

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustaka / Kerangka Teori

1. Peran kepemimpinan

Peran kepemimpinan dapat diartikan “sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin”. diinginkan yang berjalan dengan perilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan yang berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan.¹

Peran kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.²

2. Fungsi peran kepemimpinan

Adalah Menetapkan Visi dan Tujuan, Membuat Rencana dan Strategi, Membangun Tim yang Kuat, Mengelola Konflik, Memberikan Motivasi dan Dukungan, Meningkatkan Kinerja Karyawan, Menjadi Teladan, Membangun Hubungan yang Baik. Adapun contoh fungsi kepemimpinan :

¹ Yuliandri, J., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*.

² Rusmawati, V. (2013). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru pada SDN 018 Balikpapan. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(2), 1-19.

a. Menyusun strategi yang tepat

Salah satu fungsi kepemimpinan yang paling penting dan utama adalah menyusun strategi yang tepat. Kepemimpinan yang baik akan membantu grup atau anggota tim dalam menyusun tujuan-tujuan apa saja yang menjadi prioritas penting. Strategi juga berperan penting dalam menyusun langkah-langkah apa saja yang harus kita ambil agar bisa lebih mudah meraih tujuan kepemimpinan yang diinginkan.³

b. Merancang taktik

Kepemimpinan sangat identik dengan peluang dan risiko. Nah, disinilah fungsi kepemimpinan memainkan perannya. Salah satu fungsi kepemimpinan akan memudahkan kita untuk merancang taktik yang tepat dalam meraih peluang baru dan mengendalikan risiko yang datang.

c. Penyelesaian masalah (*Problem Solving*)

Setiap kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan memang tidak akan pernah terlepas dari masalah, masalah dan masalah. Masalah datang untuk dihadapi dan diselesaikan, bukan untuk dihindari. Nah inilah salah satu fungsi kepemimpinan yaitu, menyelesaikan permasalahan dengan solusi yang cepat dan tepat.⁴

d. Pengembalian keputusan yang tepat

³ Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11-19.

⁴ Abdullah, M. (2018). Manajemen mutu pendidikan di sekolah peran kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, dan partisipasi masyarakat dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 17(3), 190-198.

Fungsi kepemimpinan keempat adalah membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat. Seringkali, keputusan yang diambil secara konsensus malah mengarahkan kita pada keputusan yang tidak optimal dan kurang bijak. Dalam hal ini, peran kepemimpinan benar-benar harus bekerja dengan sangat baik, sehingga kepemimpinan berfungsi untuk bersikap adil antara otoritas dan akuntabilitas keputusan. Jika kita berhasil melakukannya, maka kita akan mendapatkan peluang yang lebih besar untuk meraih keputusan yang bijak, optimal dan rasional.

e. Melakukan pengorganisasian yang teratur

Fungsi kepemimpinan keempat adalah membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat. Seringkali, keputusan yang diambil secara konsensus malah mengarahkan kita pada keputusan yang tidak optimal dan kurang bijak. Dalam hal ini, peran kepemimpinan benar-benar harus bekerja dengan sangat baik, sehingga kepemimpinan berfungsi untuk bersikap adil antara otoritas dan akuntabilitas keputusan. Jika kita berhasil melakukannya, maka kita akan mendapatkan peluang yang lebih besar untuk meraih keputusan yang bijak, optimal dan rasional.

f. Manajemen yang baik

Fungsi kepemimpinan keenam ini hampir sama dengan fungsi kepemimpinan sebelumnya yaitu, pengorganisasian yang teratur. Namun, fungsi kepemimpinan yang keenam ini lebih mengarah pada manajemen yang baik. Dalam manajemen, prinsip kepemimpinan harus mengarahkan dan mengendalikan para anggota timnya ke arah yang benar. Maksudnya, seorang pemimpin harus tahu kemana arah yang benar untuk para anggotanya agar bisa mengejar tujuan bersama. Jika seorang pemimpin tidak bisa menjalankan sistem

manajemennya dengan baik, maka bisa dikatakan bahwa kepemimpinannya tidak menerapkan fungsinya dengan baik.

g. Manajemen yang baik dengan para pemangku kepentingan (*stakeholder*)

kepemimpinan juga berfungsi untuk melakukan pengorganisasian secara teratur. Maksudnya, kepemimpinan berupaya untuk mengatur sumber daya manusia (SDM) agar mampu menyelesaikan tugas-tugas kerjanya dengan hasil yang baik. Pengorganisasian mengatur bagaimana anggota tim harus menggunakan waktu dengan seefisien mungkin dengan menghasilkan karya atau hasil kerja yang lebih banyak. Dengan menerapkan pengorganisasian yang baik, maka semua hal akan menjadi sangat teratur.

h. Membangun relasi yang luas

Tujuan dan peran Kepemimpinan adalah salah satu fungsi manajemen untuk memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan, sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasinya.⁵

i. Memberikan pengaruh dan motivasi yang kuat

Dalam peran seorang pimpinan mengelola penetapan keputusan organisasi, seseorang harus menciptakan cara-cara yang dilewati, mendapatkan jenis serta gaya pengambilan keputusan yang tepat, serta mewaspadaikan kemungkinan dan elemen-elemen yang mempengaruhi penetapan ketentuan itu.⁶

⁵ Yahdiyani, N. R., Muna, A. R., & Nurjanah, S. (2020). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas peserta didik di sdn martapuro 2 kabupaten pasuruan. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 327-336.

