

KINERJA KEPEMIMPINAN KEPALA

MADRASAH PEREMPUAN DI MI

MA'ARIF NU 1 SOKARAJA

TENGAH 2013/2014

Atika Rakhmawati

Guru SDN Banjarsari Kidul Kec. Sokaraja Kab. Banyumas

rakhmawatiatika@gmail.com

Abstrak: selama ini kepemimpinan selalu identik dengan jenis kelamin laki-laki. Kepemimpinan yang di dalamnya terdapat aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dirasa hanya cocok untuk jenis kelamin laki-laki yang memiliki stereotip rasional, kuat, dan tegas. Sedang perempuan dengan stereotip emosional, lemah, dan tidak tegas dianggap tidak cocok untuk memegang jabatan pemimpin. Namun demikian, anggapan bahwa kepemimpinan hanya cocok untuk laki-laki, dibantah oleh fakta-fakta empiris. Banyak sekali kepemimpinan yang dipegang oleh seorang perempuan bisa mencapai kesuksesan. Di antara kepemimpinan perempuan tersebut adalah kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MI NU I Sokaraja Tengah.

Abstract: So far, leadership is always identical to the male. Leadership which includes the activities of planning, organizing, implementing, and controlling deemed suitable only for the male which have rational, strong, and assertive stereotype. Mean while, women with emotional, weak, and not expressly stereotypes are considered to be unsuitable to serve as leaders. However, the assumption that leadership is only suitable for men, refuted by empirical facts. Lots of leadership that is held by a woman can achieve success. Among the women's leadership is women's leadership as the headmaster in MI NU I Sokaraja Tengah.

Kata Kunci: Kinerja, Kepemimpinan, Perempuan.

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan terdapat di segenap organisasi dari tingkat yang paling kecil dan intim yaitu keluarga sampai ke tingkat yang besar bahkan luas yaitu desa, kota, dan negara; dari tingkat lokal, regional, nasional dan bahkan internasional.

Mardjiin Syam dalam bukunya "Kepemimpinan dalam Organisasi" menyatakan bahwa:

Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang, dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah (fasilitas) daripada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹

Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala sekolah. Sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, maka kepemimpinan kepala sekolah tentu sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Dengan kata lain, kunci keberhasilan sekolah adalah terletak pada kepemimpinan kepala sekolah.

Pada hakikatnya, kepemimpinan dapat berlangsung di mana saja dan oleh siapa saja, sehingga kepemimpinan bukanlah monopoli manusia dengan jenis kelamin tertentu (baca: kaum laki-laki). Oleh karena itu, kaum perempuan boleh menjadi pemimpin. Apalagi - dewasa ini- adanya peningkatan sumberdaya perempuan yang semakin nyata, yang indikasi hal itu dapat dilihat dari meningkatnya jumlah perempuan yang mencapai pendidikan tinggi, maka perempuan juga mempunyai peluang yang sangat besar dalam mengembangkan karier sebagaimana halnya laki-laki.

Fenomena kepemimpinan perempuan memang telah menjadi sesuatu yang nyata. Hal itu membuktikan bahwa perempuan juga mempunyai kemampuan yang setara dengan laki-laki dalam pengelolaan lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain, kinerja kepemimpinan perempuan secara umum dapat disejajarkan dengan kinerja kepemimpinan laki-laki, bahkan dalam beberapa kasus mereka mempunyai prestasi yang lebih dibanding laki-laki. Sebagai contoh adalah kinerja kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan di MI Ma'arif NU 1 Sokaraja Tengah yang menjadi objek penelitian ini.

B. MADRASAH IBTIDAIYAH NU I SOKARAJA TENGAH

Pada tanggal 1 Agustus 1951, berdirilah sebuah sekolah yang setingkat dengan SD tapi bernuansa Islam yaitu Sekolah Rakyat Islam (SRI). SRI inilah yang sekarang menjadi MI Ma'arif NU 1 Sokaraja Tengah. SRI didirikan oleh lembaga pendidikan di bawah naungan yayasan Ma'arif NU Kauman atas dasar inisiatif dan kehendak masyarakat setempat. Adapun tokoh yang menjadi aktor yang membidani lahirnya SRI adalah KH. Ahmad Mudatsir (almarhum) dan KH. Ahmad Mukham (almarhum).

