

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL
DALAM MEMBANGUN KEMITRAAN
DI MADRASAH IBTIDAIYAH FAJRUL ISLAM 02 PULO
KECAMATAN TEMPEH KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R**

Oleh :

**NONI NIMAS ARIYANTI
NIM T20173030**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
DESEMBER 2021**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL
DALAM MEMBANGUN KEMITRAAN
DI MADRASAH IBTIDAIYAH FAJRUL ISLAM 02 PULO
KECAMATAN TEMPEH KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh :

Noni Nimas Ariyanti
NIM T20173030

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
DESEMBER 2021**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL
DALAM MEMBANGUN KEMITRAAN
DI MADRASAH IBTIDAIYAH FAJRUL ISLAM 02 PULO
KECAMATAN TEMPEH KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

Noni Nimas Ariyanti
NIM : T20173030

Disetujui Pembimbing



Nur Ittihadatul Umamah, S. Sos. I., M. Pd.I.
NUP. 20160364

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL
DALAM MEMBANGUN KEMITRAAN
DI MADRASAH IBTIDAIYAH FAJRUL ISLAM 02 PULO
KECAMATAN TEMPEH KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari : Kamis
Tanggal : 9 Desember 2021

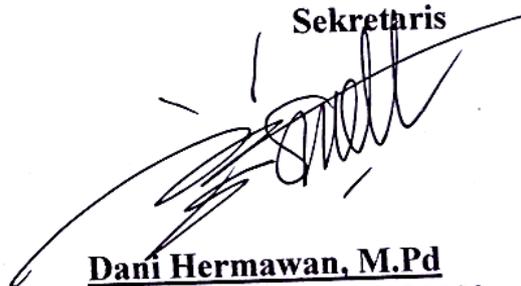
Tim Penguji

Ketua



Nuruddin, M.Pd.I
NIP. 197903042007101002

Sekretaris



Dani Hermawan, M.Pd
NIP. 198901292019031009

Anggota :

1. Dr. Hj. St. Rodliyah, M.Pd.
2. Nur Ittihadatul Ummah, S. Sos. I., M. Pd.I.

()
()

Menyetujui

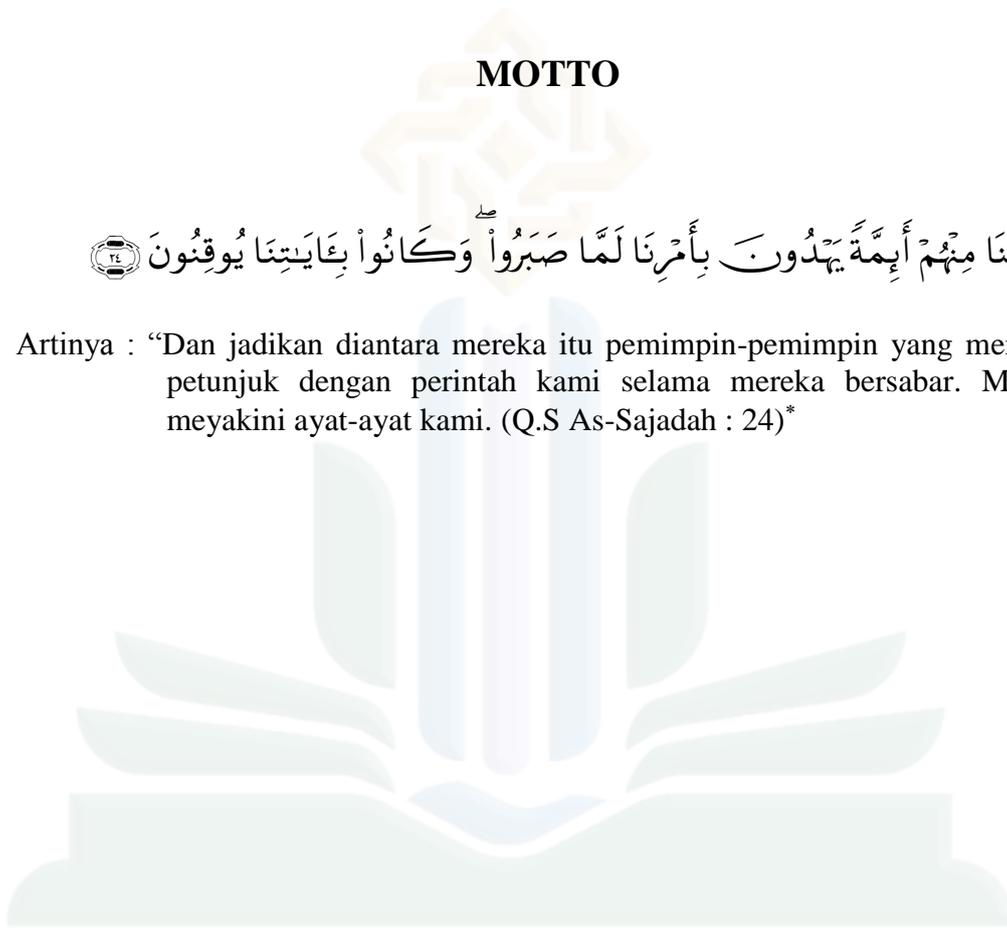
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya : “Dan jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami selama mereka bersabar. Mereka meyakini ayat-ayat kami. (Q.S As-Sajadah : 24)*



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

* Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: JABAL, 2010), 417.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kusembahkan kepada Allah SWT, yang telah melancarkan dalam menyelesaikan karya sederhana ini yang masih terdapat kekurangan. Dan atas takdir Ridlo Allah SWT, saya bisa menjadi pribadi yang berfikir dan berilmu insyaallah. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk meraih masa depan yang baik.

Dengan ini saya mempersembahkan skripsi ini teruntuk :

1. Ibu Arini, Ibunda yang sangat saya hormati dan juga saya sayangi yang selama ini memberikan do'a, kasih sayang, dukungan tanpa mengeluh demi mewujudkan pendidikan putri pertamanya dalam meraih gelar sarjana.
2. Bapak Imam Mas'udi, Ayahanda tersayang yang telah memberikan nasehat, dan dukungan penuh dalam pendidikan saya hingga meraih gelar sarjana.
3. Samsul dan Ghofur, dua kakak lelaki saya yang telah memberikan nasehat dan support pendidikan saya untuk mencapai gelar sarjana.
4. Nafa dan Nofi, dua adik perempuan saya yang telah memberikan dukungan dan mendoakan sehingga skripsi ini dapat selesai.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah segenap puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program Sarjana dapat tereliasisasikan dengan lancar. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Rasulullah SAW.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis memperoleh bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis ucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM. selaku Rektor UIN KHAS Jember yang telah mendukung dan memfasilitasi kami selama proses perkuliahan di lembaga ini.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN KHAS Jember yang telah memberikan izin dan kesempatan dalam penyelesaian karya ilmiah ini.
3. Bapak Nuruddin, M.Pd.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN KHAS Jember yang telah mendukung dan memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
4. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Khusnuridlo, M.Pd selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan waktu serta dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Nur Ittihadatul Ummah, S.Sos.I., M.Pd.I selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan dukungan serta perhatian baik waktu, tenaga dan usahanya guna menyelesaikan skripsi ini.
6. Dosen dan seluruh staff karyawan UIN KHAS Jember yang telah memberikan ilmu, membimbing serta melayani segala urusan akademik.
7. Keluarga Besar Alm. Sutajit dan Bani Khusen yang telah turut mendukung dan mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi.
8. Keluarga Besar Manajemen Pendidikan Islam C1 angkatan 2017 seperjuangan yang selalu menemani dan memberi semangat dari awal sampai akhir perkuliahan.
9. Ibu Dra. Qoyyim Fauziah sebagai kepala Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kec. Tempeh Kab. Lumajang yang telah memberikan izin dalam melaksanakan penelitian dan memberikan informasi mengenai lembaganya.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga karya ilmiah ini bisa bermanfaat bagi kita semua dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah Bapak/Ibu dan teman-teman berikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah SWT. *Aamiin ya Rabbal 'Alamin.*

