



# Kerjasama Kepala Madrasah Dan Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di MI Nurul Jadid Pragaan Daya Sumenep

**Jamali**

Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan Sumenep

[jamali@gmail.com](mailto:jamali@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk penelitian ini kami menggunakan metode penelitian kualitatif dengan mencakup hal-hal sebagai berikut; pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan temuan, serta tahap-tahap penelitian, yang meliputi (tahap pralapangan, tahap pekerjaan lapangan dan tahap analisis data). Adapun hasil penelitian dapat digambarkan sebagai berikut; Pada hakikatnya Madrasah Ibtidaiyah Nurul Jadid dalam upaya meningkatkan prestasi siswanya tidak begitu maksimal karena disebabkan oleh kerjasama antar elemen lembaga (kepala madrasah dengan guru) juga tidak begitu maksimal, akhirnya memberikan dampak yang tidak baik terhadap perkembangan kelembagaan. Dengan demikian dapat kita ketahui bahwa kualitas yang dimiliki oleh madrasah Ibtidaiyah ini adalah kurang baik dan tidak mencapai target yang memang harus dimiliki oleh lembaga itu sendiri, sedangkan sistem kepemimpinan yang diterapkan adalah system kepemimpinan tradisional dan kharismatik, dalam melaksanakan supervisinya sebagaimana mestinya seorang kepala madrasah, akan tetapi walau demikian ada beberapa poin penting yang dapat kita ambil hikmah yang ternyata dengan keterbatasan serta kekurangan yang dimiliki oleh lembaga itu sendiri masih mampu melahirkan siswa-siswi yang berkualitas serta mampu bersaing dengan siswa lembaga-lembaga besar lainnya.

**Kata Kunci:** Kerjasama, Prestasi

**Abstract:** This study aims for this research we use qualitative research methods by covering the following things; approach and type of research, presence of researchers, research locations, data sources, data collection procedures, data analysis, checking the validity of findings, and research stages, which include (pre-



field stage, field work stage and data analysis stage). The research results can be described as follows; In essence, Madrasah Ibtidaiyah Nurul Jadid in an effort to improve student achievement is not so optimal because it is caused by the collaboration between elements of the institution (headmaster and teacher) is also not so optimal, ultimately giving a bad impact on institutional development. Thus we can know that the quality possessed by this Ibtidaiyah madrasa is not good and does not achieve the targets that the institution itself must have, while the leadership system applied is a traditional and charismatic leadership system, in carrying out its supervision as a madrasa head should. However, even so, there are some important points that we can take lessons from. It turns out that with the limitations and shortcomings of the institution itself, it is still able to produce quality students and be able to compete with students from other large institutions.

**Keywords:** Cooperation, Achievement

### **Pendahuluan**

Seiring dengan perkembangan zaman yang di tandai dengan arus globalisasi teknologi dan informasi, persoalan manusiapun semakin kompleks. Salah satu persoalan yang saat ini sangat mencuat kepermukaan adalah masalah pendidikan yang meliputi keterlibatan kepala madrasah, siswa, guru, staf administrasi, dan juga orang tua/wali.

Lembaga-lembaga pendidikan Islam di Indonesia bermula tumbuh dalam bentuk pondok pesantren dan madrasah diniyah. Pada waktu itu kepemimpinan yang dituntut umumnya lebih cenderung bersifat kharismatis dan tradisional.

Dalam perkembangannya (sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia) lembaga-lembaga pendidikan Islam pun mengalami perubahan, baik bentuk maupun sistemnya. Dari segi bentuk, tumbuh apa yang disebut lembaga sekolah (Sekolah Islam) dan dari segi sistem, mulai dilaksanakan administrasi pendidikan modern, seperti kurikulum, organisasi sekolah dan sebagainya.<sup>1</sup>

Jika kita amati lebih jauh, kepemimpinan pada lembaga pendidikan Islam sekarang ini sudah banyak melakukan penyesuaian, sesuai dengan tuntutan dan persyaratan formal yang berlaku dalam dunia pendidikan modern. Akan tetapi nampak sekali bahwa usaha itu sangat lamban, karena faktor kepemimpinan umumnya masih lemah, dan kelemahan yang paling menonjol yaitu belum sepenuhnya melaksanakan model kepemimpinan yang profesional. Antara tipe kepemimpinan tradisional, kharismatis dan rasional belum terpadu secara seimbang, tipe kepemimpinan tradisional dan kharismatis nampak masih sangat dominan, sehingga banyak hal-hal yang berjalan kurang rasional.<sup>2</sup>

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala madrasah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala madrasah merupakan seorang pejabat yang

<sup>1</sup> Malik Fajar, *Kepemimpinan Pendidikan* (Malang: IAIN Sunan Ampel, 1984), 34

<sup>2</sup> Ibid.



profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala madrasah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala madrasah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud. Karena tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan.<sup>3</sup>

Peran kepemimpinan penting sekali dalam mengejar mutu yang di inginkan pada setiap sekolah. Sekolah hanya akan maju bila dipimpin oleh kepala madrasah yang visioner, memiliki keterampilan manajerial, serta integritas kepribadian dalam melaksanakan perbaikan mutu. Kepemimpinan kepala madrasah tentu menjalankan manajemen sesuai dengan iklim organisasinya.