¹ Syam Mardjiin, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Surabaya: Yayasan Pendidikan Practice, 1996), hlm. 11.

Pada awal-awal berdirinya yaitu tahun 1951-1953, SRI masih menginduk pada Sekolah Guru Islam (SGI) yang bertempat di Sokaraja Lor, kemudian pada tahun 1953-1955 pindah ke daerah Sokaraja Wetan dan bertempat di Madrasah Diniyyah Al Huda. Setelah beberapa tahun, pindah ke daerah Kauman, tepatnya di rumah Bapak Abu Khoir. Beberapa waktu kemudian ada beberapa tokoh masyarakat yang mewakafkan tanahnya ke daerah Sokaraja Tengah, yaitu KH. Anwari dan KH. Anwar, untuk didirikan sebuah ruang kelas MI. Di daerah inilah kemudian didirikan Madrasah Wajib Belajar NU (MWBNU) Sokaraja, yang sampai sekarang telah mengalami beberapa perubahan nama dari MWBNU - MI NU – MI MA'ARIF Sokaraja. Hal ini diperkuat dengan surat keputusan Kepala Kantor Depag Kabupaten Banyumas No. MK. 19/ 5.a. PP. 01. 1/2439/1993 tertanggal 8 Desember 1993 dengan status lama terdaftar menjadi “Diakui” berdasarkan No. Mk. 19. a/Pgm/MIS/007/1993.²

Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 ini, secara geografis terletak di desa Kauman (RT 06 RW 01), Sokaraja Tengah, Kecamatan Sokaraja, Kabupaten Banyumas. Letaknya yang di pinggiran kota dan dekat dengan komplek warga, menjadikan MI Ma'arif NU I ini mudah dijangkau sehingga menjadi pilihan yang baik bagi para orang tua untuk menitipkan anaknya bersekolah di madrasah tersebut.

Dari semenjak berdirinya (1951) sampai sekarang (2014), kepemimpinan madrasah telah berganti-ganti hingga saat ini yang menjadi kepala madrasah adalah seorang perempuan, yaitu Siti Khamdiah, S.Pd.I. Di bawah kepemimpinannya, MI Ma'arif NU I Kauman Sokaraja Tengah bisa dikatakan berani bersaing di tengah pasangannya gelombang sekolah-sekolah Islam Terpadu. Dalam menjalankan roda kemadrasahan sehingga bisa berjalan seperti sekarang ini, Ibu Siti Khamdiah dibantu oleh 12 orang guru/tenaga pengajar dan 1 orang penjaga madrasah.³

C. KINERJA DAN FUNGSI KEPEMIMPINAN

1. Kinerja Kepemimpinan

a. Pengertian Kinerja

Dalam bahasa Inggris kinerja disebut dengan *performance*. sedangkan secara terminologi ada banyak definisi tentang kinerja. Di antaranya adalah definisi yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi. Ia menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik

² (Sumber: Dokumen MI Ma'arif NU 1 Sokaraja Tengah, 27 Maret 2014).

³ (Sumber: Data dokumentasi MI Ma'arif NU 1 Sokaraja, dikutip Tanggal 3 April 2014).

bersifat fisik/material maupun non fisik/non material dalam suatu tenggang waktu tertentu.⁴ Definisi lainnya menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada juga definisi yang berbunyi kinerja merupakan keadaan di mana individu atau kelompok berfungsi untuk melaksanakan tugas. Kinerja dapat ditafsirkan sebagai arti penting suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian dari suatu pekerjaan.

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja seseorang.⁵

b. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan fenomena interaksi sosial yang kompleks, dan sering kali sulit dibaca. Ada beberapa definisi mengenai kepemimpinan. Di antaranya kepemimpinan didefinisikan sebagai sebuah proses di mana pemimpin dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Definisi lainnya menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan dalam buku *Kepemimpinan Pendidikan*, kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁶

c. Kinerja Kepala Madrasah

Kepala madrasah sangat berperan besar dalam meningkatkan kinerja sekolah. Kinerja madrasah yang efektif tidak lepas dari peran kepala madrasah yang menjadi nahkoda madrasah. Dalam implementasinya, kepemimpinan kepala madrasah secara transformasional akan mendorong tumbuhnya perilaku individu yang dipimpinnya ke arah perubahan yang diinginkan. Untuk itu, kepala madrasah dapat menerapkan prinsip-prinsip kinerja antara lain:

- 1) Menetapkan tujuan, visi, misi yang jelas, juga berusaha menentukan prioritas dan standar kinerja bagi guru, staf dan pegawai lainnya.

