

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian tentang Kepala Madrasah

##### 1. Definisi Strategi Kepala Madrasah

Strategi adalah rencana dan pola kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>1</sup> Mintzberg mengemukakan pengertian strategi sebagai perencanaan yang dibuat oleh kepala madrasah dengan mempertimbangkan kondisi baik dari segi kelemahan dan kelebihan yang dimiliki dimadrasah untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Strategi dibuat untuk membantu dalam pelaksanaan program kerja kepala madrasah dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Karena langkah-langkah pelaksanaan telah dirinci sebelumnya pada saat perencanaan.

Kepala Madrasah menurut Wahjoamidjo adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar dan tempat terjadinya interaksi antara pendidik dan peserta didik.<sup>2</sup>

Kepala madrasah adalah sosok yang memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah, maka ia harus mempunyai jiwa pemimpin untuk mengatur bawahannya seperti tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Selain itu ia juga harus mengatur siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat, dan orang tua peserta didik. Tercapai tidaknya tujuan sekolah sepenuhnya bergantung pada kebijakan kepala sekolah kepada bawahannya.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Firdos Mujahidin, *Strategi...*, hal.7

<sup>2</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 83.

<sup>3</sup> Yusak Burhanudin, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 1998), hal. 119.

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin tidak diperbolehkan menjadi seorang vakidiot yang hanya tau sebatas bidangnya saja. Ia harus mempunyai wawasan luas karena ia sebagai pemimpin yang memimpin orang dengan bermacam macam tugas dan karakter yang berbeda-beda. Yang pastinya membutuhkan penanganan yang berbeda-beda pula.

## 2. Fungsi dan Peran Kepala Madrasah

Kepala madrasah sebagai seorang pengatur sebuah lembaga pendidikan islam mempunyai fungsi dan peran tersendiri. Berikut ini adalah pendapat ahli terkait dengan fungsi kepala madrasah:

Menurut Kartini Kartono, mengatakan bahwa fungsi Kepala Madrasah adalah memandu, membantu, membangun, atau memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, membangun jaring-jaring komunikasi yang baik, memberikan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya pada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan dan perencanaan.<sup>4</sup> Sedangkan menurut Berbard menyebutkan bahwa fungsi seorang kepala madrasah meliputi, menentukan sasaran atau tujuan, manupulasi cara, perubahan tindakan dan merancang usaha usaha yang terkoordinasi.<sup>5</sup>

Secara operasional fungsi fungsi kepemimpinan dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu, fungsi instruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian. Penjabarannya sebagai berikut:<sup>6</sup>

### a. Fungsi Intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana,

---

<sup>4</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), hal 61

<sup>5</sup> Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hal 5

<sup>6</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hal.53

dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bermaksud mendapatkan masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki atau menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

c. Fungsi Partisipatif

Dalam hal ini pemimpin harus mampu mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun melaksanakannya.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

e. Fungsi Pengendalian

Pemimpin harus mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga tercapai tujuan bersama secara maksimal.

Sedangkan dalam pelaksanaannya tugasnya sebagai pemimpin formal suatu lembaga pendidikan islam, kepala madrasah mempunyai peran sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Urainnya akan saya jelaskan sebagai berikut:

a. Kepala madrasah sebagai edukator (pendidik)

Kepala madrasah dalam perannya sebagai *educator* harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim kondusif, memberikan dorongan kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Dalam peranan sebagai pendidik, kepala sekolah

harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yaitu pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik bagi para guru dan staf di lingkungannya. Empat nilai tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

1. Pembinaan mental

Yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal yang berkaitan dengan batin dan watak. Untuk menciptakan tenaga kependidikan yang profesional.

2. Pembinaan moral

Yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan.

3. Pembinaan fisik

Yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, keehatan, dan penampilan mereka secara lahiriah.