⁶ Kurniawati, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah. *Journal of Education Research*, 1(2), 134-137.

i. Manajemen waktu yang baik

Fungsi kepemimpinan yang kesepuluh akan memudahkan kita dalam memanfaatkan waktu dengan sebijak mungkin. Kepemimpinan berperan untuk mengarahkan kita pada tugas-tugas yang menjadi prioritas, sehingga kita bisa menyelesaikan tugas-tugas penting tersebut dengan tepat waktu. Dalam hal ini, fungsi kepemimpinan dapat membantu kita dalam meningkatkan produktivitas.

j. Membantu mengembangkan orang lain

Kepemimpinan berfungsi untuk membantu para pemimpin dalam mengembangkan wawasan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan para anggota timnya. Selain itu, pemimpin juga dapat membentuk karakter anggota timnya menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Misalnya, mungkin pada sebelumnya, karyawan bekerja dengan sangat lama dan tidak dapat menentukan tugas mana yang harus diprioritaskan. Namun setelah pemimpin menjalankan fungsinya dengan baik, karyawan tersebut bekerja dengan lebih cepat tanpa melewati tenggat waktu dan selalu mengutamakan tugas-tugas penting yang harus didahulukan.

k. Beradaptasi dengan perubahan yang ada

Salah satu fungsi kepemimpinan lainnya adalah siap dalam menerima perubahan yang ada. Kepemimpinan yang baik berfungsi untuk beradaptasi dalam perubahan secara cepat, sehingga para pemimpin dapat memberdayakan para agen perubahan dengan sangat baik.

l. Memimpin dengan memberi contoh yang baik

Para pemimpin adalah orang-orang terdepan yang akan diikuti oleh para pengikutnya, sehingga salah satu fungsi kepemimpinan adalah bertindak sebagai contoh yang baik bagi para anggota timnya, terutama dengan menginspirasi mereka menjadi seorang yang beretos kerja tinggi, rajin, berkomitmen dan tangguh.⁷

m. Membentuk dan menerapkan budaya yang positif

Fungsi kepemimpinan lainnya adalah membentuk dan menerapkan budaya organisasi atau perusahaan yang positif kepada para anggota tim atau karyawan, sehingga setiap orang menganut budaya dan pemikiran yang tepat dan positif. Dalam kepemimpinan, fungsi seperti ini sangatlah diperlukan untuk membangun norma-norma produktif, harapan, dan makna kehidupan yang dijunjung bersama.

n. Membentuk ketangguhan

kepemimpinan berfungsi untuk memimpin para anggota tim atau karyawan dengan bersikap tangguh dalam menghadapi segala tekanan, masalah dan kegagalan yang hadir dalam kehidupan. Hal ini bertujuan agar semua motivasi, fokus dan semangat yang kita miliki tidak mudah hilang begitu saja.⁸

3. Jenis-jenis gaya kepemimpinan

- a. Otoriter. Gaya leadership otoriter menempatkan seorang pemimpin sebagai orang yang berkuasa penuh atas segala hal yang terjadi di dalam kelompok.
- b. Demokratis

⁷ Purwanti, S. (2013). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru dan pegawai di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 1(1), 210-224.

⁸ Yuliani, T., & Kristiawan, M. (2016). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2), 122-132.

- c. Delegatif
- d. Transformasional
- e. Transaksional.⁹

A. Kepala sekolah

Kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati sehingga orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang dikehendaki pemimpin tersebut. Pengertian pemimpin yang menyatakan pemimpin dalam pengertian luas seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisasi, atau mengontrol usaha atau upaya orang lain melalui kewenangan, kekuasaan atau posisi.¹⁰

Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Kepala Madrasah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Untuk bisa menjalankan fungsinya secara optimal, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.¹¹

⁹ Sari, J. D. R., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 5(3), 329-333.

¹⁰ Yahdiyani, N. R., Muna, A. R., & Nurjanah, S. (2020). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas peserta didik di sdn martapuro 2 kabupaten pasuruan. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 327-336.

¹¹ Khairiah, K. (2019). Dari Ruang Kelas: Evaluasi Kelembagaan Pendidikan Islam Program Studi manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Bengkulu.

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”¹²

Kepemimpinan kepala Madrasah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga disiplin, produktivitas kerja dan kinerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.”¹³

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting untuk dikaji karena kepemimpinan adalah roda penggerak sebuah lembaga dan menjadi penentu kualitas dan arah keberhasilan lembaga atau organisasi. Kepemimpinan harus mampu secara cepat dan tepat dan tidaklah berlebihan jika seorang pemimpin

¹² Karni, A. KONSEP, TUJUAN EVALUASI KELEMBAGAAN PENDIDIKAN ISLAM. *EVALUASI PROGRAM DAN KELEMBAGAAN PENDIDIKAN ISLAM*, 53.

¹³ Witisma, N. FUNGSI DAN MANFAAT EVALUASI KELEMBAGAAN PENDIDIKAN ISLAM. *EVALUASI PROGRAM DAN KELEMBAGAAN PENDIDIKAN ISLAM*, 209.

(*leader*) bukan sekedar pengambil keputusan (*decision making*) tapi sebagai kunci keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi.¹⁴

Kepala sekolah juga belum bisa menjadi agen perubahan. Peran visioner kepala sekolah ditunjukkan dengan adanya perbaikan kurikulum, peningkatan kedisiplinan, dan menjadi motor penggerak/penentu kebijakan, strategi kepala yaitu dengan identifikasi kasus, melakukan wawancara, menciptakan hubungan baik, dan menciptakan suasana ke arah penyadaran siswa, inovasi kepala sekolah yaitu dengan *relative advantage dan compatibility*, Faktor pendukung kepala sekolah yaitu faktor internal (sarana praarana serta kepemimpinan kepala sekolah) dan faktor eksternalnya adalah (pemerintah), Penghambat dari pihak internal yaitu: kurangnya pendidikan guru, pemahaman masyarakat, dan kekurangan guru, upaya kepala sekolah yaitu membentuk tim pengembang kurikulum, memaksimalkan manajerial, perubahan pengelolaan dan peningkatan peran masyarakat.¹⁵

2. Evaluasi kelembagaan MIS

a. Pengertian evaluasi kelembagaan

Evaluasi kelembagaan pendidikan adalah memperoleh dan menganalisis data untuk menentukan bagaimana perilaku setiap siswa berkembang selama karir akademis mereka. Evaluasi adalah proses berkelanjutan yang lebih tertarik pada

¹⁴ Syafar, D. (2017). Teori Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 147-155.

