

BAB II

KAJIAN KONSEPTUAL

A. Konsep Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sutisna dalam Mulyasa, kepemimpinan adalah “proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu”.¹ Tujuan organisasi dicapai dengan kepemimpinan, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk menjalankan tugasnya masing-masing

Kepemimpinan bisa juga diartikan “sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang.”² Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela. Berkaitan dengan kesediaan orang lain mengikuti keinginan pemimpin, di sini dikemukakan ada beberapa kekuatan (kekuasaan) yang mesti dimiliki pemimpin itu agar orang yang digerakkan tersebut mengikuti keinginannya, yaitu berupa ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan.³

Gary A. Yulk menjelaskan tentang kepemimpinan adalah proses menghargai orang lain untuk memahami dan menyepakati tentang apa yang

¹Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012, h. 107

²Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, h. 153.

³*Ibid.*

perlu untuk dilakukan dan bagaimana hal tersebut dapat dilaksanakan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu atau kelompok (kolektif) untuk memenuhi tujuan-tujuan bersama.⁴Jadi, seorang pemimpin tidak harus otoriter dalam menginstruksikan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh bawahannya.

Pengertian di atas tidak hanya meliputi usaha-usaha untuk mempengaruhi dan memfasilitasi pekerjaan yang baru dari kelompok atau organisasi, tetapi juga untuk menjamin bahwa kelompok atau organisasi tersebut siap menyongsong tantangan-tantangan di masa depan. Seorang pemimpin harus mampu memberdayakan bawahannya untuk melaksanakan proses pekerjaan dengan baik, lancar, dan produktif.

Selanjutnya Wahjosumidjo juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan. Oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi (*follower ship*), kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.⁵

Dari beberapa pengertian tersebut maka dapat diketahui bahwa ada 3 (tiga) implikasi penting yang saling mempengaruhi yaitu:

⁴Gary A. Yulk, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, alih bahasa Jusuf Udaya, Jakarta: Prenhallindo, 1997, h. 7.

⁵Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002, h. 104.

- a. Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut. Tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan seorang manajer tidak relevan.
- b. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan dan pembagian tugas diantara para anggota kelompok.
- c. Pemimpin dapat mempergunakan pengaruh. pemimpin bukan hanya memerintah bawahan, tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melakukan perintah.

2. Gaya atau Model, Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan

Kepemimpinan secara luas adalah mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.⁶ Kepemimpinan dianggap sebagai alat atau sarana untuk membujuk seseorang untuk melakukan dengan sukarela agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Gaya atau model kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi dan inovasi guru dalam pembelajaran adalah gaya kepemimpinan *situasional*, teori ini berasumsi bahwa pemimpin yang efektif tergantung pada taraf kematangan pengikut dan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan orientasinya, baik orientasi tugas ataupun hubungan struktur tugasnya⁷. Gaya kepemimpinan *participatif* adalah suatu teori kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan

⁶ Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013, h. 2.

⁷ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 139.

participatif dalam situasi-situasi yang berlainan.⁸ Dan teori *demokratis* adalah pemimpin yang selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Tujuan dan fungsi **seorang** pemimpin, akan sangat menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinnya. Sehingga dengan kehadiran seorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar.⁹

Secara operasional, fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Imam Wahyudi¹⁰ sebagai berikut:

a. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah pemimpin sebagai komunikasi merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultasi

⁸ Viethzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku* h. 13

⁹ Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif & Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*, Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2012, h.15

¹⁰ *Ibid*, h. 16

Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

c. Fungsi partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan dan pengawasan.

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin formal suatu lembaga pendidikan, kepala madrasah sedikitnya harus mampu berperan

sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.¹¹ Peran-peran kepala madrasah tersebut memiliki hubungan yang erat dengan kompetensi guru, yaitu sebagai berikut:

a. Kepala madrasah sebagai educator (pendidik)

Dalam peranan sebagai pendidik, kepala madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik bagi guru dan staf di lingkungan kepemimpinannya.¹²