Jember, 9 Desember 2021

Noni Nimas Ariyanti
T20173030

ABSTRAK

Noni Nimas Ariyanti, 2021: *Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional dalam Membangun Kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang*. Pembimbing: Ibu Nur Ittihadatul Ummah, S. Sos. I.,M. Pd.I.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kecerdasan Emosional, Membangun Kemitraan

Penelitian ini membahas tentang kepala madrasah dengan kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan dimana seorang pemimpin dengan kemampuan membangun resonansi yang mampu mendengarkan dan menyelaraskan diri, yang kemudian membimbing perasaan serta emosinya ke arah yang benar agar terwujud pula hubungan yang baik. Dibawah bimbingan pemimpin yang seperti ini, orang akan merasakan tingkat kenyamanan saling menguntungkan, dan ini yang dilakukan oleh kepala madrasah di Mifada Pulo sehingga mampu mempengaruhi, menarik perhatian dari berbagai pihak untuk membangun kemitraan antara lembaga dengan orang tua, lembaga lain, dan masyarakat.

Fokus penelitian dalam skripsi ini: 1. Bagaimana kompetensi pribadi kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Mifada Pulo Kec.Tempeh Kab.Lumajang? 2. Bagaimana kompetensi sosial kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Mifada Pulo Kec.Tempeh Kab. Lumajang? Tujuan penelitian ini: 1) Mendeskripsikan kompetensi pribadi kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Mifada Pulo Kec.Tempeh Kab.Lumajang. 2) Mendeskripsikan kompetensi sosial kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Mifada Pulo Kec.Tempeh Kab.Lumajang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Subyek penelitian menggunakan teknik *purposive*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi partisipasi pasif, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles Huberman dan Saldana yang terdiri dari 4 langkah yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian: 1) Kompetensi Pribadi Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional dalam Membangun Kemitraan di Mifada Pulo Kec.Tempeh Kab.Lumajang menunjukkan bahwa pemimpin memiliki kesadaran diri, meliputi: kecerdasan diri secara emosi, mampu menilai dan percaya diri. Kemudian mampu mengelola dirinya dengan: mengendalikan diri, terbuka, bisa menyesuaikan diri, memiliki standar dalam dirinya, inisiatif dan optimisme sehingga kepala madrasah mampu memahami orang lain untuk memulai dan membangun hubungan kemitraan antara lembaga dengan Forsafi, YDSF, Ummi, Balaidesa, Puskesmas, LKS, BPR, GI, At-tartil. 2) Kompetensi sosial Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional dalam Membangun Kemitraan di Mifada Pulo Kec.Tempeh Kab.Lumajang menunjukkan bahwa kepala madrasah dalam membangun kemitraan adalah dengan menjadi pemimpin yang memiliki kesadaran sosial, dengan memiliki rasa empati, sadar akan berorganisasi, memberikan pelayanan dan mengayomi bawahannya. Kemudian pengelolaan relasi dengan: menginspirasi bawahan, memberikan pengaruh, mengembangkan orang lain, menjadi katalisator perubahan, mampu mengelola konflik, serta mampu membangun kerja sama tim dan kolaborasi yang dituangkan dalam bentuk kemitraan antara lembaga dengan Forsafi, YDSF, Ummi, Balaidesa, Puskesmas, LKS, BPR, GI, At-tartil.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Istilah.....	11
F. Sistematika Pembahasan	12
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kajian Teori	24

BAB III METODE PENELITIAN	63
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	63
B. Lokasi Penelitian.....	81
C. Subyek Penelitian.....	65
D. Teknik Pengumpulan Data.....	66
E. Analisis Data	69
F. Keabsahan Data.....	73
G. Tahap-tahap Penelitian.....	74
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	77
A. Gambaran Obyek Penelitian	77
B. Penyajian Data dan Analisis Data	75
C. Pembahasan Temuan.....	126
BAB V PENUTUP.....	137
A. Kesimpulan	137
B. Saran.....	138
DATAR PUSTAKA	140

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal
2.1	Pemetaan Kajian Terdahulu	21
2.2	Kompetensi Kepala Madrasah	28
2.3	Kompetensi Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosional	37
3.1	Tahap Penelitian	76
4.1	Struktur Kepala MI Fajrul Islam 02 Pulo.....	75
4.2	Temuan Hasil Penelitian	125



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal
3.1	Komponen-komponen analisis data model interaktif	70
4.1	Kepala madrasah menunjukkan kompetensi pribadinya.....	85
4.2	Cara peyesuaian diri kepala madrasah	90
4.3	Evaluasi langsung dari kepala madrasah.....	91
4.4	Bentuk inisiatif kepala madrasah	93
4.5	Penataan sandal dalam kelas	94
4.6	Bentuk rasa empati kepala madrasah	103
4.7	Wujud pengayoman kepala madrasah kepada masyarakat	105
4.8	Peserta didik dengan program unggulan <i>EverydaywithAl-Qu'an</i>	108
4.9	Keadaan lingkungan madrasah	109
4.10	Penyelesaian konflik dengan azaz musyawarah.....	111
4.11	Bentuk kerjasama antara lembaga dengan forsafi.....	115
4.12	MOU antara lembaga dengan global institute.....	117
4.13	MOU antara lembaga dengan At-Tartil	117
4.14	MOU antara lembaga dengan Puskesmas Gesang.....	118
4.15	Pihak puskesmas memberi suntikan vitamin	119
4.16	MOU antara lembaga dengan Balaidesa Pulo.....	119
4.17	MOU antara lembaga dengan BPR Bank Jatim.....	120
4.18	Modul sertifikasi guru Al-Qur'an dengan metode UMMI.....	121
4.19	LKS semester baru bentuk kemitraan dengan CV. Indah Permatasari	123
4.20	Interaksi antara kepala madrasah dengan orang tua peserta didik	124

HALAMAN LAMPIRAN

No	Uraian	Hal
1.	Pernyataan Surat Keaslian Tulisan.....	144
2.	Matrik Penelitian.....	145
3.	Pedoman Pengumpulan Data	147
4.	Surat Keterangan Izin Penelitian.....	152
5.	Jurnal Kegiatan Penelitian.....	153
6.	Surat Selesai Penelitian.....	154
7.	Catatan Penelitian.....	155
8.	Data Pendidik Dan Tenaga Kependidikan	171
9.	Data Program Geramm	173
10.	Dokumentasi	174
11.	Biodata Penulis	178

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi, karena menyangkut perilaku seorang pemimpin dalam rangka mempengaruhi para pegawai atau karyawannya. Sehingga para pegawai mau bekerjasama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan pemimpin dalam upaya menggerakkan bawahan agar berbuat sesuatu guna menyukseskan program-program kerja yang telah dirumuskan.¹

Hal tersebut sesuai dengan kepemimpinan menurut kartini kartono yang dikutip oleh Ramayulis, berasal dari kata pemimpin yang artinya seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan atau kelebihan disuatu bidang sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi mencapai satu atau beberapa tujuan.²

Sedangkan kepala madrasah merupakan pemimpin di tingkat satuan pendidikan yang harus bertanggungjawab terhadap maju mundurnya sekolah yang di pimpinnya. Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di madrasah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah dalam

¹ Emi Ratna Aprilana et al., “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyah Diniyyah Puteri Padang Panjang,” *Elementary* 4, no. 1 (Januari 2016):6.

