

**KEPEMIMPINAN SUPORTIF KEPALA MI DARUL HIKMAH
BANTARSOKA PURWOKERTO**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)**

**Oleh:
Putik Setyarini Palupi
NIM. 1223303091**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2017**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Definisi Operasional.....	7
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Kajian Pustaka.....	11
G. Sistematika Pembahasan	13

BAB II	KEPEMIMPINAN SUPORTIF KEPALA MADRASAH	
A.	Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin.....	15
1.	Pengertian Kepemimpinan	15
2.	Syarat Pemimpin	17
3.	Tipe Pemimpin	18
4.	Ketrampilan Pemimpin Madrasah.....	27
5.	Indikator Keberhasilan Kepemimpinan Kepala Madrasah..	36
6.	Fungsi dan Peran Pemimpin.....	39
B.	Kepemimpinan Suportif	57
1.	Pengertian Kepemimpinan Suportif	57
2.	Ciri-ciri Kepemimpinan Suportif	60
3.	Kelebihan dan Kelemahan Kepemimpinan Suportif	61
C.	Hubungan Kepemimpinan Dengan Anggota	62
BAB III	METODE PENELITIAN	
A.	Jenis Penelitian.....	69
B.	Lokasi Penelitian	71
C.	Sumber Data.....	72
D.	Metode Pengumpulan Data.....	72
1.	Observasi.....	73
2.	Metode Wawancara.....	73
3.	Metode Dokumentasi	74
E.	Metode Analisis Data.....	75

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto	78
1. Visi Misi dan Tujuan MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto	79
2. Keadaan Guru dan Staff/Karyawan	81
3. Keadaan Peserta Didik MI Darul Hikmah Bantarsoka	83
4. Struktur Organisasi.....	84
5. Kegiatan Pembelajaran MI Darul Hikmah Bantarsoka....	85
B. Penyajian Data.....	86
1. Peran Pemimpin Madrasah.....	86
2. Tugas dan Tanggung Jawab Pemimpin Madrasah.....	93
C. Analisa Data Kepemimpinan Suportif Kepala Madrasah	101
1. Peran Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Hikmah Bantarsoka	102
2. Tanggung Jawab Kepemimpinan Suportif Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Hikmah Bantarsoka	109

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	118
B. Saran	119

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh individu agar mampu untuk berdiri sendiri. Dengan pendidikan diharapkan seseorang mampu untuk berkembang baik secara profesional, keterampilan maupun kepribadian, agar mampu menghadapi tantangan zaman yang semakin sulit, untuk mengatasi hal itu maka diperlukan adanya sebuah lembaga pendidikan yang mampu melahirkan generasi penerus bangsa yang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan zaman sekarang. Lembaga pendidikan merupakan salah satu sistem yang memungkinkan berlangsungnya pendidikan.¹ Di dalam lembaga pendidikan dapat dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu: lembaga pendidikan formal, lembaga pendidikan non formal dan lembaga pendidikan informal. Lembaga pendidikan formal merupakan lembaga pendidikan yang terstruktur mulai dari tingkatan TK sampai perguruan tinggi. Salah satu lembaga pendidikan formal yang sekarang mulai mendapat perhatian adalah madrasah. Madrasah merupakan lembaga pendidikan dibawah Kementerian Agama, yang jenjangnya juga sama dengan sekolah umum dibawah Dinas Pendidikan.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan yang cukup lama berkembang madrasah merupakan lembaga pendidikan yang bersifat kompleks dan unik.

¹ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm. 164.

Bersifat kompleks karena madrasah sebagai organisasi yang didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu dengan yang lain saling berkaitan dan saling menentukan. Seorang pemimpin yang efektif adalah orang yang memberi dan mengambil arah yang efektif bagi yang dipimpin dan organisasinya. Dalam setiap lingkungan kerja, seorang pemimpin yang efektif adalah penting untuk memperhatikan kelangsungan hidup yang sehat dan produktif ditempat kerja.

Koordinasi yang baik diantara para anggota organisasi madrasah khususnya kepala madrasah sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan madrasah dalam mewujudkan tujuan dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan kepala madrasah, sebagaimana dinyatakan oleh Wahjosumidjo bahwa “keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah”.² Kepala Madrasah merupakan bagian komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Apa yang diungkap diatas menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala madrasah yang menghendaki dukungan kinerja para tenaga pendidik yang tinggi.