Kepala madrasah yang memiliki komitmen yang tinggi dalam mewujudkan hasil belajar yang berkualitas harus memerhatikan kompetensi guru dengan cara mengembangkan kurikulum menjadi lebih berkualitas sesuai dengan kebutuhan guru. Kepala madrasah harus mendorong guru-guru untuk menggunakan media belajar yang tepat, yang dapat memudahkan siswa menangkap dan memahami materi yang disampaikan. Dengan demikian, proses pembelajaran dapat dilakukan secara efektif dan efisien dengan hasil yang maksimal.¹³

a. Kepala madrasah sebagai manajer

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan upaya

¹¹ *Ibid*, h.18

¹² *Ibid*

¹³ Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi, dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*, h.168

organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.¹⁴

b. Kepala madrasah sebagai administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, pendokumenan seluruh program sekolah.¹⁵

c. Kepala madrasah sebagai supervisor

Salah satu tugas kepala madrasah sebagai supervisor adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dengan kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium dan ujian.¹⁶

Bertugas menyelenggarakan kegiatan supervisi dan pengawasan. Salah satunya yaitu dalam mensupervisi guru pada saat melaksanakan proses mengajar. Kepala madrasah sebagai supervisor dapat melakukan kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara

¹⁴ Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif.....* h. 18

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ *Ibid*

langsung terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan ketertiban siswa dalam proses pembelajaran.¹⁷

Dari hasil supervisi ini dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Tingkat penguasaan kompetensi guru yang disupervisi selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan, dan tindak lanjut sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.¹⁸

d. Kepala madrasah sebagai *leader*

Kepala madrasah sebagai *leader* harus mampu memberikan pengarahan, pembinaan, dan perbaikan terhadap kekurangan dan keterbatasan guru dalam melaksanakan tugasnya. Pembinaan dan pengarahan yang diberikan kepala madrasah seyogianya dapat diterima oleh guru sebagai bentuk kontribusi konstruktif dalam meningkatkan kualitas dirinya sebagai pribadi dan kompetensinya dalam melaksanakan pembelajaran.¹⁹

Wahjosumijo dalam Mulyasa mengemukakan bahwa kepala madrasah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup

¹⁷ Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skills*, Jakarta: Rineka Cipta, 2014, h. 28

¹⁸ *Ibid*, h. 30

¹⁹ Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep*,..... h.170-171

kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.²⁰

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan juga dituntut untuk memiliki sejumlah kompetensi. Dalam menilai kinerja kepala madrasah, terdapat beberapa kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah, salah satunya adalah kepemimpinan pembelajaran. Kepemimpinan pembelajaran memiliki peran yang penting dalam mengoptimalkan peran staf dan menciptakan lingkungan pembelajaran di madrasah.

Menurut Andang, kepemimpinan pembelajaran adalah sebagai berikut:

Suatu kompetensi yang dimiliki kepala madrasah dengan memusatkan perhatiannya pada pengembangan lingkungan kerja yang memuaskan bagi guru, serta pada akhirnya mampu mengembangkan kondisi belajar yang memungkinkan hasil belajar siswa meningkat.²¹

Kepala madrasah sebagai pemimpin pembelajaran, harus mengerti wilayah pengembangan madrasah serta dapat memberikan apa yang diperlukan siswanya, termasuk guru dan staf. Kepala madrasah harus melaksanakan kepemimpinan pembelajaran yang kuat, mengelola program pembelajaran, memiliki harapan yang tinggi pada diri sendiri, guru, dan terhadap siswa, dan mencurahkan sebagian besar waktunya untuk mengoordinasi fisik maupun sumber daya manusianya sehingga proses

²⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011, h.115

²¹ Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi,.....* h. 173

pembelajaran berjalan lancar dan tujuan madrasah dapat dicapai secara efektif.²²

McEwan dalam Andang, menyebutkan tujuh langkah kepala madrasah sebagai *leader* dengan mengembangkan konsep kepemimpinan pembelajaran yang lebih operasional, sebagai berikut:

- 1) Menetapkan tujuan pembelajaran yang jelas.
- 2) Menjadi narasumber bagi staf.
- 3) Menciptakan budaya dan iklim madrasah yang kondusif bagi pembelajaran.
- 4) Mengomunikasikan visi dan misi madrasah ke staf.
- 5) Mengondisikan staf untuk mencapai cita-cita profesional tinggi.
- 6) Mengembangkan kemampuan profesional guru.
- 7) Bersikap positif terhadap siswa, staf, dan orangtua.²³

e. Kepala madrasah sebagai inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalani hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran inovatif.²⁴