4. Pembinaan artistik

Yaitu pembinaan tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni keindahan.<sup>7</sup>

b. Kepala madrasah sebagai manajer

Manajemen pada hakikatnya adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.<sup>8</sup> Dikatakan sebuah proses karena seorang manajer dengan semua kemampuan, ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya

---

<sup>7</sup> E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hal.98

<sup>8</sup> Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hal 1

untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan.

c. Kepala madrasah sebagai administrator

Secara spesifik, kepala madrasah harus memiliki kemampuan yang berkaitan dengan pengelolaan kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi sarana prasarana, administrasi personalia, administrasi keuangan, dan administrasi kearsipan. Semua hal ini berkaitan erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, pendokumenan seluruh program sekolah.

d. Kepala madrasah sebagai supervisor

Salah satu tugas kepala madrasah sebagai supervisor adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Yang diwujudkan dengan kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Semua perwujudan tersebut harus di buktikan dalam bentuk penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, labotatorium dan ujian. Dari sekian tugas supervisi kepala madrasah di atas yang paling utama adalah membantu guru-guru dan staf lainnya dalam mengembangkan potensi-potensi mereka sebaik-baiknya.

**3. Sifat – sifat pemimpin dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam**

Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus memiliki sifat-sifat yang ideal dan variatif. Adakalanya sifat itu berkaitan dengan jenis lembaga, orang lain, keadaan pemimpin sendiri, tuntutan sosial, dan lain sebagainya. Semua sifat idel yang harus dimiliki seorang pemimpin ini bertujuan untuk memberikan jaminan

perbaikan terhadap sesuatu lembaga pendidikan yang dikendalikannya.

Terdapat 14 sifat ideal yang harus dimiliki oleh seorang kepala madrasah seperti berikut:

- a. Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan lembaganya.'
- b. Memfungsikan keistimewaan yang dimiliki lebih dibanding orang lain.
- c. Memahami kebiasaan dan bahasa orang yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Mempunyai kharisma dan wibawa dihadapan orang lain.
- e. Konsekuen dengan kebenaran dan tidak mengikuti hawa nafsu.
- f. Bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap bawahannya.
- g. Menyukai suasana saling memaafkan antara pemimpin dan pengikutnya, serta membantu mereka agar segera terlepas dari kesalahan.
- h. Bermusyawarah dengan bawahan dan meminta pendapat serta pengalaman mereka.
- i. Menertibkan semua urusan dan membulatkan tekad untuk bertawakal kepada Allah SWT.
- j. Membangun kesadaran akan adanya pengawasan dari Allah SWT sehingga tercipta sikap ikhlas dimana pun, kendati tidak ada orang yang mengawasinya.
- k. Memberikan santunan sosial kepada para anggota, sehingga tidak terjadi kesenjangan sosial yang menimbulkan rasa dengki dan perbedaan strata sosial yang merusak.
- l. Mempunyai power pengaruh yang dapat memerintah dalam hal kebenaran dan mencegah dalam hal kemunkaran.
- m. Tidak membuat kerusakan di muka bumi

n. Bersedian mendengar nasihat dan tidak sombong.

#### 4. Gaya Kepemimpinan Pendidikan Islam

Gaya Kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Pada dasarnya, gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.<sup>9</sup>

Secara keseluruhan, menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pendidikan islam ada 5, yaitu Otokratis, Demokratis, Kharismatik, Trasformasional dan tradisional. Berikut uraiannya :

##### a. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin yang otokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang dari suatu sumber (misalnya karena posisinya), pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Ia menggunakan wewenang ini sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau metode agar rencananya dapat dijalankan atau diselesaikan.<sup>10</sup>

##### b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis ini biasanya digunakan pada organisasi yang bersifat terbuka. Namun, demikian keterbukaan organisasi bukanlah keterbukaan mutlak, melainkan keterbukaan pada aspek tertentu yang sesuai dengan kemampuan organisasi.<sup>11</sup>

Pemimpin demokratis ini memiliki ciri perilaku yang senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahannya,