² Ramayulis dan Mulyadi, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2017), 183.

mengelola setiap komponen yang ada di lembaga.³

Hal ini dibuktikan dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 pasal 1 dan pasal 3 Tentang Kepala Madrasah bahwa:

“Setiap satuan pendidikan perlu dipimpin oleh seorang kepala madrasah. dan kepala madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan pada madrasah. Kepala madrasah mempunyai tugas merencanakan, mengelola, memimpin, dan mengendalikan program dan komponen penyelenggaraan pendidikan pada madrasah berdasarkan standar nasional pendidikan”⁴

Kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional merupakan gaya kepemimpinan dengan karakteristik aspek kecerdasan emosi seorang pemimpin yang sangat ditonjolkan dalam perilaku berorganisasi, sehingga memiliki pengaruh emosi yang positif terhadap bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁵ Selain itu, kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional adalah kemampuan yang berhubungan dengan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi masalah, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan dalam berempati dan membina hubungan dengan orang lain.⁶

Kepemimpinan yang menggunakan emosinya secara tepat, dapat memilah dan mengatur suasana hati. Karena menurut Daniel Goleman *Primal*

³ Fatihatul Afifah, “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Mutu Pendidikan di MI Negeri Model Slarang Kidul Lebaksiu Tegal” (Skripsi, IAIN Purwokerto, 2017), 1.

⁴ Menteri Agama RI, Peraturan Menteri Agama Tentang Kepala Madrasah No. 29 Tahun 2014.

⁵ Riski Karyanto, “Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosi: Studi pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan Remaja Masjid Ar-Rahman Surabaya” (Tesis, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018), 30.

⁶ Olivia Cherly Wuwung, *Strategi Pembelajaran dan Kecerdasan Emosional* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka), 140.

Leadership selalu melibatkan emosi dalam memimpin. Kepemimpinan yang cerdas dalam hal emosi akan mendatangkan *resonance*, dan akan mendatangkan kinerja yang baik, hal ini karena tugas dasar seorang pemimpin adalah memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya. Kunci agar *primal leadership* ini bekerja demi kebaikan dan keuntungan semua orang sebenarnya terletak pada kompetensi kecerdasan emosi sang pemimpin. Bagaimana pemimpin menangani dirinya sendiri dan relasi-relasinya. Pemimpin yang memaksimalkan manfaat *primal leadership* akan menggerakkan emosi pengikutnya ke arah yang benar.⁷

Tentang kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional, seseorang pemimpin itu sama dengan manusia lainnya yang mempunyai emosi. Hanya saja setiap orang dibedakan dengan sejauh mana mereka bisa menjaga emosinya. Oleh karena itu seorang pemimpin juga harus bisa mengatur emosi yang ada dalam dirinya, sehingga seorang pemimpin bisa menjaga sikap dan perilaku dalam menghadapi segala rintangan dan ujian dari Allah SWT Sebagai seorang pemimpin.

Agar pemimpin bisa menjadi seorang panutan oleh setiap bawahannya. Ketika seorang pemimpin merasakan gejolak emosi di dalam dirinya, Al-Qur'an menganjurkan manusia untuk mengendalikan emosi yang dirasakan dengan mengontrol dan mengingat Allah. Hal ini sesuai dengan Q.S Ar-Rad (13) : 28 yang berbunyi :

⁷ Daniel Goleman, Richard Boyatziz, dan Annie McKee, *Primal Leadership Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004), x.

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: “(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenang dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenang.”

Sebagai pengelola pendidikan, kepala Madrasah harus mampu menetapkan berbagai kebijakan yang akan dilakukan dalam suatu lembaga yang dipimpinnya. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan kecerdasan emosi yang dimilikinya. Karena kecerdasan emosi didefinisikan sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusiawi.⁸

Nilai dan watak dasar seseorang pemimpin yang berakar pada kemampuan emosional dengan gaya kepemimpinannya akan mampu menggerakkan warga sekolah serta lembaganya menuju tujuan yang telah dirancang sebelumnya. Hal ini tidak terjadi begitu saja, dalam menjalankan suatu pendidikan yang baik dan kredibel, sebaiknya sekolah tidak berjalan sendiri. Upaya yang dapat dilakukan oleh seorang kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan dan performa peserta didik adalah melalui penguatan membangun relasi dan kemitraan antara

⁸ Hamim Tohari, “Gaya Kepemimpinan berbasis Emotional Intelligence,” *Jurnal Kependidikan* 5, no.1 (Mei, 2017): 34.

pihak luar.⁹

Membangun kemitraan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mengelola lembaga pendidikan dengan baik, menggerakkan, mengarahkan ke arah yang lebih baik, mampu berempati, membina hubungan serta komunikasi untuk membentuk suatu kemitraan yang baik. Karena pada hakikatnya membangun kemitraan adalah sebuah proses dalam membangun komunikasi atau hubungan, berbagi ide, informasi dan sumber daya atas dasar saling percaya (*trust*) dan saling menguntungkan diantara pihak-pihak yang bermitra yang dituangkan dalam bentuk nota kesepahaman atau kesepakatan guna mencapai kesuksesan bersama yang lebih besar.¹⁰

Pada dasarnya kemitraan merupakan jalinan kerjasama usaha yang merupakan strategi bisnis yang dilakukan antara dua pihak atau lebih dengan prinsip saling membutuhkan, saling memperbesar dan saling menguntungkan.¹¹ Dan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan performa peserta didik adalah melalui penguatan kemitraan antara sekolah, orang tua, dan institusi-institusi kemasyarakatan yang terkait.

Sedangkan Menurut Mochtar Buchori yang dikutip oleh Fatchurrohman orang tua dan masyarakat merupakan stakeholder yang

⁹ Rinanggi Mustika, "Manajemen Kemitraan Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Studi Multisus SMK Islam 1 Blitar dan SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung" (Skripsi, IAIN Tulungagung, 2017), 10.

¹⁰ Okke Rosmaladewi, *Manajemen Kemitraan Multistakeholder dalam Pemberdayaan Masyarakat* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 20.

¹¹ Akh. Wasil Khalifi, "Pengembangan Usaha Kemitraan di PT Allinma Universal Surabaya" (Skripsi, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018), 26.

selama ini diabaikan dalam pengelolaan pendidikan. Mereka memiliki kepentingan terhadap penyelenggaraan pendidikan yang baik di masyarakatnya.¹² Untuk membangun hubungan kemitraan yang baik, setiap pemimpin selalu memiliki gaya dan ciri khas dalam kepemimpinannya. Hal ini sejalan dengan kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo yang dalam kepemimpinannya berbeda dengan pemimpin lainnya, karena beliau menggunakan kecerdasan emosi dengan kompetensi yang ada dalam diri khususnya dalam membangun kemitraan.

Pada observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 12 Juli 2021 pada pukul 09.00 WIB bahwa terlihat kepala madrasah yang sedang menggunakan kompetensi pribadinya yang diwujudkan dalam memberi motivasi, nasehat dan ucapan selamat datang yang nantinya akan diringkas semenarik mungkin dalam sebuah video untuk dibagikan ke media sosial Mifada khususnya whatsapp. Hal ini dilakukan karena kepala madrasah mampu memahami dari berbagai apa yang dibutuhkan oleh peserta didiknya. Dan untuk memahaminya dibutuhkan kesadaran dirinya agar mengerti dan membimbing orang lain. Dengan ini, pemimpin dapat dikatakan cerdas secara emosinya karena selalu berusaha untuk memberikan support, dukungan dan menciptakan hubungan yang baik.¹³

Hasil observasi tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo yang

¹² Fatchurrohman, *Kemitraan Pendidikan Membangun Relasi Sinergis antara Sekolah, Keluarga dan Masyarakat* (Salatiga: IAIN Salatiga Press, 2012), 2.