Suatu inovasi didapatkan melalui penggalan serius dengan memainkan imajinasi-imajinasi sehingga ide-ide dan gagasan yang dihasilkan menjadi sesuatu yang realistis untuk dilaksanakan. Inovasi pembelajaran tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala madrasah untuk

²² *Ibid*, h. 175

²³ *Ibid*, h. 176

²⁴ Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif & Kreatif* h. 20

menghasilkannya, tetapi guru-guru juga memiliki tanggung jawab yang sama untuk menghasilkan inovasi.²⁵

Apabila suatu inovasi telah ada dalam bentuk ide dan sesuai dengan kebutuhan, tahap selanjutnya adalah mengimplementasikan gagasan-gagasan tersebut. Melaksanakan inovasi membutuhkan kesepakatan dan kerja sama dari semua warga sekolah. Oleh karena itu, sudah menjadi suatu hal yang semestinya suatu inovasi terlebih awal harus disosialisasikan secara utuh dan merata.²⁶

f. Kepala madrasah sebagai motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan pusat sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.²⁷

Ada beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala madrasah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya. Prinsip-prinsip tersebut adalah:

- 1) Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan.
- 2) Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui

²⁵ Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi*..... h. 222

²⁶ *Ibid*

²⁷ Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif & Kreatif* h. 20

tujuan dia bekerja. Para tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.

- 3) Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- 4) Pemberian hadian lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
- 5) Diusahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberi rasa aman, menunjukkan bahwa kepala madrasah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa, sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.²⁸

3. Perilaku Kepemimpinan

Kepala madrasah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggung jawab atas tercapainya visi, misi, tujuan, peran, dan mutu pendidikan di sekolah. Agar tujuan sekolah tercapai, maka perilaku kepemimpinan kepala madrasah sangat menentukan.

Likert dalam Mulyasa juga mengembangkan suatu pendekatan penting untuk memahami perilaku pemimpin. Ia mengembangkan teori kepemimpinan dua dimensi, yaitu orientasi tugas dan individu. Melalui penelitian yang bertahun-tahun Likert berhasil merancang empat sistem kepemimpinan. Adapun empat sistem kepemimpinan ini adalah pemimpin sangat otokratis, otokratis yang baik hati (*Benevolent authoritative*), manajer konsultatif, dan pemimpin yang bergaya kelompok partisipatif (*participative group*).²⁹

4. Model-model Kepemimpinan

²⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 121

²⁹ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, h. 111

Para ahli peneliti persoalan kepemimpinan menyimpulkan bahwa perilaku pemimpin ketika mempengaruhi anggotanya terhadap pelaksanaan kerjanya dan kriteria-kriteria lain sangat dipengaruhi oleh situasi yang tidak pernah tetap. Pentingnya situasi telah banyak diakui oleh para ahli sangat memberikan pengaruh yang berarti terhadap gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin pada saat mempengaruhi anggotanya.³⁰

Secara umum ada beberapa model kepemimpinan dalam memimpin suatu lembaga, termasuk ditujukan untuk Madrasah. Model-model tersebut adalah model otokratik, militeristik, paternalistik, *laissez faire*, kharismatis dan demokratis.³¹ Beberapa model kepemimpinan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Model Kepemimpinan Otokratik

Model kepemimpinan otokratik merupakan model kepemimpinan yang paling tua yang dikenal manusia. Dalam model kepemimpinan ini, pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang-orang yang dipimpin yang jumlahnya lebih banyak merupakan pihak yang dikuasai yang disebut bawahan atau anak buah. Kedudukan bawahan semata-mata Pemimpin memandang dirinya lebih dalam segala hal dibanding bawahannya.³²

³⁰ Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah: Model Pengelolaan Sekolah di Era Otonomi Daerah*, Jakarta: Sagung Seto, 2009, h. 82

³¹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi*, h. 48, 50-52.

³² Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skills*, h.

Model kepemimpinan otokratik dapat dipahami sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otoriter adalah seorang pemimpin yang sangat egois. Ia akan menunjukkan sikap menonjolkan “keakuannya”, antara lain dalam bentuk kecenderungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam organisasi seperti mesin dan dengan demikian kurang menghargai harkat dan martabat bawahannya. Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengaitkan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahannya.

Dari beberapa uraian di atas di sini dapat dibuat identifikasi bahwa seorang pemimpin otoriter memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi;
- 2) Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi;
- 3) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata;
- 4) Tidak mau menerima pendapat, saran, dan kritik dari anggotanya;
- 5) Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya;
- 6) Caranya menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan dan bersifat mencari kesalahan/menghukum.³³

b. Model Kepemimpinan Milliteristis

Seorang pemimpin milliteristis memiliki sifat dan ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan cara perintah;
- 2) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat/jabatannya
- 3) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan;
- 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahan;
- 5) Sukar menerima kritikan atau saran dari bawahannya;

³³Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi*, h. 50-51.

- 6) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.³⁴

c. Model Kepemimpinan Paternalistis

Seorang pemimpin paternalistis memiliki sifat dan ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa;
- 2) Bersifat terlalu melindungi (*overprotective*);
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan;
- 4) Hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif sendiri;
- 5) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreasi dan fantasinya;
- 6) Sering bersikap maha tahu.³⁵

d. Model Kepemimpinan Bebas (*laissez faire*)

Model kepemimpinan bebas (*laissez faire*) ini merupakan kebalikan dari model kepemimpinan otoriter. Kalau dilihat dari segi perilaku, ternyata model kepemimpinan ini cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi (*compromiser*) dan perilaku kepemimpinan pembelot (*deserter*). Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan (berbuat) menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil.³⁶

³⁴*Ibid.*, h. 51.

³⁵*Ibid.*

³⁶ Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Managerial Skills*, h.

Pemimpin tipe ini bekerja tanpa rencana, karena ia berpendapat bahwa suatu rencana akan mengekang kebebasan bawahannya. Oleh karena itu, bimbingan pun tidak diberikan kepada mereka. Pemimpin bersikap acuh tak acuh terhadap tugas dan kewajibannya. Tipe pemimpin yang memiliki sikap ini sebenarnya bukan pemimpin karena semua bekerja tanpa tujuan bersama.³⁷

e. Model Kepemimpinan Kharismatis

Seorang pemimpin kharismatis memiliki sifat dan ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Mempunyai daya penarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang besar jumlahnya;
- 2) Pengikut tidak dapat menjelaskan mengapa mereka tertarik mengikuti dan mentaati pemimpin itu;
- 3) Dia seolah-olah memiliki kekuatan gaib (*supernatural power*);
- 4) Kharisma yang dimilikinya tidak tergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan di pemimpin.³⁸

f. Model Kepemimpinan Demokratis

Model kepemimpinan ini diarahkan untuk bekerja mencapai tujuan bersama. Semua keputusan diambil melalui musyawarah dan mufakat serta harus ditaati. Pemimpin menghormati dan menghargai pendapat bawahannya dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatifnya. Pemimpin mendorong bawahannya dalam mengembangkan keterampilannya.³⁹

³⁷ *Ibid*, h. 47

³⁸ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi*, h. 49

³⁹ Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Managerial Skills*, h.

Pemimpin demokratis melaksanakan tugas secara bersama dan bersifat bijaksana dalam pembagian pekerjaan dan tanggung jawab. Di dalam kepemimpinannya ia berusaha supaya bawahannya kelak dapat menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Model kepemimpinan ini, bawahannya bekerja dengan suka cita untuk memajukan organisasinya. Semua pekerjaan dilaksanakan sesuai rencana yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Akhirnya terciptalah suasana kekeluargaan yang sehat dan menyenangkan.⁴⁰

Dalam model kepemimpinan demokratis ia tidak bertindak diktator sebagaimana model kepemimpinan otoriter, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah bawahan atau anggota-anggotanya. Ia tidak menempatkan dirinya sebagai majikan sedangkan bawahannya sebagai buruh, melainkan sebagai saudara tua di antara teman-teman sekerjanya.⁴¹

Dari beberapa uraian di atas di sini dapat dibuat identifikasi bahwa seorang pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Dalam menggerakkan bawahan ia bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia di dunia;
- 2) Selalu berusaha untuk menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dari tujuan pribadi bawahan;
- 3) Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan;
- 4) Mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan;
- 5) Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya;
- 6) Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses daripada dirinya;
- 7) Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.⁴²

⁴⁰ *Ibid*

⁴¹ Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi*, h. 50.

⁴² *Ibid.*, h. 52.

Menurut Nglim Purwanto, dalam dunia pendidikan model demokratis adalah model kepemimpinan yang paling tepat digunakan. Bahkan tidak hanya itu, melainkan tipe inilah yang terbaik dari tipe-tipe yang lain.⁴³

Didalam penulisan ini yang paling tepat adalah menggunakan teori dan tipe Kepemimpinan Demokratis.

B. Konsep Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Secara etimologi, kata motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Kata motif yang artinya kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif juga dapat diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktifitas-aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah suatu keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan proses ini dirangsang oleh kemampuan kebutuhan individu.⁴⁴

Secara terminologi, Gibson dalam Hamzah mengemukakan bahwa motivasi adalah sebagai berikut:

Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.⁴⁵

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya: analisis di bidang pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, h. 3

⁴⁵ *Ibid*, h. 65

Hoy dan Miskel dalam Sujanto juga memberikan ulasan tentang motivasi sebagai berikut:

Motivation is defined as the complex of forces, drives, needs, tension, states, or other internal psychological mechanisms that start and maintain activity toward the achievement of personal goals. (Motivasi merupakan kompleksitas dari kekuatan yang dimiliki seseorang, keinginan dan kebutuhan yang harus dipenuhi, dan kesemuanya dapat diarahkan untuk memberikan kekuatan untuk berbuat dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan).⁴⁶

Selain pendapat ahli tersebut, Hersey dan Blanchard dalam Sujanto membahas tentang motivasi ini ditinjau dari sisi perilaku seseorang, adalah sebagai berikut:

Behavior is basically goal oriented. In other words, our behavior is generally motivated by a desire to attain some goal. (Perilaku orang selalu berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, dan seseorang mau melakukan suatu tindakan karena dimotivasi oleh keinginannya untuk mencapai tujuan).⁴⁷

Dengan memahami pengertian motivasi tersebut, Hamzah B. Uno menjelaskan bahwa terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu sebagai berikut:

a. Unsur Upaya

Dalam hal ini apabila seorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

b. Unsur Tujuan organisasi

⁴⁶ Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah: Model Pengelolaan Sekolah di Era Otonomi Daerah*, h.94

⁴⁷ *Ibid*

Unsur ini begitu penting, sebab segala upaya dilakukan seseorang atau sekelompok orang semuanya diarahkan pada pencapaian tujuan. Tujuan organisasi dalam suatu organisasi haruslah ditetapkan secara jelas. Kejelasan tujuan akan mengarahkan segala aktivitas dan perilaku personal untuk tercapainya tujuan organisasi.

c. Unsur Kebutuhan

Kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan keinginan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu untuk mencapainya.⁴⁸

2. Peranan Penting Motivasi

Purwanto dalam Hamzah menjelaskan bahwa peranan penting dari motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi berperan menentukan arah perbuatan, yakni kearah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita.
- b. Motivasi berperan mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan, dalam hal ini makin jelas tujuan, maka makin jelas pula bentangan jalan yang ditempuh.
- c. Motivasi berperan menyeleksi perbuatan diri, artinya menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan, yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.⁴⁹

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan kepala madrasah yang ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya, haruslah mampu memotivasi

⁴⁸ *Ibid*, h.65-66

⁴⁹ *Ibid*, h. 64

guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, ada beberapa peranan penting motivasi untuk menggerakkan guru tersebut, antara lain:

- a. Motivasi berperan menentukan hal-hal yang dapat dijadikan penguatan dalam mengerjakan tugas sebagai guru;
- b. Motivasi memperjelas tujuan mengajar yang hendak dicapai;
- c. Motivasi menentukan ragam kendali terhadap rangsangan mengajar bagi guru;
- d. Motivasi menentukan ketekunan mengerjakan tugas bagi guru.⁵⁰

3. Fungsi dan Tujuan Motivasi

Fungsi dan tujuan motivasi sangat penting dalam menjalankan roda organisasi. Motivasi merupakan dorongan untuk berbuat, untuk menjalankan program, dan untuk bangkit dari keterpurukan. Motivasi yang kuat dalam menjalankan suatu program merupakan modal dalam mencapai keberhasilan suatu program. Seorang kepala madrasah harus mampu memberikan motivasi kepada bawahannya agar memiliki semangat kerja dalam mencapai keberhasilan.⁵¹

Menurut Hadari Nawawi dalam Sujanto menjelaskan bahwa fungsi dan tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- a. motivasi sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan;
- b. motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan dengan memperkuat suatu motivasi akan memperlemah motivasi yang lain, oleh karena itu seorang akan melakukan satu aktifitas dan meninggalkan aktifitas yang lain;

⁵⁰ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, h. 27

⁵¹ Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi,.....* h. 26

- c. motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan pada sistem yang memberikan motivasi tinggi dan bukan mewujudkan tujuan pada sistem yang lemah motivasinya.⁵²

4. Hierarki Motivasi

Setiap kali membicarakan motivasi, hierarki kebutuhan Maslow pasti dibahas pula. Hierarki itu didasarkan pada anggapan bahwa pada waktu orang telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ke tingkat yang lebih tinggi. Abraham Maslow dalam Hamzah mengemukakan lima tingkat kebutuhan sebagai berikut:



a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernapas, dan sebagainya.

⁵² Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah: Model Pengelolaan Sekolah di Era Otonomi Daerah*, h. 104

b. Kebutuhan akan Rasa Aman

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang telah dipuaskan, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu, termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

c. Kebutuhan akan Cinta Kasih atau Kebutuhan Sosial

Ketika seseorang telah memuaskan kebutuhan fisiologis dan rasa aman, kepentingan berikutnya adalah hubungan antarmanusia. Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antarpribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial.

d. Kebutuhan akan Penghargaan

Percaya diri dan harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal itu berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui sebagai bermanfaat, menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan di dunia luar.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan tersebut ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan keinginan pemenuhan diri. Ketika semua kebutuhan lain sudah dipuaskan, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya.⁵³

⁵³ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, h.40-42

Menurut Maslow dalam Sujanto apabila kebutuhan tingkat bawah secara relatif telah terpenuhi maka akan timbul keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan teori yang dikemukakan tersebut, kepala madrasah yang bijaksana akan berusaha untuk memperhatikan kebutuhan guru-guru yang dipimpinnya. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut diduga akan merangsang guru-guru bekerja lebih efektif dan lebih efisien.⁵⁴

Motivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling rendah merupakan motivasi yang rendah. Sedangkan motivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling tinggi merupakan motivasi yang tinggi. Rendah atau tingginya motivasi dapat dipengaruhi dari keadaan sosial dan ekonomi seseorang. Individu yang melepaskan diri dari kemiskinan untuk memenuhi kebutuhan dasar, maka tindakan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisiologis lebih menonjol daripada kebutuhan lainnya. Selain faktor ekonomi, keinginan untuk memenuhi kebutuhan dipengaruhi pula oleh faktor sosial kultural, yaitu kebutuhan yang dirasakan lebih penting akan didahulukan.⁵⁵

Dari paparan diatas, jika kita tinjau mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi guru sebagai bawahannya harus melihat teori hierarki kebutuhan Maslow tersebut. Dengan kata lain, kepala madrasah harus memahami kebutuhan atau menginginkan terhadap dirinya yang mantap punya dasar yang kuat serta bermutu tinggi akan rasa hormat diri atau harga diri.

⁵⁴ Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah: Model Pengelolaan Sekolah di Era Otonomi Daerah*, h.96

⁵⁵ *Ibid*, h. 98

Kebutuhan ini menjadi kebutuhan akan penghargaan secara internal dan eksternal. Internal mencakup akan harga diri, kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, ketidaktergantungan, dan kebebasan. Eksternal menyangkut penghargaan dari orang lain (Kepal Sekolah) , prestise, pengakuan, penerimaan, ketenaran, martabat, perhatian, kedudukan, apresiasi (nama baik). Teori Maslow tingkatan keempat inilah yang paling cocok sebagai teori yang ingin dicapai didalam memotivasi para guru tersebut.

C. Konsep Inovasi

1. Pengertian Inovasi

Inovasi berasal dari bahasa Inggris “*innovation*”, yang berarti segala hal yang baru atau pembaharuan. Ada juga yang menjadikan kata *innovation* menjadi kata bahasa Indonesia yaitu “inovasi”. Kata inovasi ada juga yang mengkaitkan antara pengertian inovasi dan modernisasi, karena keduanya membicarakan usaha pembaharuan.⁵⁶

Udin Syaefudin Sa’ud menjelaskan bahwa inovasi adalah sebagai berikut:

Suatu ide, hal-hal yang praktis, metode, cara, barang-barang buatan manusia, yang diamati atau dirasakan sebagai suatu yang baru bagi seseorang atau kelompok orang (masyarakat).⁵⁷

⁵⁶Udin Syaefudin Sa’ud, *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011, h. 2

⁵⁷*Ibid*, h.5

Dalam dunia pendidikan, timbulnya inovasi disebabkan oleh adanya persoalan dan tantangan yang perlu dipecahkan dengan pemikiran baru yang mendalam dan progresif. Sehingga perlu adanya inovasi pembelajaran sebagai upaya dasar untuk memperbaiki aspek-aspek dalam pembelajaran agar lebih efektif dan efisien.

Menurut Mahmud Sani, inovasi pembelajaran adalah Suatu pembaharuan dalam pembelajaran baik menyangkut ide, praktek, metode, atau obyek dan secara kualitatif berbeda dari hal-hal yang ada sebelumnya dan sengaja diusahakan untuk meningkatkan kemampuan guna mencapai tujuan pembelajaran dalam memecahkan masalah pembelajaran.⁵⁸

Udin Syaefudin Sa'ud juga menjelaskan mengenai inovasi pembelajaran adalah suatu perubahan yang baru dan kualitatif yang berbeda dari hal (yang ada sebelumnya, serta sengaja diusahakan untuk meningkatkan kemampuan guna mencapai tujuan tertentu dalam pembelajaran. Dari definisi tersebut dapat dijabarkan menjadi kunci pengertian inovasi pembelajaran: baru, kualitatif, hal, kesengajaan, meningkatkan kemampuan, tujuan. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa maksud dengan inovasi di bidang pendidikan adalah usaha mengadakan perubahan dengan tujuan untuk memperoleh hal yang lebih baik dalam bidang pendidikan.⁵⁹

⁵⁸ Mahmud Sani, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Scientifa press, 2009, h. 160

⁵⁹ Udin Syaefudin Sa'ud, *Inovasi Pendidikan*, h. 6-8

Jadi, inovasi pembelajaran berhubungan dengan ide, cara atau obyek yang dianggap baru dalam pendidikan oleh individu atau sekelompok orang yang bermaksud untuk memperbaiki tujuan yang diharapkan. Maka dapat dimaklumi bahwa pembelajaran dalam dunia pendidikan, terjadi begitu banyak inovasi. Dapat dikatakan bahwa inovasi pendidikan terjadi kapan saja, dan tak akan pernah berhenti.

2. Pentingnya Inovasi

Kalau kita tinjau dalam dunia pendidikan dewasa ini telah menghadapi berbagai tantangan dan persoalan. Hal ini perlu dipecahkan dengan pemikiran yang inovatif dan progresif. Inovasi dalam pembelajaran diperlukan untuk memperbaiki sistem pembelajaran agar lebih tepat sasaran.

Keseluruhan tantangan dan persoalan tersebut memerlukan pemikiran kembali yang mendalam dan pendekatan baru yang progresif. Pendekatan ini harus selalu didahului dengan penjelajahan yang mendahului percobaan, dan tidak boleh semata-mata atas dasar coba-coba. Gagasan baru sebagai hasil pemikiran kembali haruslah mampu memecahkan persoalan yang tidak terpecahkan hanya dengan cara yang tradisional atau komersial. Gagasan dan pendekatan baru yang memenuhi ketentuan inilah yang dinamakan suatu inovasi.⁶⁰

Pentingnya inovasi dalam bidang pendidikan karena pendidikan di laksanakan oleh manusia sejak lahir dan terus mengalami perubahan dan

⁶⁰*Ibid*, h. 6

perkembangan, sehingga beberapa sumber mengemukakan hal-hal yang memaksa adanya inovasi yaitu :

- a. Besarnya Eksplorasi penduduk.
- b. Melonjaknya aspirasi di kalangan rakyat luas, yang menambah makin berat dan mendesakny tekanan keperluan penduduk yang lebih banyak dan lebih baik.
- c. Kurangnya sumber.
- d. Kelemahan Sistem.
- e. Belum mekarnya alat organisasi yang efektif.⁶¹

3. Bentuk-Bentuk Inovasi

Inovasi dalam berbagai bentuknya menjadi selalu berkembang dari waktu ke waktu seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Pengembangan inovasi tersebut didasarkan pada kebutuhan, baik dalam perkembangan menciptakan gebrakan baru dalam mewujudkan kemajuan sekolah sebagai alat pemecahan dalam menyelesaikan masalah. Bentuk inovasi pendidikan yang digagas selalu berubah-ubah sesuai dengan masanya.⁶²

Menurut Andang, bentuk inovasi dapat dilihat dari sumber inovasi tersebut diciptakan, apakah bersumber dari lembaga pemerintah (atasan) yang ditujukan kepada sekolah (bawahan) atau dari sekolah itu sendiri. Dengan demikian bentuk-bentuk inovasi dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Inovasi pendidikan yang diciptakan oleh pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional (*top down model*).