Upaya untuk meningkatkan atau mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia bukan merupakan tugas yang mudah, karena sumber daya manusia yang berkualitas bukan hanya dilihat dari penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi dilihat juga dari sikap dan mentalitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan

² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala madrasah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 81.

meningkatkan mutu pendidikan bagi warga negaranya. Karena dengan pendidikan yang bermutu diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang bermutu pula, dan pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional.

Madrasah sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdapat personal guru, perlu dikembangkan motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan suatu perbuatan. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi tentu akan sangat bergairah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Ini artinya penting bagi seseorang untuk memiliki motivasi dalam melaksanakan tugasnya. Begitu pula bagi seorang guru. Guru haruslah memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat menghasilkan kinerja yang bagus. Jadi kunci keberhasilan pendidikan terletak pada kinerja para guru, kinerja itu akan lahir dari motivasi kerja guru tersebut. Motivasi yang dimiliki oleh setiap guru tentulah berbeda-beda dan tentunya akan berpengaruh pada hasil kinerja yang berbeda pula. Untuk itu pemimpin pendidikan harus tahu bagaimana caranya mendorong kerja para guru, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan madrasah/lembaga.

Pada dasarnya lembaga pendidikan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan/pegawai tidak ada

artinya bagi madrasah, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki.

Kepala madrasah mempunyai peran besar bagi pembentukan guru yang berkualitas, dengan memberi dorongan, pengarahan, motivasi kerja, pembinaan, dan pengawasan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Produktivitas sekolah bukan semata-mata untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja amat penting diperhatikan.³

Selain kepala madrasah, guru juga penting peranannya dalam mensukseskan tujuan lembaga pendidikan karena guru merupakan kunci sukses output lembaga pendidikan. Guru juga memiliki peranan sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan, kematangan, dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan.⁴ Oleh karena itu, kinerja guru sangat mempengaruhi keberhasilan proses belajar mengajar yang ada didalam suatu lembaga pendidikan. Dalam proses pembelajaran guru sangat berpengaruh pada siswa dalam menerima materi. Maka perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong

³Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Teras, 2013), hlm.3-4.

⁴Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 99.

kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.⁵

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang dilakukan penulis pada hari Senin, tanggal 4 April 2016 di MI Darul Hikmah Kecamatan Bantarsoka Kabupaten Purwokerto Barat pada pukul 09.20-10.30 WIB dengan narasumber Bapak Mochamad Nukman selaku Kepala Madrasah, bahwa sebagai pemimpin beliau selalu menerapkan 5S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun). Kemudian dalam memimpin, beliau menggunakan sistem komunikasi dua arah terbuka dengan guru, karyawan, dan masyarakat, karena menurut beliau tidak ada pembatas antara pemimpin dengan bawahannya tetapi sebagai yang tertua diantara guru-guru yang lain beliau sebagai penengahnya. Hal itu sebagai salah satu cara menciptakan kepercayaan dan suasana baik terhadap sekolah serta kerja guru.

Sebagai pemimpin selalu menggerakkan segala sumber daya manusia (guru dan siswa) untuk mencapai sebuah tujuan. Artinya, bahwa kepala madrasah berperan penting dalam mengelola sekolah agar menjadi lebih baik. Hal itu dilakukan dengan cara menggerakkan, memotivasi, membimbing, mengawasi, membina, memberi keputusan kepada *stakeholder* yang ada disekolah ini.

Dengan begitu maka pemimpin harus memiliki banyak strategi untuk memberdayakan guru melalui kerjasama yang baik. Contohnya, ketika seorang guru memiliki sebuah program kerja, kemudian menghadapi kesulitan

⁵Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 107.

ataupun masalah-masalah yang dihadapi sekolah pemimpin berusaha untuk selalu membantu, membimbing dan tidak memarahi guru, siswa, atau wali murid karena sebagai pemimpin tidak bisa berwenang penuh harus dengan adanya sinkron antara ketiganya. Untuk peningkatan kinerja guru selalu memberi kesempatan kepada seluruh guru untuk mengikuti *workshop*, pelatihan, seminar, dan sebagainya. Itu menjadi salah satu cara guru meningkatkan profesinya. Kemudian selain itu selalu melibatkan seluruh guru dalam berbagai macam kegiatan yang menunjang program-program madrasah ini. Menurut bapak Mochamad Nukman sebagai pemimpin selalu mengkomunikasikan dengan jelas mengenai tanggungjawab pekerjaan, sasaran tugas, batas waktu mengenai kinerja. Karena menurut beliau menunda pekerjaan itu tidak baik.⁶