¹³ Observasi di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo, 12 Juli 2021.

menjelaskan bahwa semua orang itu punya kompetensi dalam diri masing-masing. Dan ini bisa diterapkan kalau kita percaya terhadap diri kita sendiri serta selalu yakin bahwa kita akan mampu menghadapi apa yang sedang dan akan terjadi.¹⁴ Untuk mewujudkan dari setiap kompetensi dalam diri kepala madrasah harus bisa mengendalikan serta mengelola emosi. Salah satunya bisa dilihat dari setiap hari kepala madrasah yang selalu sabar. Bahkan sejauh ini kepala madrasah juga tidak pernah terlihat marah atau lepas kendali jika memang ada kesalahan atau hal yang tidak sesuai.¹⁵

Kepala madrasah dengan kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan ini merupakan pemimpin dengan kemampuan membangun resonansi dengan mendengarkan dan menyelaraskan diri, baik dengan perasaannya sendiri maupun orang lain yang kemudian membimbing emosi ke arah yang benar agar terwujud pula hubungan yang baik. Dibawah bimbingan pemimpin yang cerdas secara emosi, orang-orang akan merasakan tingkat kenyamanan saling menguntungkan.¹⁶

Maka dari itu sangatlah penting bagi seorang kepala madrasah menjadi pemimpin dengan kecerdasan emosinya dalam membangun kemitraan. Dan ini yang dilakukan oleh kepala madrasah di Mifada Pulo sehingga mampu mempengaruhi dan menarik perhatian dari berbagai pihak dengan meempertimbangkan apa saja yang menjadi kebutuhan peserta didik untuk membangun hubungan kemitraan antara lembaga

¹⁴ Qoyyim Fauziah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 28 Juli 2021.

¹⁵ Laily Zuhdiyah, diwawancarai oleh Penulis, Lumajang, 12 Juli 2021.

¹⁶ Goleman, Boyatziz, dan Mckee, *Primal Leadership*, 23.

dengan orang tua yang dibuktikan dengan adanya forum diskusi antarawali murid dengan pihak lembaga (forsafi), antara lembaga dengan lembaga lain, dibuktikan dengan adanya kemitraan lembaga dengan yayasan dana sosial al-falah, Global Institute, Bank BPR Jatim, UMMI, At-Tartil, puskesmas, balaidesa, dan dengan masyarakat yang nantinya dari semua kemitraan tersebut diharapkan dapat menghasilkan hubungan atau relasi timbal balik yang saling menguntungkan.

Dengan kecerdasan emosi yang diterapkan dalam memimpin suatu madrasah inilah, maka peneliti tertarik untuk meneliti dilembaga ini karena pada zaman di era modern seperti sekarang ini, kecerdasan intelektual saja tidak menjamin keberhasilan dalam memimpin karena kepala madrasah merupakan manajer dalam pendidikan maka kepemimpinan dengan menerapkan kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah faktor guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan yang lainnya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kecerdasan emosional yang memadai dalam mewujudkan lembaga yang lebih baik.¹⁷

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarifuddin dalam karya tulis ilmiah skripsi dengan judul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Emosional di SMAN 1 Soppeng Riaja Kabupaten Barru Propinsi Sulawesi Selatan*, dimana penelitian ini menghasilkan tujuan kepemimpinan kepala sekolah berbasis kecerdasan

¹⁷ Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 138.

emosional di SMA Negeri 1 Soppeng Riaja, Kabupaten Barru dan Penerapan kepemimpinan kepala sekolah berbasis kecerdasan emosional di SMA Negeri 1 Soppeng Riaja.

Berdasarkan pemaparan di atas dan pengembangan dari penelitian yang sebelumnya, maka peneliti tertarik dan bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional Dalam Membangun Kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka fokus penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompetensi pribadi kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang?
2. Bagaimana kompetensi sosial kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan kompetensi pribadi kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang
2. Untuk mendeskripsikan kompetensi sosial kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan dalam pendidikan yang berkaitan. Selain itu, diharapkan juga dapat bermanfaat untuk dijadikan sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi, terutama dalam bidang kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengalaman tersendiri bagi peneliti pribadi yang dapat digunakan sebagai bekal untuk meningkatkan pengetahuan dengan disiplin ilmu yang ditekuni

dan mengenai kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan.

- b. Bagi Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan baru mengenai kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional untuk membangun kemitraan.

- c. Bagi Universitas Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, dan penelitian ini berguna sebagai sumber tambahan dalam memperoleh informasi bagi calon peneliti lain yang akan melakukan penelitian pada kajian yang sama.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul peneliti. Adapun istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional

Kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin di suatu lembaga pendidikan dalam mengendalikan dan menggunakan emosinya secara cerdas. Dimana seorang pemimpin dengan kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengenali baik dirinya sendiri maupun orang lain

sehingga mampu untuk mempengaruhi, mengarahkan, menggerakkan, mengelola dan menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi yang baik.

2. Membangun kemitraan

Membangun kemitraan adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang untuk menciptakan atau membangun komunikasi, hubungan, berbagi ide, informasi atas dasar saling percaya dan saling menguntungkan diantara pihak-pihak yang bermitra. Yang biasanya dituangkan dalam bentuk nota kesepahaman atau MOU guna mencapai kesuksesan bersama yang lebih besar.

Jadi, yang dimaksud dengan Kepemimpinan kepala Madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo adalah suatu proses dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengendalikan emosinya maupun bawahan di dalam suatu lembaga pendidikan, khususnya di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang dengan fokus pada kompetensi pribadi dan kompetensi sosial untuk membangun kemitraan antara lembaga dengan Forsafi, YDSF, Umami, Balaidesa, Puskesmas, LKS, BPR, Global Institute, At-tartil.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan gambaran singkat tentang skripsi yang dikemukakan secara beraturan dari bab per bab dengan sistematis,

dengan tujuan agar pembaca dapat dengan mudah mengetahui gambaran isi skripsi secara global. Skripsi yang akan peneliti tulis terdiri dari lima bab, secara garis besarnya adalah sebagai berikut:

Bab satu : pendahuluan, yang memuat konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab dua : kajian kepustakaan, yang berisi tentang penelitian terdahulu dan kajian teori.

Bab tiga : metode penelitian didalamnya berisi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan terakhir adalah tahap-tahap penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti.

Bab empat : penyajian data dan analisis data, yang terdiri dari gambaran obyek penelitian, penyajian data dan analisis, serta pembahasan temuan penelitian.