¹⁵ Irwana, A. (2015). Kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kinerja guru terhadap efektivitas sekolah di sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(2).

pertumbuhan akademik informal siswa dari pada kinerja akademik formal mereka.¹⁶

Untuk menentukan tercapai tidaknya suatu program maka diperlukan alat yaitu evaluasi. Evaluasi kelembagaan berfungsi untuk menentukan berperan tidaknya seorang kepemimpinan seperti roda penggerak, agen perubahan, penentu arah dan penentu kualitas pengelolaan kelembagaan.¹⁷

b. Prinsip-prinsip evaluasi

Komprehensif, komparatif, kontinyu, obyektif, kriteria yang valid, fungsional, diagnostik, keterpaduan, keterlibatan peserta didik, koherensi, pedagogis, dan akuntabel.

Pengembangan kelembagaan tinggi Islam merupakan salah satu perspektif tentang perubahan sosial lembaga yang direncanakan dan dibina, serta berkaitan dengan inovasi-inovasi yang berorientasi pada perubahan sosial yang dilakukan melalui organisasi formal bersandar kepada ajaran Islam. Tujuannya adalah untuk membangun organisasi yang dapat hidup dan efektif serta dapat mendukung inovasi sebagai perubahan sosial yang Islami. Proses yang terjadi dalam pembangunan lembaga ini bersifat generik, di mana inovasi sosial ini tidak dipaksakan dalam tiap sektor masyarakat. Sehingga dalam model pengembangan kelembagaan ditempatkan sebagai organisasi formal yang menghasilkan

¹⁶ Said, A. (2018). Kepemimpinan kepala sekolah dalam melestarikan budaya mutu sekolah. *EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 257-273.

¹⁷ Alimni, A., Amin, A., & Agus Kurniawan, D. (2022). The role of Islamic education teachers in fostering students' emotional intelligence. *International Journal of Evaluation and Research In Education (IJERE)*, 11(4), 224.

perubahan, dan melindungi perubahan serta jaringannya.¹⁸ Variabel-variabel yang terkandung dalam konsep pengembangan kelembagaan tinggi secara umum adalah:

- (1) Kepemimpinan merupakan salah satu unsur terpenting yang paling kritis dalam Pembangunan Lembaga. Karena proses perubahan yang dilakukan memerlukan manajemen. Kepemimpinan terdiri dari pemegang kedudukan yang secara formal ditunjuk, atau mereka yang secara kontinyu menjalankan pengaruhnya;
- (2) Doktrin sebagai proyeksi dari ekspektasi dan tujuan-tujuan, serta metode operasional yang mendasari tindakan sosial;¹⁹
- (3) Program menunjuk pada tindakan-tindakan sosial yang berhubungan dengan pelaksanaan dari fungsi yang merupakan output dari lembaga yang bersangkutan;
- (4) Sumber-sumber daya adalah input dari segala unsur yang terkandung dalam pembangunan lembaga. Artinya, sumber-sumber daya yang dibutuhkan sebagai kelengkapan lembaga mempengaruhi tiap segi dari kegiatan lembaga dan merupakan kesibukan yang penting dari semua kepemimpinan lembaga; dan
- (5) Struktur intern bertugas sebagai struktur dan proses yang diadakan untuk bekerjanya lembaga dan pemeliharaannya. Struktur intern mempengaruhi kemampuan untuk melaksanakan komitmen yang sudah terprogram. Pendidikan tinggi, baik umum maupun Islam, merupakan entitas yang unik. Pendidikan tinggi memiliki sejarah berdiri dan perkembangan yang berbeda-beda, yang mengakibatkan pola manajemen mereka berbeda satu sama lain. Secara umum

¹⁸ Malawi, I., & Maruti, E. S. (2016). *Evaluasi Pendidikan*. CV. Ae Media Grafika.

¹⁹ Astuti, M. (2022). *Evaluasi pendidikan*. Deepublish.

pola manajemen tersebut dapat dipilahkan menjadi empat model berikut, di mana masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan.²⁰

c. Tahapan persiapan evaluasi kelembagaan

Adapun tahapan evaluasi kelembagaan yaitu :

1. Persiapan.
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang sudah ditargetkan. ...
3. Pengolahan, Analisis Data, dan hasil.²¹

Evaluasi kelembagaan berfungsi untuk memberikan umpan balik sebagai dasar perbaikan, mengetahui tingkat kemampuan dan motivasinya, untuk mengetahui kesulitan yang dialami, dan untuk menjadi dasar penempatan sesuai minat dan kemampuan.²² Cronbach menjelaskan *evaluation used to improved the course while it is still fluid contributes more to improvement of education than evaluation used to appraise a product already on the market*. Maksudnya fungsi evaluasi untuk perbaikan²³ Scriven membedakan fungsi evaluasi menjadi dua yaitu fungsi formatif dan fungsi sumatif. Fungsi formatif dilaksanakan dan diarahkan untuk perbaikan program yang sedang dikembangkan, sedangkan fungsi sumatif dihubungkan dengan penyimpulan tentang kebaikan dari sistem

²⁰ Syarif, M. (2013). Teori dan Model Pengembangan Kelembagaan Pendidikan Tinggi Islam. *Media Akademika*, 28(3), 333-362.

²¹ Widodo, H. (2021). *Evaluasi Pendidikan*. UAD PRESS.

²² Khairiah, K. (2019). Dari Ruang Kelas: Evaluasi Kelembagaan Pendidikan Islam Program Studi manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Bengkulu.

²³ Cronbach, L.J. 1963. *Course improvement through evaluation*. *Teachers College Record*, 64, 672-683, h. 236

program secara keseluruhan.²⁴ Dengan demikian fungsi evaluasi untuk umpan balik, perbaikan, dan penyimpulan sebuah program, dan juga untuk penempatan sesuai peminatan.²⁵

Manajemen pendidikan islam yaitu mengatur atau mengelola. Dalam arti khusus bermakna memimpin dan kepemimpinan, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengeloa lembaga atau organisasi, yaitu memimpin dan menjalankan kepemimpinan dalam organisasi. Orang yang memimpin organisasi disebut manajer. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.²⁶ Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan tenaga dan profesionalitas orang lain. Manajemen merupakan satu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisaian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dengan demikian manajemen merupakan kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu kegiatan baik secara perorangan ataupun bersama orang lain atau melalui orang lain dalam upaya mencapai tujuan secara produktif, efektif dan efesian.²⁷

²⁴Scriven, M. (1967) *The Methodology of Evaluation, dalam Perspective of Curriculum Evaluation*, AERA I (ed.Tyler, R.et.al), Chicago: Rand McNally and Company.

²⁵ Arikunto, S. (2021). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan edisi 3*. Bumi Aksara.

²⁶ Chotimah, C., & Fathurrohman, M. (2014). *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam*.

²⁷ Nurhayati, N., & Rosadi, K. I. (2022). *Determinasi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, Dan Tenaga Pendidikan (Literatur Manajemen Pendidikan Islam)*. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 451-464.

Pengertian Manajemen Pendidikan Manajemen pendidikan artinya pengelolaan terhadap semua kebutuhan institusional dalam pendidikan dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen pendidikan sebagai salah satu komponen dari sistem yang semua subsistemnya saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Manajemen pendidikan adalah aktivitas-aktifitas untuk mencapai suatu tujuan, atau proses penyelenggaraan kerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam pendidikan.²⁸

Manajemen pendidikan adalah keseluruhan proses penyelenggaraan dalam usaha kerjasama dua orang atau lebih dan atau usaha bersama untuk mendayagunakan semua sumber secara efektif, efisien dan rasional untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan. Manajemen pendidikan pada hakikatnya adalah usaha-usaha yang berhubungan aktifitas pendidikan yang terjadi proses mempengaruhi, memotivasi kreativitas anak didik dengan menggunakan alat-alat pendidikan, metode, media, sarana dan prasarana yang diungerlukan dalam melaksanakan pendidikan. Hakikat manajemen pendidikan terletak pada pengelolaan kependidikan, yaitu pengelolaan lembaga pendidikan yang merupakan sistem.²⁹

Oleh karena itu, secara keseluruhan yang harus dikelola adalah: Kinerja para pegawai lembaga pendidikan Pengadministrasian kegiatan pendidikan Aktivitas para pendidik, merupakan tugas dan kewajibannya Kurikulum sebagai konsep dan tujuan pendidikan Sistem pembelajaran dan metode belajar mengajar Penawasan dan supervaisi pendidikan Evaluasi pendidikan dan Pembiayaan

²⁸ Yusuf, A. M. (2017). *Asesmen dan evaluasi pendidikan*. Prenada Media.

²⁹ Na'im, Z., Yulistiyono, A., Arifudin, O., Irwanto, I., Latifah, E., Indra, I., ... & Gafur, A. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam*.

pendidikan dari segi fasilitas, alat-alat, sarana dan prasarana. Latar Belakang yang Diperlukan Manajemen Pendidikan Manajemen pendidikan disusun untuk menghadapi tantangan pendidikan dimasa depan. Dalam hal ini manager pendidikan atau gurulah yang mendapatkan tantangan tersebut. Tantangan guru dimasa depan bangsa, antara lain untuk menghadapi: era globalisasi, era informasi, era IPTEK, dan era perubahan cepat. Guru sebagai manajer pendidikan harus selalu siap menghadapi tantangan tersebut. Salah satunya adalah dengan menyusun serta merencanakan manajemen dimasa depan. Hal ini perlu dilakukan guna meningkatkan mutu pendidikan yang ada.³⁰

Manajemen dalam pendidikan diperlukan untuk mengantisipasi perubahan global yang disertai oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi. Perubahan itu sendiri sangat cepat dan pesat, sehingga perlu ada perbaikan yang berkelanjutan (*continous improvement*) di bidang pendidikan sehingga output pendidikan dapat bersaing dalam era globalisasi seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya teknologi informasi. Persaingan tersebut hanya mungkin dimenangkan oleh lembaga pendidikan yang tetap memperhatikan kualitas/mutu pendidikan dalam pengelolaannya. Suatu sistem pendidikan dapat dikatakan berkualitas/bermutu, jika proses belajar-mengajar berlangsung secara menarik dan menantang sehingga peserta didik dapat belajar sebanyak mungkin

³⁰ Nata, H. A. (2012). *Manajemen pendidikan: Mengatasi kelemahan pendidikan Islam di Indonesia*. Kencana.

melalui proses belajar yang berkelanjutan. Proses pendidikan yang bermutu akan membuahkan hasil pendidikan yang bermutu dan relevan dengan pembangunan.³¹

Untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu dan efisien perlu disusun dan dilaksanakan program-program pendidikan yang mampu membelajarkan peserta didik secara berkelanjutan, karena dengan kualitas pendidikan yang optimal, diharapkan akandicapai keunggulan sumber daya manusia yang dapat menguasai pengetahuan, keterampilan dan keahlian sesuai dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang. Oleh karena itu demi tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas, diperlukan manajemen pendidikan yang dapat menggerakkan segala sumber daya pendidikan. Manajemen pendidikan itu terkait dengan manajemen peserta didik yang isinya merupakan pengelolaan dan juga pelaksanaannya. Manajemen pendidikan dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.³²

d. Fungsi evaluasi kelembagaan

Evaluasi dalam lembaga pendidikan madrasah berfungsi untuk perbaikan program yang sedang dikembangkan dalam menjaga mutu lembaga pendidikan madrasah. Fungsi evauasi terbagi dalam empat macam yaitu :

³¹ Islam, M. P., Saefullah, U., Fisik, D., Umum, C., Jilid, R. N. A., & Islamiyah II, D. (1994). *Manajemen Pendidikan Islam*. Dasar-Dasar.

³² Romlah, M. P. I. (2016). *Manajemen pendidikan islam*.

1. evaluasi berfungsi selektif maksudnya dalam memilih dan menentukan siswa untuk diterima, untuk naik kelas, untuk lulus, dan untuk mendapatkan beasiswa;
2. evaluasi berfungsi diagnostik, maksudnya mengadakan penilaian, hasilnya digunakan untuk mengetahui kelemahan, dengan diketahui kelebihan dan sebab-sebab kelemahannya, maka memudahkan mengatasi masalahnya;
3. evaluasi berfungsi penempatan, maksudnya penilaian yang dilakukan dalam suatu kelompok, kemudian siswa yang mempunyai hasil penilaian sama, berada dalam kelompok yang sama dalam proses pembelajaran;³³
4. evaluasi berfungsi pengukuran, maksudnya untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program yang telah ditetapkan.³⁴ Oemar Hamalik membagi fungsi evaluasi kedalam tiga kategori yaitu fungsi instruksional, administrasi dan bimbingan.
5. fungsi instruksional maksudnya merumuskan tujuan pembelajaran, kompetensi dasar, dan indikator sehingga memperkaya pengalaman belajar, umpan balik, memotivasi, dan ulangan;
6. Fungsi administrative, maksudnya penilaian untuk mengontrol kualitas program, mengevaluasi suatu program, melakukan akreditasi, penguasaan dan sertifikasi dan untuk meningkatkan mutu hasil seleksi seperti perlu dibimbing, dilatih, diobati dan diajari;

³³ Pujiyanto, P. (2018). Evaluasi Pendidikan. *Jurnal Mathlaul Fattah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 9(1), 86-96.

³⁴ Khairiah, K. (2019). Dari Ruang Kelas: Evaluasi Kelembagaan Pendidikan Islam Program Studi manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Bengkulu.

7. fungsi bimbingan, maksudnya mendiagnosa bakat-bakat khusus dan kemampuan. Dengan memperoleh informasi yang lengkap untuk kebutuhan bimbingan.³⁵ Dengan demikian fungsi evaluasi sangat menentukan mutu lembaga pendidikan madrasah.

e. Fungsi evaluasi dalam total quality management (TQM)

Fungsi evaluasi dalam *Total Quality Management (TQM)* berfokus pada pelanggan baik internal maupun eksternal, memiliki obsesi yang tinggi terhadap kualitas, menggunakan pendekatan ilmiah dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, memiliki komitmen jangka panjang, membutuhkan kerjasama tim, memperbaiki proses secara berkesinambungan, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, memberikan kebebasan yang terkendali, memiliki kesatuan tujuan dan adanya keterlibatan dan pemberdayaan sumberdaya manusia.³⁶ Sedang pelaksanaan TQM di madrasah meliputi perencanaan strategi mutu (visi, misi, tujuan, strategi institusional jangka panjang, pengawasan dan evaluasi), peningkatan mutu proses (kurikulum dan proses pembelajaran), peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM), peningkatan mutu lingkungan, peningkatan mutu pelayanan, dan peningkatan mutu output.³⁷ Mutu pendidikan juga dapat dievaluasi melalui penerapan manajemen strategic yaitu analisis lingkungan, formulasi, implementasi dan evaluasi. Analisis lingkungan dilakukan

³⁵Hamalik, Oemar. (1989). Teknik Pengukuran dan Evaluasi Pendidikan. (Bandung: CV. Mandar Maju, 1989)

³⁶ Amin, A., Alimni, R. P., Azzahra, M. Z., & Septi, S. E. (2017). Jurnal Pendidikan Progresif. *jpp*, 13(i2), 202312.

³⁷ Maghfiroh, L. (2018). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Total Quality Management (TQM) Di Madrasah Ibtidaiyah Wahid Hasyim Yogyakarta. *TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 1(1), 19-39.

dengan menganalisis internal meliputi kekuatan dan kelemahan, dan analisis eksternal meliputi peluang dan ancaman.³⁸

Formula manajemen strategic meliputi visi, misi, tujuan dan strategi madrasah. Implementasi manajemen strategic meliputi penerapan delapan standar pendidikan dan pelaksanaan manajemen kurikulum, kesiswaan dan sarana prasarana yang baik. Evaluasi manajemen strategic dibagi beberapa jenis yaitu evaluasi terhadap program madrasah oleh kepala madrasah atau penanggungjawab program, evaluasi dibidang akademik yaitu dibidang akademik, kurikulum, dan pelaksanaan rapat evaluasi madrasah.³⁹

Fungsi evaluasi mutlak diperlukan dalam penyelenggaraan madrasah, khususnya evaluasi diri madrasah untuk mengetahui posisi profil mutu madrasah, untuk menyusun rekomendasi dan membuat skala prioritas.⁴⁰

Perencanaan kerja pendidikan madrasah berlangsung sukses jika berbasis evaluasi yang jelas, dan suksesnya proses evaluasi menjadi prasyarat suksesnya perencanaan kerja pendidikan dan semakin baik penyelenggaraan evaluasi madrasah dan perencanaan kerja pendidikan, maka semakin jelas upaya peningkatan mutu pendidikan madrasah.⁴¹ Evaluasi terhadap guru merupakan bagian penting dari suatu system evaluasi, dikarenakan guru merupakan

³⁸ Amin, A., & Alimni, A. (2022). Motivation and implementation of Islamic concept in madrasah.

³⁹ Adilah, H. G., & Suryana, Y. (2021). MANAJEMEN STRATEGIK DALAM MENINGKATKAN MUTU .PENDIDIKAN MADRASAH IBTIDAIYAH *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 6(1), 87-94.

⁴⁰ Zubaidah, Z., Muhajir, A., Barus, J., & Khairiah, K. (2022). Optimalisasi Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pidie Jaya. *Annizom*, 7(1).

⁴¹ Chamidi, A. S. (2018). Evaluasi Diri dan Perencanaan Kerja Pendidikan Bagi Peningkatan Mutu Sekolah/Madrasah. *Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam*, 3(1), 1-39.

sumberdaya utama dalam organisasi madrasah. Bahkan terdapat anggapan bahwa evaluasi guru adalah bagian integral dari praktik mengevaluasi madrasah. Sebab mutu guru diyakini berperan penting dalam meningkatkan keseluruhan mutu pendidikan madrasah.⁴²

f. Kriteria evaluasi

Kriteria evaluasi adalah mengatur tentang bagaimana menentukan peringkat kondisi nilai. Dimana agar data yang diperoleh dapat dipahami oleh oranglain dan bermakna dalam mengambil keputusan dalam rangka menentukan kebijakan lebih lanjut.⁴³

Adapun Ciri-ciri evaluasi dalam pendidikan :

- 1) Penilaian dilakukan secara tidak langsung.
- 2) Sifatnya relatif karena nilai seorang siswa tidak selalu konstan dan berubah-ubah.
- 3) Bersifat kuantitatif, artinya hasil pengukuran berupa angka-angka yang dianalisis dan diinterpretasikan ke dalam kata-kata (kualitatif).

g. Perencanaan evaluasi

Perencanaan kerja pendidikan madrasah berlangsung sukses jika berbasis evaluasi yang jelas, dan suksesnya proses evaluasi menjadi prasyarat suksesnya perencanaan kerja pendidikan dan semakin baik penyelenggaraan evaluasi madrasah dan perencanaan kerja pendidikan, maka semakin jelas upaya peningkatan mutu pendidikan madrasah.⁴⁴ Evaluasi terhadap guru merupakan

⁴²Riadi, A. (2017). Problematika sistem evaluasi pembelajaran. *ITTIHAD*, 15(27).

⁴³ Sary, Y. N. E. (2018). *Buku mata ajar evaluasi pendidikan*. Deepublish.

⁴⁴ Chamidi, A. S. (2018). Evaluasi Diri dan Perencanaan Kerja Pendidikan Bagi Peningkatan Mutu Sekolah/Madrasah. *Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam*, 3(1), 1-39.

bagian penting dari suatu system evaluasi, dikarenakan guru merupakan sumberdaya utama dalam organisasi madrasah. Bahkan terdapat anggapan bahwa evaluasi guru adalah bagian integral dari praktik mengevaluasi madrasah. Sebab mutu guru diyakini berperan penting dalam meningkatkan keseluruhan mutu pendidikan madrasah.⁴⁵

h. Pelaksanaan

Evaluasi pendidikan sebagai suatu usaha untuk memperbaiki mutu pembelajaran. Informasi-informasi yang diperoleh dari pelaksanaan evaluasi pembelajaran pada gilirannya untuk memperbaiki mutu proses pembelajaran dan mutu pendidikan, yang sekarang ini mutu pendidikan madrasah masih rendah.⁴⁶ Selain itu peran kepala madrasah yang merupakan fungsi evaluasi pada pengawasan mengacu pada prinsip evaluasi yaitu menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi madrasah. Dengan fungsi evaluasi yang diperankan oleh kepala madrasah dalam menilai baik buruknya bawahannya, maka evaluasi menjadi sangat penting dalam meningkatkan mutu madrasah dengan mengevaluasi secara berkala.⁴⁷ Dengan demikian, fungsi evaluasi menjadi sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah.

f. Hasil evaluasi

⁴⁵Riadi, A. (2017). Problematika sistem evaluasi pembelajaran. *ITTIHAD*, 15(27).

⁴⁶ Izza, A. Z., Falah, M., & Susilawati, S. (2020). Studi literatur: Problematika evaluasi pembelajaran dalam mencapai tujuan pendidikan di era merdeka belajar. *Prosiding Konferensi Ilmiah Pendidikan*, 1, 10-15.

⁴⁷ Saryati, S., & Sakban, A. (2020). Fungsi Controlling dan Evaluasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Lembar Lombok Barat. *CIVICUS: Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 8(2), 139-147.

Evaluasi produk/ output adalah evaluasi yang diarahkan untuk melihat hasil program yang akan dicapai sebagai dasar untuk menentukan keputusan akhir, diperbaiki, dimodifikasi, ditingkatkan atau dihentikan.⁴⁸

A. Kerangka Berfikir

Karena pendidikan yang bermutu harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkompeten. Adapun peningkatan Sumber Daya Manusia dalam pendidikan meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik (guru), karyawan, dan komite sekolah. Pengembangan sumber daya manusia menekankan pada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru di masa depan demi terlaksananya pendidikan yang berkualitas. Karena setiap proses pengembangan manajemen sumber daya manusia di sebuah sekolah, pada akhirnya akan mampu mengembangkan kemampuan belajar para peserta didik.⁴⁹

Kurikulum MI Darul Hikmah sebagai salah satu perangkat dalam keberlangsungan proses belajar mengajar sehingga perlu dibuat program penyempurnaan kurikulum. Program ini terus dilaksanakan dengan memberikan penambahan hal-hal yang terus berkembang untuk proses KBM di dalam kelas. Guru terus diberikan program pengembangan kurikulum mulai dari perbaikan administrasi pengajaran, metode KBM, penilaian terhadap peserta didik sampai kepada penerapan ilmu yang telah dipelajarinya.⁵⁰

⁴⁸ Saryati, S., & Sakban, A. (2020). Fungsi Controlling dan Evaluasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Lembar Lombok Barat. *CIVICUS: Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 8(2), 139-147.

⁴⁹ Amin, A., Alimni, R. P., Azzahra, M. Z., & Septi, S. E. (2017). Jurnal Pendidikan Progresif. *jpp*, 13(i2), 202312.

⁵⁰ Amin, A., & Alimni, A. (2022). Motivation and implementation of Islamic concept in madrasah.

Formula manajemen strategic meliputi visi, misi, tujuan dan strategi madrasah. Implementasi manajemen strategic meliputi penerapan delapan standar pendidikan dan pelaksanaan manajemen kurikulum, kesiswaan dan sarana prasarana yang baik. Evaluasi manajemen strategic dibagi beberapa jenis yaitu evaluasi terhadap program madrasah oleh kepala madrasah atau penanggungjawab program, evaluasi dibidang akademik yaitu dibidang akademik, kurikulum, dan pelaksanaan rapat evaluasi madrasah MI Darul Himah.⁵¹

Fungsi evaluasi mutlak diperlukan dalam penyelenggaraan madrasah, khususnya evaluasi diri madrasah untuk mengetahui posisi profil mutu madrasah, untuk menyusun rekomendasi dan membuat skala prioritas.⁵²

Perencanaan kerja pendidikan madrasah berlangsung sukses jika berbasis evaluasi yang jelas, dan suksesnya proses evaluasi menjadi prasyarat suksesnya perencanaan kerja pendidikan dan semakin baik penyelenggaraan evaluasi madrasah dan perencanaan kerja pendidikan, maka semakin jelas upaya peningkatan mutu pendidikan madrasah.⁵³ Evaluasi terhadap guru merupakan bagian penting dari suatu system evaluasi, dikarenakan guru merupakan sumberdaya utama dalam organisasi madrasah. Bahkan terdapat anggapan bahwa evaluasi guru adalah bagian integral dari praktik mengevaluasi madrasah. Sebab

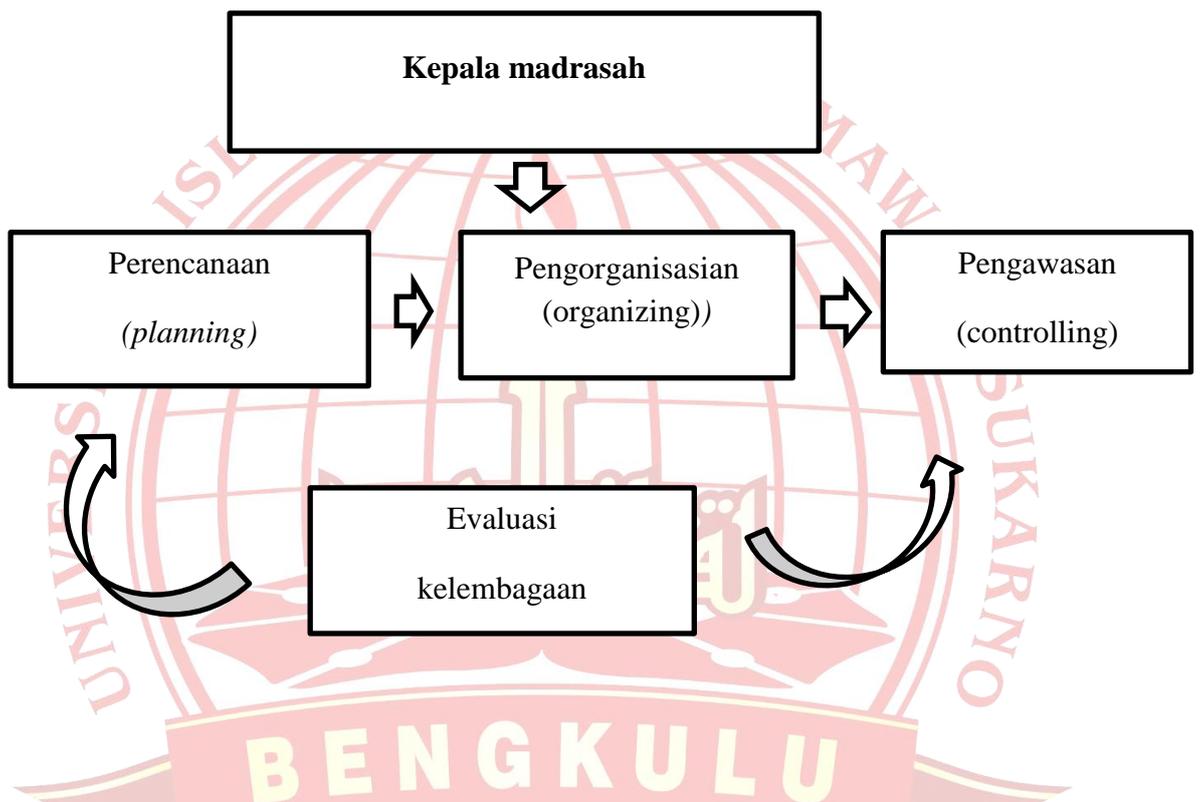
⁵¹Adilah, H. G., & Suryana, Y. (2021). MANAJEMEN STRATEGIK DALAM MENINGKATKAN MUTU .PENDIDIKAN MADRASAH IBTIDAIYAH *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 6(1), 87-94.

⁵² Zubaidah, Z., Muhajir, A., Barus, J., & Khairiah, K. (2022). Optimalisasi Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pidie Jaya. *Annizom*, 7(1).

⁵³ Chamidi, A. S. (2018). Evaluasi Diri dan Perencanaan Kerja Pendidikan Bagi Peningkatan Mutu Sekolah/Madrasah. *Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam*, 3(1), 1-39.

mutu guru diyakini berperan penting dalam meningkatkan keseluruhan mutu pendidikan madrasah MI Darul Hikmah.⁵⁴

Adapun kerangka berfikir penelitian ini dapat dilihat dari skema sebagai berikut :



B. PENELITIAN TERDAHULU

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah Tesis Lia Febrianawati Nim: 502180030 Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo 2020. Isi teisis ini berupa Pertama, Pendekatan kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, yaitu dengan menggunakan pendekatan perilaku. Hal ini terbukti beliau selalu

⁵⁴Riadi, A. (2017). Problematika sistem evaluasi pembelajaran. *ITTIHAD*, 15(27).

berangkat pagi, selalu disiplin, selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, menjadi tauladan yang baik untuk para guru-guru, mempunyai semangat yang tinggi, dan mengontrol guru yang belum hadir dengan cara berkeliling kekelas sambil mengecek jurnal pembelajaran sudah diisi apa belum, memberikan reward kepada guru yang berprestasi. Beliau juga mendapat jam mengajar di kelas.

Kedua, Tipe kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo yaitu tipe demokratis. Hal ini terbukti beliau lebih terbuka dengan guru, senang menerima saran dan kritik dari bawahan, juga selalu menerima usulan dari guru-guru ketika rapat, lebih terbuka dalam berbagai masalah juga, dan menyelesaikan suatu masalah selalu bersama dengan bawahan.

Ketiga, Gaya kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo, yaitu gaya melibatkan diri. Hal ini terbukti Kepala madrasah dan guru menyelesaikan atau mengambil keputusan dengan bersama-sama. Setiap ada masalah diselesaikan dengan melakukan musyawarah. Selalu membimbing guru apabila salah dalam menjalankan tugas. Selalu mengingatkan guru ketika tidak disiplin atau mungkin melakukan kesalahan. Dan selalu terlibat dalam setiap kegiatan, tidak hanya mengecek tetapi ikut serta dalam kegiatan.

Kempat, Model kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 1 Simo yaitu model partisipatif. Hal ini terbukti Kepala madrasah sangat terbuka kepada guru dalam menyelesaikan suatu permasalahan, Selalu melibatkan guru dalam menyelesaikan permasalahan, Memberikan kesempatan dan mendorong kepada guru untuk mengeluarkan pendapatnya dalam

menyelesaikan masalah, dan kepala madrasah mengambil keputusan selalu atas kesepakatan bersama dengan guru.

2. Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multi Situs Di Mi Al-Huda Ploso Nganjuk Dan Mi Al-Qamar Bagor Nganjuk) Tesis Oleh M. Izam Shofkhal Jamil. Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2021. Penelitian dalam tesis ini dilatarbelakangi oleh adanya Madrasah Ibtidaiyyah yang memiliki mutu pendidikan yang baik dalam beberapa tahun terakhir ini. Keberhasilan Kepala Madrasah dalam mengelola lembaganya dapat membuat kinerja guru semakin meningkat. Salah satu faktor penentu keberhasilan madrasah adalah kinerja guru yang baik dan memiliki kredibilitas tinggi. Kinerja guru merupakan salah satu penunjang keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan, serta dapat meningkatkan dan mempertahankan mutu dari Madrasah. Fokus dalam penelitian ini adalah manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Sedangkan pertanyaan penelitannya yaitu: 1) Bagaimana manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk? 2) Bagaimana dampak atau hasil manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI AlQamar Bagor Nganjuk? Penelitian ini dilakukan di dua lokasi penelitian yaitu MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi multi situs. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi partisipasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan reduksi data,

display data, dan verifikasi data. Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan pengamatan, triangulasi, dan pengecekan keabsahan data. Dari hasil penelitian, penulis menyimpulkan bahwa: 1) Kepala MI Al-Huda Ploso melakukan perencanaan dengan baik. Program-program yang sudah dicanangkan terlaksana dengan baik sebagaimana telah dijadwalkan. Namun terkadang ada kendala baik kendala dari internal kepala madrasah maupun kendala dari pihak lain. Dalam menangani guru yang bermasalah, ia sangat berhati-hati yaitu menyampaikan teguran menggunakan bahasa yang halus untuk memahami perasaan guru yang bersangkutan serta memberi dukungan motivasi kepada guru yang bermasalah untuk terus memperbaikinya dengan baik. 2) Kepala MI Al-Qamar Bagor melakukan perencanaan dengan baik. Ia melakukan komunikasi yang baik dengan kelompok dan banyak melibatkan anggota kelompok dalam melakukan pertimbangan-pertimbangan dan mengambil keputusan. 3) Cara kepala madrasah dalam berinteraksi dengan pendidik sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya sekolah yang dipimpinnya, serta turut mempengaruhi keteladanan guru dan siswa dalam proses belajar mengajar. Kepala madrasah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan para guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. 4) Perilaku kepemimpinan kepala MI Al-Huda Ploso dan MI Al-Qamar Bagor telah mampu meningkatkan kinerja pendidik. Kepala MI Al-Huda Ploso dan MI Al-Qamar Bagor memiliki pengetahuan profesional, keahlian dasar, kepribadian yang baik, dan mampu memahami visi dan misi dalam aksi yang nyata. Keduanya memberikan bimbingan, petunjuk dan pengawasan serta evaluasi terhadap hasil kerja tenaga kependidikan. Keduanya juga mampu

menunjukkan kemampuannya dalam memahami kondisi tenaga kependidikan, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di madrasah, serta berkomunikasi baik dengan seluruh tenaga kependidikan. Hal ini memicu para pendidik untuk menunjukkan kinerja yang baik yang mengarah kepada tercapainya tujuan madrasah.

3. Tesis Evaluasi Program Pembelajaran Berbasis Multiple Intelligences Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Program Khusus Kartasura Tahun Pelajaran 2018/2019. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui input berbasis multiple intelligences program pembelajaran di MI Muhammadiyah PK Kartasura Tahun Ajaran 2018/2019. 2) Mengetahui proses dalam pembelajaran berbasis multiple intelligences program di MI Muhammadiyah PK Kartasura Tahun Pelajaran 2018/2019. 3) Mengetahui keluaran dalam program pembelajaran berbasis multiple intelligences di MI PK Muhammadiyah Kartasura Tahun Pelajaran 2018/2019. 4) Mengetahui keunggulan pembelajaran berbasis multiple intelligences di MI Muhammadiyah PK Kartasura Tahun Pelajaran 2018/2019. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Diselenggarakan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Program Khusus Kartasura Tahun Pelajaran 2018/2019. Subyek penelitian ini adalah wakil kepala (Kepala bidang pembelajaran), yaitu Wahyu Nurul Mubarakah, S.Pd, kelas IV guru, dan siswa kelas empat. Sedangkan informannya adalah kepala madrasah dan guru lainnya. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Untuk mengetahui keabsahan data menggunakan sumber teknik triangulasi dan data dianalisis dengan analisis interaktif dengan langkah-langkah

reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis multiple intelligences di MI PK Muhammadiyah Kartasura Tahun Pelajaran 2018/2019 meliputi 3 tahapan, yaitu (1) Masukan. Pola penerimaan mahasiswa baru di MI Muhammadiyah PK Kartasura menggunakan sistem kuota. Pemetaan kelas dilakukan dengan mengetahui gaya belajar melalui alat penelitian yang disebut Multiple Intelligence Research (MIR). (2) Proses. Proses pembelajaran diawali dengan guru membuat Rencana belajar. Kemudian kegiatan pembelajaran dimulai dengan guru memberikan anapersepsi. Selanjutnya penyampaian materi menggunakan ilmu dua arah proses pemindahan. Pertama, guru mengajar atau memberikan presentasi. Kedua, mahasiswa aktif dengan berbagai strategi pengajaran yang disesuaikan dengan gaya belajar anak. (3) Keluaran. Output pembelajaran berbasis multiple intelligences adalah mengembangkan bakat atau minat sesuai dengan bakatnya, baik secara akademik maupun nonakademik. Penilaian pembelajaran menggunakan penilaian berbasis proses. (4) Keunggulan pembelajaran multiple intelligences adalah pembelajaran dapat disesuaikan dengan gaya belajar anak sehingga mereka akan merasa nyaman dan senang. Ketika itu nyaman materi dan petunjuk yang disampaikan oleh guru dengan mudah dipahami dan lebih mengena, maka hasilnya akan lebih memuaskan. Selain itu, anak dapat mengembangkan bakat dan minat yang ada pada dirinya setelah diberikan rangsangan terus menerus.