Selain itu, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu guru MI Darul Hikmah bahwasanya kepribadian kepala madrasah MI Darul Hikmah cukup suportif. Hal itu sering dilakukan ketika pada rapat rutin mingguan yang dilaksanakan setiap hari senin pukul 06.45-07.15 yang didalamnya kepala madrasah selalu memberikan motivasi-motivasi agar guru dapat bekerja dengan baik dan tidak meninggalkan kelas tanpa meninggalkan tugas. Kemudian pada rapat bulanan yang dilaksanakan satu bulan sekali yang didalamnya membahas koordinasi dan evaluasi juga tidak terlepas dari sebuah motivasi dalam melaksanakan administrasi pembelajaran. Hubungan kepala madrasah dengan guru juga sangat dekat hal itu terlihat ketika guru

⁶Wawancara dengan Mochamad Nukman Kepala MI Darul Hikmah Purwokerto pada tanggal 4 April 2016 pukul 10.25

mebutuhkan bantuan dalam penyusunan program kegiatan maka kepala madrasah siap membantunya dan dalam hal supervisi apabila pelaksanaan supervisi yang sudah terjadwal namun kepala berhalangan hadir maka tetap dilaksanakan dan digantikan oleh waka kurikulum.⁷

Hal itu menjadikan para guru dapat menyampaikan hasil diskusi dalam forum, sehingga terjadi saling tukar pengalaman dan saling membantu apabila terjadi kesulitan. Maka dengan adanya sebuah rapat diskusi itu khususnya untuk meningkatkan motivasi serta menambah wawasan seluruh tenaga kependidikan disekolah yang salah satunya dalam meningkatkan sebuah kualitas pendidikan disekolah dan dengan rapat diskusi dapat membuahkan hasil yang memuaskan dalam semangat kerja tenaga kependidikan.

Pada hakikatnya kinerja guru terlihat dari tanggungjawabnya dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Hal itu terlihat dalam guru berada didalam kelas, bagaimana guru mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran, strategi, dan metodologi yang akan digunakan sebelum proses pembelajaran berlangsung hingga penilaian saat evaluasi diakhir proses pembelajaran.

B. Definisi Operasional

Untuk memperjelas dan mempertegas judul penelitian di atas dan menghindari kesalahpahaman dan penafsiran yang lebih luas, maka penulis membatasi istilah sebagai berikut:

⁷Wawancara dengan Ibu Atin Masna Guru MIDarul Hikmah Purwokerto pada tanggal 25 April 2016 pukul 11.15

1. Kepemimpinan Suportif

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.⁸ Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing, dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁹ Kepemimpinan suportif adalah pemimpin menampilkan kepedulian pada pribadi bawahan. Termasuk bersikap ramah kepada bawahan dan peka terhadap kebutuhan mereka.¹⁰ Winardi mengatakan kepemimpinan suportif ialah pemimpin yang menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya dan keinginannya sendiri¹¹. Wahjosumidjo mengatakan bahwa kepemimpinan suportif, mencakup;

- a. Memberikan dorongan dan penghargaan atas usaha orang lain
- b. Menunjukkan keramahan dan kemampuan untuk melakukan pendekatan
- c. Mempercayai orang lain dengan pendelegasian tanggungjawab
- d. Memberikan ganjaran atas usaha perseorangan

⁸Nurkholis, 2003, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Grasindo), hlm. 54.

⁹Said, Mas'ud, *Kepemimpinan*, (Malang: UIN Malang Press, 2010), hlm. 1.

¹⁰Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 92.

¹¹Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 63.

2. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan dan ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas¹²

3. MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto

Madrasah Ibtidaiyah Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto merupakan Lembaga Pendidikan Dasar dibawah naungan Departemen Agama yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No. 7 Bantarsoka Purwokerto Barat. Madrasah Ibtidaiyah ini berdiri sejak tahun 1966 dengan nomor induk 15203310301 (112030225002). Kepala MI Darul Hikmah saat ini yaitu Mochamad Nukman dalam perkembangannya, MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto tahun pelajaran 2015/2016 memiliki jumlah siswa sebanyak 458, memiliki 28 tenaga pendidik dan kependidikan. MI Darul Hikmah mengalami 5 kali perbaikan dan 3 kali penambahan loal sehingga sampai saat ini MI Darul Hikmah memiliki 15 lokal dengan peruntukan; 12 ruang rombel, 1 ruang guru, 1 ruang kepala madrasah/TU, 1 ruang perpustakaan, dan 1 ruang komputer sedangkan untuk UKS dan gedung masih menempati lokal semi permanen.