Bab lima : penutup, berisi tentang kesimpulan dari semua pembahasan yang telah diuraikan, sekaligus penyampaian saran bagi pihak terkait.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi, artikel yang dimuat pada jurnal ilmiah, dan sebagainya). Berdasarkan tinjauan terhadap penelitian terdahulu ada beberapa hasil penelitian yang dianggap relevan dengan peneliti yang akan dilakukannya yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sarifuddin yang dilakukan pada tahun 2017 dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Emosional di SMAN 1 Soppeng Riaja Kabupaten Barru Propinsi Sulawesi Selatan”. Hasil dari penerlitan ini adalah 1) Tujuan kepemimpinan kepala sekolah berbasis kecerdasan emosional di SMA Negeri 1 Soppeng Riaja, Kabupaten Barru, meliputi: (1) Untuk memperbaiki standar isi dan kompetensi sekolah, (2) Untuk memperbaiki standar proses pembelajaran, (3) Untuk memperbaiki standar pendidik dan tenaga kependidikan, (4) Untuk memperbaiki standar sarana dan prasarana, (5) Untuk memperbaiki standar pengelolaan sekolah, (6) Untuk memperbaiki standar pembiayaan, (7) Untuk memperbaiki standar penilaian pendidikan, dan (8) Untuk memperbaiki kesiapan sekolah dan dukungan eksternal. 2) Penerapan kepemimpinan kepala sekolah berbasis

kecerdasan emosional di SMA Negeri 1 Soppeng Riaja, Kabupaten Barru, melalui empat aspek kecerdasan emosional. Pertama, Situasi saat ini. Pada aspek ini kepala SMA Negeri 1 Soppeng Riaja dalam mengerjakan tugas dan kebijakannya mengendalikan emosi yang ditimbulkan. Kedua, Pemahaman kecerdasan emosional. Pada aspek ini kepala sekolah memahami perasaan dirinya dan orang lain, mengendalikan ekspresi emosi serta memanfaatkan potensi emosi sebagai sumber energi dan sumber informasi dalam melaksanakan tugas, tanggungjawab dan kebijakan-kebijakan. Ketiga, Kemampuan kecerdasan emosional. Pada aspek ini kepala SMA Negeri 1 Soppeng Riaja mengaktualisasikan potensi diri yang meliputi intensionalitas, kreativitas, ketangguhan, dan hubungan antar pribadi dalam memotivasi dan menggerakkan stafnya agar bekerjasama berpartisipasi dalam meraih keberhasilan menuju kesempurnaan tujuan organisasi sekolah.¹⁸

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Sarifuddin dengan penelitian saya yang pertama terletak pada variabel Y dimana pada penelitian Sarifuddin hanya terdapat satu variabel saja, sedangkan penelitian yang saya lakukan terdapat dua variabel. Selanjutnya untuk penelitian terdahulu lebih menekankan pada kepala sekolah, sedangkan penelitian saya adalah kepala madrasah. Dan perbedaan yang terakhir tentang lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilakukan di SMA Negeri 1 Soppeng Riaja sedangkan penelitian yang saya lakukan adalah

¹⁸ Sarifudin, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Emosional di SMAN Soppeng Riaja Kabupaten Barru Propinsi Sulawesi Selatan" *FIKROTUNA* 3, no.1 (Februari, 2017): 16.

di Mifada Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Sarifuddin dengan penelitian saya adalah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional dan juga menggunakan pendekatan kualitatif.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yunida Cahya Kinanti pada tahun 2016. Dengan judul yaitu “Kemitraan Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 2 Yogyakarta” hasil dari penelitian ini adalah
 - 1) Kemitraan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Yogyakarta dapat dilihat dari adanya partisipasi aktif dari siswa untuk mengikuti kemitraan, adanya kerja sama antar guru seperti menengok saat pembelajaran dikelas. Kemudian pada pelaksanaannya sekolah selalu berusaha menjaga komunikasi dengan mitra, selalu meng-*update* kerja sama, memiliki modal kepercayaan yang besar, dan sekolah selalu mengadakan evaluasi saat kegiatan selesai.
 - 2) Manfaat dari adanya kemitraan sekolah untuk siswa adalah menambah wawasan, siswa menjadi mandiri, siswa dapat membangun jejaring sosial. Manfaat untuk guru adalah menambah wawasan untuk pembelajaran dikelas. Kemitraan dapat meningkatkan kompetensi sekolah yang didapat melalui perbandingan pendidikan untuk perluasan wawasan.
 - 3) Faktor pendukung dari adanya kemitraan sekolah adalah a) kemajuan teknologi, b) partisipasi orang tua siswa, c) kemauan dan kemampuan dalam diri siswa, d) memiliki modal kepercayaan, e) fasilitas yang ada disekolah.Sedangkan faktor penghambatnya adalah (a) rasa malas, (b) kurang PD

dan rasa takut, (c) pembiayaan, (d) waktu.¹⁹

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Yunida Cahya Kinanti dengan penelitian saya yang pertama adalah untuk penelitian terdahulu variabel pertamanya tentang kemitraan, sedangkan penelitian saya kemitraan di variabel Y. Kedua adalah lokasi penelitian terdahulu bertempat di SMA Negeri 2 Yogyakarta, untuk penelitian saya di Mifada Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Untuk persamaan penelitian Yunida dengan penelitian saya adalah sama-sama dengan salah satu topik pembahasan tentang kemitraan dan menggunakan metode penelitian kualitatif.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Azizil Alim pada tahun 2015 tentang “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Malang 2” Hasil dari penelitian ini adalah 1) kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN Malang 2 meliputi: a. memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dengan cara membebaskan biaya pendaftaran peserta didik baru, b. kepala madrasah memberikan arahan untuk melaksanakan uji pemetaan terhadap calon siswa baru, c. Kepala madrasah mempersiapkan dengan baik semua elemen SDM dalam segala kegiatan proses pembelajaran dan kegiatan sekolah, d. Pada segi sarana dan prasarana kepala madrasah menyediakan beberapa fasilitas pendukung pembelajaran, e. Dalam hal output, MIN

¹⁹ Yunida Cahya Kinanti, “Kemitraan Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 2 Yogyakarta” (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), 105.

Malang 2 selalu dapat meluluskan siswanya dengan presentase 100% setiap tahunnya. 2) Gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN Malang 2 yakni: a) kepala madrasah senantiasa menerima masukan baik itu saran maupun kritikan (tidak otoriter), b) kepala madrasah sangat demokratis terhadap masalah apapun.²⁰

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Azizil Alim dengan penelitian saya adalah penelitian terdahulu lebih menekankan pada kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan, sedangkan penelitian saya tentang kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan, kemudian perbedaan lokasi, dimana untuk penelitian terdahulu berada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Malang, dan penelitian saya berada di Mifada Pulo Kecamatan Tempeh, Kabupaten Lumajang. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang saya lakukan adalah sama-sama meneliti tentang kepala madrasah, kemudian penelitian sama dilakukan di tingkatan lembaga Madrasah Ibtidaiyah, dan penelitian juga sama menggunakan pendekatan kualitatif.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Mokhamad Yaurizqika Hadi pada tahun 2020 tentang “Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Menanamkan Budaya Religius di Sekolah Dasar Negeri Jurangsapi 1 Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso”. Hasil dari penelitian ini

²⁰ Azizil Alim, “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Malang 2.” (Tesis, UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2015) 131-132.

menunjukkan bahwa : (1) Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah pada Aspek Visi (*vision*) dalam Menanamkan Budaya Religius di Sekolah Dasar Negeri Jurangsapi 1 Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso. (2) Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah pada Aspek Cinta Altruistik (*altruistic love*) dalam Menanamkan Budaya Religius di Sekolah Dasar Negeri Jurangsapi 1 Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso yakni Kepala sekolah sebagai pemimpin spiritual mengedepankan cinta altruistik seperti kebaikan, integritas, empati, kesabaran, keberanian, loyalitas, dan kerendahan hati. (3) Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah pada Aspek Harapan (*hope*) dalam Menanamkan Budaya Religius di Sekolah Dasar Negeri Jurangsapi 1 Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso. Kepala sekolah sebagai pemimpin spiritual dalam mewujudkan cita-citanya menunjukkan harapan yang kuat dalam bentuk ketekunan, melakukan segala upaya untuk mewujudkan tujuan, serta memiliki ekspektasi yang besar dalam tercapainya cita-cita.²¹

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Mokhammad Yaurizqika Hadi dengan penelitian saya terletak pada topik. Dimana topik penelitian terdahulu menekankan pada kepemimpinan spiritual kepala madrasah sedangkan penelitian saya adalah kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional, selanjutnya adalah tentang lokasi penelitian, dimana penelitian terdahulu bertempat di SDN Jurangsapi Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso, dan penelitian saya bertempat

²¹ Mokhammad Yaurizqika Hadi, “Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Menanamkan Budaya Religius di Sekolah Dasar Negeri Jurangsapi 1 Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso” (Skripsi, IAIN Jember, 2020), viii.

di Mifada Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang saya lakukan adalah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan dan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Riski Karyanto pada tahun 2018 tentang “Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosional (Studi Pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan Remaja Masjid Ar-Rahman Surabaya)”. Hasil penelitian ini mengungkap bahwa ketua Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan ketua Remaja Masjid Ar-Rahman Surabaya memiliki kompetensi kepemimpinan berbasis kecerdasan emosi yakni kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial, dan pengelolaan relasi. Kompetensi kesadaran diri ditampakkan dengan perilaku memahami kondisi diri dengan tepat untuk kemudian mengambil tindakan minta tolong pada orang lain (SDM) atau memberi pertolongan dan motivasi. Kompetensi pengelolaan diri ditampakkan dengan perilaku tidak meluapkan emosi kepada SDM, tidak bingung dalam tekanan masalah, dan tetap mampu menghasilkan inisiatif pemecahan masalah. Kompetensi kesadaran sosial ditampakkan dengan perilaku empati, peka terhadap masalah yang ada di organisasi, serta siap melayani SDM saat dibutuhkan. Terakhir, kompetensi pengelolaan relasi ditampakkan dengan perilaku memberikan contoh atau menjadi inspirasi dalam bekerja di organisasi, membantu SDM agar mampu melakukan pekerjaan

organisasi, serta menyelesaikan konflik di dalam organisasi.²²

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Riski Karyanto dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada obyek penelitian dimana untuk obyek penelitian terdahulu adalah komunitas tanpa pacaran dan remas Ar-rahman Surabaya. Kemudian variabel dari penelitian terdahulu hanya satu variabel dan lokasi penelitian yang berbeda. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saya adalah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional dan menggunakan metode penelitian kualitatif.

Tabel 2.1
Pemetaan Kajian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
1	Sarifuddin, 2017 "Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Emosional di SMAN 1 Soppeng Riaja Kabupaten Barru Propinsi Sulawesi Selatan"	1) Tujuan kepemimpinan kepala sekolah berbasis kecerdasan emosional di SMA Negeri 1 Soppeng Riaja, Kabupaten Barru 2) Penerapan kepemimpinan kepala sekolah berbasis kecerdasan emosional di SMA Negeri 1 Soppeng Riaja, Kabupaten Barru, melalui empat aspek kecerdasan emosional	a. Meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah berbasis kecerdasan emosional. b. Menggunakan metode kualitatif	a. Penelitian terdahulu tidak ada variabel Y b. Penelitian terdahulu lebih menekankan kepada kepemimpinan kepala sekolah, bukan kepala madrasah c. Lokasi penelitian

²² Riski Karyanto, "Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosional (Studi Pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan Remaja Masjid Ar-Rahman Surabaya)" (Tesis, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Surabaya, 2018), vi.

No	1	2	3	4
2.	Yunida Cahya Kinanti, 2016. "Kemitraan Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 2 Yogyakarta"	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kemitraan sekolah dalam meningkatkan mutu dapat dilihat dari adanya partisipasi aktif dari siswa untuk mengikuti kemitraan, adanya kerja 2) sama antar guru, sekolah selalu berusaha menjaga komunikasi dengan mitra, selalu meng-update kerja sama, memiliki modal kepercayaan yang besar, dan selalu mengadakan evaluasi saat kegiatan selesai 3) Manfaat dari adanya kemitraan 4) Faktor pendukung dari kemitraan sekolah 	<ol style="list-style-type: none"> a. Meneliti tentang kemitraan di sekolah b. Menggunakan metode kualitatif 	<ol style="list-style-type: none"> a. Penelitian terdahulu lebih menekankan kepada kemitraan di sekolah, sedangkan untuk penelitian yang saya lakukan, kemitraan adalah variabel Y b. Penelitian terdahulu di lakukan di SMA, sedangkan penelitian yang saya lakukan bertempat di Madrasah Ibtidaiyah
3.	Azizil Alim, 2015 "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Malang 2"	<ol style="list-style-type: none"> 1) kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan 2) Gaya kepemimpinan kepala madrasah 	<ol style="list-style-type: none"> a. Sama-sama meneliti tentang kepemimpinan kepala madrasah b. Penelitian dilakukan di lembaga madrasah ibtidaiyah c. Menggunakan metode kualitatif 	<ol style="list-style-type: none"> a. Penelitian terdahulu lebih menekankan pada kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan b. Lokasi penelitian

No	1	2	3	4
4.	Mokhamad Yaurizqika Hadi pada, 2020 “Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Menanamkan Budaya Religius di Sekolah Dasar Negeri Jurangsapi 1 Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso”.	1) Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah pada Aspek Visi (<i>vision</i>) dalam Menanamkan Budaya Religius 2) Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah pada Aspek Cinta Altruistik (<i>altruistic love</i>) dalam Menanamkan Budaya Religius 3) Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah pada Aspek Harapan (<i>hope</i>) dalam Menanamkan Budaya Religius	a. Meneliti tentang kepemimpinan b. Menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif	a. Penelitian terdahulu lebih kepada kepemimpinan spiritual kepala madrasah dalam menanamkan budaya religius b. Lokasi penelitian
5.	Riski Karyanto, 2018 tentang “Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosional (Studi Pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan Remaja Masjid Ar-Rahman Surabaya)”	1) ketua Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan ketua Remaja Masjid Ar-Rahman Surabaya memiliki kompetensi kepemimpinan berbasis kecerdasan emosi yakni kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial, dan pengelolaan relasi.	a. Meneliti tentang kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional b. Menggunakan metode kualitatif	a. Obyek dari penelitian terdahulu adalah komunitas tanpa pacaran dan remas Ar-rahman Surabaya b. Hanya 1 variabel c. Lokasi penelitian

Sumber: Data diolah dari penelitian terdahulu

Dari beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang saya lakukan. Dimana

perbedaan yang paling terlihat adalah pada variabel *y*. Yang mana pada penelitian saya meneliti tentang kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan. Sehingga dapat dilihat bahwa kemitraan dalam suatu lembaga itu dapat terjalin dengan baik atau tidak dengan kepemimpinan seorang pemimpin yang menggunakan kecerdasan emosionalnya.

B. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Pengertian kepemimpinan kepala madrasah

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata "*leadership*" yang berasal dari kata "*leader*". Pemimpin atau "*leader*" adalah orang yang memimpin, sedangkan pemimpin merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara istilah kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Dari "pemimpin" lahirlah kata kerja "memimpin" yang artinya membimbing dan menuntun.

Kepemimpinan adalah proses yang menjamin terjadinya dinamika positif dalam organisasi atau kelompok dengan cara melakukan berbagai kegiatan atau kelompok dengan cara melakukan berbagai kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan kepemimpinan atau *leadership* merupakan kemampuan untuk mengerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang,

dan bahkan menghukum seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.²³

Menurut Drath dan Palus yang dikutip oleh Siswoyo Haryono “*Leadership is the process of making sense of what people are doing together so that people will understand and be committed*”, yang artinya “kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang bersama sehingga orang akan memahami dan berkomitmen.”²⁴

Menurut Nawawi yang dikutip oleh novianty, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama²⁵ Menurut Syarifudin yang dikutip oleh Akmal Mundari, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.²⁶

Sedangkan kepala madrasah berasal dari dua kata yaitu kepala yang berarti ketua atau pemimpin dan madrasah merupakan lembaga pendidikan Islam yang didalam kurikulumnya memuat materi pelajaran

²³ St Rodliyah, *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 151-154.

²⁴ Siswoyo Haryono, *Intisari Teori Kepemimpinan* (Bekasi: PT. Intermedia. Personalia Utama, 2015), 5.

²⁵ Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 1.

²⁶ Akmal Mundari, *Kepemimpinan dan Etos Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2019), 19.

agama dan pelajaran umum, dimana mata pelajaran agama lebih banyak ketimbang umum.²⁷

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Hal ini karena kepala madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kunci kepala madrasah untuk memainkan perannya dalam pembelajaran yang bermutu dan berkualitas adalah tanggung jawabnya. Kepala madrasah sebagai penentu dari kebijakan yang akan dan sudah dilakukan disuatu lembaga. Karena pada dasarnya seorang pemimpin juga dituntut untuk memiliki kepandaian dalam menguasai situasi dan kondisi yang ada dalam suatu lembaga atau organisasi.²⁸

b. Tujuan Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dalam lembaga pendidikan, kepala madrasah dan kepala sekolah menduduki dua jabatan penting untuk bisa menjamin kelangsungan proses pendidikan. Pertama, kepala madrasah atau kepala sekolah itu sebagai pengelola pendidikan di lembaga secara keseluruhan. Kedua, kepala madrasah atau sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya.

²⁷ Alim, "Kepemimpinan Kepala, 19.

²⁸ Muslihat, *Kepala Madrasah pada PKK* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2012), 26-28.

Disamping itu, kepemimpinan kepala madrasah juga bertujuan untuk bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas pendidikan. Dalam mewujudkan lembaga yang dipimpinnya lebih baik dan mencapai tujuan, kepala madrasah juga mempunyai peran, diantaranya:

- a) Kepala madrasah atau kepala sekolah sebagai edukator
- b) Kepala madrasah atau kepala sekolah sebagai manajer
- c) Kepala madrasah atau kepala sekolah sebagai administrator
- d) Kepala madrasah atau kepala sekolah sebagai supervisor
- e) Kepala madrasah atau kepala sekolah sebagai leader
- f) Kepala madrasah atau kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja²⁹

c. Kompetensi Kepala Madrasah

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, kompetensi merupakan kemampuan seorang pemimpin atau kepala madrasah untuk menghasilkan pada tingkat memuaskan di lembaga.³⁰

Di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 disebutkan bahwa kepala madrasah juga harus memiliki kompetensi dalam kepemimpinannya. Kompetensi dimaksud seperti tabel berikut:

²⁹ Ramayulis dan Mulyadi, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2017), 235.

³⁰ Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah* (Jakarta: Kencana, 2017), 1.

Tabel 2.2
Kompetensi Kepala Madrasah.³¹

No.	Dimensi Kompetensi	Kompetensi
1	2	3
1.	Kepribadian	1.1 Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah 1.2 Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin. 1.3 Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah/sekolah 1.4 Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. 1.5 Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah. 1.6 Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
2.	Manajerial	2.1 Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan. 2.2 Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan. 2.3 Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal. 2.4 Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif. 2.5 Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik. 2.6 Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. 2.7 Mengelola sarana dan prasarana madrasah/sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal. 2.8 Mengelola hubungan madrasah/sekolah dan masyarakat dalam rangka pencairan dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.

³¹Menteri Pendidikan Nasional, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah No. 13 Tahun 2007.

1	2	3
		<p>2.9 Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.</p> <p>2.10 Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.</p> <p>2.11 Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.</p> <p>2.12 Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.</p> <p>2.13 Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.</p> <p>2.14 Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.</p> <p>2.15 Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.</p> <p>2.16 Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.</p>
3.	Kewirausahaan	<p>3.1 Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.</p> <p>3.2 Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.</p> <p>3.3 Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.</p> <p>3.4 Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.</p> <p>3.5 Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.</p>
4.	Supervisi	<p>3.1 Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.</p>

1	2	3
		3.2 melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat. 3.3 Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
5.	Sosial	4.1 Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah. 4.2 Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. 4.3 Memiliki kepekaan sosial terhadap orang tua atau kelompok lain.

2. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan merupakan kemampuan kognitif dari suatu individu untuk memberikan alasan yang baik, belajar dari pengalaman, dan menghadapi tuntutan kehidupan sehari-hari. Kemampuan ini bisa digunakan untuk menyelesaikan permasalahan aktual melalui proses pembelajaran, pelatihan, dan perolehan pengalamannya.³² Intelektualitas hakikatnya merupakan kemampuan yang dapat memungkinkan peran dan tindakan sosial individu dalam proses penyesuaian diri secara baik di dalam lingkungan sekitarnya termasuk sesama manusia dalam organisasi melalui peran kepemimpinan.³³

Dalam makna harfiah, *Oxford English Dictionary* mengungkapkan bahwa emosi adalah pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang meluap-luap. Arti emosional

³² Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, 138.

³³ Ahmad Fauzi, "Emotional Intelligence dan Perilaku Kepemimpinan Pendidikan Islam," *Al-Tanzim* 2, no.2 (2018): 118.

sebagai suatu yang berkaitan dengan ekspresi emosi atau dengan perubahan-perubahan yang mendalam dengan disertai emosi.

Jadi, Kecerdasan emosional menurut Suwatno adalah kemampuan seseorang merasakan dan memahami secara efektif terhadap daya kepekaan emosi meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri atau orang lain, mengendalikan diri, dan mengelola emosi yang digunakan dalam mengambil keputusan terbaik. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik.³⁴ Secara sederhana kecerdasan emosional diartikan sebagai penggunaan emosi secara cerdas.

Menurut Abdul Kadim Masaong yang dikutip oleh Hamim Tohari kecerdasan emosional diartikan sebagai suatu instrumen untuk menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, membuat kesepakatan dengan pelanggan yang rewel, mengkritik atasan, menyelesaikan tugas sampai selesai, dan dalam berbagai tantangan lain yang dapat merusak kesuksesan. Menurut Cooper dan Swaf yang dikutip oleh Hamim Tohari kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan

³⁴ Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, 139-141.

kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusiawi.³⁵

b. Indikator Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional menjadikan pemimpin yang lebih baik terhadap kinerja kepemimpinannya, dibandingkan dengan kepemimpinan tradisional yang berpijak pada kecerdasan intelektual semata. Hal ini semakin membuktikan bahwa kecerdasan emosi tidak dapat dilepaskan dari aspek perilaku kepemimpinan dalam suatu organisasi. Sehingga ketika parameter keberhasilan suatu kepemimpinan hanya berpijak pada aspek kecerdasan intelektual saja, maka masih belum bisa dikatakan mengikuti perkembangan zaman.³⁶

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional menurut Daniel Goleman yang dikutip oleh Ni Luh Putu Ani Cahyani adalah sebagai berikut:

1) Mengenal emosi diri

Mengenal emosi diri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri.

2) Mengelola emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga

³⁵ Tohari, "Gaya Kepemimpinan," 34.

³⁶ Karyanto, "Kepemimpinan Berbasis", 31.

tercapai keseimbangan dalam diri individu.

3) Memotivasi diri sendiri

Meraih prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati serta mempunyai motivasi yang positif.

4) Mengenali emosi orang lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Dimana kemampuan ini menunjukkan seseorang yang peduli serta lebih mampu menangkap sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain.