---

<sup>9</sup> P. C. Nystrom, & Starbuck, W. H., "To Avoid Organizational Crises, Unlean. *Organizational Dynamics*", (Spring, 1984), hlm. 53

<sup>10</sup> U. Saefullah, "Manajemen Pendidikan Islam", hlm. 154

<sup>11</sup> Jack W. Duncan, "Organization Behavior" (Boston: Houghton Mifflin Company, 1981), hlm. 229

selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan teamwork dalam usaha mencapai tujuan, ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan tersebut tidak mengulangi kesalahan yang sama, dan lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain.

c. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Pada dasarnya gaya kepemimpinan kharismatik didasarkan pada kualitas luar biasa yang dimiliki oleh seorang sebagai pribadi. Seperti halnya, pada diri seseorang yang memiliki mata bercahaya, suara yang kuat, atau tanda-tanda fisik lainnya. Pada umumnya pemimpin kharismatik memiliki daya tarik yang besar karena jumlah pengikutnya yang sangat banyak.

d. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan ini transformasional adalah gaya kepemimpinan yang pemimpinnya memberikan inspirasi pengikutnya untuk bertindak melebihi kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu mempunyai dampak yang dalam serta luar biasa bagi pengikutnya.<sup>12</sup>

e. Gaya Kepemimpinan Tradisional

Gaya kepemimpinan ini sangat diminati masyarakat, apabila memiliki kedua ciri sebagai berikut: pertama, tradisi yang mensyaratkan isi dari proses kepemimpinan, tujuan dan ruang lingkup dari kewenangan. Kedua, proses kepemimpinan terjadi berdasarkan keputusan dari pemimpin itu sendiri, karena tradisi telah memberikan kewenangan bertindak leluasa.

## **B. Optimalisasi**

### **1. Pengertian Optimalisasi**

---

<sup>12</sup> Stephen P. Robbins, "*Organizational Behavior*", hlm. 141

Optimal menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah tertinggi, paling baik, sempurna, terbaik, dan paling menguntungkan. Mengoptimalkan berarti menjadikan sempurna, menjadikan paling tinggi, optimalisasi berarti pengoptimalan.<sup>13</sup>

Optimalisasi adalah proses pencarian solusi terbaik, tidak selalu keuntungan yang paling tinggi yang bisa dicapai jika tujuan pengoptimalan adalah memaksimalkan keuntungan, atau tidak selalu biaya yang paling kecil yang bisa ditekan jika tujuan pengoptimalan adalah meminimumkan biaya.<sup>14</sup>

Setidaknya ada tiga elemen permasalahan yang seharusnya diidentifikasi, yaitu tujuan, alternatif keputusan dan sumberdaya yang dibatasi. Berikut penjelasannya:

#### 1. Tujuan

Tujuan disini dapat berbentuk minimalisasi atau maksimalisasi. Bentuk minimalisasi akan dipilih jika tujuan pengoptimalan berhubungan dengan biaya, jarak, dan sejenisnya. Sedangkan bentuk maksimalisasi dipakai apabila tujuan pengoptimalan berhubungan dengan keuntungan, penerimaan, dan sejenisnya.

#### 2. Alternatif keputusan

Dalam pengambilan keputusan, biasanya terdapat beberapa alternatif pilihan untuk mencapai sesuatu yang telah ditetapkan. Alternatif keputusan yang dipilih pastinya menggunakan sumberdaya terbatas yang dimiliki pengambil keputusan.

#### 3. Sumber daya yang dibatasi

Sumberdaya merupakan buah pengorbanan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Keterlibatan ini yang menjadikannya proses optimalisasi semakin dibutuhkan.

---

<sup>13</sup> Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gita Media Press, 2015), hal.562.

<sup>14</sup> Siringoringo, *Pemrograman Linier...*, hal, 5.

## 2. Manfaat Optimalisasi

Optimalisasi memiliki 4 manfaat, diantaranya:<sup>15</sup>

- a. Dapat mengidentifikasi Tujuan
- b. Dapat mengatasi kendala
- c. Dapat memecahkan masalah yang lebih tepat dan dapat diandalkan.
- d. Dapat melakukan pengambilan keputusan yang lebih cepat

### C. Prestasi Non Akademik

Sebagai salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan pendidikan, prestasi merupakan suatu pencapaian yang harus dikejar oleh setiap praktisi dan partisipan pendidikan. Prestasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai suatu hasil yang dapat dicapai (Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa dalam Iksan, 2012).

Menurut sudirman A.M (2001: 46) prestasi adalah sebuah hasil yang terbentuk dari interaksi sebagai faktor baik dari dalam maupun luar seseorang. Prestasi tidak dapat diukur dengan standar pengukuran yang sama, karena setiap individu mempunyai prestasi yang berbeda tergantung dengan level kompetensi dan tugas suatu kelompok yang ditetapkan.

Selain itu, prestasi merupakan sesuatu kompetensi yang lebih spesifik terhadap suatu bidang aritmatika, kemampuan membaca, dan seni ( Van de Bos dalam Iksan, 2012: 11) . Sebagai sesuatu yang memiliki berbagai faktor dalam mencapainya, prestasi merupakan istilah yang tidak dapat berdiri sendiri, melainkan sering digandengkan dengan istilah lain yang mengikuti atau mendahului kata prestasi semisal motivasi, *achievement*, akademik, bahkan non akademik.

Prestasi di lingkup lembaga pendidikan terbagi menjadi dua, yaitu prestasi akademik dan Prestasi Non Akademik. Prestasi akademik adalah kemampuan, kecakapan dan prestasi yang didapatkan seseorang dimana kemampuan tersebut dapat bertambah dari waktu ke waktu karena adanya

---

<sup>15</sup> *Ibid*, hal.7.

proses belajar bukan karena disebabkan oleh proses pertumbuhan (Sobur, 2006). Contoh prestasi akademis adalah:

- Juara olimpiade matematika
- Nilai IPK lulus dengan Cumlaude
- Juara 1 di kelas

Sedangkan prestasi non akademis adalah kebalikan dari prestasi akademis. Non akademis adalah sesuatu diluar hal-hal yang bersifat ilmiah dan tidak terpaku pada satu teori tertentu. Berbeda dengan prestasi akademis, prestasi non akademis cenderung tidak bisa diukur dengan pasti karena tidak ada nilai benar atau salah. Misalnya seni melukis, tidak ada ukuran benar atau salah. Karena keindahan seni melukis berbeda-beda tergantung siapa yang menilai.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Sejauh pengamatan peneliti sampai saat ini, peneliti menemukan beberapa penelitian yang mirip atau hampir mirip terkait dengan kepala madrasah dan optimalisasi prestasi non akademik dalam bentuk karya ilmiah skripsi maupun jurnal. Oleh karena itu, sebagai upaya menambah literatur pendukung penelitian, serta untuk memastikan distingsi pada penelitian ini, maka peneliti telah mengidentifikasi beberapa penelitian terdahulu yang relevan sebagai berikut:

1. Penelitian berupa skripsi oleh Hudatul Umam Habibi, Upaya Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Prestasi Siswa (studi kasus di Madrasah Aliyah Nurul Umah Kotagede Yogyakarta) tahun 2008. Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya temuan studi kasus di lapangan bahwa di tengah kompetisi Sekolah Lanjutan Tingkat Atas yang kebanyakan sudah bisa dikatakan sebagai sekolah maju karena berdiri cukup lama serta pengalaman mengatur manajemen sekolah yang baik. Ada satu sekolah swasta yang berdiri belum terlalu lama dan jika dilihat dari fisik sekolahan masih sangat

sederhana. Sekolah itu adalah Madrasah Aliyah Nurul Umah Kota gede. Namun sekolah ini mampu memperoleh prestasi yang gemilang yaitu dengan memperoleh peringkat pertama hasil ujian Nasional antar MA se-provinsi DIY tiga tahun beruntun dan banyak lagi perolehan prestasi yang didapat oleh sekolah ini baik dari siswa maupun guru di tingkat provinsi maupun nasional. Oleh karena itu peneliti tersebut bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan upaya kepala sekolah dalam mengoptimalkan prestasi siswa di MANU kotagede.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengoptimalkan prestasi siswa di MANU Kotagede adalah melalui 1) penumbuh kembangan potensi dan bakat siswa yang meliputi: a) kegiatan pengembangan diri. b) program pembiasaan. c) Pendidikan Kecakapan hidup. 2) Pengoptimalan Kegiatan belajar siswa yang meliputi: a) pengembangan kurikulum. b) Pengembangan Proses Belajar Mengajar. c) pengembangan SDM madrasah. e) peningkatan kedisiplinan. F) peningkatan kemampuan kognitif siswa. g) penyelenggaraan monitoring.<sup>16</sup>

2. Penelitian berupa skripsi oleh Aan Fathurahman, yang berjudul *“Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di MI Ma’arif Glagahombo”*, 2005. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kejanggalan atas temuan lapangan yang dilakukan oleh peneliti tersebut. Bahwa dalam proses pengangkatan kepala sekolah yang masih berdasarkan lama guru yang telah menjabat disekolah tersebut. Beserta jabatan kepala sekolah seumur hidup juga masih berlaku. Padahal kepala sekolah adalah faktor utama dalam meningkatkan prestasi siswa, seharusnya dipilih berdasarkan

---

<sup>16</sup> Umam Habibi Hudatul, *Skripsi: Upaya Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Prestasi Siswa (studi kasus di Madrasah Aliyah Nurul Umah Kotagede)*, (Yogyakarta: UIN SUKA, 2003), <http://digilib.uin-suka.ac.id/2372/> diakses pada 20 oktober 2020, pukul 10.00 WIB.

kompetensi dan kemampuan kelayakan sebagai kepala sekolah. Namun pada kenyataannya justru MI Maarif ini termasuk sekolah yang mempunyai prestasi yang cukup gemilang.

Hasil penelitian oleh peneliti tersebut adalah kepala sekolah melakukan dua upaya dalam meningkatkan prestasi siswa, yaitu dengan melakukan kegiatan formal dan non formal. Kegiatan formal yang dimaksud adalah kegiatan les atau *remedial teaching*. Sedangkan dalam upaya non formal yaitu di wujudkan dengan melakukan doa bersama dengan masyarakat dan orang tua.<sup>17</sup>

3. Penelitian berupa skripsi oleh Adina Kusuma Dewi, yang berjudul “*Upaya Kepala Madrasah dalam Menumbuhkan Prestasi Non Akademik Siswa di MIN 1 Klaten*”, 2019 . Penelitian ini memiliki latarbelakang ingin mengetahui upaya yang dicanangkan oleh kepala sekolah dalam hal menumbuhkan prestasi non akedmik siswa dalam pencapaian prestasi non akademik siswa yang cukup gemilang. Selain itu juga ingin mendeskripsikan apa saja faktor penunjang dan penghambat dalam upaya penumbuhan prestasi non akademik siswa oleh kepala sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam menumbuhkan prestasi non akademik adalah dengan memenuhi sarana prasarana penunjang, memilih peserta ekstrakurikuler berdasarkan minat dan bakat, mengefektifkan kegiatan pelatihan, mendatangkan pelatih profesional, mengikutsertakan siswa dalam kompetisi lomba tingkat kecamatan, karesidenan, kabupaten hingga nasional, memberikan motivasi kepada siswa berupa reward. Sedangkan faktor pendukung adalah dengan melakukan kerjasama baik dengan instansi dan paguyuban walimurid kelas. Serta faktor penghambat ekstrakuler rebana adalah banyaknya kesibukan siswa

---

<sup>17</sup> Aan Fathurahman, *Skripsi: Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di MI Ma'arif Glagahombo*, ( Magelang: UIN SUKA, 2005), [http://digilib.uin-suka.ac.id/41334/1/01470818\\_BAB%20I\\_IV\\_DAFTARPUSTAKA.pdf](http://digilib.uin-suka.ac.id/41334/1/01470818_BAB%20I_IV_DAFTARPUSTAKA.pdf) diakses pada 25 november 2020 pukul 11.26 WIB.

yang mengakibatkan terganggunya proses latihan siswa dan kurangnya minat siswa dalam bidang qiroah quran.<sup>18</sup>

4. Penelitian berupa jurnal oleh Tiroy Jonatha Panggabean, Wahyudi, dan Usman Radiana yang berjudul “MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI DI SEKOLAH DASAR”, 2016. Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk mengetahui proses manajemen yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan prestasi di Sekolah Dasar Kristen Immanuel Unit 1 Kota Pontianak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan prestasi di Sekolah Dasar adalah dengan melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan dari Kepala Sekolah diterapkan dengan azas mufakat, kepercayaan, tanggung jawab dan kekeluargaan. Kedua, yaitu dengan memadukan sumber daya manusia yang ada serta dirangkai dalam bentuk kerja sama penuh tanggung jawab sehingga menjadi kekuatan bagi sekolah dalam menggapai prestasi.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Adina Kusuma Dewi, *Skripsi: Upaya Kepala Madrasah dalam Menumbuhkan Prestasi Non Akademik Siswa di MIN 1 Klaten*, ( Surakarta: IAIN Surakarta, 2019), [aldina kusuma dewi.pdf](#) diakses pada 13 mei 2019 pukul 13.33.

<sup>19</sup> Tiroy Jonatha Panggabean, Wahyudi, dan Usman Radiana, *Jurnal: “MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI DI SEKOLAH DASAR”*, ( Pontianak : Sekolah Dasar Kristen Immanuel Unit 1 Kota Pontianak, 2016), <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/15022> diakses pada

No	Nama	Judul	Tahun	Persaman	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Hudatul Umam Habibi	Upaya Kepala sekolah dalam mengoptimalkan Prestasi Siswa di Madrasah Aliyah Nurul Umah Kotagede Yogyakarta	2008	Jenis penelitian kualitatif, Fokus Penelitian dalam usaha pengoptimalan oleh Kepala sekolah	Lokasi penelitian, hasil pembahasan, fokus penelitian.	Hasil penelitian ini menyebutkan ternyata usia sekolah tidak sepenuhnya mempengaruhi tingkat prestasi siswa. Terbukti dengan adanya penerapan upaya dengan usaha yang optimal, maka prestasi yang diharapkan dapat mudah tercapai.
2	Aan Fathurrahman	Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di MI Ma'arif Glagahombo	2005	Jenis penelitian kualitatif, hasil penelitian upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah.	Lokasi penelitian, fokus penelitian, hasil pembahasan fokus penelitian.	Hasil penelitian menyebutkan bahwa dalam upaya meningkatkan prestasi siswa, kepala sekolah menerapkan 2 upaya yaitu upaya formal dan non formal.
3	Adina Kusuma Dewi	Upaya Kepala Madrasah dalam Menumbuhkan Prestasi Non Akademik Siswa di MIN 1 Klaten	2019	jenis penelitian kualitatif, fokus penelitian.	Lokasi penelitian, hasil pembahasan fokus penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah adalah dengan memenuhi fasilitas penunjang, mendatangkan pelatih profesional, efektifitas pelatihan serta ikut kompetisi.
4.	Tiroy Jonathapangbean, Wahyudi, dan Usman Radiana	Manajemen Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Prestasi di Sekolah Dasar	2016	fokus penelitian	Jenis penelitian, lokasi penelitian, fokus penelitian, hasil penelitian	Hasil penelitian dilakukan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan dari Kepala Sekolah diterapkan dengan azas mufakat, kepercayaan, tanggung jawab dan kekeluargaan. Kedua, yaitu dengan memadukan sumber

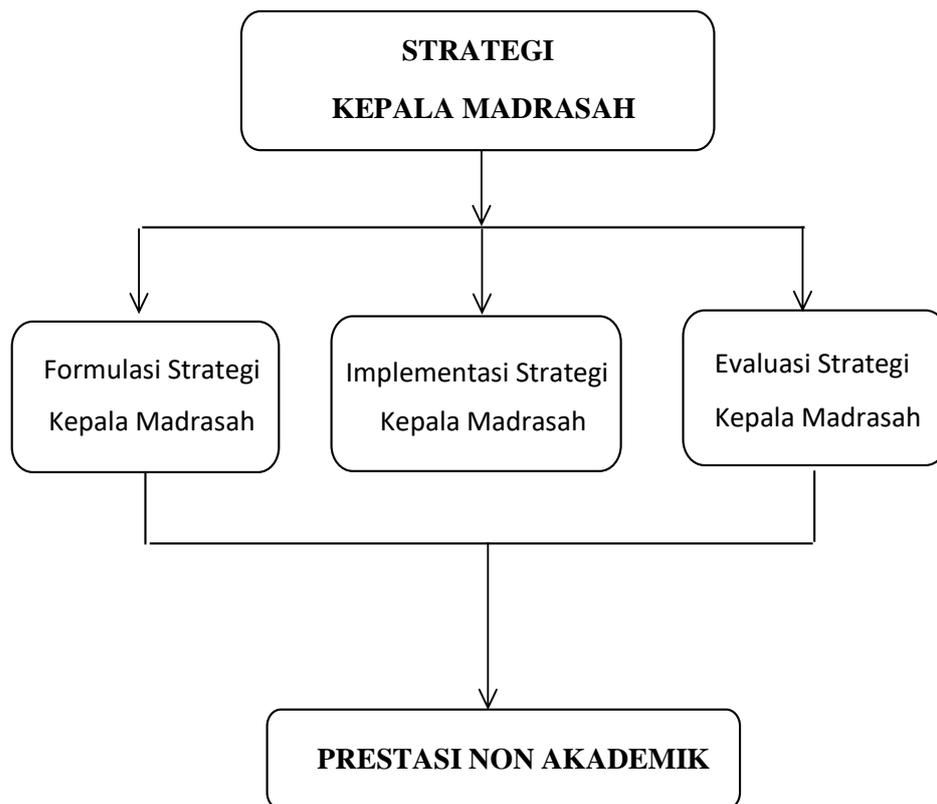
						<p>daya manusia yang ada serta dirangkai dalam bentuk kerja sama penuh tanggung jawab sehingga menjadi kekuatan bagi sekolah dalam menggapai prestasi</p>
--	--	--	--	--	--	---

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

### **E. Paradigma Penelitian**

Berdasarkan apa yang telah disampaikan oleh peneliti diatas, maka dapat ditarik hasil kesimpulan bahwa dalam mencapai sebuah hasil prestasi non akademik yang optimal, maka kepala madrasah perlu adanya strategi yang tepat. Strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah antara lain yaitu dengan menerapkan formulasi strategi yang bagus, lalu mengimplementasikan strategi yang telah di rancang, setelah itu kepala sekolah mengevaluasi hasil implementasi yang telah dilakukan.

Sehingga paradigma penelitian diatas dapat digambarkan dengan peta konsep sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

Pada gambar tabel di atas menjelaskan tentang strategi kepala madrasah dalam usahanya untuk meraih prestasi non akademik secara optimal. Dalam rangka meraih prestasi non akademik diperlukan 3 tahapan, yaitu harus membuat formulasi strategi bagi kepala madrasah, lalu mengimplementasikan strategi, kemudian mengevaluasi strategi yang digunakan agar terciptanya pencapaian prestasi non akademik se-optimal mungkin.