⁴ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1997), hlm.

⁵ Euis Karwati dan Donni Juan Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 82-83.

⁶ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 1.

- 2) Kepala madrasah mengidentifikasi dirinya sebagai agen pembaharuan. Kepala madrasah juga harus memiliki sikap cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang terjadi saat ini dan berusaha mengikuti perubahan tersebut.
- 3) Kepala madrasah menghasilkan kebijakn-kebijakan baru untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, walaupun kadang kebijakan tersebut tidak selalu didukung oleh guru, staf dan pegawai lainnya. Akan tetapi kepala madrasah selalu berusaha meyakinkan seluruh guru, staf dan pegawai lainnya mengenai arti pentingnya perubahan tersebut untuk peningkatan kinerja sekolah.
- 4) Kepala sekolah mempercayai guru, staf dan karyawan lainnya dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing.
- 5) Kepala madrasah melaksanakan peran kepemimpinannya atas dasar sistem nilai sehingga bukan atas kepentingan individu atau desakan pihak luar.
- 6) Memperluas kebutuhan guru dengan mempertinggi nilai kebenaran guru, staf dan karyawan lainnya, dengan menambah motivasi yang sesuai dengan kebutuhan guru dan karyawan lainnya.
- 7) Mengatasi situasi yang rumit maupun penolakan terhap perubahan itu sendiri.

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntut, membimbing, membangun, memberi dan membangun motivasi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.⁷

Dari penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa fungsi kepala madrasah sangat kompleks. Namun demikian, di antara fungsi-fungsi tersebut, yang paling pokok adalah fungsi kepala madrasah sebagai manajer, sebagai pemimpin, dan sebagai pendidik.⁸

3. Karakteristik Kepemimpinan Perempuan

Karakteristik kepemimpinan perempuan berbeda dengan karakteristik kepemimpinan laki-laki. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam buku *Why Men Can't Listen and Women Can't Reads Maps* yang ditulis dalam buku *Im the Boss* milik Malahayati adalah sebagai berikut:⁹

- a. Perempuan lebih mengedepankan hubungan interpersonal dan keintiman.

⁷ Kartini Kartono, *Pemimpin dan kepemimpinan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 1994), hlm. 81.

⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2002), hlm. 82.

⁹ Malahayati, *I'm The Boss* (Yogyakarta: Jogja Bangkit Publisher, 2010), hlm. 27-31.

- b. Pemimpin perempuan lebih peka secara emosional, sedangkan pemimpin laki-laki sangat rasional.
- c. Perempuan banyak membicarakan perasaan, sedangkan laki-laki lebih banyak membicarakan pekerjaan.
- d. Pemimpin perempuan membicarakan banyak hal dalam satu waktu sedangkan pemimpin laki-laki hanya dapat membicarakan satu hal dalam satu waktu.

D. KINERJA KEPALA MADRASAH PEREMPUAN PARAMETER POACE

Kepemimpinan perempuan akan berjalan baik apabila dalam memimpin kegiatan sesuai dengan perencanaan dan pemimpin melakukan pengawasan di setiap kegiatan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Tugas kepala madrasah dalam POACE berkaitan dengan tugas kepala madrasah dalam hal manajerial yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*planning*) meliputi penentuan tujuan organisasi dan penentuan berbagai hal atau strategi untuk mencapai tujuan. Perencanaan juga meliputi pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi, penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran dan standar yang di butuhkan untuk mencapai tujuan.¹⁰

Perencanaan mencakup aspek antara lain:

- a. Kemampuan menentukan tujuan organisasi
- b. Kemampuan merumuskan program pendidikan
- c. Kemampuan menyusun strategi pengembangan
- d. Kemampuan menentukan standarisasi pencapaian tujuan¹¹

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Mengorganisasikan atau *organizing* mencakup:

- a. Penentuan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Perencana dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok,
- c. Penugasan dan tanggungjawab tertentu
- d. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya (Rohmat, 2010: 73).