Kepala madrasah akan dapat memainkan perannya dengan efektif apabila memahami budaya sekolah yang dipimpinnya. Perubahan budaya yang berorientasi kepada mutu harus dimulai dari kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah harus memainkan kepemimpinan yang demokratis, transparan, jujur, bertanggung jawab, menghargai guru dan staf, bersikap adil, dan sikap terpuji lainnya yang tertanam dalam diri dan dirasakan oleh warga sekolahnya. Kepala madrasah terbuka menerima kritik dan masukan dari guru, staf TU, para siswa dan orang tua tentang budaya yang berkembang.

Budaya sekolah ini berkaitan dengan visi yang dimiliki oleh kepala madrasah tentang masa depan sekolah. Kepala madrasah yang memiliki visi untuk menghadapi tantangan sekolah dimasa depan akan lebih sukses dalam membangun budaya sekolah. Untuk membangun visi sekolah ini, diperlukan kolaborasi antara kepala madrasah, guru, orang tua, staf administrasi dan tenaga profesional. Budaya sekolah akan baik apabila :

1. Kepala madrasah dapat berperan sebagai model
2. Mampu membangun tim kejasama
3. Belajar dari guru, staf, dan siswa
4. Memahami kebiasaan yang baik untuk terus dikembangkan.<sup>4</sup>

Kepala madrasah dan guru harus mampu memahami lingkungan sekolah yang spesifik tersebut. Karena, akan memberikan perspektif dan kerangka dasar untuk melihat, memahami dan memecahkan dalam berbagai problem yang terjadi di sekolah. Dengan dapat memahami permasalahan yang kompleks sebagai suatu kesatuan secara mendalam, kepala madrasah dan guru akan memiliki nilai-nilai dan sikap yang amat diperlukan dalam menjaga dan memberikan lingkungan yang kondusif bagi berlangsungnya proses tumbuh kembangnya budaya mutu

<sup>3</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala madrasah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), 55

<sup>4</sup> Zamroni (Penyunting), *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan* (Jakarta: PT Imperial Bakti Utama, 2007), jilid II 239



disekolah.<sup>5</sup>

Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung, akan mengakibatkan gagalnya pelaksanaan manajemen peningkatan mutu. Kepala madrasah harus senantiasa memahami sekolah sebagai sytem organic. Untuk itu kepala madrasah harus lebih berperan sebagai peminpin dibandingkan sebagai manager. Sebagai leader kepala madrasah harus:

1. Lebih banyak mengarahkan daripada mendorong atau memaksa
2. Lebih bersandar pada kerjasama dalam menjalankan tugas dibandingkan bersandar pada kekuasaan atau SK
3. Senantiasa menanamkan kepercayaan pada diri guru dan staf administrasi, bukannya menciptakan rasa takut
4. Senantiasa menunjukkan bagaimana cara melakukan sesuatu daripada menunjukkan bahwa ia tahu sesuatu
5. Senantiasa mengembangkan suasana antusias bukannya mengembangkan suasana yang menjemukan
6. Senantiasa memperbaiki kesalahan yang ada daripada menyalahkan kesalahan seseorang, bekerja dengan penuh ketangguhan bukannya ogah-ogahan karena serba kekurangan.<sup>6</sup>

Madrasah Ibtidaiyah Nurul Jadid Blumbang Pragaan Daya adalah Lembaga Pendidikan formal yang dirintis oleh K. Abdussalam (Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Jadid) yang sekarang di asuh oleh cucunya KH. Norkholis Abdussalam di Desa Pragaan Daya Kec. Pragaan, tepatnya di Dusun Blumbang dengan legalitas kelembagaan di bawah naungan Yayasan Pendidikan Tarbiyatul Islam, Madrasah ini menganut system kepemimpinan tradisional dan kharismatik.