Dengan demikian bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan suportif kepala madrasah adalah keberhasilan seorang kepala madrasah dalam memimpin lembaga pendidikan dengan membina, membimbing,

¹² Wahjosumudjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003), hlm. 84,

mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menampilkan kepedulian pada pribadi bawahan termasuk bersikap ramah kepada bawahan dan peka terhadap kebutuhan mereka.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengambil rumusan masalah: “Bagaimanakah kepemimpinan suportif Kepala Madrasah MI Darul Hikmah Kecamatan Bantasoka Kabupaten Purwokerto Barat?”

D. Tujuan Penelitian

Di dalam penelitian ini, tujuan penelitian yang diangkat adalah untuk mendeskripsikan kepemimpinan suportif Kepala Madrasah MI Darul Hikmah Bantasoka Purwokerto Barat.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dibidang pendidikan khususnya ilmu kepemimpinan.

2. Manfaat Praktis

a. Bahan masukan bagi kepala madrasah dalam memimpin madrasah dengan lebih optimal sesuai dengan sumber daya yang ada disekolah.

- b. Bahan pertimbangan dalam memotivasi guru agar melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien dengan kepemimpinan yang suportif.
- c. Bagi lembaga pendidikan, sebagai informasi tambahan bagi sekolah agar dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan organisasi terkait kepemimpinan suportif dalam peningkatan kinerja guru.
- d. Bagi peneliti lain, sebagai referensi tambahan dalam rangka mengadakan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

F. Kajian Pustaka

Pertama adalah skripsi berjudul “*Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*”. Buku tersebut mengutip pendapat Dirawat, dkk. Yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapa yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu¹³

Kedua dalam buku yang berjudul “*kinerja guru profesional*” bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka

¹³ Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1988), hlm. 1

mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Ketiga dalam buku berjudul "*kemampuan profesional guru*" mengkaji tentang konsep dan makna pendidik sebagai profesi, kepemimpinan yang kuat bagi kepala madrasah menggambarkan tentang manajer yang profesional. Pendidik hendaklah memiliki standar yang dipersyaratkan menjadi seorang pendidik yakni harus memiliki empat kompetensi utama yaitu kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional¹⁴

Keempat skripsi yang berjudul "*Peran Kepala madrasah Dalam Mengelola Lembaga Pendidikan Di SD Negeri Dagan Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga*". Hasil penelitian menekankan pada peran kepala madrasah dalam mengelola lembaga pendidikan di SD N 1 Dagan Bobotsari Purbalingga sesuai dengan peran, fungsi dan tugasnya.¹⁵

Kelima skripsi yang berjudul "*Gaya Kepemimpinan Kepala madrasah di SMP Negeri se-Kecamatan Kalibagor*". Pada skripsi ini menekankan pada gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi, mengkoordinir, mengambil keputusan, memecahkan masalah, mengarahkan para guru serta semua pihak yang terkait. Sehingga, mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan.¹⁶

¹⁴Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011)

¹⁵Kristina, *Peran Kepala madrasah Dalam Mengelola Lembaga Pendidikan Di SD Negeri Dagan Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga*, (Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2013)

¹⁶Novi Andayani, *Gaya Kepemimpinan Kepala madrasah di SMP Negeri se-Kecamatan Kalibagor*, (Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2008)

Keenam skripsi yang berjudul "*Efektivitas Kepemimpinan Perempuan Dalam Manajemen Lembaga Pendidikan di SD Negeri 2 Banjarkerta Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga*". Skripsi ini menjelaskan tentang kepemimpinan perempuan dimana karakteristik perempuan yang mempunyai sifat lemah lembut, menuntun, suka memelihara, mengayomi dan secara umum perempuan sangat bersifat keibuan dapat memimpin dengan efektif.¹⁷

Sedangkan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah peneliti menfokuskan pada kepemimpinan suportif Kepala Madrasah dalam mencapai sebuah tujuan. Dengan demikian skripsi ini tetap memiliki perbedaan dengan hasil skripsi yang telah ada.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh terhadap penelitian ini, maka perlu dijelaskan bahwa penelitian ini terbagi menjadi tiga bagian.