3. Menggerakkan (*Actuating*)

¹⁰ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi* (Purwokerto: STAIN Press, 2003), hlm. 72.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 73.

Actuating berfungsi untuk membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan fungsi *leading* (pengarahan) sering disebut dengan *leading, directing, motivating, actuating*, pengawasan, penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan¹²

4. Mengontrol (*Controlling*)

Mengawasi atau *controlling* mencakup pengukuran kinerja terhadap tujuan-tujuan yang telah ditentukan, penentuan kasus-kasus penyimpangan dan pengambilan tindakan untuk perbaikan yang diperlukan¹³

5. Mengevaluasi (*Evaluating*)

Mengevaluasi atau *evaluating* untuk mengetahui apakah langkah dan program yang telah disusun dalam perencanaan dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai sasaran atau tidak dapat diketahui melalui langkah evaluasi.

E. MEMOTRET KINERJA KEPALA MADRASAH PEREMPUAN MI MA'ARIF NU I SOKARAJA TENGAH

Kinerja kepemimpinan perempuan dalam hal Perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, mengontrol dan mengevaluasi yaitu:

1. Perencanaan

Pemimpin perempuan dalam hal ini kepala sekolah/madrasah harus melakukan penyusunan dan pengembangan visi misi sekolah/madrasah, dibantu dengan para staf karyawan yang lain. Kemudian kepala sekolah/ madrasah membuat dan menyusun program tahunan (Prota) yaitu Rencana Kerja Madrasah (RKM) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Madrasah (RKAM). Dalam menyusun RKM kepala madrasah melakukan pembentukan tim TPRKSM yang sudah ditunjuk oleh kepala madrasah, biasanya orang-orang tersebut adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, bagian administrasi dan wakil dari komite atau yayasan madrasah. Pengecekan kelengkapan data administrasi madrasah (keuangan, KBM, kesiswaan, sarana prasarana, persuratan), penyusunan program supervisi, serta perencanaan supaya kepala madrasah mampu mengatur suasana kondisi atau suasana kerja, dan lain-lain. Yang menjadi karakteristik kinerja kepemimpinan perempuan disini adalah,

¹² *Ibid.*, hlm. 74.

¹³ *Ibid.*, hlm. 73.

kepala madrasah tidak egois dalam merencanakan kegiatan sekolah sendiri, melainkan harus dari pendapat dan persetujuan bawahannya.

2. Pengorganisasian

Kepala madrasah akan membagi tugas kepada beberapa guru yang dirasa mampu untuk mengerjakannya. Misal 1 tugas akan dikerjakan oleh 2 guru, dan guru lain akan diberi tugas yang lain juga. Namun di sini kepala madrasah akan membagi tugas kepada para guru sesuai dengan kemampuan di bidangnya. Apabila ada tugas yang dirasa berat bagi kepala madrasah, maka kepala madrasah akan meminta bantuan bawahan untuk membantu pekerjaannya. Yang menjadi karakteristik adalah kepala madrasah perempuan disini adil dalam membagi tugas kepada para bawahan, dilihat dari kemampuan dan lulusan masing-masing guru serta staf karyawan. Dengan karakteristiknya yang lembut namun tegas, membuat para guru dan karyawan lebih merasa nyaman untuk bekerja sesuai dengan tugas yang mereka dapatkan dari pemimpinnya. Karakteristik yang lain dilihat pada kemampuan membimbing kepala madrasah, yang dapat ditunjukkan seperti pada saat rapat forum organisasi dengan para guru dan karyawan. Kepala madrasah akan mendelegasikan tugasnya kepada para guru serta karyawan baik yang bertugas sebagai wakil kepala madrasah, kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana maupun yang berkaitan dengan masyarakat yaitu para komite sekolah namun dengan memberi arahan dan pembinaan dahulu kepada para bawahan bagaimana pekerjaan itu harus dikerjakan sebelum kepala madrasah mempercayakan tugasnya kepada para guru serta karyawan.

