

ABSTRAK

Disertasi dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Kinerja (Studi Multi Situs di MTsN 4 Tulungagung dan MTsN 5 Tulungagung) ini ditulis oleh Sehin Ahresi Zamawi, NIM. 12501185034 dengan promotor Prof. Dr. H. Akhyak, M.Ag, dan Dr. Teguh, M. Ag.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Mutu, Kinerja

Penelitian ini secara umum dilatar belakangi oleh adanya desentralisasi pendidikan yang mana kepala madrasah diberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan di madrasah. Gaya kepemimpinan kepala madrasah akan berpengaruh terhadap kualitas dari semua unsur di madrasah. Dewasa ini banyak tenaga pendidik yang acuh terhadap peningkatan kompetensi diri sebagai tenaga pendidik yang mana hal tersebut berpengaruh terhadap kualitas mutu kerjanya. Akhirnya muncul rasa ketidaknyamanan dalam proses kinerja bawahan. Kepemimpinan transformasional dihadirkan di lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu kinerja dengan mengimplementasikan teori besarnya yaitu, *Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectul stimulation, individual Concideration*.

Pertanyaan penelitian dalam penulisan disertasi ini adalah: (1) Bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun kepercayaan bawahan untuk meningkatkan mutu kinerja di MTsN 4 Tulungagung Dan MTsN 5 Tulungagung?, (2) Bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun motivasi bawahan untuk meningkatkan mutu kinerja di MTsN 4 Tulungagung Dan MTsN 5 Tulungagung?, (3) Bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun daya inovasi bawahan untuk meningkatkan mutu kinerja di MTsN 4 Tulungagung dan MTsN 5 Tulungagung?, (4) Bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun daya kemampuan individu bawahan untuk meningkatkan mutu kinerja di MTsN 4 Tulungagung dan MTsN 5 Tulungagung?.

Tujuan penelitian ini adalah : (1) Menganalisis proses kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun kepercayaan bawahan untuk meningkatkan mutu kinerja di MTsN 4 Tulungagung Dan MTsN 5 Tulungagung, (2) Menganalisis proses kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun motivasi bawahan untuk meningkatkan mutu kinerja di MTsN 4 Tulungagung Dan MTsN 5 Tulungagung, (3) Menganalisis proses kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun daya inovasi bawahan untuk meningkatkan mutu kinerja di MTsN 4 Tulungagung dan MTsN 5 Tulungagung, (4) Menganalisis proses kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun daya kemampuan individu bawahan untuk meningkatkan mutu kinerja di MTsN 4 Tulungagung dan MTsN 5 Tulungagung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian yakni penelitian lapangan. Peneliti sebagai instrumen utama. Sumber data berupa berupa, lokasi dan dokumen. Teknik pengumpulan data dengan observasi partisipan,wawancara mendalam dan dokumentasi. Analisa data menggunakan reduksi data, display data dan verifikasi data. Sedangkan pengecekan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi.

Hasil penelitian; (1)Implementasi kepemiminan transformasional kepala madrasah dalam membangun kepercayaan bawahan telah dilakukan di kedua lembaga tersebut dengan cara kepala madrasah melakukan komunikasi yang insentif dengan bawahan yakni tenaga pendidik baik secara langsung maupun melalui orang ketiga, selain itu kepala madrasah menunjukkan

kemampuan dalam memimpin baik dengan prestasi maupun kinerja di lapangan, kepala madrasah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan teladan baik dalam melaksanakan tugas maupun dalam sikap sehari-hari. (2) Implementasi dalam membangun motivasi kepada bawahan dilakukan kepala madrasah dengan memberikan *reward* dan *punishment* terhadap bawahan dalam upaya memberikan apresiasi terhadap tugas yang telah dilaksanakan, selain itu kepala madrasah memberikan arahan tentang tugas dan fungsinya di madrasah. (3) Implementasi dalam membangun daya inovasi bawahan dilakukan kepala madrasah dengan melakukan analisis kinerja bawahan, membangun komunikasi dengan bawahan, membuat deskripsi tugas dengan jelas, serta aktualisasi pemikiran bawahan tentang potensi diri agar bawahan mampu meningkatkan kualitas dirinya. (4) Implementasi dalam membangun kemampuan individu bawahan yang dilakukan kepala madrasah yaitu dengan menciptakan ruang diskusi antar bawahan, membangun pemikiran bawahan, dan memperbanyak workshop di madrasah, baik pemateri dalam, maupun luar.

ABSTRACT

Dissertation entitled “Transformational Leadership of Madrasah Principals in Improving the Quality of Performance (Multi-Site Study at MTsN 4 Tulungagung and MTsN 5 Tulungagung)” was written by Sehin Ahresi Zamawi, Registered Number 12501185034 by promoter Prof. Dr. H. Akhyak, M.Ag, and Dr. Teguh, M.Ag.

Keywords: Transformational Leadership, Quality, Performance

The present research is generally motivated by the decentralization of education in which madrasa principals are given freedom in making decisions in their madrasas. The leadership style of the madrasa principals will affect the quality of all elements in the madrasa. Today, many educators are indifferent in improving self-competence as educators, which obviously affects the quality of their performance. Finally, there is a discomfort feeling in performing the process of subordinates. Transformational leadership is presented in educational institutions by the aim improving the quality of performance by implementing the grand theory, namely, Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual stimulation, and Individual Consideration.

The research questions in writing this dissertation are: (1) How is the implementation of the transformational leadership performed by madrasa principals in building the trust of subordinates to improve the quality of performance at MTsN 4 Tulungagung and MTsN 5 Tulungagung?, (2) How is the implementation of the transformational leadership performed by madrasa principals in building the motivation of subordinates to improve the quality of performance at MTsN 4 Tulungagung and MTsN 5 Tulungagung?, (3) How is the implementation of the transformational leadership performed by madrasa principals in building subordinates’ innovation to improve the quality of performance at MTsN 4 Tulungagung and MTsN 5 Tulungagung?, (4) How is the implementation of the transformational leadership performed by madrasa principals in building individual subordinates’ abilities to improve the quality of performance at MTsN 4 Tulungagung and MTsN 5 Tulungagung?.

The aims of this study are: (1) To analyze the process of transformational leadership performed by madrasa principals in building the trust of subordinates to improve the quality of performance at MTsN 4 Tulungagung and MTsN 5 Tulungagung, (2) To analyze the process of transformational leadership performed by madrasa principals in building the motivation of subordinates to improve the quality of performance at MTsN 4 Tulungagung and MTsN 5 Tulungagung, (3) Analyzing the process of transformational leadership performed by madrasa principals in building subordinates’ innovation to improve the quality of performance at MTsN 4 Tulungagung and MTsN 5 Tulungagung, (4) Analyzing the process of transformational leadership performed by madrasa principals in building individual subordinates’ abilities to improve the quality of performance at MTsN 4 Tulungagung and MTsN 5 Tulungagung.

The present study implements qualitative approach by the type of research is field research. The researcher is acted as the main instrument. The data sources are in the form of person, paper and place. Data collection techniques apply in-depth interviews, participant observation, and documentation. To analyze the data, the researcher implements data reduction, data display and data verification. While checking the validity of the data, the researcher uses triangulation techniques.

Finding; (1) The implementation of the transformational leadership performed by madrasa principals in building the trust of subordinates to improve the quality of performance has been carried out in both institutions by means of the madrasah principals conducting intensive communication with subordinates, namely educators, both directly and through a third person. As well as performance in the field, the principal creates a comfortable work environment and sets an example both in conducting some tasks and in daily behavior. (2) Implementation in building motivation for subordinates is done by the principals of madrasas by

providing rewards and punishments to subordinates in an effort to give appreciation for the tasks that have been carried out, in addition to that the head of the madrasa provides directions regarding their duties and functions in the madrasa. (3) Implementation in building subordinates' innovation is conducted by the madrasas principals by analyzing the performance of subordinates, building communication with subordinates, making clear job descriptions, and actualizing subordinates' thoughts about self-potential, so that subordinates are able to improve their quality. (4) Implementation in building the individual abilities of subordinates conducted by madrasas principals is by creating a space for discussion between subordinates, building subordinates' thoughts, and conducting workshops in madrasas, both inviting inside and outside presenters.

ملخص

رسالة الدكتوراة بعنوان "القيادة التحويلية لرئيس المدرسة في ترقية جودة الأداء (دراسة متعددة المواقع في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الرابعة تولونج أجونج والمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الخامسة تولونج أجونج)" كتبها سيح أحرسي زماوي، رقم دفتر القيد ١٢٥٠١١٨٥٠٣٥ تحت إشراف الأستاذ الدكتور الحاج أحياء الماجستير والدكتور تكوه الماجستير.

الكلمات الرئيسية: القيادة التحويلية، الجودة، الأداء

خلفية هذا البحث غالباً هي وجود التعليم باللامركزية حيث يُمنح رؤساء المدارس الدينية الحرية في اتخاذ القرارات في المدارس. سيؤثر أسلوب القيادة لرئيس المدرسة على جودة جميع العناصر في المدرسة. اليوم لا يبالي معظم المعلمين بزيادة الكفاءة الذاتية كمعلمين، مما يؤثر على جودة أدائهم. أخيراً، هناك شعور بعدم الراحة في عملية أداء المرؤوسين. يتم تقديم القيادة التحويلية في المؤسسات التعليمية لترقية جودة الأداء من خلال تنفيذ النظرية الكبرى، وهي التأثير المثالي، والتحفيز الملهم، وتحفيز الفكر، والاعتبار الفردي.

مسائل البحث في كتابة هذه الرسالة هي: (١) كيف تنفيذ القيادة التحويلية لرئيس المدرسة في بناء ثقة المرؤوسين لترقية جودة الأداء في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الرابعة تولونج أجونج والمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الخامسة تولونج أجونج؟، (٢) كيف تنفيذ القيادة التحويلية لرئيس المدرسة في بناء تحفيز المرؤوسين لترقية جودة الأداء في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الرابعة تولونج أجونج والمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الخامسة تولونج أجونج؟، (٣) كيف تنفيذ القيادة التحويلية لرئيس المدرسة في بناء قوة ابتكار المرؤوسين لترقية جودة الأداء في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الرابعة تولونج أجونج والمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الخامسة تولونج أجونج؟، (٤) كيف تنفيذ القيادة التحويلية لرئيس المدرسة في بناء قدرة المرؤوسين الفرديين لترقية جودة الأداء في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الرابعة تولونج أجونج والمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الخامسة تولونج أجونج؟.

أهداف هذا البحث هي: (١) لتحليل عملية القيادة التحويلية لرئيس المدرسة في بناء ثقة المرؤوسين لترقية جودة الأداء في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الرابعة تولونج أجونج والمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الخامسة تولونج أجونج، (٢) لتحليل عملية القيادة التحويلية لرئيس المدرسة في بناء تحفيز المرؤوسين لترقية جودة الأداء في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الرابعة

تولونج أجونج والمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الخامسة تولونج أجونج، (٣) لتحليل عملية القيادة التحويلية لرئيس المدرسة في بناء قوة ابتكار المرؤوسين لترقية جودة الأداء في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الرابعة تولونج أجونج والمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الخامسة تولونج أجونج، (٤) لتحليل عملية القيادة التحويلية لرئيس المدرسة في بناء قدرة المرؤوسين الفرديين لتحسين جودة الأداء في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الرابعة تولونج أجونج والمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية الخامسة تولونج أجونج.

يستخدم هذا البحث مدخلا كفيما. ونوع البحث هو البحث الميداني. الباحث كأداة رئيسية. مصادر البيانات هي في شكل شخص وورقة ومكان. طريقة جمع البيانات بالمقابلة المتعمقة، والملاحظة بالمشاركة، والتوثيق. تحليل البيانات باستخدام تقليل البيانات وعرض البيانات والتحقق من البيانات. أما تفتيش من صحة البيانات فهو باستخدام تقنيات التثليث.

نتيجة البحث: (١) تم تنفيذ القيادة التحويلية لرئيس المدرسة في بناء ثقة المرؤوسين في كلا المؤسستين بطريق قيام رئيس المدرسة بإجراء اتصالات مكثفة مع المرؤوسين، وهم معلمون سواء بشكل مباشر أو من خلال شخص آخر، وبالتالي يشير رئيس المدرسة قدرته في القيادة إما بالإنجاز وإما بالأداء في الميدان، يخلق رئيس المدرسة بيئة عمل مريحة ويقدم أسوة في كل تنفيذ المهام والسلوك اليومي. (٢) يتم التنفيذ في بناء التحفيز لدى المرؤوسين من قبل رئيس المدرسة بتقديم المكافآت والعقوبات للمرؤوسين في محاولة لتقدير المهام التي تم تنفيذها، بالإضافة إلى ما يوفره رئيس المدرسة التوجيهات المتعلقة بواجباتهم ووظائفهم في المدرسة. (٣) يتم التنفيذ في بناء قوة ابتكار المرؤوسين من قبل رئيس المدرسة بطريق تحليل أداء المرؤوسين، وبناء التواصل مع المرؤوسين، ووضع توصيف وظيفي واضح، وتفعيل أفكار المرؤوسين حول الإمكانيات الذاتية لأجل القدرة على تحسين جودتهم النفسية. (٤) يتم التنفيذ في بناء قدرة المرؤوسين الفرديين الذي ينفذه رئيس المدرسة من خلال خلق مساحة للمناقشة بين المرؤوسين، وبناء أفكار المرؤوسين، وزيادة ورش العمل في المدرسة، سواء بإحضار المعارضين من الداخل أو الخارج.