Madrasah Ibtidaiyah Nurul Jadid memiliki karyawan dan tenaga pendidik sebanyak 25 orang di bawah pengawasan KH. Norkholis Abdussalam, S.Pd sebagai Kepala Madrasah. Adapun sistem kepemimpinan yang berjalan di madrasah ini adalah sistem kepemimpinan yang tradisional dan kharismatik, yaitu system kepemimpinan yang berjalan secara natural tanpa adanya bimbingan dan arahan dalam melaksanakan supervisinya sebagai seorang kepala madrasah, rutinitas dalam melaksanakan sebuah kedisiplinan sudah menjadi ciri has di madrasah tersebut dimana para guru dan siswa dalam melaksanakan kegiatan pembelajarannya tidak merasa dipaksa dan tidak merasa terpaksa.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, karena menyangkut peristiwa atau gejala khusus. Beda halnya dengan penelitian populasi dan penelitian sampel. Bila seluruhnya disebut penelitian populasi, dan bila sebagian disebut penelitian sampel. Studi kasus bersifat menyeluruh dan mendalam. Disebut menyeluruh, karena yang dipentingkan adalah keutuhan pengetahuan tentang kasus yang diteliti yang merupakan peristiwa khusus yang tersendiri, dan disebut mendalam karena

<sup>5</sup> Tim pengembangan ilmu pendidikan FIP-UPI (Penyunting), *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan* (Jakarta: PT Imperial Bakti Utama, 2007), jilid II 239

<sup>6</sup> Ahmad Rozikun Namaduddin, *Strategi Perencanaan MBM di Tingkat Madrasah* (Jakarta: PT. Liska Farista Putra, 2004), 66



studi kasus tidak dipakai untuk menguji kebenaran hipotesis, melainkan untuk mendalami kebenaran. Dan karenanya studi kasus disebut sebagai upaya mengembangkan hipotesis. Objek dalam studi kasus bisa individu, keluarga atau kelompok dalam suatu masyarakat.<sup>7</sup> Akibatnya, hasil studi kasus tidak dapat diberlakukan secara umum.

Bentuk aplikasi dari uraian tersebut adalah penelitian ini dilakukan dengan maksud mendeskripsikan secara holistik dan mendalam mengenai gambaran tentang peran kerja sama kepala madrasah dengan guru dalam meningkatkan prestasi siswa kelas VI Madrasah Ibtidaiyah Nurul Jadid Blumbang Pragaan Daya Pragaan Sumenep.

Adapun pendekatan yang dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan data deskriptif berupa narasi tentang masalah yang diamati, yaitu tentang peran kepala madrasah dengan guru sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dari data yang ada kami dapat menemukan bahwa Madrasah Ibtidaiyah Nurul Jadid sebagai lembaga pendidikan selalu tidak sesuai dengan kenyataan yang ada dalam melakukan kerjasamanya walaupun hal itu tidak terlaksana secara maksimal. Hanya saja Madrasah Ibtidaiyah Nurul Jadid lebih mengandalkan kekuasaan yang kharismatik daripada kekuasaan yang profesionalis walaupun hal itu akan memberikan dampak yang tidak baik terhadap perkembangan lembaga itu sendiri. serta kepala madrasah tidak mempunyai seorang pemimpin yang profesional yang bisa memberikan perannya kepada lembaga demi kemajuan madrasahnyanya.

Maka dapat kita tarik kesimpulan bahwa bimbingan yang dilaksanakan oleh kepala madrasah lebih kepada prosedural yang bersifat kekeluargaan, dengan itu kita bisa memberikan penilaian bahwa madrasah Ibtidaiyah memang kadang melaksanakan cara-cara tertentu yang memang jadi kebijakan kepala madrasah itu sendiri. Oleh sebab itu dapat kita berikan persepsi bahwa madrasah Ibtidaiyah juga pernah menggunakan metode intruktif dalam menyisipkan pesan kelembagaannya yang juga hal itu dilakukan oleh lembaga-lembaga lain.

Cuma selama ini yang bisa dilakukan oleh lembaga hanya bisa memberikan kebijakan tersendiri dalam mengatur perilaku masyarakat sekitar. karena madrasah memang punya gaya tersendiri dalam mengembangkan kualitas masyarakat sekitarnya. serta mempunyai teori tersendiri dalam menyisipkan pesan tentang peran kepala madrasah walaupun tidak pernah ada respon positif dari berbagai macam kalangan.

Dengan demikian bahwa upaya kepala madrasah dengan guru selalu bersifat tidak menunjang peningkatan prestasi siswa karena melihat dari hasil wawancara tersebut kepala madrasah mementingkan proses belajar mengajar daripada peningkatan prestasi siswanya. Jadi perkembangan yang nampak dari upaya kepala madrasah hanyalah pembangkitan semangat terhadap elemen-elemen lembaga tersebut dalam menjalankan tugasnya walaupun pada akhirnya semangat itu selalu reda. Hanya saja kegiatan yang dilakukan oleh lembaga madrasah tersebut ternyata hanya sebagai formalitas semata artinya tidak pernah ada keseriusan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut.