3. Menggerakkan

Dalam hal kinerjanya untuk menggerakkan para bawahan yaitu dengan cara kepala madrasah memberikan motivasi kerja dan mendisiplinkan guru serta karyawan.

Kinerja kepala madrasah dalam melakukan penggerakkan kepada bawahan dengan cara bertindak sebagai motivator, di sini kepala madrasah berperan untuk meningkatkan motivasi kerja para bawahan. Kepala madrasah perlu meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pelaksana pendidikan. Sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam, kepala madrasah perempuan sudah semestinya memiliki pengetahuan yang luas dan keterampilan memimpin yang handal. Hal tersebut juga dimiliki oleh kepala madrasah perempuan, dengan tugasnya untuk mengendalikan, mempengaruhi, dan mendorong para guru serta karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, jujur, bertanggung jawab, efektif dan efisien serta dengan penuh semangat untuk melaksanakan tugas organisasi. Motivasi kerja yang kepala madrasah perempuan lakukan misalnya :

- a. Kepala madrasah menerapkan manajemen terbuka
- b. Memberikan deskripsi pekerjaan dengan tujuan yang jelas
- c. Menerapkan hubungan yang baik dengan para bawahan.
- d. Membuat kegiatan peningkatan motivasi kerja
- e. Pengawasan yang menyeluruh
- f. Evaluasi kegiatan

Dari salah satu narasumber yang penulis dapatkan, beliau berpendapat bahwa motivasi yang baik dari seorang kepala madrasah bisa menghasilkan kepuasan kerja tersendiri dari para guru, dan beberapa hal yang lain, misalnya :

- a. Apa yang akan para guru kerjakan bisa lebih menumbuhkan semangat kerja sendiri kepada para guru
- b. Kepala madrasah juga sering memberi makanan supaya para guru lebih semangat kerja, dan sebagai teman untuk cemilan sambil bekerja
- c. Kepala madrasah sering memberikan tambahan honor kepada para guru yang telah berprestasi, honor diambil dari sumbangan pribadi dan sumbangan dari yayasan
- d. Kepala madrasah memberikan penghargaan juga melalui pujian atas kepuasan beliau kepada guru atas hasil kinerjanya

Karakteristik kepala madrasah menurut beberapa guru adalah bahwa pemimpin perempuan cenderung lebih memakai perasaan dalam melaksanakan tugasnya. Terkadang sebagai guru akan lebih berhati-hati apabila ada hal yang ingin disampaikan kepada kepala madrasah, apalagi kalau ada permasalahan yang cukup rumit untuk diperbincangkan. Sehingga tidak ada kesalahpahaman diantara atasan dan bawahan. Apabila pemimpin laki-laki cenderung lebih tegas dan berwibawa. Serta tidak mudah terbawa perasaan. Maka dari itu perempuan tidak akan bisa keluar dari kodratnya yang sejatinya adalah seorang yang lembut dan penuh kasih sayang. Namun kepala madrasah juga memiliki sifat-sifat dan kepribadian yang cukup baik, selalu berusaha menjadi suri tauladan bagi bawahannya. Kepala madrasah juga selalu menampilkan kepribadian yang menyatu dalam ucapan, sikap dan perilakunya sehingga apapun tugas yang dibebankan kepada bawahannya akan diselesaikan dengan rela serta penuh semangat.

4. Mengontrol

Kepala madrasah juga bertindak sebagai pengawas bagi para guru dan karyawan. Pengawas disini diartikan bahwa kepala madrasah mengawasi segala tindak-tanduk para bawahan dalam melaksanakan tugasnya. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah

adalah dengan cara pengawasan khusus. Kepala madrasah akan melakukan pengawasan yang sebelumnya tanpa diketahui oleh para guru. Sehingga para guru tidak mengetahui bahwa dirinya sedang diawasi. Karena hal tersebut akan membuat situasi alami dan tanpa dibuat-buat. Kondisi tersebut akan membuat penilaian dan pengawasan kerja lebih *real*. Kemudian kepala madrasah akan membuat daftar penilaian khusus melalui catatan yang beliau miliki. Unsur yang kepala madrasah nilai yaitu:

- a. Kesanggupan para guru dalam melaksanakan tugasnya
- b. Prestasi kerja yang dicapai oleh para guru dan karyawan
- c. Tanggungjawab yang dibebankan kepada para guru dan karyawan
- d. Ketaatan para guru dan karyawan untuk mematuhi tata tertib madrasah
- e. Kejujuran dalam bekerja dan melaksanakan tugas
- f. Kerjasama yang dibangun antar guru dan karyawan
- g. Cara berbicara dalam forum dan harian

Selain itu berdasarkan wawancara dengan wakil kepala madrasah, kepala madrasah dalam melakukan pengawasan biasanya dengan 2 cara yaitu, lisan dan supervisi langsung. Dengan lisan yaitu kepala madrasah melakukan tanya jawab terhadap kondisi kerja para guru dan karyawan selama ini. Kepala madrasah tidak segan untuk menegur langsung para guru dan karyawan apabila melakukan kesalahan dalam penyampaian laporan lisan, karena kurang sesuai dengan apa yang diharapkan.

5. Mengevaluasi

Menurut penelitian yang penulis lakukan bahwa kepala madrasah akan melakukan evaluasi ketika sedang rapat khusus yang diselenggarakan setiap 2 bulan sekali. Evaluasi tersebut berisi tentang hasil kerja para guru selama 2 bulan. Kepala madrasah tidak segan-segan memberitahu kesalahan para guru apabila ada kesalahan yang dilakukan. Dan kepala madrasah juga akan memberitahu hal yang harusnya dilaksanakan. Kepemimpinan kepala madrasah perempuan dirasa tegas, namun tetap melalui perasaan sehingga tidak banyak menyakiti hati para guru serta karyawan.

Kepala madrasah juga akan menanyakan kepada guru semua hal tentang kesulitan dalam hal melaksanakan pekerjaan mereka selama ini. Apabila ada kesulitan, kepala madrasah sebisa mungkin memberikan solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi, minimal memberikan saran dan motivasi supaya para guru bisa menyelesaikannya. Dan apabila guru melakukan kesalahan kepala madrasah juga wajib untuk memberikan saran untuk tidak mengulangi kesalahan lagi seperti kesalahan sebelumnya.

F. PENUTUP

Kinerja kepemimpinan perempuan akan dikatakan baik apabila telah melaksanakan semua fungsi, tujuan serta visi misi yang telah disusun, terutama dalam hal tugas pemimpin dalam POACE seperti, melakukan perencanaan yang terkait tugasnya dalam menyusun rencana induk program pengembangan madrasah, program tahunan, program semester, penyusunan RKM, pembuatan proposal, membuat dan merencanakan tindakan nyata sesuai dengan visi dan misi madrasah. Selain itu, dalam hal pengorganisasian, kepala madrasah membagi tugas kepada para guru dengan kapasitas dan keterampilan masing-masing, serta menurut kemampuan masing-masing guru dan staf karyawan, kemudian dalam hal menggerakkan para guru supaya lebih semangat dalam bekerja, kepala madrasah memberikan motivasi secara langsung kepada para guru dan menumbuhkan gairah kerja para guru. Kepala madrasah juga dalam hal kinerjanya mengontrol para guru dan karyawan selalu menerapkan sistem terbuka, dan langsung melakukan teguran apabila ada kesalahan guru dalam pekerjaannya. Terakhir dalam hal evaluasi, kepala madrasah melakukan evaluasi dengan cara rapat setiap dua bulan sekali untuk mengevaluasi jalannya kinerja guru selama 2 bulan sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan, *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung, Alfabeta, 2010.
- Dokumen MI Ma'arif NU 1 Sokaraja Tengah
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan kepemimpinan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo, 1994.
- Wahjosumidjo, Perkasa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta, PT. Raja Grafindo, 2002.
- Karwati, Euis dan Donni Juan Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, Bandung, Alfabeta, 2013.
- Malahayati, *I'm The Boss*, Yogyakarta, Jogja Bangkit Publisher, 2010.
- Mardjiin, Syam, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Surabaya, Yayasan Pendidikan Practice, 1996.
- Nawawi, Hadari, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 1997.
- Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*. Purwokerto, STAIN Press, Purwokerto, 2003.