Bagian awal penelitian ini berisi halaman judul, pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman persembahan, kata pengantar, dan daftar isi. Pada bagian kedua, terdiri dari lima bab dengan uraian sebagai berikut:

Bab Pertama merupakan pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

¹⁷ Aziz Setyono, *Efektivitas Kepemimpinan Perempuan Dalam Manajemen Lembaga Pendidikan di SD Negeri 2 Banjarkerta Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga*, (Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2011)

Bab Kedua adalah Kajian Teori yang memuat bagian pertama; pengertian kepemimpinan, syarat-syarat kepemimpinan, tipe kepemimpinan, ketrampilan pemimpin madrasah, fungsi-fungsi kepemimpinan, peran kepemimpinan. Pada bagian kedua; memuat pengertian kepemimpinan suportif, ciri kepemimpinan suportif, dan kelebihan dan kelemahan kepemimpinan suportif. Bagian ketiga; hubungan kepemimpinan dengan anggota.

Bab Ketiga adalah Metode Penelitian, berisi jenis dan lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan analisis data.

Bab Keempat adalah hasil penelitian dan pembahasan yang memuat tentang penyajian data dan analisis data tentang Kepemimpinan Suportif Kepala MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto.

Bab Kelima yaitu Penutup, berisi kesimpulan, saran, dan kata penutup, daftar pustaka, daftar riwayat hidup, dan lampiran-lampiran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kualitatif dan wawancara terhadap seluruh elemen di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto termasuk kepala madrasah, guru, dan karyawan di atas, maka peneliti merangkum beberapa kesimpulan, antara lain;

1. Sebagai perwujudan kepemimpinan supportifnya, kepala madrasah MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto menerapkan pola komunikasi Interpersonal terhadap anggotanya dengan memberikan pengarahan atau intruksi kerja. intruksi kerja yang berbentuk perintah, pengarahan, penjelasan, deskripsi pekerjaan sebagai cara untuk menyampaikan informasi.
2. Gaya Kepemimpinan Suportif Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Hikmah Bantasoka Purwokerto dalam menjalankan kepemimpinan Pendidikan mencerminkan kepemimpinan yang lemah lembut, demokratis dan menjiwai tindakannya sebagai pimpinan serta hubungan sosialnya sangat baik terhadap masyarakat disekitarnya.
3. Pelaksanaan kepemimpinan suportif dimadrasah berjalan dengan baik dengan melakukan upaya-upaya sebagai leader dalam mempengaruhi Stakeholder madrasah untuk melaksanakan tugas-tugas dengan penuh antusias demi tercapainya tujuan pendidikan seperti, memberikan

dorongan terhadap anak didik untuk senantiasa disiplin dan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler, mengawasi kinerja guru dan memberikan kebebasan kepada guru untuk berekspresi, membangun kekompakan dengan guru maupun staf demi tercapainya tujuan madrasah.

4. Di dalam menjalankan peran kepemimpinan suportifnya, kepala madrasah MI Darul Hikmah Bantarsoka memiliki empat peran yang berpengaruh bagi perkembangan kualitas madrasah, antara lain peran kepala madrasah sebagai edukator, peran kepala madrasah sebagai leader, peran kepala madrasah sebagai innovator, dan peran kepala madrasah sebagai motivator.

B. Saran

Berdasarkan uraian penyajian dan pembahasan data di atas, peneliti melihat bahwa kepemimpinan supportif memiliki pengaruh yang sangat kuat bagi kualitas madrasah dan guru secara maksimal. Oleh sebab itu, peneliti mengajukan beberapa saran untuk pengembangan kualitas MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto, antara lain;

1. Kepala madrasah sebagai pimpinan merupakan orang yang mempunyai kekuasaan untuk mengadakan perbaikan dan inovasi di madrasah. Oleh karena itu hendaknya dalam meningkatkan mutu madrasah dan kemampuan siswa melalui peningkatan profesionalisme guru terlebih dahulu, sebab guru merupakan orang yang bersentuhan langsung dengan siswa, baik perilaku, kualitas guru akan selalu direspon oleh siswa.