<sup>7</sup> Dhofir, Syarqowy. *Metodelogi Riset* (Sumenep: Sari Safir, 2004). 41



Maka penulis memberikan pembahasan atas hasil analisis data tersebut bahwa pada hakikatnya Madrasah Ibtidaiyah Nurul Jadid dalam upaya meningkatkan prestasi siswanya tidak begitu maksimal karena disebabkan oleh kerjasama antar elemen lembaga (kepala madrasah dengan guru) juga tidak begitu maksimal, akhirnya memberikan dampak yang tidak baik terhadap perkembangan kelembagaan. Dengan demikian dapat kita ketahui bahwa kualitas yang dimiliki oleh madrasah Ibtidaiyah ini adalah kurang baik dan tidak mencapai target yang memang harus dimiliki oleh lembaga itu sendiri, sedangkan sistem kepemimpinan yang diterapkan adalah sistem kepemimpinan tradisional dan kharismatik, yaitu sistem kepemimpinan yang berjalan secara natural tanpa adanya bimbingan dan arahan dalam melaksanakan supervisinya sebagaimana mestinya seorang kepala madrasah,

Akan tetapi walau demikian ada beberapa poin penting yang dapat kita ambil hikmah yang ternyata dengan keterbatasan serta kekurangan yang dimiliki oleh lembaga itu sendiri masih mampu melahirkan siswa-siswi yang berkualitas serta mampu bersaing dengan siswa lembaga-lembaga besar lainnya.

## Penutup

Dari berbagai macam pemaparan di atas dapat kita tarik kesimpulan bahwa kepala madrasah adalah tergolong pemimpin resmi atau *status leader*, dalam kedudukannya sebagai pemimpin pendidikan yang resmi diangkat, bertanggung jawab dalam pengelolaan pengajaran, pengelolaan ketenagaan, kesiswaan, sarana dan prasarana, keuangan serta hubungan lembaga pendidikan dengan masyarakat, disamping tugasnya dalam supervisi pendidikan dan pengajaran, meskipun kekuasaan ada di tangan kepala madrasah atau pimpinan lembaga pendidikan, namun melibatkan personil / guru adalah penting sebagai upaya membina personil untuk mendapat mengembangkan kemampuan memecahkan masalah dan perasaan memiliki terhadap organisasi.

Dan juga bahwa peran kerjasama kepala madrasah dengan guru dalam melakukan kerjasamanya tidak pernah efektif sehingga memberikan dampak yang tidak baik terhadap peningkatan prestasi siswanya. serta madrasah tidak mempunyai seorang pemimpin yang profesional yang bisa memberikan perannya kepada lembaga demi kemajuan madrasah, dengan demikian kepala madrasah hanya lebih mementingkan kepentingan yang ringan dari pada kesulitan yang ujung-ujungnya untuk kemajuan lembaga dan peningkatan prestasi siswanya.

## Daftar Pustaka

- Ahmad Rozikun, Drs. M.Pd, Namaduddin, S.Pd. 2004. *Strategi Perencanaan MBM di Tingkat Madrasah*, Jakarta: PT. Liska Farista Putra.
- Bambang Budi Wiyono. 2000. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Semangat Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas Jabatan di Sekolah Dasar*. (abstrak) Ilmu Pendidikan: Jurnal Filsafat, Teori, dan Praktik Kependidikan. Universitas Negeri Malang.
- E. Mulyasa. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fajar Malik. 1984. *Kepemimpinan Pendidikan*, Malang: IAIN Sunan Ampel.





- Lexy J. Moleong, 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- M.Dahlan Al Barry. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: PT Arkola.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka).
- Sutisna, Oteng. 1985. (Penyunting). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Ciputat: Ciputat Press.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Supriadi, Dedi. 2002. *Laporan Akhir Tahun Bidang Pendidikan & Kebudayaan*. Artikel. Jakarta: Kompas.
- Surya, Mohamad. 2002. *Peran Organisasi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Semarang: IKIP PGRI.
- Syafaruddin, (Penyunting) *ilmu dan aplikasi pendidikan*, jilid II.PT. Imperial Bakti Utama 2007.
- Tim pengembangan ilmu pendidikan FIP-UPI (Penyunting) *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Imperial Bakti Utama 2007. jilid II & IV
- Usman, Uzer, Moh. 2003. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.