

**PERAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH ALIYAH PONDOK
PESANTREN NURUL IMAN UJUNG TANJUNG**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Melengkapi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)**

Oleh

Ade Reski Pratama

NIM. 14290003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
2018**

Hal : Pengantar Skripsi

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Raden Fatah Palembang
di
Palembang

Assalammu'alaikum, Wr. Wb

Setelah kami periksa dan diadakan perbaikan-perbaikan seperlunya, maka skripsi yang berjudul "**PERAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH ALIYAH PONDOK PESANTREN NURUL IAMN UJUNG TANJUNG**" ditulis oleh saudara "**ADE RESKI PRATAMA, NIM 14290003**", telah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

Demikianlah atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb

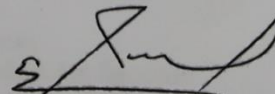
Palembang, September 2018

Pembimbing I



(Dr. H. KMS Badaruddin M. Ag)
NIP. 19620214 1990031 1 002

Pembimbing II



(Dr. Ahmad Zainuri, M. Pd. I)
NIP. 19660807 199302 1 001

Skripsi Berjudul

**PERAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH ALIYAH PONDOK
PESANTREN NURUL IMAN UJUNG TANJUNG**

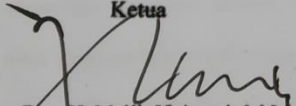
yang ditulis oleh ADE RESKI PRATAMA, NIM. 14290003
telah dimunaqsyahkan dan dipertahankan
di depan Panitia Penguji Skripsi
pada tanggal, 20 September 2018

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

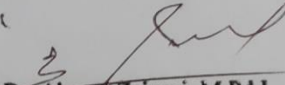
Palembang, 20 September 2018
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Panitia Penguji Skripsi

Ketua

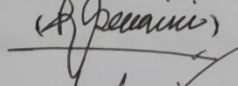
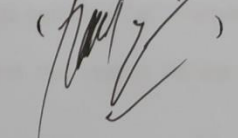

Drs. H. Najib Haitami, M.M.
NIP. 19540813 198503 1 004

Sekretaris


Dr. Ahmad Zainuri, M.Pd.I.
NIP. 19660807 199302 1001

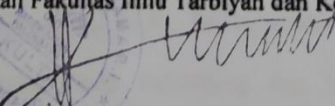
Penguji I : Dra. Hj. Rusmaini, M.Pd.I.
NIP. 19570320 198503 2002

Penguji II : Dr. Tutut Handayani, M.Pd.I.
NIP. 19781110 200710 2 004



Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan


Prof. Dr. H. Kasinyo Harto, M.Ag.
NIP. 19710911 199703 1 004

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Alhamdulillah, puji dan syukur kepada Allah SWT karena atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya jualah saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.” Skripsi ini adalah salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Pendidikan program Strata Satu (S-1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang. Shalawat dan salam senantiasa terlimpah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, teladan bagi umat manusia dalam menjalani kehidupan.

Skripsi ini disusun berdasarkan hasil penelitian di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung serta teori yang didapat dari berbagai literatur. Dalam menyelesaikan masa perkuliahan sampai penulisan skripsi ini tentu banyak berbagai kesulitan dan halangan yang menyertai, sehingga penulis tidak terlepas dari doa, bantuan dan bimbingan banyak pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih penulis haturkan kepada:

1. Bapak Prof. H. M. Sirozi, M.A., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang dan juga sebagai pembimbing akademik yang telah memberikan saya motivasi agar bisa menyelesaikan studi saya dengan tepat waktu

2. Bapak Prof. Dr. H. Kasinyo Harto, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang yang telah memberikan saya support agar menjadi mahasiswa yang berprestasi
3. Bapak M. Hasbi, M.Ag., selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang yang telah memberikan kami bimbingan dan motivasi selama kami menjadi mahasiswa
4. Bapak Drs. H. KMS Badaruddin, M.Ag., sebagai Pembimbing I dan Bapak Dr. Ahmad Zainuri M.Pd.I., sebagai Pembimbing II yang telah memberikan ilmu, nasehat, waktu, tenaga, dan pikiran selama penelitian dan penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu staf pengajar, serta karyawan yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama menempuh pendidikan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang
6. Ayahanda Suhaimi dan Ibunda Sentesa tercinta beserta adikku Ayu Riska Utari Dan M. Dio Setiawan yang selalu ikhlas tanpa pamrih memberikan kasih sayang, dukungan moral, material, nasehat-nasehat, serta lantunan doa di setiap waktu.
7. Keluargaku yang berada di Desa Lubuk Enau Bapak Paliman, bapak Edo, dan ibu Rita, ibu Indrawati yang selalu memberikan saya pengalaman berharga selama saya melakukan kegiatan KKN

8. Saudara-saudaraku (Dian Putri Lestari, Elfika Ayu Lestari, Susi Susilawati, Ayu Satria, Suhandi, Rahman Capri, Syaikhul imam mukarom.) yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
9. Ibu Ismana S.Pd., selaku Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung telah memberikan bantuan selama penulis melakukan penelitian.
10. Teman-teman seperjuanganku MPI 2014, terkhusus keluargaku MPI-A atas semangat dan kebersamaan kita. Semoga ukhuwah yang telah terjalin tidak pernah putus dan akan terus berlanjut.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis selama melakukan penelitian dan penulisan yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga semua bantuan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan ini, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan skripsi ini. Dan semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Palembang, 20 September 2018

Penulis,

ADE RESKI PRATMA

NIM: 14290003

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGANTAR SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR BAGAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
D. Tinjauan Pustaka	7
E. Definisi Operasional	8
F. Kerangka Teori	14
G. Metodologi Penelitian	21
H. Sistematika Pembahasan	27
BAB II PERAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	27
A. Peran Kepemimpinan	29
1. Pengertian Kepemimpinan	30
2. Peran Kepemimpinan	31
3. Kepemimpinan Perempuan	31
4. Karakteristik Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Al-Qur-an.....	..32

5. Ciri-Ciri Perempuan sebagai Pemimpin	33
6. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	34
7. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	36
8. Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia	36
9. Kompetensi Guru Yang Berkarir di Bidang SDM.....	37
10. Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	38

BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN..... 53

A. Letak geografis Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.....	40
B. Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.....	40
1. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Pondok Pesantren nurul Iman Ujung Tanjung.....	42
2. Identitas Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.....	43
C. Keadaan Guru dan Karyawan di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung	44
D. Kondisi Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.	46
E. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.....	48

F. Tugas dan Tanggung Jawab.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.....	55
B. Faktor pendukung dan penghambat Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung	85
BAB V PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran-Saran.....	91

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRA-LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel. 3.1. Daftar Rekapitulasi Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung	48
Tabel. 3.2. Daftar Jumlah Siswa Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung	50
Tabel. 3.3. Kondisi Lahan Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.....	50
Tabel. 3.4. Keadaan Bangunan Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.....	51
Tabel 3.5. Fasilitas dan Mobiler Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung .	51

DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung	52
---	----

ABSTRAK

Latar belakang masalah penelitian ini bermula pada saat peneliti sekolah di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung, peneliti melihat peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung dan faktor pendukung dan penghambat peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi.

Adapun hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa, peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung adalah kepala madrasah berperan sebagai motivator, integrator, komunikator, dan penentu arah dan juga kepala madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia berperan sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi yang akan ditentukan dalam pengembangan sumber daya manusia yang berada di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung. Faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung yaitu adanya motivasi dari kepala madrasah, lingkungan sekolah yang bagus, tidak adanya tekanan dari atasan, dan keinginan yang kuat pada diri guru dalam mengikuti program pelatihan. Adapun faktor penghambatnya yaitu anggaran kegiatan pelatihan, sarana prasarana yang kurang memadai dan rendahnya semangat guru dalam mempraktekkan materi yang telah didapat saat pelatihan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan¹

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Kepemimpinan yang diyakini salah satu faktor penting yang mempengaruhi prestasi bawahan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan proses kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang bersangkutan atau gaya pemimpin. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya².

Pentingnya kepemimpinan dalam dunia pendidikan di antaranya adalah untuk membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan kelompok itu yang merupakan tujuan bersama, kepemimpinan juga merupakan sejumlah aksi atau proses seseorang atau lebih dalam menggunakan pengaruh,

¹ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta C, 2017), hlm 15

² Gibson James, L. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke 5. Cetakan ke 3, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2005), hlm. 121.

wewenang, atau kekuasaannya terhadap orang lain yaitu seluruh komponen dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya untuk menggerakkan sistem sosial guna mencapai tujuan sistem sosial yang baik dalam lembaga pendidikan tersebut.

Kepemimpinan, tidak mungkin bisa terlepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin itu sendiri. Banyak yang menghubungkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yang melekat pada diri sang pemimpin yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal tersebut kemudian mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan *gender* (jenis kelamin laki-laki dan perempuan) yang kemudian menempatkan perempuan pada kondisi yang tidak menguntungkan, walaupun perempuan adalah sumber daya manusia yang bahkan di seluruh dunia jumlahnya jauh lebih besar dari pada laki-laki. Dalam dunia modern yang fokus kepada kompetensi dan performance, gender sudah bukan merupakan faktor pembeda³.

Adapun pengertian di atas masih ada yang memperdebatkan tentang kepemimpinan perempuan, akan tetapi dalam hak asasi manusia dalam kepemimpinan menyatakan bahwa dalam Tap MPR RI Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia dan Unesco 1999 bahwa hak asasi manusia adalah hak sebagai anugerah tuhan yang maha esa yang melekat pada diri manusi,

³ Mathis Robert dan John Jackson. . *Manajemen Sumber Daya Manusia* Buku 2, (Jakarta: PT. Salemba 4. 2003)

bersifat kodrati, universal dan abadi, berkaitan dengan harkat dan martabat manusia. Disamping itu, dalam deklarasi PBB yang bersifat universal tentang hak asasi manusia yang menyatakan bahwa setiap orang yang ditakdirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak yang sama. Mereka dikaruniai akal dan budi dan hendaknya bergaul satu sama lain dalam persaudaraan. Selanjutnya dalam tiga puluh pasal-pasalnya, deklarasi PBB ini membuat berbagai komponen HAM, antara lain adalah hak hidup, hak bebas dari perbudakan, hak sama terhadap undang-undang, hak berkumpul dan mengeluarkan pendapat, dan lain-lain.⁴

Hadits Nabi Muhammad SAW dalam kitab Mukhtashar Shahih Muslim,

عَنْ ابْنِ عُمَرَ
فَالْأَمِيرِ الَّذِي. وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ: عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ؛ أَنَّهُ قَالَ
وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ، وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ. عَلَى النَّاسِ رَاعٍ، وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ
وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ، وَهُوَ. وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَالِدِهِ، وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ
وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ. مَسْئُولٌ عَنْهُ

dari Ibnu Umar RA , dari Nabi Muhammad SAW, “Ketahuilah! Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan di minta pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya; seorang raja yang memimpin rakyat adalah pemimpin, dan ia akan di mintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin anggota keluarganya, dan mereka akan di

⁴ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 99-100

mintai pertanggung jawaban atas mereka. Seorang istri juga pemimpin bagi rumah tangga dan suaminya, dan ia akan dimintai pertanggung jawaban atas mereka. Seorang budak juga pemimpin atas harta tuannya, dan ia akan dimintai pertanggung jawaban atasnya. Ingatlah! Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan di mintai pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya.⁵

Dalam meta-analisis yang membandingkan keefektifan laki-laki dan perempuan, lelaki dan perempuan secara keseluruhan sama-sama merupakan pemimpin yang efektif, tetapi ada perbedaan gender, yaitu perempuan dan laki-laki lebih efektif dalam peran kepemimpinan yang selaras dengan gender mereka (Eagly, Karau, dan Makhijani). Jadi, perempuan kurang efektif dibandingkan laki-laki di dalam posisi militer; tetapi mereka agak lebih efektif dari pada laki-laki dalam bidang pendidikan, pemerintahan, dan organisasi layanan sosial. Mereka juga jauh lebih efektif dari pada laki-laki yang ada di posisi manajemen menengah, dimana keterampilan antar pribadi sangat dihargai. Selain itu, perempuan tidak terlalu efektif dari pada laki-laki, ketika mayoritas bawahan mereka adalah laki-laki atau ketika kinerja dia sebagai pemimpin lebih banyak dinilai laki-laki.⁶

Secara keseluruhan, penelitian empiris mendukung perbedaan kecil dalam gaya dan keefektifan kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan. Perempuan

⁵ Imam Al-Mundziri, *Mukhtashar Shahih Muslim*, (Jakarta Timur: Ummul Qura, 2016), hlm. 595.

⁶ Ati Cahyani, *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, (Jakarta Barat: Permata Puri Media, 2016), hlm. 331

mengalami sedikit masalah keefektifan dalam peran pemimpin laki-laki, sementara peran yang lebih feminin menawarkan mereka sejumlah keuntungan. Selain itu, perempuan mengungguli laki-laki dalam penggunaan gaya demokratis atau partisipatif, dan mereka lebih senang menggunakan perilaku kepemimpinan transformational serta imbalan kondisional, gaya yang yang terkait dengan pemikiran kontemporer dari kepemimpinan yang efektif.⁷

Maka untuk menyesuaikan agar pendidikan sejalan dengan peradaban masa kini yang mengedepankan nilai-nilai humanis dan melestarikan kebudayaan serta yang utama memiliki nilai-nilai moral yang utuh dan menciptakan intelektualitas yang tinggi, maka sumber daya manusia pendidikan haruslah berkualitas serta memiliki integritas yang tinggi untuk mewujudkan cita-cita yang luhur demi kemajuan pendidikan di suatu negara. Artinya sumber daya manusia pendidikan harus ditingkatkan, baik mutu paradigmanya, mutu doktrin-doktrinnya, dan yang utama mutu intelektualitasnya.

Berdasarkan permasalahan dan keadaan tersebut, peneliti berasumsi bahwa penelitian ini perlu diteliti, dengan alasan bahwa kepala Madrasah turut berperan penting dalam perkembangan yang dialami madrasah aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang **“Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah PondokPesantren Nurul Iman Ujung Tanjung”**

⁷ *Ibid*, hlm. 331.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari masalah di atas maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung?
2. Apa saja faktor penghambat dan pendukung peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai, Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung. Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a.** Mengetahui peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.
- b.** Mengetahui faktor-faktor apa saja yang menghambat dan mendukung peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan memiliki Manfaat dan kegunaan bagi:

a. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian ilmiah lebih lanjut, sehingga nanti hasilnya dapat dijadikan sebagai acuan bagi lembaga pendidikan atau sekolah.

b. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan salah satu sumbangan pemikiran bagi peningkatan mutu sekolah dan penentuan kebijakan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia.

D. Tinjauan Pustaka

Sehubungan dengan penulisan skripsi tentang Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung, maka penulis mencantumkan beberapa referensi dalam penulisan skripsi ini yaitu:

Aulia, dalam Skripsi yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Pondok Tahfidz Di Mts Muhammadiyah Sirau Kec. Kemranjen, Kab. Banyumas” Hasil Penelitiannya mengatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan perilaku seorang

kepala madrasah dalam menjalankan fungsi kepemimpinan guna memimpin warga madrasah untuk mencapai tujuan madrasah..⁸

Giyatno, dalam Skripsinya Yang Berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif 07 Karangmangu Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap Tahun Ajaran 2013/2014” hasil penelitiannya mengatakan Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan di Madrasah Aliyah Ma’arif 07 Karangmangu Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap Tahun Pelajaran 2014/2015, yaitu: (1). Sebagai educator. (2). Sebagai manager (3) Sebagai administrator (4). Sebagai supervisor (5). Sebagai leader (6). Sebagai innovator (7). Sebagai motivator.⁹

Mudassir, dari jurnalnya yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Kabupaten Bireun” hasil penelitiannya Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses pengembangan sumber manusia pendidikan di MAN Kabupaten Bireun yaitu meningkatkan sumber daya manusia pendidikan yang bertujuan untuk menciptakan guru profesionalisme dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru.

⁸ Auliah, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Pondok Tahfidz Di Mts Muhammadiyah Sirau Kec. Kemranjen, Kab. Banyumas*. Skripsi (IAIN PURWOKERTO, 2015).

⁹ Giyanto, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Di Mi Ma’arif 07 Karangmangu Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap Tahun Ajaran 2013/2014*. Skripsi (sekolah tinggi islam negeri purwokerto, 2014).

Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru.¹⁰

Dari tinjauan pustaka yang penulis sebutkan di atas, terdapat perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Walaupun terdapat kesamaan yaitu sama membahas tentang kepemimpinan dan sumber daya manusia. Untuk lebih jauh, penelitian yang akan peneliti lakukan lebih kepada peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.

E. Definisi Konseptual

Untuk lebih memperjelas dalam penyusunan, skripsi ini memberikan definisi konseptual sebagai berikut:

1. Peran

Kata Peran diambil dari istilah teater dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kelompok-kelompok masyarakat. Arti peran adalah bagian yang kita mainkan pada setiap keadaan dan cara tingkah laku untuk menyalurkan diri kita dengan keadaan.¹¹

Adapun menurut Riyadi peran dapat diartikan sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam oposisi sosial. Dengan peran tersebut, sang pelaku baik itu individu maupun organisasi akan berperilaku sesuai harapan orang atau lingkungannya. Peran juga diartikan

¹⁰ Mudassir, *Pengembangan Sumber Daya Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Kabupaten Bireun*, (Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA Februari 2016 VOL. 16, NO. 2, 255-272).

¹¹ Wolfman, Brunetta R, *Peran Kaum Wanita*, (Yogyakarta: Kanisius, 1992), hlm. 10.

sebagai tuntutan yang diberikan secara struktural (norma-norma, harapan, tabu, tanggung jawab, dan lainnya. Dimana didalamnya terdapat serangkaian tekanan dan kemudahan yang menghubungkan pembimbing dan pendukung fungsinya dalam mengorganisasi. Peran merupakan seperangkat perilaku dengan kelompok, baik kecil maupun besar, dan kesemuanya menjalankan berbagai peran.¹²

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memperbaiki kelompok dan budayanya, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa kepada pengikutnya, pengorganisasian dari aktivitas untuk mencapai tujuan, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang diluar kelompok atau organisasi sehingga kepemimpinan juga dapat dipahami dalam dua pengertian, yaitu sebagai kekuatan yang menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada berbagai macam kekuatan atau kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk menggerakkan orang lain, yaitu karna ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.¹³

¹² Riyadi, *Perencanaan Pembangunan Daerah Strategi Mengendalikan Potensi Dalam Mewujudkan Otonomi Daerah*, (Jakarta: Gramedia, 2002), hlm. 138.

¹³ Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hlm. 195-196.

Kepemimpinan adalah suatu pokok dari keinginan manusia yang besar untuk menggerakkan potensi organisasi, kepemimpinan juga salah satu penjas yang paling populer untu keberhasilan atau kegagalan dari suatu organisasi. Artinya organisasi sekolah atau institusi pendidikan jika dinyatakan berhasil dan gagal faktor penentu utamanya adalah kepemimpinannya. Kepemimpinan yang kuat dan tangguh serta memiliki komitmen yang kuat dalam menyelenggarakan program organisasi amat diperlukan dalam suatu organisasi.¹⁴

Menurut Dirawat kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, mendorong, mengajak dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk memenuhi kriteria kepemimpinan tersebut diperlukan : (1) kepemimpinan yang visioner agar menyelenggarakan pendidikan mampu merespon kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi upaya membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif; (2) kepemimpinan yang efektif dalam penentuan kebijakan agar proses pembelajaran yang diselenggarakan pada satuan pendidikan dapat meberi jaminan proses layanan belajar yang berkualitas dan juga mutu lulusan yang kompetitif; (3) ketetapan pemimpin dalam mengambil keputusan agar semua keputusan yang diambil adalah keputusan yang dibutuhkan, bukan atas keinginan pihak pengambil keputusan; (4) pendelegasian agar pembagian tugas dalam mensiasati pencapaian target dapat lebih lincah dan lebih terukur sehingga target dapat

¹⁴ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.145.

dipenuhi sesuai yang ditetapkan; dan (5) sikap demokratik yang dikembangkan pemimpin agar terjaga kebersamaan dan semangat yang sama untuk memperoleh keberhasilan dan kesuksesan yang maksimal.¹⁵

3. Perempuan

Secara biologis dari segi fisik, perempuan dibedakan atas perempuan lebih kecil dari laki-laki, suaranya lebih halus, perkembangan tubuh perempuan terjadi lebih dini, kekuatan perempuan tidak sekuat laki-laki dan sebagainya. Perempuan mempunyai sikap pembawaan yang kalem, perasaan perempuan lebih cepat menangis dan bahkan pingsan apabila menghadapi persoalan berat.¹⁶

Sejarah Islam mencatat, orang yang kali pertama mengangkap dan menghayati kebenaran Islam adalah seorang perempuan yaitu: Khadijah. Dialah yang meyakinkan nabi bahwa ia adalah seorang utusan Allah (Rosul) yang harus menyampaikan ajarannya kepada umat manusia. Ia pula yang menopang perjuangan nabi dengan memberikan sebagian besar hartanya, sehingga nabi sangat terkesan sepanjang hidupnya kepada kualitas ketakwaan Khadijah dan pengorbanan yang ia berikan.¹⁷

¹⁵ *Ibid*, hlm. 146-148.

¹⁶ Murtadlo Muthahari, *Hak-Hak Wanita dalam Islam*, (Jakarta: Lentera, 1995), hlm. 108-110.

¹⁷ Neng Dara Affiah, *Islam, Kepemimpinan Perempuan, dan Seksualitas*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017), hlm. 3.

4. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan suatu teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengembangan adalah suatu proses atau cara, perbuatan mengembangkan.¹⁸

Jadi dari pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksudkan dengan pengembangan adalah usaha meningkatkan kemampuan karyawan dengan prosedur yang sistematis dengan tujuan untuk memberikan kelebihan dibandingkan dengan karyawan kompetitor. Dalam pengembangan, orang yang dikembangkan berada dipusat proses. Dialah yang menentukan keberhasilan proses dengan cara menggali riwayat pengembangan dan potensinya dimasa depan.

5. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal

¹⁸ *Op. Cit*, hlm. 538.

dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.¹⁹

Menurut Husnan, pengembangan sumber daya manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempeleajari pengetahuan konseptual dan teoretis untuk tujuan umum. Pengembangan sumber daya manusia tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan sumber daya manusia, karena investasi didalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi lebih sulit untuk ditiru sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif seperti teknologi proses produksi, proteksi pasar, akses terhadap sumber keuangan seharusnya lebih berdaya guna dan berhasil guna.²⁰

¹⁹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Kencana Prenadamedia Group, 2015), hlm. 3.

²⁰ *Ibid*, hlm. 61-63.

F. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah proses pemberian penjelasan dan memprediksikan tentang fenomena social yang pada umumnya dilakukan dengan cara mengaitkan hal-hal yang diminati dengan fenomena lain²¹ seperti halnya:

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai, *leadrship as ability to influence a group toward the achievement goals*. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi kelompok untuk dapat mencapai tujuan sehingga kepemimpinan lebih menekankan pada sejauh mana seorang pemimpin memiliki kemampuan dalam menjadikan para bawahan dapat bersama sama dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Kemampuan seorang pemimpin tidak lepas dari kemampuan manajerial. Dapat ditarik benang merah bahwa keberhasilan institusi pendidikan lebih identik dengan keberhasilan kepemimpinan pendidikan. Dengan demikian, fungsi kepemimpinan pendidikan dapat dilihat dari beberapa sudut pandang.²²

Menurut Nimran dan Amirullah kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan dan mengarahkan orang-orang dalam rangka kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kepemimpinan mempunyai dua makna, yaitu: (1) yang bersangkutan diterima

²¹ Saipul Annur, *metodologi penelitian pendidikan*, (Palembang: Grafindo Telindo Press, 2008), hlm. 92.

²² Rohmat, jurnal pemikiran alternative kependidikan, **INSANIA**|Vol. 11|No. 1|Jan-Apr 2006|19-33.

dilingkungannya sebagai seorang pemimpin, baik formal maupun informal, dan (2) sebuah karakter yang pasti dimiliki setiap manusia sebagai ciptaan tuhan, karena kita memimpin diri kita sendiri untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia seutuhnya.²³

2. Hal –hal yang harus dilaksanakan dalam kepemimpinan dalam pendidikan:

- a. Proses rangkaian tindakan dalam sistem pendidikan.
- b. Mempengaruhi dan memberi teladan.
- c. Memberi perintah dengan cara persuasi dan manusiawi tetapi tetap menjunjung tinggi disiplin dan aturan yang dipedomani.
- d. Pengikut mematuhi perintah sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing.
- e. Menggunakan authority dan power dalam batas yang dibenarkan.
- f. Menggerakkan atau mengerahkan semua personel dalam institusi guna menyelesaikan tugas sehingga tercapai tujuan, meningkatkan hubungan kerja diantara personel, membina kerjasama, menggerakkan sumberdaya organisasi, dan memberi motivasi kerja.²⁴

²³ Amirullah, *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 3.

²⁴ Amirullah, *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 77-79.

3. Peran Kepemimpinan

Menurut Ida Ayu Brahmasari bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi ada tiga bentuk, yaitu:²⁵

1. Peran Interpersonal

Peranan interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.

2. Peran Informasional

Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisis informasi.

3. Peran Pengambil Keputusan

Peran kepemimpinan dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan di ambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

4. Peran penentu arah

Setiap organisasi dibentuk sebagai wahana untuk mencapai tujuan tertentu. Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan untuk pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi.²⁶

5. Peran sebagai komunikator

Pemeliharaan hubungan baik ke luar maupun ke dalam dilakukan melalui proses komunikasi. Interaksi yang terjadi antara sesama anggota dalam suatu organisasi dimungkinkan karena komunikasi yang efektif. Komunikasi sangat diperlukan pimpinan dalam menyampaikan suatu

²⁵Brahmasari Ida Ayu, *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan* (Studi Kasus Pada PT Hai Internasional Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 10. No.2. September 2008: 124-135

²⁶ Armhela Fazrien, Sumartono, Tjahjanulin Domai, *Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai* (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang), *Jurnal Administrasi Publik*. Vol 2. No.4, hlm. 603-607.

keputusan dalam rangka pengendalian dan pengawasan, pengarahan bawahan dan menyampaikan informasi kepada pihak lain.²⁷

4. Kepemimpinan perempuan

Penulis dalam media populer yang tertarik dengan topik gender dan kepemimpinan melaporkan perbedaan penting dan mencolok antara lelaki dan perempuan (*book, Bowman, Worthy, Greysen*). Perbedaan ini berubah dari pandangan tentang wanita sebagai bawahan laki-laki (misalnya, sejumlah orang menganggap bahwa perempuan tidak memiliki keterampilan dan sifat yang diperlukan untuk keberhasilan manajerial; *Henig dan Jardin*) ke pandangan yang lebih modern dan populer yang memuja kehebatan perempuan dalam posisi kepemimpinan (*book, Helgesen*).²⁸

Ketika lebih banyak perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan, pertanyaan seperti apakah mereka memimpin dengan gaya yang berbeda dibandingkan lelaki dan apakah perempuan atau laki-laki lebih efektif sebagai pemimpin, telah mendapatkan perhatian yang lebih besar. Yang menarik, penulis di media-media besar menegaskan bahwa ada perbedaan gender dan gaya kepemimpinan, dan bahwa kepemimpinan perempuan lebih efektif dalam masyarakat kontemporer (*Book, Helgesen, Rosener*). Tetapi, peneliti memiliki pandangan yang jauh lebih beragam. Mereka banyak yang memperdebatkan bahwa gender tidak memiliki

²⁷ Brahmawati Ida Ayu, *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan* (Studi Kasus Pada PT Hai Internasional Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 10. No.2. September 2008: 124-135

²⁸ Ati Cahyani, *Op. Cit*, hlm 329

hubungan dengan gaya kepemimpinan dan keefektifan (*Dobbins dan Platz, van Engen, Leeden, dan Willemsem, Powel*).²⁹

5. Karakteristik Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Al-Qur'an

Meliputi:

- a. Wanita dengan kepribadian yang kuat
- b. Karakter wanita yang menjaga kesucian dirinya
- c. Wanita penghasut, penyebar fitnah, penggemar gosip dan sangat buruk hatinya
- d. Tipe wanita penggoda.³⁰

6. Sifat –Sifat Dasar Perempuan Sebagai pemimpin

- a. mereka cenderung lebih sabar
- b. bertanggung jawab
- c. perempuan memiliki empati
- d. multitasking (mampu mengerjakan beberapa hal sekaligus)
- e. perempuan memiliki bakat untuk menjalin networking dan negosiasi.³¹

7. Pengembangan Sumber daya Manusia

Pengembangan Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan sesuatu yang penting. Tanpa faktor manusia, sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Organisasi akan mampu melaksanakan manajemennya

²⁹ *Ibid*, hlm. 329-330.

³⁰ Siti Fatimah, *Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Al-Qur'an*, (Al-Hikmah Jurnal Studi Keislaman, Volume 5, Nomor 1, Maret 2015).

³¹ Annisa Fitriani, *Gaya Kepemimpinan Perempuan*, (Jurnal TAPIS, Volume 11 No.2 Juli-Desember 2015).

apa bila ditopang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan Sastradipoera “Sumber daya manusia bagi manajemen organisasi merupakan aktivitas yang sangat bernilai, krusial, dan rentan”. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan sesuatu yang fundamental bagi segenap kegiatan manajemen.³²

Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja manusia atau lebih dikenal dengan *human performance* ditentukan oleh kemampuan (*ability*), dan motivasi (*motivation*). Namun pada kenyataannya, peningkatan dan perbaikan kinerja guru sebagai pelaku pembelajaran dilembaga pendidikan umumnya hanya dilakukan melalui;

1. Sistem Pengkajian
2. Sistem Kenaikan Pangkat
3. Sistem Pelatihan
4. Sistem Tunjangan (*Fring benefit*).³³

Manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi serta mengembangkan

³² Kasidah, *kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada sekolah dasar luar biasa negeri banda aceh*, (Volume 5, No. 2, Mei 2017).

³³ Kompri, *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 162.

keterampilan para pegawai melalui pelatihan, agar pegawai menguasai keterampilan yang dimiliki.³⁴

Pengembangan sumber daya manusia pada pendidikan harus dilakukan secara efektif dan efisien, agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun cara yang harus dilakukan yaitu melalui pelatihan.

Pelatihan merupakan salah satu metode dari pengembangan. Pengembangan memiliki dua metode, yaitu metode pendidikan (*education*) dan metode pelatihan (*training*).³⁵ Metode pelatihan (*training*) harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan, latar belakang peserta, dan sebagainya. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus.³⁶

Menurut *Wexley dan Yulk* (dalam as'ad), ada tiga alasan mengapa latihan personel itu perlu diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan, diantaranya:

- 1) Seleksi personel selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat.

Kenyataannya banyak diantaranya mereka harus mempelajari

³⁴ *Ibid*, hlm. 164.

³⁵ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 103

³⁶ *Ibid*, hlm. 113-114

pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.

- 2) Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu adanya penyelenggaraan dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
- 3) Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.³⁷

8. Kompetensi Yang Harus Dimiliki Oleh Guru Yang Berkarir Dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ahmad Zainuri, dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan pendidikan, setiap guru diharuskan menguasai 4 macam kompetensi yang meliputi :³⁸

- a. Kompetensi paedagogik yaitu kemampuan guru dalam pengelolaan siswa yang meliputi pemahaman terhadap siswa, pengembangan kurikulum dan silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Pada intinya

³⁷ *Op. Cit*, hlm. 67.

³⁸ Pps.uin-suka.ac.id, Diakses pada tanggal 06 Juli 2018 pukul 11.30 WIB

kompetensi paedagogik menuntut guru untuk menguasai hal-hal yang berkaitan tentang pendidikan.

- b. Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik.
- c. Kompetensi sosial yaitu kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah.
- d. Kompetensi profesional yaitu kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi, pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

G. Metodologi Penelitian

Dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif melalui survey objek yang diteliti:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian *field research* (penelitian lapangan). Penelitian lapangan merupakan penelitian yang mana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung dalam penelitian skala sosial kecil dan mengamati budaya setempat.

Pada penelitian ini masalah yang diangkat adalah mendeskripsikan tentang peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung serta apa faktor pendukung dan penghambat peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif kualitatif, yaitu data yang didapatkan dari observasi dan wawancara yang tidak dideskripsikan melalui angka-angka.

b. Sumber Data

Sumber data adalah subjek data dimana data tersebut diperoleh.³⁹ Adapun sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan skunder.

1. Sumber data primer adalah data yang diterima dari tangan pertama.⁴⁰

Data ini diperoleh melalui observasi dan wawancara dengan kepala madrasah, kepala TU, guru, staff, komite sekolah dan siswa.

³⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Parktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 107.

⁴⁰ Saipul Annur, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Palembang: Grafika Telindo Pres, 2008), hlm. 29.

2. Sumber data skunder adalah data yang bersumber dari tangan kedua, yaitu melalui dokumentasi sekolah seperti arsip-arsip dan dokumen di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung yang terkait dengan penelitian ini.

3. Informan Penelitian

Adapun informan dalam penelitian ini yaitu key informan dan informan pendukung.

- a. Key informan, yaitu orang yang sangat memahami permasalahan yang akan diteliti, yang mana dalam penelitian ini yaitu kepala madrasah, kepala TU, guru, staff, komite sekolah, dan siswa.
- b. Informan Pendukung, yaitu orang-orang yang dianggap mengetahui permasalahan yang akan diteliti, yang mana dalam penelitian ini yaitu kepala tata usaha, pegawai tata usaha, guru dan pegawai di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.

4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik

pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁴¹

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu triangulasi data dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data secara gabungan. Gabungan dari teknik tersebut dapat berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mendapatkan keabsahan data yang diperoleh.

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan suatu cara guna memperoleh data, dengan cara mengajukan pertanyaan mengenai peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.

Wawancara dalam penelitian ini yaitu wawancara terstruktur, yang mana sebelum melakukan wawancara peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis. Selain itu juga peneliti membawa alat bantu yang digunakan seperti alat rekam berupa *handpone* guna untuk membantu pelaksanaan wawancara. Wawancara yang peneliti lakukan yaitu mengenai bagaimana peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya

⁴¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 308.

manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung
Tanjung.

b. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, yang mana proses terpenting itu ialah proses pengamatan dan ingatan.⁴² Dalam penelitian ini observasi yang digunakan adalah observasi partisipatif pasif yaitu peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati tetapi tidak ikut terlibat di dalam kegiatan tersebut.⁴³ metode ini digunakan untuk mendapatkan data awal untuk mengetahui peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung .

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.⁴⁴

⁴² Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 203.

⁴³ Ferdiansyah, *Dasar Penelitian Kualitatif*, (Bogor : Herya Media, 2015), hlm. 53

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Parktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 158.

Dalam metode ini dokumentasi yang dikumpulkan yaitu dokumentasi-dokumentasi yang terkait dengan peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung ,baik berupa tulisan maupun gambar.

5. Teknik Analisis Data

Proses analisis data yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu model Miles and Huberman dengan langkah langkah sebagai berikut:

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.⁴⁵ Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan serta kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti yang masih baru, dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli.⁴⁶

Dalam hal ini reduksi data yakni berusaha merangkum, mengumpulkan dan memilih data yang sesuai dengan fokus tema

⁴⁵ Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 338.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 339.

penelitian yaitu peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan di Madrasah Sumber Daya Manusia Aliyah Pon-Pes Nurul Iman Ujung serta faktor pendukung dan penghambatnya.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasi, tersusun dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah dipahami.⁴⁷ Dalam penelitian ini penyajian data yang dilakukan dengan cara memilih atau mengumpulkan data yang berkenaan dengan kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia serta apa saja faktor pendukung dan penghambat peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.

c. Verifikasi (*Verification*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut *Miles* dan *Huberman* adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Penarikan kesimpulan merupakan kegiatan penggambaran yang utuh dari obyek yang diteliti. Proses penarikan kesimpulan didasarkan pada hubungan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang dipadu pada penyajian data.⁴⁸

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 341.

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 345.

d. Trianggulasi

Trianggulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian trianggulasi terdiri dari trianggulasi sumber, trianggulasi teknik pengumpulan data dan waktu.⁴⁹

1. Trianggulasi teknik, berarti penelitian menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.
2. Trianggulasi sumber, berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.⁵⁰
3. Trianggulasi waktu, waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Trianggulasi juga merupakan salah satu teknik pengujian kredibilitas data. Dengan demikian bila pengumpulan data dengan teknik trianggulasi, maka data yang akan diperoleh menjadi kredibel dan pasti.⁵¹

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yang peneliti tulis terdiri dalam beberapa bab. Bab I pendahuluan, bab II landasan teori/pustaka, bab III metode

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D)*.(Bandung: Alfabeta, Cv, 2014), hlm. 372

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 373

⁵¹ *Ibid*, hlm. 278

penelitian, bab IV hasil penelitian dan bab V kesimpulan. Bab-bab yang akan disajikan dalam penulisan skripsi ini yaitu sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan berfungsi sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian, pada bab ini berisikan mekanisme penelitiannya itu menguraikan secara berurutan kegiatan penelitian mulai dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, Manfaat penelitian, hipotesis kemudian ditutup dengan sistematika penulisan.

Dalam bab II peneliti membahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul, yaitu: pengertian kepemimpinan perempuan dan pengembangan Sumber daya manusia.

Bab III mengenai uraian tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran penelitian, data dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan data dan tahapan penelitian.

Bab IV membahas tentang deskripsi hasil penelitian, interpretasi data dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V membahas mengenai kesimpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

B. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.⁵²

Richard L. Daft mengatakan kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan orang mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.⁵³ Sedangkan menurut Stephen P. Robbins, mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.⁵⁴

Dalam Al-qur-an surat At-taubah ayat 71 menjelaskan tentang kepemimpinan sebagai berikut:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ
الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ
سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

⁵² Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*, (Bandung: Alfabeta cv, 2017), hlm. 15.

⁵³ *Ibid*, hlm. 15.

⁵⁴ *Ibid*, hlm. 15.

Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana. (Al-Qur-an Surat At-taubah Ayat 71)

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.⁵⁵

Perilaku instrumental kepala sekolah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.⁵⁶

Menurut Nimran dan Amirullah kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan dan mengarahkan orang-orang dalam rangka kerjasama untuk

⁵⁵ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hlm. 17.

⁵⁶ *Ibid*, hlm. 17.

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kepemimpinan mempunyai dua makna, yaitu:⁵⁷

- (1) Yang bersangkutan diterima dilingkungannya sebagai seorang pemimpin, baik formal maupun informal.
- (2) Sebuah karakter yang pasti dimiliki setiap manusia sebagai ciptaan tuhan, karena kita memimpin diri kita sendiri untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia seutuhnya.

B. Peran Kepemimpinan

Menurut Ida Ayu Brahmasari bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi ada tiga bentuk, yaitu:⁵⁸

1. Peran Interpersonal

Peranan interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.

2. Peran Informasional

Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisis informasi.

3. Peran Pengambil Keputusan

Peran kepemimpinan dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan di ambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

4. Peran penentu arah

Setiap organisasi dibentuk sebagai wahana untuk mencapai tujuan tertentu. Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan untuk pemanfaatan dari segala

⁵⁷ Amirullah, *Op. Cit*, hlm. 3.

⁵⁸ Brahmasari Ida Ayu, *Op. Cit*, hlm 124-135.

sarana dan prasarana yang tersedia. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi.⁵⁹

5. Peran sebagai komunikator

Pemeliharaan hubungan baik ke luar maupun ke dalam dilakukan melalui proses komunikasi. Interaksi yang terjadi antara sesama anggota dalam suatu organisasi dimungkinkan karena komunikasi yang efektif. Komunikasi sangat diperlukan pimpinan dalam menyampaikan suatu keputusan dalam rangka pengendalian dan pengawasan, pengarahan bawahan dan menyampaikan informasi kepada pihak lain.⁶⁰

C. Kepemimpinan perempuan

Menurut Nurul Asmayani wanita sebagai bagian dari masyarakat dituntut untuk berperan dalam kehidupan. Tak ada larangan bagi wanita untuk turut berperan dalam masyarakatnya. Kehadiran wanita dalam keseharian dimasyarakat sangatlah penting perannya.. Ia dapat mengambil peran dalam berbagai profesi salah satunya dibidang pendidikan.⁶¹

Penulis dimedia-media besar menegaskan bahwa ada perbedaan gender dan gaya kepemimpinan, dan bahwa kepemimpinan perempuan lebih efektif dalam masyarakat kontemporer (*Book, Helgesen, Rosener*).⁶²

D. Karakteristik Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Al-Qur'an Meliputi:

Jika kita pelajari seperti kisah tentang wanita mengandung hikmah yang mendalam menyangkut karakter wanita dari sisi positif maupun negatif. Ada

⁵⁹ Armhela Fazrien, Sumartono, Tjahjanulin Domai, *Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai* (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang), *Jurnal Administrasi Publik*. Vol 2. No.4, hlm. 603-607.

⁶⁰ Ibid, hlm. 607.

⁶¹ Nurul Asmayani, *Perempuan Bertanya, Fikih Menjawab*, (Jakarta: PT Gramedia, 2017), hlm.

⁶² Ati Cahyani, *Op. Cit*, hlm. 329-330.

yang patut dicontoh dan ada yang harus dihindari. Setidaknya ada empat karakter wanita yang ditampilkan dalam al-qur-an, yaitu:⁶³

1. Wanita dengan kepribadian yang kuat

Tipe ini diwakili oleh Siti Asiyah, istri Fir'aun. Walaupun berada dalam cengkaman Fir'aun, ia tetap teguh menjaga aqidah dan harga dirinya sebagai muslimah. Allah ta'ala mengabdikan do'anya dalam al-qur-an :

“ ya Tuhanku, bangunkanlah aku rumah di sisi-mu dalam surga dan selamatkanlah aku dari Fir'aun dan perbuatannya dan selamatkanlah aku dari kaum zolim” (QS. At-tahrim: 11).⁶⁴

2. Karakter wanita yang menjaga kesucian dirinya

Tipe ini diwakili oleh Siti Maryam. Bahwa maryam adalah seorang wanita suci yang tidak pernah disentuh seorang lelaki pun. Karena keutamaannya inilah Allah Azza wa Jalla berkenan mengabadikan namanya menjadi salah satu nama surat dalam al-qur-an dan menjadikannya ibu dari seorang nabi yang agung yaitu Isa as.⁶⁵

3. Wanita penghasut, penyebar fitnah, penggemar gosip dan sangat buruk hatinya

Tipe ini diwakili oleh Hindun, istri Abu Lahab. Al-qur-an menjuluki wanita ini sebagai “ pembawa kayu bakar “atau wanita penyebar fitnah dan permusuhan. Allah Ta'ala berfirman:

⁶³ Siti Fatimah, *Op. Cit*, Volume 5, Nomor 1, Maret 2015.

⁶⁴ Imam Jalaluddin Almahalli dan Imam Jalaluddin As-suyuti, *Tafsir Jalalain 1*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2010), hlm.66.

⁶⁵ *Ibid*, hlm 89

“ Binasalah kedua tangan abu lahab dan sesungguhnya dia akan binasa dan demikian pula istrinya, pembawa kayu bakar yang dilehernya ada tali dari sabut”. (Q.S. Al-lahab:1-5).⁶⁶

4. Tipe wanita penggoda.

Karakter ini diperankan oleh Siti Zulaikha, meski pada akhir hayatnya dia bertaubat. Petualangan Zulaikha menggoda Yusuf, dijelaskan dalam al-qur-an surat yusuf ayat 23.

“dan wanita (Zulaikha) yang yusuf tinggal dirumahnya,menggoda yusuf untuk menundukkan dirinya (kepadanya) dan dia menutup pintu-pintu serta berkata, Marilah Kesini”.⁶⁷

E. Ciri-ciri Perempuan Sebagai pemimpin

Ciri kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang mampu memotivasi, mengembangkan, dan mengarahkan bawahannya untuk bertindak kearah kesuksesan bersama. Adapun ciri kepemimpinan perempuan yang baik adalah sebagai berikut:⁶⁸

1. Kemampuan untuk membujuk.

wanita pemimpin umumnya lebih persuasif bila dibandingkan dengan laki-laki-, ia lebih cenderung berambisi dibandingkan laki-laki. Keberhasilannya dalam membujuk orang lain untuk berkata “ ya” akan meningkatkan egonya dan memberikan kepuasan. Meskipun demikian, saat memaksakan kehendaknya, sisi sosial, feminin, dan sifat empatinya tidak akan hilang.

2. Perempuan memiliki semangat kerja tim

⁶⁶ *Ibid*, hlm.111.

⁶⁷ *Ibid*, hlm.12.

⁶⁸ Annisa Fitriani, *Gaya Kepemimpinan Perempuan*, (Jurnal TAPIS, Volume 11 No.2 Juli-Desember 2015).

Wanita pemimpin yang hebat cenderung menerapkan gaya kepemimpinan secara komprehensif saat harus menyelesaikan masalah dan membuat keputusan. Mereka juga lebih fleksibel, penuh pertimbangan, dan membantu staffnya.

3. perempuan memiliki karisma

perempuan yang hebat umumnya memiliki karisma yang kuat, begitu juga pria. Mereka persuasif, percaya diri, serta berkemauan kuat untuk menyelesaikan tugas.

4. Perempuan berani mengambil resiko

Wanita pemimpin pada dasarnya berani melanggar aturan dan mengambil resiko. Mereka berspekulasi di luar batas-batas perusahaan, dan tidak sepenuhnya menerima aturan struktural yang ada seperti peraturan dan kebijakan perusahaan.

5. Perempuan memiliki ego yang rendah

Wanita pemimpin memiliki tingkat kekuatan ego yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki, artinya mereka masih bisa merasakan rasa sakit akibat penolakan dan kritik. Namun, tingkat keberanian, empati, keluwesan, dan keramahan yang tinggi mereka cepat pulih, belajar dari kesalahan dan bergerak maju dengan sikap positif.

F. Pengembangan Sumber daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Sedangkan sumber daya manusia sering disebut sebagai Human Resource, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau power).⁶⁹

Sumber daya yang juga disebut sebagai sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian, yang dimiliki oleh manusia. Manusia sebagai perencana, pelaksana, pengendali, dan evaluasi suatu pembangunan dan menikmati

⁶⁹ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 11-12.

hasil evaluasi suatu pembangunan, sangat mempengaruhi keberhasilan pembangunan, karena manusia mempunyai peran yang sangat menentukan.⁷⁰

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan dalam mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor keberhasilan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.⁷¹

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan di mana karyawan didorong belajar dan berkembang.⁷²

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Carrel dkk. Tujuan umum pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut:⁷³

- a) Meningkatkan kinerja (*improve performance*). Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.
- b) Memperbarui keterampilan karyawan (*update employee's skill*). Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasinya lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan

⁷⁰ *Ibid*, hlm. 12.

⁷¹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Op. Cit*, hlm 103.

⁷² Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*, (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2016), hlm, 191

⁷³ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 83-84

- lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaharuan pengetahuan yang ada sebelumnya.
- c) Menghindari keusangan manajerial (*avoid managerial obsolescence*). Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan sosial yang cepat berpengaruh pada kinerja. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi usang.
 - d) Memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*). Disetiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan berbagai macam cara. Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.
 - e) Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial (*prepare for promotion, and managerial succession*). Hal penting guna menarik mempertahankan dan memotivasi karyawan yaitu dengan program pengembangan karier. Dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat memperoleh keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk promosi, dan memudahkan dalam perpindahan ke tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi.
 - f) Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi (*satisfy personal growth needs*). Banyak karyawan yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya.

3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Bagian manajemen sumber daya manusia pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian visi institusi pendidikan. Kategori peran dimaksud dikelompokkan ke dalam empat lingkup yaitu:⁷⁴

- a) Peran Administratif (fokus pada pekerjaan administrasi)
Peran ini berkaitan dengan kegiatan rutin profesional manajemen sumber daya manusia, antara lain terkait dengan kegiatan rekrutmen, penggajian, penilaian kinerja.
- b) Peran Penasihat Karyawan (petugas moral)
Dalam peran ini, profesional manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi para karyawan, termasuk keluhan, kritik, dan kecemasan serta harapan-harapan karyawan.

⁷⁴ Jejen Mustafa, *Redesain Pendidikan Guru: Teori, Kebijakan, dan Praktik*, (Jakarta:Kencana, 2015), hlm. 107-108

c) Peran Operasional (mengatur sebagian tugas SDM)

Profesional Manajemen sumber daya manusia bekerja untuk mengimplementasikan kebijakan yang diambil pimpinan. Dalam konteks ini, ada keharusan bahwa profesional manajemen sumber daya manusia memiliki komitmen terhadap isu-isu rutin manajerial termasuk mengantisipasi kecenderungan perubahan pasar.

d) Peran Strategis

Peran strategis manajemen sumber daya manusia pendidikan yaitu bagaimana profesional manajemen sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi jangka panjang untuk institusi dengan memberikan pertimbangan-pertimbangan penting terkait pengembangan kualitas dan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Visi dan misi organisasi serta tantangan global merupakan isu penting yang menjadi pusat perhatian profesional sumber daya manusia. Dengan peran strategis ini, profesional sumber daya manusia pendidikan mampu memberikan jawaban terhadap kompleksitas permasalahan organisasional terutama dalam penyiapan guru dan staff yang profesional, kompetitif, dan berorientasi masa depan.

4. Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Kaswan dalam bukunya ada tiga fungsi dalam pengembangan sumber daya manusia ialah sebagai berikut:⁷⁵

a) Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.. Di sisi lain pengembangan merupakan proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas di masa yang akan datang.

b) Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi didefinisikan sebagai proses meningkatkan efektifitas organisasi dan kesejahteraan anggotanya melalui intervensi yang terencana yang menerapkan konsep sains perilaku. Pengembangan organisasi menekankan perubahan baik makro maupun mikro.

Peranan profesional pengembangan sumber daya manusia yang terlibat dalam intervensi pengembangan organisasi adalah berfungsi sebagai agen perubahan. Memfasilitasi perubahan yang sering membutuhkan konsultasi

⁷⁵ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*, (Bandung: Alfabeta, cv, 2016), hlm. 2-4

dan memberi nasihat pada manajer lini tentang strategi-strategi yang digunakan untuk menghasilkan perubahan yang dikehendaki.

c) Pengembangan Karier

Pengembangan karier di mulai dari individu. Setiap orang yang harus menerima tanggung jawabnya untuk mengembangkan kariernya atau kemajuan kariernya terhambat.

G. Kompetensi Yang Harus Dimiliki Oleh Guru Yang Berkarir Dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yang berkarir dibidang manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:⁷⁶

1. **Apresiasi**, yang dimaksud dengan tingkat kehandalan atau penguasaan “*Apresiasi*” artinya mempunyai pengetahuan yang cukup tentang sebuah bidang atau topik tertentu untuk bisa dengan mudah melibatkan diri dalam percakapan yang cerdas.
2. **Praktisi**, yang dimaksud dengan tingkat kehandalan “*Praktisi*” adalah mampu menggunakannya atau melakukannya sebagai bagian dari tugas atau pekerjaannya sehari-hari.
3. **Expert**, yang dimaksud dengan tingkat kehandalan “*Expert*” adalah mencapai tingkatan ahli. Ia bukan hanya mempratekkannyadalam pekerjaannya tapi juga bisa atau mampu mengajar orang lain dan bisa menjadi nara sumber bagi orang lain.

⁷⁶ Mulyana, *Menjadi Eksekutif Manajemn SDM Profesional*, (Yogyakarta: C. V Andi Offset, 2014), hlm. 126-127.

H. Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Peran kepala sekolah dituntut untuk memiliki kompetensi kepemimpinan untuk membangkitkan kinerja guru. Hal ini akan terwujud apabila kepala madrasah mampu menciptakan situasi dan kondisi kerja yang mendukung kinerja guru sehingga guru mampu membawa perubahan sikap, perilaku sesuai dengan tujuan pendidikan.⁷⁷

Kepala Madrasah mempunyai tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah tidak mungkin mengabaikan fungsi dan peranan guru sebagai sosok terdepan dalam pendidikan. Untuk melakukan pembinaan terhadap guru, kepala madrasah harus mempunyai kompetensi kepemimpinan yang efektif dan efisien, sehingga pembinaan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik.⁷⁸

Peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi merupakan suatu proses yang berkelanjutan. Peningkatan kinerja merupakan perubahan perilaku individu dari yang baik menjadi lebih baik. Peningkat kinerja dapat terjadi melalui interaksi dengan lingkungan.⁷⁹

⁷⁷ Yusnidar, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Modek Banda Aceh*, (Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA Februari 2014. Vol XIV. No.2), hlm. 324.

⁷⁸ *Ibid*, hlm. 324-325.

⁷⁹ *Ibid*, hlm. 330

Menurut Castetter seperti dikutip Mulyasa dua macam strategi untuk peningkatan sumber daya manusia kepala sekolah yaitu.⁸⁰

1. Strategi Umum

Pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas.

2. Strategi Khusus

Strategi yang langsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan yang lebih efektif.

Secara umum pimpinan dalam organisasi khususnya kepala madrasah di sebuah institusi pendidikan harus memperhatikan kebutuhan sekolah terkait dengan sumber daya manusia. Oleh karenanya rekrutmen dan pengembangan guru harus berdasarkan kebutuhan sekolah dan kemampuan guru.⁸¹

⁸⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung:Remaja Rosda Karya, 2007), hlm.128-129

⁸¹ *Ibid*, hlm. 129

BAB III

GAMBARAN UMUM MADRASAH

A. Sejarah Berdiri dan Letak Geografis

Pondok pesantren nurul iman didirikan oleh K.H. Balian, K.H. Sulaiman tahun 1960 bersama Rahmat bin Jekalam yang merupakan mertua beliau yang mewakafkan tanahnya untuk dibangun madrasah pada waktu itu. Beliau adalah anak K.H. Sulaiman Bin K.H. Abdur Rahman Delamat salah satu orang yang menyebarkan agama islam ditanah kabupaten Musi Banyuasin dan Musi sekitarnya sepanjang aliran sungai musu sampai ke Palembang.⁸²

Pada zaman K.H. Abdur Rahman Delamat sampai pada anaknya K.H. Sulaiman penyebar islam melalui dakwah keliling ke pelosok-pelosok pedusunan atau pedalaman. Baru pada zaman K.H. Balian setelah beliau tamat tahun 1959 dari pesantren Nurul Islam Seri Bandung OKI Sumatera Selatan dibuka pengajian di rumah, yang pada akhirnya atas permintaan masyarakat sekitar didirikanlah macam madrasah yang berisi pelajaran islam.⁸³

Pada mulanya santri yang belajar berjumlah 6 orang santri sehingga tempat pengajian ini dinamakan Nurul Iman. Lambat laun masyarakat sekitar berduyun-duyun memasukkan anaknya ke pesantren Nurul Iman pada tahun 1973 jumlah santri yang belajar waktu itu 254 orang, walaupun jumlah penduduk sedikit, tapi kebanyakan santri hampir 80% berasal dari daerah lain.

⁸² *Buku Profil Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung, 2011, hal.1*

⁸³ *Ibid*, hlm. 2.

“Pembangunan pondok pesantren ini sangatlah sulit karena pada tahun 1960 saya belum punya modal untuk membangun pondok pesantren ini, namun atas berkat bantuan dari berbagai pihak pesantren ini mulai dibangun menjadi madrasah yang masih terbuat dari kayu dan terbilang cukup sederhana. dengan demikian para santri tidak lagi belajar dirumah saya”.⁸⁴

Berbagai halangan dan rintangan sehingga pesantren tidak beroperasi hanya kegiatan mengaji dan kitab kuning saja, namun pada tahun 1992 Pesantren Nurul Iman mendirikan Madrasah Tsanawiyah sebagai pendidikan penyetaraan, di samping pendidikan murni, karena ijazah pesantren pada waktu itu tidak di akui oleh pemerintah, sehingga perlu diselenggarakan pendidikan penyetaraan ijazah. Dan tahun 1998 didirikan tingkat Aliyah untuk menampung lulusan pesantren tingkat Tsanawiyah.

“Sejak didirikan Pesantren Nurul Iman menerapkan kurikulum murni, belum ada persamaan ujian, sehingga para lulusannya bila akan meneruskan ikut ujian pada sekolah umum di tempat lain. Inilah kendala waktu itu, selain kekurangan sumber daya guru juga sarana prasarana yang menunjang kegiatan pembelajaran, hanya semangat menuntut ilmu agama islamlah para warga sekitar Pesantren Nurul Iman tetap ada”.⁸⁵

Kondisi Madrasah Aliyah Nurul Iman ujung Tanjung saat ini memiliki lokal yang layak hanya 6 lokal dan 1 kantor semua gendung sudah permanen dengan kondisi baik. Siswa/i berasal dari berbagai desa yang ada di kabupaten banyuasin dan sebagian siswa berasal dari kota.⁸⁶

Sebagian besar penduduk desa bermata pencarian petani karet dan sawit yang hampir 80 % sedangkan pegawai hanya 5% dan 15% berprofesi nelayan.

⁸⁴ Balian, *Pimpinan Pondok Pesantren*, (wawancara tanggal 19 juli 2018)

⁸⁵ Balian, *Pimpinan Pondok Pesantren*, (wawancara tanggal 19 juli 2018)

⁸⁶ Ismana, *Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Nurul Iman, Ujung Tanjung*, (Wawancara, Ujung Tanjung, 21 Juli 2018).

Secara geografis dapat dikemukakan bahwa posisi letak dan batas wilayah MTS Nurul Iman Ujung Tanjung Kabupaten Banyuasin III . Adalah sebagai berikut :⁸⁷

- Sebelah Utara : kebun Karet warga
- Sebelah Timur: Kebun karet warga
- Sebelah Selatan : Kebun Karet warga
- Sebelah Barat : sungai dan permukiman penduduk

B. Visi dan Misi Madrasah

Adapun Visi Misi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung sebagai berikut:⁸⁸

1. Visi

Terwujudnya pendidikan yang berkualitas, mandiri, berdaya saing khusus dalam Iman dan Taqwa sehingga mampu menjadi pusat unggulan pendidikan agama islam dalam rangka pembentukan watak dan kepribadian santri sebagai muslim/muslimah yang taat dan bertanggung jawab.

2. Misi

Adapun Misi Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung:

- a) Membangun mental dan prilaku siswa yang agamis
- b) Menciptakan kualitas santri yang mumpuni

⁸⁷Ismana, *Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Nurul Iman, Ujung Tanjung, (Wawancara, Ujung Tanjung, 19 Juli 2018).*

⁸⁸Dokumentasi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung, Tanggal 20 Juni 2018.

c) Membangun sarana produktif guna peningkatan kesejahteraan

3. Identitas Madrasah

Adapun identitas Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung sebagai berikut:⁸⁹

Nama Sekolah : Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman
Ujung Tanjung

No. Statistik Sekolah : 131216070017

Alamat : Jl. KH. Sulaiman No.25 Ujung Tanjung Banyuasin III
Pangkalan Balai

Kode Pos : 30911

Telpon : -

Status Sekolah : Swasta

Status Akreditasi : Akreditasi "C"

No. SK Izin Operasional : Wf/6-d/PP.03.2/108/1998

Tanggal SK Izin Operasional : 05/01/1998

C. Kondisi Objektif

Adapun Kondisi Objektif Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujun tanjung sebagai berikut:⁹⁰

⁸⁹ Dokumentasi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung, tanggal 20 Juli 2018.

⁹⁰ Dokumentasi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung, tanggal 20 Juli 2018.

1. Keadaan Tenaga Pendidik

Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung memiliki 22 orang tenaga pendidik, dari jumlah tersebut terdapat 22 orang guru tetap. Kemudian dari keseluruhan jumlah guru tersebut ada 12 orang guru laki-laki dan 11 orang untuk guru perempuan. Adapun untuk latar belakang pendidikan dari tenaga pendidik tersebut untuk guru yang lulusan S1 ada 17 orang dan lulusan S2 ada 2 orang dan lulusan MAK 4 orang.

2. Keadaan Guru

Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung Memiliki guru (tenaga pengajar) dan Pegawai pendidikan yang profesional , mereka adalah lulusan Universitas yang berbasis keguruan . Kelancaran administrasi juga mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Pegawai (tenaga pendidikan) harus bekerja dengan baik dan memperhatikan tupoksi yang dipegang masing-masing, lihat tabel dibawah ini.⁹¹

Tabel.3.1.

REKAPITULASI TENAGA PENDIDIK

NO	Nama	Status	Pendidikan terakhir
1.	ismana.S.pd.l	PNS	S1 IAIN
2.	AB. Syazili, S.Ag	GTY	S1 IAIN
3.	Irwansyah. S.pd.l	GTY	S1 IAIN

⁹¹ Dokumentasi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung, tanggal 20 Juli 2018.

4.	Hukmun.M.pd.	PNS	S2 B.INDO PGRI
5.	Syarifah.S.pd.	GTY	S1.BK PGRI
6.	Tirta Juwita.M.Pd.	GTY	S2
7.	Laila Hartini.S.TH.I	GTY	SI IAIN
8.	Taharudin.S.pd.I	GTY	S1 IAIN
9.	Evi Darmawati, S.Pd.I	SERTIFIKASI	SI IAIN
10.	Saiful Fuad, S.Pd.I	SERTIFIKASI	SI IAIN
11.	Awaluddin S.Sos.I	GTY	S1 IAIN
12.	Rika Damayanti, S.pd.I	GTY	S1. IAIN
13	Winda Listiani, S.Pd	GTT	S1. B. Inggris PGRI
14	Siti Mudrikhah. S.Pd	GTY	S1 MTK PGRI
15.	Maimunah	GTY	S1 PGRI
16.	Muharram.s. Siregar	GTY	SI IAIN
17.	Junaidi S.Pd.I	GTY	S1 IAIN
18.	Yasmadi	GTY	MAK
19.	Salamah	GTY	PGAN
20.	Resti Meilani S.Hi	GTY	SI IAIN
21.	M.Aidi	GTY	MAK
22.	Ayatullah. S.Pd	GTY	UT UNSRI
23	Eva Muryani. S.Pd	GTY	SI IAIN
Jumlah			22 Orang

3. Keadaan Siswa

Tabel 3.2.
Daftar Jumlah Siswa MA Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung Tahun Pelajaran 2017/2018.⁹²

No	Kelas	Rincian		Jumlah
		LK	PR	
1	X	11	26	37
2	XI	14	16	30
3	XII	11	11	22
Total		36	53	89

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa keadaan siswa-siswi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung pada tahun pelajaran 2017/2018 berjumlah 89 siswa meliputi 36 orang siswa dan 53 orang siswi. Dari tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa siswa-siswi kelas X berjumlah 37 orang, kelas XI berjumlah 30 orang serta kelas XII dengan jumlah siswa sebanyak 22 orang.⁹³

4. Keadaan Sarana dan Prasarana Mandrasah

Tabel 3.3.
Kondisi Lahan MA Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.⁹⁴

Kondisi Lahan	Luas Lahan
---------------	------------

⁹² Dokumentasi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung, tanggal 20 Juli 2018.

⁹³ Dokumentasi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung, tanggal 20 Juli 2018.

⁹⁴ Dokumentasi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung, tanggal 20 Juli 2018.

Milik Yayasan	Terbangun	6	8	10	9	Meter Persegi (M ²)
	Belum Terbangun		10	10	9	Meter Persegi (M ²)

Tabel 3.4.
Keadaan Bangunan Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung
Tanjung.⁹⁵

No	Nama Ruang/ Bangunan	Kondisi (Unit)			
		Baik	RR	RB	Jumlah
1	Ruang Kelas	6	0	0	6
2	Ruang Kantor	1	0	0	1
3	Ruang Kepala Madrasah	1	0	0	1
4	Ruang Guru	1	0	0	1
5	Ruang Tata Usaha	1	0	0	1
6	Laboratorium Komputer	3	0	0	3
7	Laboratorium Bahasa	1	0	0	1
8	Laboratorium Multimedia	0	0	0	0
9	Perpustakaan	1	0	0	1
10	Ruang UKS	1	0	0	1
11	WC Guru	1	0	0	1
12	WC Siswa	2	0	0	2
13	Masjid/ Musholla	1	0	0	1

Tabel 3. 5.
Fasilitas dan Mobiler Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.⁹⁶

No	Nama Ruang/ Bangunan	Kondisi (Unit)			
		Baik	RR	RB	Jumlah
1	Meja Guru	10	0	0	10
2	Kursi Guru	20	0	0	20
3	Lemari	0	0	0	0
4	Papan Tulis	9	0	0	9
5	Komputer	0	0	3	3
6	Printer	3	0	0	0

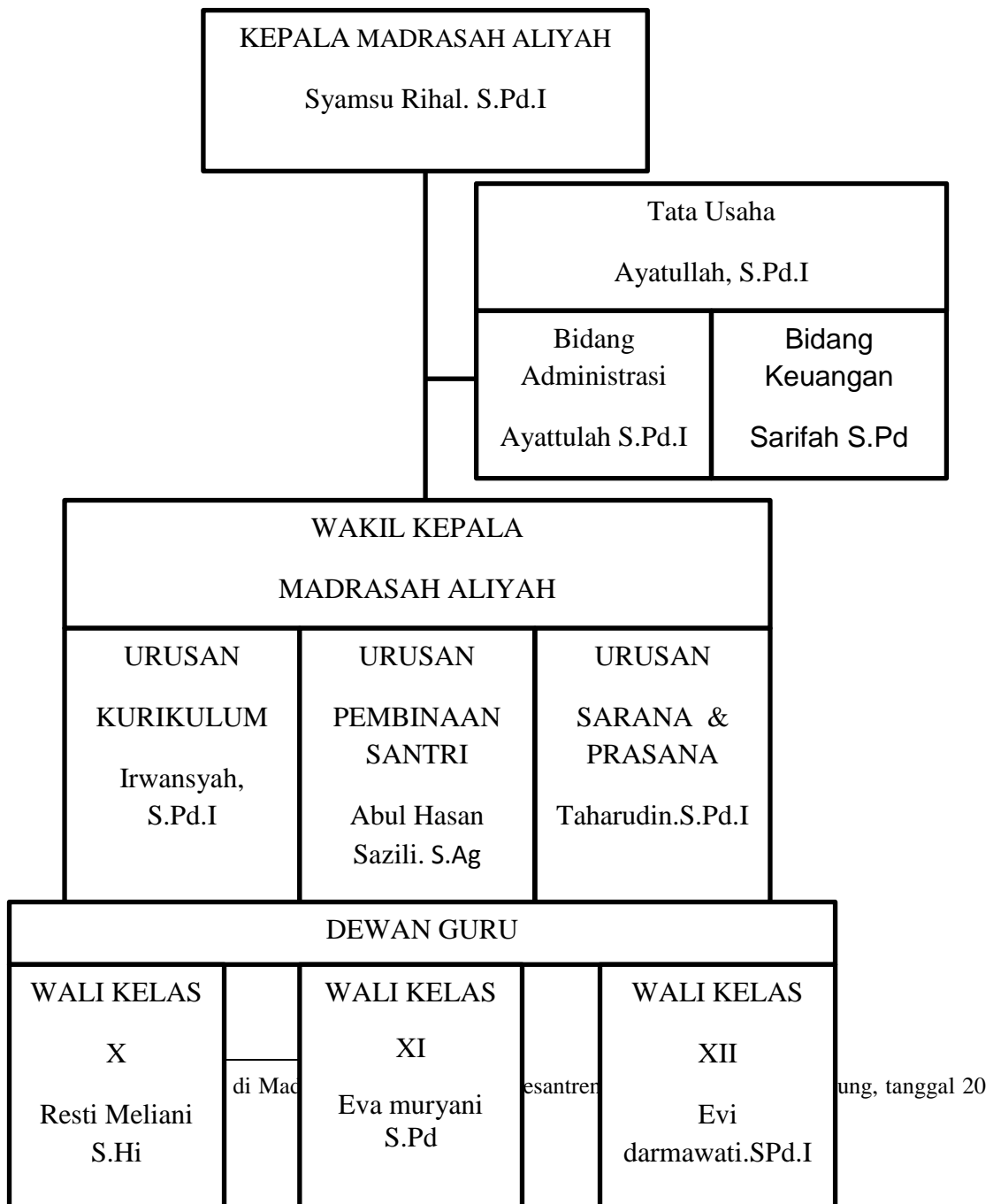
⁹⁵ Dokumentasi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung, tanggal 20 Juli 2018.

⁹⁶ Dokumentasi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung, tanggal 20 Juli 2018.

7	Scanner	0	0	1	1
8	Kursi tamu	2 set	0	0	2 set
9	Perahu/sampan	2	0	0	2

D. Struktur Organisasi

STRUKTUR KEPENGURUSAN MADRASAH ALIYAH NURUL IMAN.⁹⁷



E. Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun Tugas Kepala Sekolah, Wakil bidang kurikulum, wakil bidang kesiswaan, wakil bidang sarana prasarana, kepala TU, kepala ketua program, kepala laboratorium, dan wali kelas sebagai berikut:⁹⁸

1. Kepala Sekolah

Tugas kepala sekolah secara umum meliputi *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator*. Adapun tugas dan tanggung jawab Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung, adalah sebagai pendidik, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator yang pada pelaksanaan tugas dibantu oleh Wakil Kepala dan Kepala Tata Usaha.

2. Wakil Kepala Bidang Kurikulum

- a. Membantu Kepala Madrasah dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari
- b. Mengkoordinir dan memantau tugas Kepala (Ketua) Program Mata Pelajaran.
- c. Menyusun Program Kerja tahunan
- d. Membuat program pembagian tugas guru serta tugas tambahan lainnya
- e. Menyiapkan jadwal pelajaran
- f. Menyusun analisis kebutuhan pembelajaran
- g. Melaksanakan supervisi kelas dan pemantauan KBM
- h. Mengkoordinir pelaksanaan Ujian Semester dan Ujian Nasional.

⁹⁸ Dokumentasi di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung, Tanggal 21 Juli 2018.

- i. Mewakili Kepala Madrasah bila tidak berada di tempat.

3. Wakil Kepala Urusan Kesiswaan

- a. Membantu Kepala Madrasah dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari
- b. Mengkoordinir dan memantau tugas Guru Pembina
- c. Menyusun Program Kerja Kegiatan Kesiswaan tahunan
- d. Memberikan masukan dan laporan kepada Kepala tentang kegiatan siswa
- e. Mengkoordinir Tata tertib dalam penyelesaian pelanggaran tata tertib oleh siswa
- f. Melaksanakan supervisi kelas dan pemantauan KBM

4. Wakil Kepala Bidang Sarana dan Prasarana

- a. Membantu Kepala Madrasah dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari
- b. Mengkoordinir dan memantau tugas Kepala Laboratorium & Perpustakaan
- c. Menyusun Program Kerja dan kebutuhan Laboratorium & Perpustakaan
- d. Memantau kondisi dan kebutuhan ruang belajar
- e. Memberikan masukan dan laporan kepada Kepala tentang kegiatan Laboratorium, Perpustakaan dan ruang kelas
- f. Melaksanakan supervisi kelas dan pemantauan KBM

5. Kepala Urusan Tata Usaha

- a. Mengkoordinir seluruh tugas tata usaha termasuk administrasi Perpustakaan dan Laboratorium
- b. Melaksanakan pengawasan dan pengelolaan Inventaris Kekayaan Milik Negara (IKMN)

c. Melaksanakan tugas dari Kepala Madrasah

6. Kepala (Ketua Program)

- a. Menyusun program kerja tahunan yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Mengadakan diskusi atau pertemuan dengan anggota program untuk :
menyusun strategi (MGMP) tentang pembelajaran yang berbasis kompetensi,
menentukan/menghitung nilai KKM (SKBM), dll.
- c. Menyusun jadwal mengajar kelompok (team teaching) mata pelajaran anggota program.
- d. Menyusun jadwal supervisi kelas dan pemantauan KBM anggota program.
- e. Penanggung Jawab Pelaksanaan Program Evaluasi meliputi Ulangan Harian dan Mid Semester.
- f. Melaksanakan tugas lain yang di bebaskan oleh kepala / wakil kepala madrasah.

7. Kepala Laboratorium & Perpustakaan

- a. Menyusun program kerja tahunan yang menjadi tanggung jawab dan tugasnya
- b. Bertanggung jawab atas keamanan barang inventaris yang berada dalam wewenangnya serta berkoodinasi dengan Pelaksana Inventaris (Kaur TU)
- c. Menjaga kebersihan dan ketertiban Laboratorium / Perpustakaan
- d. Menyusun jadwal praktikum / kunjungann perpustakaan
- e. Membuat tata tertib kegiatan di Lab / Perpustakaan

8. Guru Piket

- a. Menertibkan siswa menuju kelas setelah bel masuk dibunyikan, pada jam keagamaan dan jam pembelajaran pertama, keempat setelah istirahat pertama, dan kedelapan setelah istirahat kedua;
- b. Mengawasi siswa dalam pergantian jam pembelajaran;
- c. Mendampingi kelas yang guru bidang studi bersangkutan tidak hadir namun meninggalkan tugas;
- d. Memberikan/menyerahkan laporan kegiatan pembelajaran ke wakil kepala bidang Kurikulum sesuai dengan tugas yang diberikan oleh guru bidang studi;
- e. Bertanggung jawab terhadap ketertiban siswa selama proses pembelajaran;
- f. Memberi masukan dan berperan aktif dalam kerja administrasi di Kurikulum jika ada guru yang tidak hadir.

9. Wali Kelas

- a. Menyelenggarakan administrasi kelas, seperti: denah tempat duduk, papan absen, daftar pelajaran, daftar piket, buku absen siswa, buku kemajuan kelas serta mensosialisasikan tata tertib dan mengawasi pelaksanaan.
- b. Memberikan motivasi kepada siswa agar sungguh-sungguh baik di sekolah maupun di luar sekolah.
- c. Memantapkan siswa di kelasnya, dalam melaksanakan tatakrama, sopan santun, tata tertib baik di sekolah maupun di luar sekolah.
- d. Menangani/ mengatasi hambatan dan gangguan terhadap kelancaran kegiatan kelas dan atau kegiatan sekolah pada umumnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Bab ini merupakan analisis dan sebagai hasil peneliti sekaligus sebagai jawaban terhadap rumusan masalah penelitian. Telah dijelaskan pada bab pertama, bahwa untuk menganalisis data yang sudah terkumpul baik itu data obeservasi, dokumentasi dan wawancara yang peneliti lakukan, maka peneliti atau penulis melakukan analisis dengan deskriptif kualitatif yaitu menjelaskan secara rinci data tersebut sehingga dapat dijadikan kesimpulan penulis.

Untuk menganalisis hasil penelitian ini penulis akan menghubungkan dengan hasil wawancara yang didapatkan dari lapangan yaitu di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung, sedangkan yang menjadi informan penelitian adalah kepala sekolah madrasah aliyah dan guru-guru yang berada di Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.

Dalam bab ini juga akan dikemukakan uraian hasil yang penulis peroleh dari penelitian dilapangan. Selanjutnya dengan adanya analisis tersebut dapat menjawab permasalahan-permasalahan penelitian yang dilakukan di Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.

Wawancara kepada kepala sekolah dan guru bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.

A. Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung

1. Peran Kepemimpinan

peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi ada tiga bentuk, yaitu:⁹⁹

a) Peran Interpersonal

Peranan interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.

Adapun hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung:

“saya selaku kepala madrasah harus terlihat akan keberadaan saya dalam suatu organisasi yaitu sekolah yang saya pimpin, tugas saya adalah memotivasi bawahan saya agar seluruh pekerjaan yang mereka kerjakan berjalan dengan baik dan juga saya selaku kepala madrasah harus bisa memberikan hubungan yang harmonis antar pegawai agar tidak ada kesenjangan antar pegawai dalam melaksanakan tugasnya”.¹⁰⁰

⁹⁹ Brahmasari Ida Ayu, *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan* (Studi Kasus Pada PT Hai Internasional Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 10. No.2. September 2008: 124-135

¹⁰⁰ Ismana, (Selaku Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Kamis, 21 Juli 2018.

b) Peran Informasional

Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisis informasi.

Adapun hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung:

“Saya selaku kepala madrasah mempunyai peran sebagai pemberi, penerima, penganalisis informasi, dimana saya bertugas bagaimana saya harus mendapatkan suatu informasi sesuai dengan kebutuhan sekolah, selanjutnya saya penerima informasi yaitu saya bertugas untuk menganalisis informasi tersebut sesuai dengan kebutuhan sekolah”.¹⁰¹

c) Peran Pengambil Keputusan

Peran kepemimpinan dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan di ambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Adapun hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung:

“Saya berperan sebagai pengambil keputusan, dimana saya harus mampu memberikan kebijakan di sekolah yang saya pimpin, agar kebijakan yang saya buat tersebut sesuai apa yang dibutuhkan oleh sekolah dan kebijakan tersebut tidak bertentangan dengan pihak lain,

¹⁰¹ Ismana, (Selaku Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Kamis, 21 Juli 2018.

maka dilakukanlah muusyarah bersama dewan guru dan komite sekolah”.¹⁰²

d) Peran penentu arah

Setiap organisasi dibentuk sebagai wahana untuk mencapai tujuan tertentu. Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan untuk pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi.

Adapun hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung:

“Kepala madrasah berperan sebagai penentu arah yaitu kepala madrasah harus mampu memberikan arahan kepada bawahan agar seluruh pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien, dengan diberikan arahan maka seluruh pekerjaan akan berjalan sesuai prosedur dan tidak akan menyimpang”.¹⁰³

e) Peran sebagai komunikator

Pemeliharaan hubungan baik ke luar maupun ke dalam dilakukan melalui proses komunikasi. Interaksi yang terjadi antara sesama anggota dalam suatu organisasi dimungkinkan karena komunikasi yang efektif. Komunikasi sangat diperlukan pimpinan dalam menyampaikan suatu keputusan dalam rangka pengendalian dan pengawasan, pengarahan bawahan dan menyampaikan informasi kepada pihak lain.

¹⁰² Ismana, (Selaku Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Kamis, 21 Juli 2018.

¹⁰³ Ismana, (Selaku Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Kamis, 21 Juli 2018.

Hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan peneliti dengan responden kepala sekolah Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.

“ peran kepemimpinan adalah tugas pokok bagi saya di mana saya yang memimpin harus mampu memberikan arahan dan tauladan bagi bawahan saya, sehingga bawahan saya mampu mengerjakan tugasnya dengan baik, selain saya memberikan arahan saya juga berkewajiban untuk memotivasi bawahan saya karena ini harus dilakukan seorang pemimpin agar bawahannya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga komunikasi antara saya dan guru yang berada di madrasah aliyah pondok pesantren nurul iman haruslah berjalan dengan baik, ketika komunikasi sudah terjalin dengan baik maka akan ada keterbukaan antara atasan dan bawahannya sehingga ketika saya mengambil kebijakan tidak berdasarkan hak saya sendiri melainkan ada solusi dari bawahan berkat komunikasi yang baik tadi.¹⁰⁴

Selanjutnya untuk memperjelas peneliti mewawancarai informan yang lain mengenai peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia, yang mana beliau mengungkapkan bahwa:

“Peran kepala sekolah dituntut untuk memiliki kompetensi kepemimpinan untuk membangkitkan kinerja guru. Hal ini akan terwujud apabila kepala madrasah mampu menciptakan situasi dan kondisi kerja yang mendukung kinerja guru sehingga guru mampu membawa perubahan sikap, perilaku sesuai dengan tujuan pendidikan. Oleh karenanya rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia harus berdasarkan kebutuhan sekolah.¹⁰⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dianalisis bahwa peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di

¹⁰⁴ Ismana, (Selaku Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Kamis, 21 Juli 2018.

¹⁰⁵ Junaidi, (Selaku Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Kamis, 22 Juli 2018.

Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung kepala sekolah dituntut untuk memiliki kompetensi kepemimpinan untuk membangkitkan kinerja guru. Hal ini akan terwujud apabila kepala madrasah mampu menciptakan situasi dan kondisi kerja yang mendukung kinerja guru sehingga guru mampu membawa perubahan sikap, perilaku sesuai dengan tujuan pendidikan. Oleh karenanya rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia harus berdasarkan kebutuhan sekolah.

Adapun observasi peneliti juga melihat secara langsung peran kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, dimana pelatihan disini guru dituntut untuk ikut serta agar keterampilan yang dimilikinya dapat berkembang dan ilmu pengetahuannya dapat menimbulkan suasana belajar yang efektif dan efisien.¹⁰⁶

Dari hasil wawancara dan juga observasi yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwasanya memang benar peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung melalui pendidikan dan pelatihan tujuannya adalah agar guru-guru yang berada di sekolah tersebut dapat meningkatkan keterampilan mengajar, agar kondisi belajar lebih efektif dan efisien dan selanjutnya dapat menghasilkan output yang berkualitas.

¹⁰⁶ Hasil Observasi, Observasi pada tanggal 21 Juli 2018.

Selanjutnya peneliti menanyakan tentang cara untuk menjaga eksistensi di sekolah yang ia pimpin. Adapun hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung sebagai berikut:

“Cara saya menjaga eksistensi sekolah ini adalah dengan menjaga kedisiplinan kerja guru, dalam dunia pendidikan kedisiplinan guru sangatlah penting, karena guru bukan hanya mengajar di dalam kelas saja melainkan memberikan tauladan bagi murid-muridnya. Budaya disiplin diciptakan untuk menjaga ketertiban sekolah, analoginya kalau gurunya sering melanggar kedisiplinan di sekolah lalu bagaimana cara memberikan tauladan atau contoh yang baik dengan murid-muridnya.¹⁰⁷

Selanjutnya untuk memperjelas cara kepala madrasah menjaga eksistensi sekolah, peneliti mewawancarai guru yang berada di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung yaitu sebagai berikut:

“Cara kepala madrasah menjaga eksistensi sekolah adalah mengarahkan kepada seluruh dewan guru dan staff yang berada di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung untuk selalu menjaga kedisiplinan kerja sangatlah penting, ketika guru melaksanakan peraturan dengan baik maka program belajar mengajar akan baik. Jadi dapat saya simpulkan bahwa salah satu cara kepala madrasah untuk menjaga eksistensi sekolah yaitu menjaga kedisiplinan kerja.¹⁰⁸

Berdasarkan ungkapan di atas penulis dapat menganalisis bahwa cara kepala madrasah menjaga eksistensi sekolah adalah dengan cara menjaga kedisiplinan kerja. Karena sekolah ini akan menciptakan budaya menjaga kedisiplinan mulai dari kepala madrasah, guru-guru dan murid. Karena kedisiplinan akan menjadikan

¹⁰⁷ Ismana, (Selaku Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Kamis, 21 Juli 2018.

¹⁰⁸ Junaidi, (Selaku Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Kamis, 22 Juli 2018.

sekolah tersebut dapat menciptakan suasana belajar yang efektif karena sesuai dengan jam mengajar, para murid dapat belajar dengan tepat waktu tanpa ada waktu kosong yang disebabkan oleh guru yang tidak disiplin.

Adapun gaya kepemimpinan di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung yaitu sebagai menggunakan gaya demokratis.

“Gaya kepemimpinan yang berada di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung adalah menggunakan gaya demokratis terlihat dari hal pemeliharaan hubungan serasi dengan bawahan. Gaya kepemimpinan demokrasi sangat efektif karena ketika saya selaku kepala sekolah mengambil keputusan tidak berdasarkan keinginan saya melainkan adanya masukan dari bawahan sehingga tujuan pengambilan kebijakan akan jauh lebih efektif.¹⁰⁹

Selanjutnya peneliti menanyakan bagaimana sikap kepemimpinan kepala sekolah dalam memecahkan masalah yang berada di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung.

“ sikap kepemimpinan kepala sekolah disekolah ini sangat tegas, ketika ada masalah beliau dengan cepat mencari cara dan solusi agar masalah tersebut cepat terselesaikan, salah satu contoh masalah pengembangan sumber daya manusia, ketika guru tidak dapat mengajar dengan baik maka kepala sekolah akan memberikan arahan secara langsung bagaimana metode mengajar dengan baik, apabila itu masih belum cukup maka guru tersebut diikutkan pelatihan, dimana pelatihan disini bertujuan mengembangkan keterampilan guru dalam mengajar.¹¹⁰

Berdasarkan ungkapan di atas penulis dapat menganalisis bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung menggunakan gaya demokratis, dimana gaya ini akan

¹⁰⁹ Ismana, (Selaku Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Kamis, 21 Juli 2018.

¹¹⁰ Karnadi, (Selaku Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Jum'at, 23 Juli 2018.

ada keterbukaan antara atasan dan bawahan sehingga segala peraturan ataupun keputusan yang di buat berdasarkan musyawarah, semua guru diikuti sertakan. Gaya kepemimpinan demokratis di nilai sangat efektif untuk menangani segala permasalahan yang berada di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman ini.

Adapun komponen yang terkait dalam peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu kompetensi yang harus di milik seorang guru yang berkarir di bidang sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:¹¹¹

1. **Apresiasi**, yang dimaksud dengan tingkat kehandalan atau penguasaan “*Apresiasi*” artinya mempunyai pengetahuan yang cukup tentang sebuah bidang atau topik tertentu untuk bisa dengan mudah melibatkan diri dalam percakapan yang cerdas.
2. **Praktisi**, yang dimaksud dengan tingkat kehandalan “*Praktisi*” adalah mampu menggunakannya atau melakukannya sebagai bagian dari tugas atau pekerjaannya sehari-hari.
3. **Expert**, yang dimaksud dengan tingkat kehandalan “*Expert*” adalah mencapai tingkatan ahli. Ia bukan hanya mempratekkannya dalam pekerjaannya tapi juga bisa atau mampu mengajar orang lain dan bisa menjadi nara sumber bagi orang lain.

¹¹¹ Mulyana, *Menjadi Eksekutif Manajemn SDM Profesional*, (Yogyakarta: C. V Andi Offset, 2014), hlm. 126-127.

Adapun hasil wawancara dengan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung, Kompetensi yang harus di miliki oleh seorang guru yang berkarir di bidang sumber daya manusia:

“kompetensi yang harus dimiliki guru dalam pengembangan sumber daya manusia, guru harus mempunyai pengetahuan yang luas tentang sebuah bidang tertentu agar mudah berkolaborasi atau melibatkan diri dalam suatu permasalahan. Guru bukan hanya bisa memberikan teori saja melainkan juga harus memberikan praktek yang nyata, dimana seorang guru disini adalah tauladan bagi siswa-siswinya. Ketika seorang guru mampu memberikan tauladan yang baik bagi siswanya maka disitulah titik keberhasilan guru.¹¹²

Selanjutnya untuk memperjelas peneliti mewawancarai informan yang lain mengenai Kompetensi yang harus di miliki oleh seorang guru yang berkarir di bidang sumber daya manusia:

“Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu pokok pertama ilmu pengetahuan, ketika ilmu pengetahuan telah di kuasai maka kegiatan belajar mengajar akan efektif dan efisien. Akan tetapi ilmu pengetahuan tidak cukup tanpa dilantari dengan keterampilan mengajar, keterampilan dituntut untuk mencari cara belajar yang baik yang bisa memberikan suasana yang nyaman saat proses belajar, agar siswa tidak bosan. Keterampilan disini akan didapatkan melalui arahan dan motivasi dari kepala sekolah agar proses pembelajaran tidak di bawah tekanan dan juga kepala sekolah dapat mengikut sertakan guru dalam pelatihan agar mendapatkan skill yang baik dalam mengajar.¹¹³

Berdasarkan ungkapan di atas penulis dapat menganalisis bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru yang berkarir dibidang manajemen sumber daya manusia adalah kepala sekolah dan guru dituntut untuk

¹¹² Ismana, (Selaku Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Jum'at, 21 Juli 2018.

¹¹³ Ayatullah, (Selaku Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Jum'at, 23 Juli 2018.

mempunyai ilmu pengetahuan yang luas, agar dalam proses pembelajaran akan berjalan dengan efektif dan efisien, selain ilmu pengetahuan kepala sekolah dan guru harus mampu menunjukkan keterampilan dalam memotivasi bawahan dan mengajar, guru dituntut dapat menciptakan suasana yang kolaboratif agar siswa tidak bosan dan tidak merasa terkekang saat belajar, ketika momen ini terjadi maka akan jauh lebih efektif proses pembelajaran.

Adapun hasil wawancara dengan guru bagaimana kepala sekolah memberikan arahan kepada bawahannya yaitu:

“Cara kepala sekolah memberikan arahan kepada bawahannya yaitu waktu mengadakan rapat bersama, biasanya rapat diadakan waktu tahun ajaran baru, disini kepala sekolah memberikan bayangan bagaimana hasil output sebelumnya, apakah sudah menciptakan output yang berkualitas atau belum. Dengan rapat bersama kepala sekolah akan membahas apa yang menjadi hambatan bagi kinerja guru. Selain itu juga cara kepala sekolah memberikan arahan yaitu melalui keteladanan yang baik misalnya selalu menjaga kedisiplinan di sekolah.”¹¹⁴

Selanjutnya pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung yaitu:

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Semula, SDM merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*man power*” (tenaga kerja). Sedangkan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, daya dan karya. Semua potensi tersebut dapat mempengaruhi

¹¹⁴ Yasmadi, (Selaku Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Jum’at, 21 Juli 2018.

efisiensi dan efektivitas organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif mustahil bagi suatu organisasi mencapai tujuannya dengan baik.¹¹⁵

Pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu langkah kebijakan atau program dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut. Salah satu program pemberdayaan SDM adalah pelatihan dan pengembangan.¹¹⁶

Adapun hasil wawancara dengan kepala sekolah Mengenai pengembangan sumber daya manusia yaitu:

“ di sekolah yang saya pimpin pengembangan sumber daya manusia yaitu melalui pendidikan dan pelatihan. Dimana guru yang mengajar di sekolah yang saya pimpin haruslah mempunyai ijazah minimal MAK, dengan guru yang berpendidikan maka akan menghasilkan output yang berkualitas. Selanjutnya pelatihan, pelatihan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan, latar belakang peserta, dan sebagainya. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus. Adapun tahap perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung bahwa institusi pendidikan harus memperhatikan kebutuhan sekolah terkait dengan sumber daya manusia. Oleh karenanya rekrutmen dan pengembangan guru harus berdasarkan kebutuhan sekolah dan harus menyesuaikan kebutuhan secara jelas .¹¹⁷

¹¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2015), hlm. 3

¹¹⁶ *Ibid*, hlm. 4

¹¹⁷ Ismana, (Selaku Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Jum'at, 21 Juli 2018.

Selanjutnya peneliti menanyakan strategi yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung yaitu:

“Pada dasarnya strategi pengembangan sumber daya manusia tidak hanya pelatihan, melainkan juga kepala sekolah dapat memberikan pembinaan. Dengan adanya pembinaan saya selaku kepala sekolah harus mampu memberi motivasi dan arahan agar guru-guru yang berada di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, adapun pembinaan disini meliputi kepala sekolah sebagai motivator, komunikator, integrator, dan tauladan.¹¹⁸

Selanjutnya untuk memperjelas peneliti mewawancarai informan yang lain mengenai peran kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

“Peran kepala sekolah sangatlah penting karena beliau harus memberi arahan dan motivasi kepada bawahannya agar serius dalam mengikuti pelatihan sehingga dengan ikut pelatihan guru-guru dapat meningkatkan keterampilan dalam mengajar, sehingga guru dapat menggunakan metode yang tepat dalam proses belajar mengajar agar dapat menciptakan suasana yang kolaboratif.¹¹⁹

Berdasarkan ungkapan di atas penulis dapat menganalisis bahwa peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah kepala sekolah berperan sebagai motivator dimana tugas seorang motivator harus mampu memberi motivasi dengan baik salah satunya dengan cara memberikan tauladan yang baik kepada bawahannya. Selanjutnya kepala sekolah berperan sebagai informasional yang mengandung arti bahwa seorang

¹¹⁸ Ismana, (Selaku Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Jum'at, 21 Juli 2018.

¹¹⁹ Resti, (Selaku Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Jum'at, 22 Juli 2018.

pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima, dan penganalisis informasi, dan juga seorang pemimpin berperan sebagai komunikator, komunikasi sangat diperlukan pimpinan dalam menyampaikan suatu keputusan dalam rangka pengendalian dan pengawasan, pengarahan bawahan dan menyampaikan informasi kepada pihak lain.

B. Faktor Penghambat dan Pendukung Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia sangat dipengaruhi baik oleh faktor yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (faktor internal) maupun faktor yang berasal dari luar organisasi (faktor eksternal).¹²⁰

Adapun faktor yang mendukung peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Internal

a) Adanya motivasi dari kepala madrasah

Kepala madrasah bertugas sebagai motivator bagi para bawahannya terutama guru. Motivasi adalah memberikan suatu dorongan atau semangat dalam menjalankan segala sesuatu. Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung selalu memberikan motivasi kepada

¹²⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 37-38

guru-guru sehingga para guru selalu berusaha untuk menjadi lebih baik lagi dengan cara memberikan teguran atau arahan langsung.

b) Lingkungan Sekolah yang bagus

Lingkungan yang sejuk dan nyaman memberikan motivasi seseorang untuk menempatinya, seperti halnya lingkungan sekolah mempunyai pandangan yang bagus, dalam arti sejuk, aman, rapi.

c) Kelengkapan Sarana Prasarana

Suatu lembaga pendidikan jika sudah dapat melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik maka sudah dapat dikatakan mempunyai fasilitas yang cukup.

Adapun faktor yang menghambat peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Adapun berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri, seperti:

- a) Anggaran
- b) Rancangan atau Strategi
- c) Tugas Pekerjaan

2. Faktor Eksternal

Kendala yang berada di luar organisasi yang menjadi penghambat antara lain:

- a) Situasi Ekonomi

- b) Sosial-Budaya
- c) Politik
- d) Peraturan perundang-undangan
- e) Teknologi
- f) Pesaing

Faktor internal dan eksternal di atas saling berinteraksi dan mempengaruhi perencanaan serta program pengembangan sumber daya manusia, untuk itu program pengembangan sumber daya manusia harus bertitik tolak dari pengkajian terhadap faktor-faktor tersebut.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung yaitu sebagai berikut:

“hambatan dari pengembangan sumber daya manusia yang saya pimpin adalah rendahnya semangat guru dalam mengamalkan atau mempraktikkan materi yang telah diberikan saat pelatihan, sehingga program pelatihan yang diberikan kepada guru sia-sia saja. Dan yang selanjutnya adanya hambatan masalah anggaran saat pelatihan, ketika sekolah tidak bisa memberikan anggaran yang cukup maka program pelatihan akan terganggu, karena apabila ingin menjadikan sekolah sebagai pencetak output yang bagus maka pihak sekolah harus mengikutkan program pelatihan, karena program ini sangatlah penting untuk menunjang proses belajar mengajar.¹²¹

Selanjutnya untuk memperjelas peneliti mewawancarai informan yang lain mengenai faktor penghambat dan pendukung peran kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

¹²¹ Ismana, (Selaku Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Jum'at, 22 Juli 2018.

“Faktor penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu kurangnya motivasi dari atasan sehingga para guru belum kompeten dalam bidang mengajar, selanjutnya keterampilan komunikasi yang tidak memadai, jika hal ini terjadi maka akan ada tekanan dalam pekerjaan sehingga dapat menimbulkan efek yang kurang efektif saat melaksanakan tugas, maka dalam pengembangan sumber daya manusia kepala sekolah dituntut untuk saling menghargai, dengan rasa saling menghargai maka guru yang mengikuti pelatihan dapat berjalan dengan baik tanpa tekanan dan beban.¹²²

Berdasarkan ungkapan di atas penulis dapat menganalisis bahwa faktor penghambat dan pendukung peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah Faktor internal dan eksternal saling berinteraksi dan mempengaruhi perencanaan serta program pengembangan sumber daya manusia, untuk itu program pengembangan sumber daya manusia harus bertitik tolak dari pengkajian terhadap faktor-faktor tersebut. Selanjutnya yaitu kurangnya motivasi dari bawahan sehingga guru tidak bersemangat dalam mengikuti pelatihan dan juga ada faktor tekanan yang diterima oleh pihak guru.

¹²² Resti, (Selaku Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung), Wawancara, Sabtu, 23 Juli 2018.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung sebagai berikut:
 - a) Peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sumber daya manusia yang berada di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung adalah kepala sekolah sebagai motivator, integrator, komunikator, dan penentu arah
 - b) Kepala madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung dalam pengembangan sumber daya manusia berperan sebagai pengambil keputusan
 - c) Kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia berperan sebagai penentu kebijakan yang akan di ambil berupa strategi-strategi apasaja yang yang akan ditentukan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berada di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung
2. Faktor penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung sebagai berikut:
 - a) rendahnya semangat guru dalam mempraktikan materi yang telah diberikan saat pelatihan

b) Anggaran kegiatan pelatihan

ketika sekolah tidak bisa memberikan anggaran yang cukup maka program pelatihan akan terganggu, karena apabila ingin menjadikan sekolah sebagai pencetak output yang bagus maka pihak sekolah harus mengikutkan program pelatihan, karena program ini sangatlah penting untuk menunjang proses belajar mengajar

c) Sarana prasarana yang kurang memadai

3. Faktor pendukung dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah

Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung sebagai berikut:

a) Adanya motivasi dari kepala madrasah

b) Lingkungan sekolah yang bagus

c) Tidak adanya tekanan dari atasan

d) Keinginan yang kuat pada diri guru dalam mengikuti program pelatihan

C. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, tentang Peran Kepemimpinan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung. Maka ada beberapa saran yang mungkin dapat menjadi pertimbangan sekolah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung agar dapat lebih berperan dalam pengembangan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan efektivitas kerja.

2. Diharapkan kepada wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana agar dapat melakukan implementasi, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengadaan agar nanti kedepannya berjalan dengan baik dan semestinya.
3. Diharapkan kepada guru agar dapat menjaga kedisiplinan dalam bekerja. Agar dapat meningkatkan proses belajar mengajar dengan efektif dan efisien.
4. Diharapkan skripsi ini dapat memberikan kontribusi kepada kepala sekolah beserta jajarannya dan seluruh peserta didik dalam menjaga perlengkapan serta meningkatkan implementasi pengadaan perlengkapan ekstrakurikuler olahraga untuk menjadi lebih baik, dan juga menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Al-Mundziri Imam. 2016. *Mukhtashar Shahih Muslim*. Jakarta Timur: Ummul Qura.
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Annur, Saipul. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Palembang: Grafika Telindo Pres.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Parktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmayani, Nurul. 2017. *Perempuan Bertanya, Fikih Menjawab*. Jakarta: PT Gramedia.
- Balian. 2011. *Buku Profil Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung*.
- Brunetta, Wolfman R. 1992. *Peran Kaum Wanita*. Yogyakarta: Kanisius.
- Cahyani, Ati. 2016. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta Barat: Permata Puri Media.
- Chairunnisa, Connie. 2016. *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.
- Eko Suparno Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- fahmi, Irfan. 2017. *manajemen Kepemimpinan teori dan aplikasi*. Bandung:Alfabeta.
- Fathoni Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ferdiansyah. 2015. *Dasar Penelitian Kualitatif*. Bogor : Herya Media.
- Jalaluddin Imam Almahalli dan Imam Jalaluddin As-suyuti. 2010. *Tafsir Jalalain 1*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- James, Gibson L. 2005. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 1990. Jakarta: Balai Pustaka.

- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyana ,Edi S. 2014. *Menjadi Eksekutif Manajemn SDM Profesional*. Yogyakarta: C. V Andi Offset.
- Mulyasa. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mustafa, Jejen. 2015. *Redesain Pendidikan Guru: Teori, Kebijakan, dan Praktik*. Jakarta:Kencana.
- Muthahari, Murtadlo. 1995. *Hak-Hak Wanita dalam Islam*. jakarta: Lentera
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Riyadi. 2002. *Perencanaan Pembangunan Daerah Strategi Mengendalikan Potensi Dalam Mewujudkan Otonomi Daerah*. Jakarta: Gramedia.
- Robert, Mathis dan John Jackson. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba.
- Zazin, Nur. 2016. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sagala, Syaiful. 2012. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subhan, Zaitunah. 2004. *Qodrat Perempuan Taqdir atau Mitos*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana Prenadamedia Group. Diakses pada tanggal 03 Mei 2018 Pukul. 20.05

Auliah, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Pondok Tahfidz Di Mts Muhammadiyah Sirau Kec. Kemranjen, Kab. Banyumas*. Skripsi (IAIN PURWOKERTO, 2015). Diakses pada tanggal 03 Mei 2018 Pukul 20.00

Armhela Fazrien, Sumartono, Tjahjanulin Domai, *Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*, *Jurnal Administrasi Publik*. Vol 2. No.4. Diakses pada tanggal 10 Juli 2018

Brahmasari Ida Ayu, *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Hai Internasional Wiratama Indonesia)*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 10. No.2. September 2008. Diakses pada tanggal 10 Juli 2018

Giyanto, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Di Mi Ma'arif 07 Karangmangu Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap Tahun Ajaran 2013/2014*. Skripsi (sekolah tinggi islam negeri purwokerto, 2014). Diakses pada tanggal 04 Mei 2018 Pukul 19.30

Pps.uin-suka.ac.id, Diakses pada tanggal 06 Juli 2018 pukul 11.30 WIB

Kasidah, *kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada sekolah dasar luar biasa negeri banda aceh*, (Volume 5, No. 2, Mei 2017). Diakses pada tanggal 04 Mei 2018 Pukul 19.30

Mudassir, *Pengembangan Sumber Daya Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Kabupaten Bireun*, (*Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA* Februari 2016 VOL. 16, NO. 2, 255-272). Diakses pada tanggal 04 Mei 2018 Pukul 20.00

Rohmat, jurnal pemikiran alternative kependidikan, **INSANIA**|Vol. 11|No. 1|Jan-Apr 2006|19-33. Diakses pada tanggal 04 Mei 2018 Pukul 20.30

Yusnidar, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Modek Banda Aceh*, (*Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA* Febuari 2014. Vol XIV. No.2). Diakses pada tanggal 12 Juli 2018 Pukul 20:00

LAMPIRAN



Kantor Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung



Kantor Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung



Masjid Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung



Ruangan Kelas Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nuru Iman Ujung Tanjung



Ruangan Kelas Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nuru Iman Ujung Tanjung



WC Santri Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung



Ruangan Leb. Bahasa Indonesia Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nuru Iman
Ujung Tanjung



Perpustakaan Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung



Proses Belajar Santri Kelas X Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung

**PROFIL & VISI MISI MADRASAH ALIYAH
PONDOK PESANTREN NURUL IMAN**

**★ Motto Santri ★
Aku Ingin Menjadi Anak Sholeh**

★ Visi & Misi ★

- Visi
Terwujudnya Pendidikan Yang Berkualitas, Mandiri, Berdaya Saing Khususnya Dalam Iman & Taqwa dan Pembentukan Kepribadian Santri Yang Taat dan Bertanggung Jawab.

- Misi

1. Membangun Mental dan Perilaku Santri Yang Islami.
2. Menyiapkan Santri Mengasah Ilmu Umum dan Ilmu Agama.
3. Membangun Sarana Produktif Guna Peningkatan Kesejahteraan Madrasah.

★ Identitas Madrasah ★

1. Nama Madrasah	: MA. Nurul Iman
2. Tahun Berdiri	: 1997
3. Akte Notaris Perubahan	: No. 35 / 28 Oktober 2016
- Nama Notaris	: Darmawan, S.H., M.Kn.
4. NSM	: 131216070017
5. NPSN	: 60728295
6. Izin Operasional	: Wf/6-d/PP.03.2/108/1998
7. Kemenku HAM	: Tanggal 05-01-1998
8. NPWP Yayasan	: AHU-0041771-AH.01.04 Tahun 2016
9. Status	: 21-103-834.4-314.000
10. Jurusan	: Terakreditasi C
11. Waktu Belajar	: Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS)
a. Pagi Hari	: Pukul 07.30 WIB sd Pukul 11.00 WIB
b. Siang Hari	: Pukul 13.00 WIB sd Pukul 17.00 WIB
12. Rombongan Belajar	: 3 Rombel

Visi Misi Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung



Wawancara Dengan Ketua Yayasan Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung



Wawancara Dengan Kepala Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung
Tanjung



Wawancara Dengan Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung
Tanjung



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Nomor
Lampiran
Perihal

B-6793/Un.09/IL.I/PP.00.9/7/2018

Palembang, 16 Juli 2018

Mohon Izin Penelitian Mahasiswa/i
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah
Palembang

Kepada Yth,
Kepala MA Pongpes Nurul Iman Ujung Tanjung
di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Mahasiswa/i Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang dengan ini kami mohon izin untuk melaksanakan penelitian dan sekaligus mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan data yang diperlukan oleh mahasiswa/i kami:

Nama : Ade Reski Pratama
NIM : 14290003
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl. Let. Simanjuntak Lrg. Bambu Kuning
Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Pon-Pes Nurul Iman Ujung Tanjung

Demikian harapan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum. W. Wb

Dekan,

Prof. Dr. H. Kasinyo Harto, M. Ag.
NIP. 19710911 199703 1 004

Tembusan :

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip



معهد التربية الإسلامية نور الإيمان

MADRASAH ALIYAH (MA) NURUL IMAN
STATUS TERAKREDITASI CUKUP

NSM : 131216070017

Jl. K.H. Sulaiman No.025 Desa Ujung Tanjung Kec. Banyuasin III Kab. Banyuasin Sumatera Selatan 30753

NSNM : 60728295

HP. 085377577241/082376632627/082376632552

Nomor : Nomor : MA.F/OT.11/2121/ 083/2018
Lamp : 1 (satu) berkas
Perihal : Telah melakukan penelitian

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Fatah

di

Palembang

Assalamua'alaikum Wr.Wb.

Schubungan dengan surat nomor : B-6793/Un.09/11.1/PP.06.9/7/2018 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang tanggal 16 Juli 2018 perihal melakukan penelitian pada MA Nurul Iman Ujung Tanjung, dengan ini kami nyatakan bahwa :

Nama : Ade Reski Pratama
NIM : 14290003
Prodi : MPI
Alamat : Jl. Let. Simanjuntak Lrg. Bambu Kuning

Benar dan telah melaksanakan penelitian pada MA Nurul Iman Ujung Tanjung dalam rangka menyusun skripsi dengan judul "Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Pon-Pes Nurul Iman Ujung Tanjung"
Demikian untuk dimaklumi atas perhatian diucapkan terimakasih.

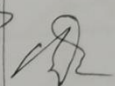



Wassalamua'alaikum Wr.Wb.

Ujung Tanjung, 21 Juli 2018
Kepala MA

Ismana, S.Pd.I

DAFTAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Ade Reski Pratama
 Nim : 14290003
 Fakultas : Tarbiyah
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Pon-Pes Nurul Iman Ujung Tanjung

No	Hari/Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan dan Saran Pembimbing	Paraf
1	Senin 4-6-18	ace proposal & sumber koanya kepemimpinan Wainik Di L. Beky	
2	Selasa 5-6-18	APD selesai 2.	
3	Selasa 5-6-18	ace proposal sumber	
4	Selasa 9-7-18	Ujijithy for bintik 2	

Palembang, Juni 2018

Pembimbing I



Drs H. KMS Badaruddin, M.Ag.

NIP. 19620214 1990031 1 002

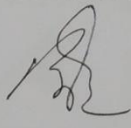

DAFTAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Ade Reski Pratama
 Nim : 14290003
 Fakultas : Tarbiyah
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Pon-Pes Nurul Iman Ujung Tanjung
 Pembimbing II : Drs. H. KMS Badaruddin M. Ag
 NIP : 19620214 199003 1 002

No	Hari/Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan dan Saran Pembimbing	Paraf
4	4-7-2018	ace Bab I ke Bab II	
5	6-7-18	ace Bab II dan bab tambahan pengantar	
7	8-7-18	ace Bab II & Bab III lanjutkan ke Bab IV	
8	9-7-18	ace Bab III	
9	11-7-18	ace Bab III & Bab IV penelitian	
10	6-8-18	ace Bab IV & Bab V Kesimpulan & Lampiran	

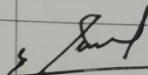
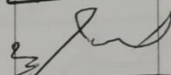
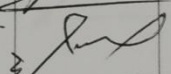
DAFTAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Ade Reski Pratama
Nim : 14290003
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung
Pembimbing II : Drs. H. KMS Badaruddin M. Ag
NIP : 19620214 199003 1 002

No	Hari/Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan dan Saran Pembimbing	Paraf
11	27-8-2018	hal koreksi hasil menyempatkan diri di sisi R. KMS	
12	31-8-2018	ada koreksi hasil uji musyawarah	

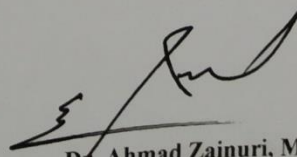
DAFTAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Ade Reski Pratama
 Nim : 14290003
 Fakultas : Tarbiyah
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Pon-Pes Nurul Iman Ujung Tanjung

No	Hari/Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan dan Saran Pembimbing	Paraf
1	Selasa / 05 Mei 2018	Proposal & judul	
	2/5 2018	Proposal & APD	
	2/5 2018	dan Men konsultasikan dengan pembimbing ketum	
		D	

Palembang, Mei 2018

Pembimbing I



Dr. Ahmad Zainuri, M.Pd.I

NIP. 19660807 199302 1 001

DAFTAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Ade Reski Pratama
 Nim : 14290003
 Fakultas : Tarbiyah
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Pon-Pes Nurul Iman Ujung Tanjung

No	Hari/Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan dan Saran Pembimbing	Paraf
	5/7 2018	Perbaikan APD	
	6/7 2018	Perbaikan Proposal.	
	9/7 2018	Perbaikan APD dan judul ABUS sesuai dengan Temu	
	10/7 2018	Revisi Lembaran bab 2	
	12/7 2018	Perbaikan bab 2	

Palembang, Mei 2018

Pembimbing II

Dr. Ahmad Zainuri, M.Pd.I
 NIP. 19660807 199302 1 001

DAFTAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Ade Reski Pratama
 Nim : 14290003
 Fakultas : Tarbiyah
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung
 Pembimbing II : Dr. Ahmad Zainuri M.Pd.I
 NIP : 19660807 199302 1 001

No	Hari/Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan dan Saran Pembimbing	Paraf
	16/2018 Jumat	Perbaikan Sumber Referensi dan lain lain tentang Kepemimpinan	[Signature]
	18/7 2018	see Perbaikan Bab II, Bab Landasan Teori	[Signature]
	26/7 2018	Perbaikan Kesimpulan, judul, Tata cara pengutipan, perbaiki dan kelengkapan penulisan skripsi, Prodi MPA	[Signature]
		Perbaikan Bab II & III lanjutkan bab IV	[Signature]

DAFTAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Ade Reski Pratama
 Nim : 14290003
 Fakultas : Tarbiyah
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung
 Pembimbing II : Dr Ahmad Zainuri M.Pd.I
 NIP : 19660807 199302 1 001

No	Hari/Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan dan Saran Pembimbing	Paraf
	6/8 2018	acc Bab II & III	
	8/8 2018	acc Bab IV	
	29/8 2018	Revisi Bab IV & V	
	30/8 2018	kebaikan bab V Mh buat daftar isi, Tabel, bagan & lampiran	
	30/8 2018	acc	

HASIL PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Ismana S.Pd.I

Jabatan : Kepala Sekolah

Jenis kelamin : Perempuan

Tempat : Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung

Tanggal : 21 Juli 2018

NO	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana pendapat anda terhadap kesempatan perempuan untuk menjadi seorang pemimpin?	Anggapan saya bahwasanya masalah kepemimpinan dilihat dari kompetensi bukan perbedaan jenis kelamin
2	Gaya kepemimpinan seperti apakah yang menurut anda pantas digunakan untuk seorang pemimpin perempuan dalam suatu organisasi? <ul style="list-style-type: none">• Otoriter• Demokrasi	Demokrasi
3	Bagaimana anda membuat konsep kepemimpinan di madrasah yang anda pimpin? <ul style="list-style-type: none">• Konsep kepemimpinan dari sudut pandang kepribadian• Konsep kepemimpinan dari keterampilan	Pertama dari sudut pandang kepribadian, seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang baik agar dapat memberikan tauladan kepada bawahan. Kedua dari sudut pandang keterampilan, seorang pemimpin harus mempunyai keterampilan yang baik dalam

		memimpin agar dapat mengatasi suatu problem yang ada di sekolah.
4	<p>Bagaimana anda menjalankan peran kepemimpinan?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepala sekolah sebagai penentu arah • Kepala sekolah sebagai komunikator • Kepala sekolah sebagai interpersonal • Kepala sekolah sebagai informasional • Kepala sekolah sebagai pengambil keputusan 	Dalam menjalankan peran kepemimpinan saya harus bertindak sebagai penentu arah, komunikator, interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan, agar sekolah yang saya pimpin bisa menciptakan SDM baik
5	Kompetensi apa yang harus dimiliki oleh seorang guru yang berkarir dibidang sumber daya manusia menurut anda?	Apresiasi, praktisi, dan Expert
6	<p>Menurut anda sifat-sifat dasar apa yang harus dimiliki oleh kepemimpinan perempuan?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bertanggung jawab • Perempuan memiliki sikap sabar • Perempuan memiliki sikap empati • Perempuan memiliki bakat yang hebat 	Yaitu sifat bertanggung jawab, sabar, empati dan memiliki bakat yang hebat
7	Bagaimana peran pemimpin dalam menjaga eksistensi di sekolah yang anda pimpin?	Cara saya menjaga eksistensi sekolah ini adalah dengan menjaga kedisiplinan kerja guru, dalam dunia pendidikan kedisiplinan guru

		sangatlah penting, karena guru bukan hanya mengajar di dalam kelas saja melainkan memberikan tauladan bagi murid-muridnya. Budaya disiplin diciptakan untuk menjaga ketertiban sekolah, analoginya kalau gurunya sering melanggar kedisiplinan di sekolah lalu bagaimana cara memberikan tauladan atau contoh yang baik dengan murid-muridnya
8	Bagaimana karakteristik kepemimpinan perempuan dalam perspektif al-qur-an menurut anda?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wanita dengan kepribadian yang kuat 2. Karakter wanita yang menjaga kesucian dirinya 3. Wanita penghasut, penyebar fitnah, penggemar gosip, dan sangat buruk hatinya 4. Tipe wanita penggoda
9	Bagaimana pandangan dan sikap anda sebagai seorang pemimpin terhadap bawahan anda?	
10	Menurut anda kondisi lingkungan seperti apa yang dapat mempengaruhi kinerja kepemimpinan perempuan?	Kalau tidak terjaganya kedisiplinan dan tidak adanya rasa saling menghormati
11	Menurut anda apa saja kesulitan dan hambatan terhadap anda selama menjadi seorang pemimpin perempuan?	Hambatannya adalah kurangnya SDM yang berkompeten dalam bidangnya
12	Bagaimana cara anda menciptakan suasana kolaborasi yang baik dengan staff anda?	
13	Bagaimana anda mengembangkan sumber daya manusia (guru dan staf) melalui pendidikan?	Melalui pendidikan dan pelatihan

15	Bagaimana anda mengembangkan sumber daya manusia (guru dan staf) melalui pelatihan?	Yaitu dengan mengikutkan program tersebut sehingga dapat menambah keterampilan guru
16	Strategi apa yang anda gunakan dalam mengembangkan SDM dimadrasah yang anda pimpin?	Dengan pelatihan dan pendidikan, akan tetapi pada dasarnya tidak hanya pelatihan dan pendidikan melainkan juga ada pembinaan
17	Bagaimana peran kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia?	peran kepemimpinan adalah tugas pokok bagi saya di mana saya yang memimpin harus mampu memberikan arahan dan tauladan bagi bawahan saya, sehingga bawahan saya mampu mengerjakan tugasnya dengan baik, selain saya memberikan arahan saya juga berkewajiban untuk memotivasi bawahan saya karena ini harus dilakukan seorang pemimpin agar bawahannya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga komunikasi antara saya dan guru yang berada di madrasah aliyah pondok pesantren nurul iman haruslah berjalan dengan baik, ketika komunikasi sudah terjalin dengan baik maka akan ada keterbukaan antara atasan dan bawahannya sehingga ketika saya mengambil kebijakan tidak berdasarkan hak saya sendiri melainkan ada

		solusi dari bawahan berkat komunikasi yang baik tadi
18	Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia?	Yaitu kurangnya biaya dan kurang bersemangatnya guru dalam mengikuti latihan
19	Bagaimana anda menjaga kedisiplinan guru (SDM) agar proses belajar mengajar efektif dan efisien?	Dengan membuat kebijakan bahwa apabila guru lalai dalam tugasnya maka akan diberikan sanksi
20	Bagaimana anda menjaga produktivitas bawahan anda?	Dengan cara lebih terbuka dengan bawahan, agar saya bisa mendengarkan keluhan apasaja yang ada di benak guru-guru
21	Bagaimana anda memotivasi bawahannya anda?	Dengan memberikan arahan kepada bawahan
22	Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di sekolah yang anda pimpin?	Ada. Yaitu dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan
23	Adakah penghambat pelatihan sumber daya manusia di sekolah yang anda pimpin?	Ada

HASIL PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Junaidi S.Pd.I

Jabatan : Guru

Jenis kelamin : Laki-Laki

Tempat : Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung

Tanggal : 22 Juli 2018

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana anggapan anda terhadap kesempatan perempuan untuk menjadi seorang pemimpin?	Anggapan saya bahwa kita patut mempercayai perempuan untuk menjadi pemimpin
2	Menurut anda apakah ada perbedaan dalam kepemimpinan dari seorang laki-laki dan perempuan?	Perbedaannya adalah biasanya kepemimpinan perempuan lebih kepada sikap ke ibuan
3	Bagaimana jalinan komunikasi antara kepala sekolah dengan bawahannya?	Sangat baik
4	Menurut anda bagaimana sikap pemimpin kepala sekolah dalam memecahkan masalah?	Dalam memecahkan masalah kepala madrasah melalui musyawarah itu menurut saya sangat baik
5	Bagaimana cara kepala sekolah memberikan arahan kepada stafnya?	Yaitu dengan cara memberikan contoh yang baik kepada bawahannya
6	Menurut anda kepemimpinan yang baik itu seperti apa?	Kepemimpinan yang baik itu adalah ketika seorang yang memimpin dapat menunjukkan kinerja dengan baik
7	Menurut anda apa saja faktor penghalang bagi perempuan untuk memimpin di suatu organisasi?	Kurang percayanya khalayak banyak terhadap posisi perempuan dalam memimpin
8	Apakah anda sebagai staf mendukung seorang perempuan menjadi pemimpin?	Iya
9	Bagaimana sikap kepala sekolah terhadap staf	Ditegur dan diberikan

	yang tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik?	arahan
10	Metode apakah yang diberikan kepala madrasah dalam memotivasi bawahannya?	Dengan metode memberikaan tauladan yang baik dalam kedisiplinan
11	Bagaimana cara kepala madrasah selaku kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia?	Yaitu dengan cara mengikuti pelatihan
12	Strategi apa yang digunakan kepala sekolah dalam mengembangkan SDM dimadrasah yang ia pimpin?	Selain pelatihan ada juga strategi lain yaitu melalui pembinaan
13	Bagaimana perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia ?	Yaitu menentukan biaya dan menganalisis kebutuhan
14	Bagaimana peran kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia?	Peran kepala sekolah sangatlah penting karena beliau harus memberi arahan dan motivasi kepada bawahannya agar serius dalam mengikuti pelatihan sehingga dengan ikut pelatihan guru-guru dapat meningkatkan keterampilan dalam mengajar, sehingga guru dapat menggunakan metode yang tepat dalam proses belajar mengajar agar dapat menciptakan suasana yang kolaboratif
15	Bagaimana tahapan perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia?	Menganalisis kebutuhan
16	Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perencanaan pengembangan sumber daya manusia?	
17	Bagaimana ibu Ismana menjaga kedisiplinan guru (SDM) agar proses belajar mengajar efektif dan efisien?	Mengajar dengan tepat waktu
18	Bagaimana ibu Ismana menjaga produktivitas bawahan anda?	Yaitu menjalin hubungan yang baik dengan guru-guru
19	Bagaimana ibu Ismana dalam memotivasi	Dengan memberikan

	bawahannya anda?	arahan
20	Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di sekolah yang anda pimpin?	Ada yaitu meningkatkan keterampilan guru dan meningkatkan ilmu pengetahuan
21	Adakah penghambat pelatihan sumber daya manusia di sekolah yang anda pimpin?	Ada

HASIL PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Yasmadi

Jabatan : Guru

Jenis kelamin : Laki-Laki

Tempat : Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung

Tanggal : 21 Juli 2018

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana anggapan anda terhadap kesempatan perempuan untuk menjadi seorang pemimpin?	Anggapan saya bahwa perempuan sebagai pemimpin wajar-wajar saja, karena kepemimpinan itu dilihat dari segi seberapa kompeten ia dalam memimpin
2	Menurut anda apakah ada perbedaan dalam kepemimpinan dari seorang laki-laki dan perempuan?	Perbedaannya adalah dari gaya kepemimpinan, perempuan lebih demokratis sedangkan laki-laki kebanyakan otoriter
3	Bagaimana jalinan komunikasi antara kepala sekolah dengan bawahannya?	Sejauh ini sangat baik
4	Menurut anda bagaimana sikap pemimpin kepala sekolah dalam memecahkan masalah?	Sangat tegas, ketika ada masalah beliau dengan cepat untuk menyelesaikannya
5	Bagaimana cara kepala sekolah memberikan arahan kepada stafnya?	Dengan cara memberikan tauladan yang baik dan menciptakan suasana disiplin dalam bekerja
6	Menurut anda kepemimpinan yang baik itu seperti apa?	Kepemimpinan yang baik itu ialah dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif, agar dapat menciptakan output

		yang berkualitas
7	Menurut anda apa saja faktor penghalang bagi perempuan untuk memimpin di suatu organisasi?	Banyaknya paham bahwasanya masalah kepemimpinan perempuan di nilai kurang efektif
8	Apakah anda sebagai staf mendukung seorang perempuan menjadi pemimpin?	Ya
9	Bagaimana sikap kepala sekolah terhadap staf yang tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik?	Di tegur dan diikutkan pelatihan
10	Metode apakah yang diberikan kepala madrasah dalam memotivasi bawahannya?	Dengan cara memberikan tauladan yang baik dan disiplin dengan waktu
11	Bagaimana cara kepala madrasah selaku kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia?	Dengan cara mengikutkan guru untuk ikut pelatihan
12	Strategi apa yang digunakan kepala sekolah dalam mengembangkan SDM dimadrasah yang ia pimpin?	Dengan mengikutkan program pelatihan dan pembinaan
13	Bagaimana peran kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia?	Peran kepala sekolah sangatlah penting karena beliau harus memberi arahan dan motivasi kepada bawahannya agar serius dalam mengikuti pelatihan sehingga dengan ikut pelatihan guru-guru dapat meningkatkan keterampilan dalam mengajar, sehingga guru dapat menggunakan metode yang tepat dalam proses belajar mengajar agar dapat menciptakan suasana yang kolaboratif
14	Bagaimana tahapan perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia?	Menganalisis kebutuhan
15	Bagaimana ibu Ismana menjaga kedisiplinan guru (SDM) agar proses belajar mengajar efektif dan efisien?	Yaitu dengan cara memberikan sanksi bagi guru yang tidak taat dengan peraturan
16	Bagaimana ibu Ismana menjaga produktivitas bawahan anda?	Yaitu menjalin hubungan yang baik dengan guru-

		guru
17	Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di sekolah yang anda pimpin?	Ada
18	Adakah penghambat pelatihan sumber daya manusia di sekolah yang anda pimpin?	Ada , yaitu faktor internal dan eksternal

HASIL PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Ayatullah S.Pd.I

Jabatan : Guru

Jenis kelamin : Laki-Laki

Tempat : Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung

Tanggal : 23 Juli 2018

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana anggapan anda terhadap kesempatan perempuan untuk menjadi seorang pemimpin?	Anggapan saya bahwa kita patut mempercayai perempuan untuk menjadi pemimpin
2	Menurut anda apakah ada perbedaan dalam kepemimpinan dari seorang laki-laki dan perempuan?	Perbedaannya adalah biasanya kepemimpinan perempuan lebih kepada sikap ke ibuan
3	Bagaimana jalinan komunikasi antara kepala sekolah dengan bawahannya?	Sangat baik
4	Menurut anda bagaimana sikap pemimpin kepala sekolah dalam memecahkan masalah?	Dalam memecahkan masalah kepala madrasah melalui musyawarah itu menurut saya sangat baik
5	Bagaimana cara kepala sekolah memberikan arahan kepada stafnya?	Yaitu dengan cara memberikan contoh yang baik kepada bawahannya
6	Menurut anda kepemimpinan yang baik itu seperti apa?	Kepemimpinan yang baik itu adalah ketika seorang yang memimpin dapat menunjukkan kinerja dengan baik
7	Menurut anda apa saja faktor penghalang bagi perempuan untuk memimpin di suatu organisasi?	Kurang percayanya khalayak banyak terhadap posisi perempuan dalam memimpin
8	Apakah anda sebagai staf mendukung seorang perempuan menjadi pemimpin?	Iya
9	Bagaimana sikap kepala sekolah terhadap staf	Ditegur dan diberikan

	yang tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik?	arahan
10	Metode apakah yang diberikan kepala madrasah dalam memotivasi bawahannya?	Dengan metode memberikan tauladan yang baik dalam kedisiplinan
11	Bagaimana cara kepala madrasah selaku kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia?	Yaitu dengan cara mengikuti pelatihan
12	Strategi apa yang digunakan kepala sekolah dalam mengembangkan SDM dimadrasah yang ia pimpin?	Selain pelatihan ada juga strategi lain yaitu melalui pembinaan
13	Bagaimana perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia ?	Yaitu menentukan biaya dan menganalisis kebutuhan
14	Bagaimana peran kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia?	Peran kepala sekolah sangatlah penting karena beliau harus memberi arahan dan motivasi kepada bawahannya agar serius dalam mengikuti pelatihan sehingga dengan ikut pelatihan guru-guru dapat meningkatkan keterampilan dalam mengajar, sehingga guru dapat menggunakan metode yang tepat dalam proses belajar mengajar agar dapat menciptakan suasana yang kolaboratif
15	Bagaimana tahapan perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia?	Menganalisis kebutuhan
16	Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perencanaan pengembangan sumber daya manusia?	
17	Bagaimana ibu Ismana menjaga kedisiplinan guru (SDM) agar proses belajar mengajar efektif dan efisien?	Mengajar dengan tepat waktu
19	Bagaimana ibu Ismana menjaga produktivitas bawahan anda?	Yaitu menjalin hubungan yang baik dengan guru-guru
20	Bagaimana ibu Ismana dalam memotivasi	Dengan memberikan

	bawahannya anda?	arahan
21	Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di sekolah yang anda pimpin?	Ada yaitu meningkatkan keterampilan guru dan meningkatkan ilmu pengetahuan
22	Adakah penghambat pelatihan sumber daya manusia di sekolah yang anda pimpin?	Ada

HASIL PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Karnadi

Jabatan : Guru

Jenis kelamin : Laki-Laki

Tempat : Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung

Tanggal : 23 Juli 2018

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana anggapan anda terhadap kesempatan perempuan untuk menjadi seorang pemimpin?	Anggapan saya bahwa kita patut mempercayai perempuan untuk menjadi pemimpin
2	Menurut anda apakah ada perbedaan dalam kepemimpinan dari seorang laki-laki dan perempuan?	Perbedaannya adalah biasanya kepemimpinan perempuan lebih kepada sikap ke ibuan
3	Bagaimana jalinan komunikasi antara kepala sekolah dengan bawahannya?	Sangat baik
4	Menurut anda bagaimana sikap pemimpin kepala sekolah dalam memecahkan masalah?	Dalam memecahkan masalah kepala madrasah melalui musyawarah itu menurut saya sangat baik
5	Bagaimana cara kepala sekolah memberikan arahan kepada stafnya?	Yaitu dengan cara memberikan contoh yang baik kepada bawahannya
6	Menurut anda kepemimpinan yang baik itu seperti apa?	Kepemimpinan yang baik itu adalah ketika seorang yang memimpin dapat menunjukkan kinerja dengan baik
7	Menurut anda apa saja faktor penghalang bagi perempuan untuk memimpin di suatu organisasi?	Kurang percayanya khalayak banyak terhadap posisi perempuan dalam memimpin
8	Apakah anda sebagai staf mendukung seorang perempuan menjadi pemimpin?	Iya
9	Bagaimana sikap kepala sekolah terhadap staf	Ditegur dan diberikan

	yang tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik?	arahan
10	Metode apakah yang diberikan kepala madrasah dalam memotivasi bawahannya?	Dengan metode memberikan tauladan yang baik dalam kedisiplinan
11	Bagaimana cara kepala madrasah selaku kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia?	Yaitu dengan cara mengikuti pelatihan
12	Strategi apa yang digunakan kepala sekolah dalam mengembangkan SDM dimadrasah yang ia pimpin?	Selain pelatihan ada juga strategi lain yaitu melalui pembinaan
13	Bagaimana perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia ?	Yaitu menentukan biaya dan menganalisis kebutuhan
14	Bagaimana peran kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia?	Peran kepala sekolah sangatlah penting karena beliau harus memberi arahan dan motivasi kepada bawahannya agar serius dalam mengikuti pelatihan sehingga dengan ikut pelatihan guru-guru dapat meningkatkan keterampilan dalam mengajar, sehingga guru dapat menggunakan metode yang tepat dalam proses belajar mengajar agar dapat menciptakan suasana yang kolaboratif
15	Bagaimana tahapan perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia?	Menganalisis kebutuhan
16	Bagaimana ibu Ismana menjaga kedisiplinan guru (SDM) agar proses belajar mengajar efektif dan efisien?	Mengajar dengan tepat waktu
17	Bagaimana ibu Ismana menjaga produktivitas bawahan anda?	Yaitu menjalin hubungan yang baik dengan guru-guru
18	Bagaimana ibu Ismana dalam memotivasi bawahannya anda?	Dengan memberikan arahan
19	Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di sekolah yang anda pimpin?	Ada yaitu meningkatkan keterampilan guru dan

		meningkatkan ilmu pengetahuan
20	Adakah penghambat pelatihan sumber daya manusia di sekolah yang anda pimpin?	Ada

HASIL PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Resti Khumaira S.Hi

Jabatan : Guru

Jenis kelamin : Perempuan

Tempat : Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Iman Ujung Tanjung

Tanggal : 22 Juli 2018

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana anggapan anda terhadap kesempatan perempuan untuk menjadi seorang pemimpin?	Anggapan saya bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam hal memimpin
2	Menurut anda apakah ada perbedaan dalam kepemimpinan dari seorang laki-laki dan perempuan?	Perbedaannya adalah biasanya kepemimpinan perempuan lebih kepada sikap ke ibuan dan juga lebih partisipatif
3	Bagaimana jalinan komunikasi antara kepala sekolah dengan bawahannya?	baik
4	Menurut anda bagaimana sikap pemimpin kepala sekolah dalam memecahkan masalah?	Dalam memecahkan masalah beliau tidak buru-buru
5	Bagaimana cara kepala sekolah memberikan arahan kepada stafnya?	Yaitu dengan cara memberikan contoh yang baik kepada bawahannya
6	Menurut anda kepemimpinan yang baik itu seperti apa?	Kepemimpinan yang baik itu adalah mampu mempengaruhi orang lain
7	Menurut anda apa saja faktor penghalang bagi perempuan untuk memimpin di suatu organisasi?	Kurang percayanya khalayak banyak terhadap posisi perempuan dalam memimpin
8	Apakah anda sebagai staf mendukung seorang perempuan menjadi pemimpin?	Iya
9	Bagaimana sikap kepala sekolah terhadap staf yang tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik?	Ditegur dan diberikan arahan

10	Metode apakah yang diberikan kepala madrasah dalam memotivasi bawahannya?	Dengan metode memberikan tauladan yang baik dalam kedisiplinan
11	Bagaimana cara kepala madrasah selaku kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia?	Yaitu dengan cara mengikuti pelatihan
12	Strategi apa yang digunakan kepala sekolah dalam mengembangkan SDM dimadrasah yang ia pimpin?	Selain pelatihan ada juga strategi lain yaitu melalui pembinaan
13	Bagaimana perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia ?	Yaitu menentukan biaya dan menganalisis kebutuhan
14	Bagaimana peran kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia?	Peran kepala sekolah sangatlah penting karena beliau harus memberi arahan dan motivasi kepada bawahannya agar serius dalam mengikuti pelatihan sehingga dengan ikut pelatihan guru-guru dapat meningkatkan keterampilan dalam mengajar, sehingga guru dapat menggunakan metode yang tepat dalam proses belajar mengajar agar dapat menciptakan suasana yang kolaboratif
15	Bagaimana tahapan perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia?	Menganalisis kebutuhan
16	Bagaimana ibu Ismana menjaga kedisiplinan guru (SDM) agar proses belajar mengajar efektif dan efisien?	Mengajar dengan tepat waktu
17	Bagaimana ibu Ismana menjaga produktivitas bawahan anda?	Yaitu menjalin hubungan yang baik dengan guru-guru
18	Bagaimana ibu Ismana dalam memotivasi bawahannya anda?	Dengan memberikan arahan
19	Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di sekolah yang anda pimpin?	Ada yaitu meningkatkan keterampilan guru dan meningkatkan ilmu

		pengetahuan
20	Adakah penghambat pelatihan sumber daya manusia di sekolah yang anda pimpin?	Ada