2. Kepala Madrasah MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto diharapkan tidak hanya mempertahankan gaya kepemimpinannya yang supportif, namun juga mampu meningkatkan peran dan kontribusinya di dalam segala kegiatan pembelajaran di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto secara kolektif melalui pendelegasian tanggung jawab secara lebih kepada guru dan karyawan.
3. Pola komunikasi Kepala Madrasah dengan Anggota diwujudkan dengan komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal yang baik membentuk hubungan atasan dengan bawahan yang baik pula.
4. Guru MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto juga semestinya mampu berusaha lebih maksimal dalam peningkatan kapasitas sebagai guru dengan cara mempelajari banyak hal terkait perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, penguasaan bahasa asing, hingga permasalahan pelajar sebagai remaja. Hal ini dianggap penting oleh peneliti, karena sebagai seorang guru, mereka wajib peka dan peduli terhadap permasalahan anak didik yang berpengaruh buruk pada proses belajar mengajar di dalam maupun di luar kelas.
5. Madrasah Ibtidaiyah Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto sebagai lembaga pendidikan telah berusaha memberikan layanan pembelajaran, layanan informasi dan sarana serta prasarana yang baik dalam rangka mendukung pengembangan potensi setiap peserta didik. Akan tetapi dalam pemenuhan sarana dan prasarana khususnya laboratorium IPAdan Komputer

masih perlu ditingkatkan agar peserta didik semakin loyal dengan Madrasah Ibtidaiyah Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto

C. Kata Penutup

Atas rahmat Allah SWT, maka penulis telah menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan harapan sebaik mungkin. Penulis berharap semoga dalam penyusunan skripsi ini dapat berguna. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, dikarenakan terbatas dengan pengetahuan yang penulis miliki. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada para pembimbing yang telah rela memberikan masukan berupa saran-saran, pengetahuan untuk kesempurnaan skripsi ini, dan rela meluangkan waktunya untuk terus memberikan bimbingan, arahan, koreksi, dan memperbaiki terhadap skripsi ini.

Di akhir penulis ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan terutama mengenai penggunaan metode dan perumusan ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun untuk lebih sempurnanya skripsi ini. Akhirnya penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu serta mendukung terselesainya skripsi ini dengan baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi pembaca dan para pelaku pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. 2012, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya)
- Anwar, Prabu. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya)
- Arikunto, Suharsimi. 1993, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta)
- Arikunto, Suharsimi. 2000, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta)
- Terry, George R. 1968. *Principles of Management*. Saduran Drs. Sujai. Bandung: Penerbit Grafika
- Hadi, Amirul & Haryono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia. 2005
- Hendiyat, Soetopo dan Wasty, Soemanto. 1988, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Danim, Sudarwan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta)
- E. Mulyasa. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosda Karya)
- Juni, Priansa. 2014, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala madrasah*, (Bandung: Alfabeta)
- Kartono, Kartini. 2010 *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali Press)
- Kurniadin, Didin. 2012, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media)
- Mas'ud, Said. 2010, *Kepemimpinan*, (Malang: UIN Malang Press)
- Mohammad Arifin & Barnawi. 2014, *Kinerja Guru Profesional.....*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media)
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013
- Murdin, Muhammad. 2008, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media)

- Nurfuadi, 2012. *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: STAIN Press)
- Nurkholis, 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Grasindo)
- Rivai Veithzal. 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Rohmat, 2010. *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi* (Purwokerto: STAIN Press)
- Rosdaya, Dede. 2004, *Paradigma Pendidikan Demokratis*, (Jakarta: Prenadsa Media)
- Shulhan, Muwahid. 2013. *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Teras)
- Sagala, Syaiful. 2010, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta)
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I. Cetakan Ketiga Belas, (Jakarta : Bumi Aksara)
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: CV MandarMaju)
- Syaefudin, Udin Saud. 2013, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta)
- Syafarudin, 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: PT Ciputat Press)
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta)
- Suharsaputra, Uhar. 2010, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama)
- Sukardi. 2009, *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*, (Yogyakarta: Bumi Aksara)
- Suparlan, 2006, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat Publishing)
- Supriadi, Dedi. 1999, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa)
- Tim Dosen UPI, 2011, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta)

Wahjosumidjo. 2003,*Kepemimpinan Kepala madrasah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada)

Wibowo.2010, *Manajemen Kinerja*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo)

Winardi. 2000,*Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta)