M.Pd
 - b. Ibu : Khairidah Lubis
6. Alamat Orang Tua : Jalan Sakti Lubis Gang Bengkel No 12 C
7. Anak Ke dari : 1 dari 5 bersaudara

B. Riwayat Pendidikan

1. Tamatan SDN 060817 Medan, berijazah tahun 2010
2. Tamatan MTs Swasta Darul Aman Medan, berijazah tahun 2013
3. Tamatan MAS Muallimin Univa Medan, berijazah tahun 2016
4. Tahun 2020 Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sumatera Utara, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Semester VIII