⁶¹Lilik Uzlifah, "Inovasi Pendidikan", Makalah, [http: Karyailmiah 2012.blogspot.com/2012/04/makalah.Inovasi_pendidikan_2012.html](http://Karyailmiah2012.blogspot.com/2012/04/makalah.Inovasi_pendidikan_2012.html), Online 28 Oktober 2014, jam 11.02 WIB, h.2

⁶² Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi & Inovasi Menuju Sekolah Efektif*, h. 211

Yaitu model inovasi yang bersumber dari lembaga pemerintah (atasan) yang ditujukan kepada sekolah (bawahan). Model inovasi tersebut, antara lain:

- 1) Inovasi kurikulum dengan berbagai nama dan pengembangannya;
 - 2) Cara Belajar Siswa Aktif (CBSA);
 - 3) Guru Pamong;
 - 4) Sekolah Persiapan Pembangunan;
 - 5) Sekolah Kecil;
 - 6) Sistem Pengajaran Modul;
 - 7) Sistem Belajar Jarak Jauh;
 - 8) Indonesia Mengajar;
 - 9) Pendidikan Sekolah Profesi (PSG).
- b. Inovasi pendidikan yang dikembangkan dari bawah melalui sekolah-sekolah (*botton up model*).

Yaitu inovasi pendidikan yang diciptakan oleh kepala sekolah atau guru-guru dalam mengembangkan sekolahnya. Bentuk inovasi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Pengembangan media pembelajaran;
- 2) Mengembangkan jaringan sekolah;
- 3) Pengembangan umpan balik terhadap proses pembelajaran.⁶³

D. Hasil Penelitian Yang Relevan

⁶³ *Ibid*

Berikut penelitian terdahulu tentang topik yang hampir sama dengan penelitian ini:

Adapun penelitian yang berbentuk tesis dipublikasikan di dunia internet tersebut adalah salah satunya ditulis oleh Sri Handari, dengan judul tesis “MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN (Studi Kasus di MA Hasyim Asy’ari 03 Honggosoco Jekulo Kudus)”. Dalam tesis ini, Sri Handari memaparkan 3 (tiga) rumusan masalah, sebagai berikut: 1) Bagaimana pelaksanaan model kepemimpinan transformasional kepala MA Hasyim Asy’ari 03 Honggosoco Jekulo Kudus dalam meningkatkan kualitas pendidikan?; 2) Sejauh mana model kepemimpinan transformasional kepala MA Hasyim Asy’ari 03 Honggosoco Jekulo Kudus dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan?; 3) Apakah dengan model kepemimpinan transformasional kepala MA Hasyim Asy’ari 03 Honggosoco Jekulo Kudus dapat meningkatkan kinerja bawahan sehingga dapat pula meningkatkan kualitas pendidikan?. Penelitian ini mengemukakan tentang kepemimpinan transformasional mendukung peningkatan kualitas pendidikan yang dititikberatkan pada orientasi madrasah untuk memberikan bekal hidup di masa datang. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga meningkatkan kinerja para guru dan karyawan.

Penulis tesis selanjutnya adalah Zakwaan Priaji. Judul tesisnya adalah “KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU (Studi Kasus Di Madrasah

Aliyah Pondok Modern Al-Islam Kapas Sukomoro Nganjuk)”. Dalam tesis ini Zakwaan Priaji menekankan bahwa keberhasilan sekolah atau lembaga pendidikan sebenarnya lebih banyak dipengaruhi oleh kepala madrasah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan profesionalisme guru, kepala Madrasah Aliyah Pondok Modern Al-Islam Nganjuk menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan strategi *collaborative*.

Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut diatas, penelitian yang penulis lakukan lebih menekankan pada kepemimpinan kepala madrasah dan inovasi pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri I Model Palangka Raya, dan sepengetahuan penulis penelitian ini belum pernah dilakukan.