5) Membina hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar sesama. Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina suatu hubungan.³⁷

³⁷ Ni Luh Putu Ani Cahyani, Patar Rumapea, Daud M. Liando, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat daerah Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal Ilmu Politik* 6, no.1 (2017): 8-9.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi (*Emotional Intelligence/EL*) sangat penting bagi keberhasilan kepemimpinan. Hal ini karena *Primal Leadership* selalu melibatkan emosi dalam memimpin. Kepemimpinan yang cerdas dalam hal emosi akan mendatangkan *resonance*, dan akan mendatangkan kinerja yang baik, hal ini karena tugas dasar seorang pemimpin adalah memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya. Kunci agar *primal leadership* ini bekerja demi kebaikan dan keuntungan semua orang sebenarnya terletak pada kompetensi kecerdasan emosi sang pemimpin. Bagaimana pemimpin menangani dirinya sendiri dan relasi-relasinya. Pemimpin yang memaksimalkan manfaat *primal leadership* akan menggerakkan emosi pengikutnya ke arah yang benar.³⁸

Sedangkan menurut Daniel Goleman, "*Primal leadership means to prime good feeling in those they lead. That occurs when a leader creates resonance. Reservoir of positivity that frees the best in people.*"³⁹ Yang berarti *Primal leadership* adalah kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional dimana pemimpin menggunakan perasaan yang baik kepada orang-orang yang dipimpinnya. Itu terjadi

³⁸ Goleman, Boyatzis, dan Mckee, *Primal Leadership*, ix.

³⁹ Daniel Goleman, Richard Boyatzis, Annie McKEE, *Primal Leadership Unleashing The Power Of Emotional Intelligence* (Amerika: Harvard Business School Publishing, 2013), xiii.

ketika pemimpin menciptakan resonansi dengan menjadi wadah positif yang mampu membebaskan dan menggerakkan orang untuk mengeluarkan upaya terbaik dalam dirinya.

Primal leadership ini adalah model kepemimpinan dibangun berdasarkan kaitanya dengan neurologi atau otak. Konsep kepemimpinan ini memberi kerangka baru bahwa kepemimpinan yang cerdas secara emosi dapat menginspirasi, membangkitkan gairah, antusiasme, serta membuat orang tetap termotivasi dan berkomitmen.⁴⁰

Akar kata resonansi kata latinnya adalah *resonare*, atau menggemakan. Menurut *oxford English Dictionary*, resonansi adalah penguatan atau pemanjangan suara melalui pantulan, atau lebih spesifik lagi yaitu melalui getaran yang selaras. Salah satu tanda pemimpin yang resonan adalah adanya sekelompok pengikut yang bervibrasi dengan energi semangat dan antusiasme pemimpin. Ciri *primal leadership* adalah bahwa resonansi itu menguatkan dan memperpanjang nada dari dampak emosi kepemimpinan.

Dibawah bimbingan pemimpin yang cerdas secara emosi, orang-orang atau bawahan akan merasakan kenyamanan yang saling menguntungkan. Mereka saling membagi ide dan saling belajar dari satu sama lain, membuat keputusan bersama, dan menyelesaikan tugas

⁴⁰ Daniel Goleman, Richard Boyatziz, dan Annie McKee, *Primal Leadership Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004), x.

bersama. Seorang pemimpin yang cerdas secara emosi tahu bagaimana caranya membentuk ikatan seperti itu.⁴¹

Kepala madrasah juga seorang manajer yang harus bisa mengatur segalanya menjadi lebih baik. Menurut Katz dan Mann yang dikutip oleh Siswoyo Haryono salah satu kemampuan manajerial yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuan berhubungan sosial (*interpersonal skills atau social skills*) dengan pemahaman tentang perilaku manusia dan proses antar pribadi, kemampuan memahami perasaan orang lain, perilaku dan motivasi orang lain dari apa yang dikatakan dan dilakukan orang lain (empati, kepekaan sosial), kemampuan berkomunikasi secara jelas dan efektif dan kemampuan untuk membangun hubungan dan kerjasama yang efektif.⁴²

- b. Kompetensi kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional

Kompetensi kecerdasan emosi adalah wahana dari *primal leadership*. Yang dimaksud disini adalah bahwa kepemimpinan ini akan berhasil dan berjalan dengan baik melalui pemimpin yang cerdas emosinya dengan menciptakan resonansi yang baik pula. Ada banyak jalan untuk menjadi yang terbaik, dan pemimpin yang hebat memiliki gaya pribadi yang berbeda. Menurut Daniel Goleman, pemimpin yang efektif secara khas menunjukkan kekuatan pada sedikitnya satu

⁴¹ Goleman, Boyatzis, dan Mckee, *Primal Leadership*, 22-23.

⁴² Haryono, *Intisari Teori*, 14.

kompetensi dari masing-masing empat domain tentang kecerdasan emosi yang di rangkum dalam tabel berikut:

Tabel 2.3
Kompetensi Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosional⁴³

No.	Kompetensi	Dimensi
1.	Kompetensi Pribadi	1) Kesadaran diri: <ol style="list-style-type: none"> a. Kesadaran diri emosi b. Penilaian diri yang akurat c. Kepercayaan diri 2) Pengelolaan diri: <ol style="list-style-type: none"> a. Kendali diri emosi b. Transparansi c. Kemampuan menyesuaikan diri d. Pencapaian e. Inisiatif f. Optimisme
2.	Kompetensi Sosial	1) Kesadaran Sosial: <ol style="list-style-type: none"> a. Empati b. Kesadaran organisasional c. Pelayanan 2) Pengelolaan Relasi: <ol style="list-style-type: none"> a. Kepemimpinan yang menginspirasi b. Pengaruh c. Mengembangkan orang lain d. Katalis perubahan e. Pengelolaan konflik f. Membangun ikatan g. Kerja tim dan kolaborasi

⁴³ Goleman, Boyatzis, dan Mckee, *Primal Leadership*, 43-44.

- 1) Kompetensi pribadi kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan

Pada dasarnya kepribadian itu merupakan satu kesatuan sistem fisik dan psikologis dalam diri individu yang menentukan penyesuaian uniknya terhadap lingkungan. Kepribadian ini mencakup semua unsur, baik fisik maupun psikis. Sehingga dapat diketahui bahwa setiap tindakan dan tingkah laku seseorang merupakan cerminan dari kepribadian seseorang yang dilakukan dengan penuh kesadaran. Dan salah satu yang menjadi faktor yang berhubungan langsung dengan kepribadian adalah kecerdasan emosi.

Karena dengan kecerdasan emosi seseorang dapat memiliki kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Oleh karena itu, bagi seorang guru sangat penting membangun emosi yang positif didalam dirinya. Ini dikarenakan bagaimanapun juga hal tersebut dapat menjadikan terbentuknya kompetensi pribadi dari dalam diri setiap individu.⁴⁴

Kompetensi pribadi merupakan kemampuan yang menentukan bagaimana kita mengelola diri kita sendiri. Dalam kompetensi pribadi terdapat dua dimensi kecerdasan emosi yaitu:

⁴⁴ Ahmad Razak dan Novita Maulidya, "Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kompetensi Kepribadian Guru," *Jurnal Psikolog*, no. 4 (2018): 71-73.

a) Kesadaran diri

Ahli psikologi John Mayer yang dikutip oleh Riski Karyanto mengungkapkan bahwa sadar diri merupakan salah satu gaya khas seseorang dalam mengatasi emosi diri. Pemimpin yang memiliki kesadaran diri dapat digambarkan dengan kondisi mampu mengenali pengaruh kondisi perasaan yang mereka alami terhadap diri sendiri dan kinerja mereka di dalam organisasi.⁴⁵ Terdapat beberapa komponen dalam kesadaran diri seseorang, yaitu:

(1) Kecerdasan diri emosi

Pemimpin yang memiliki kesadaran diri emosi yang tinggi bisa mengenali bagaimana perasaan mereka mempengaruhi diri dan kinerja mereka. Pemimpin yang sadar diri emosional bisa tegas dan otentik, mampu bicara terbuka tentang emosinya atau dengan keyakinan tentang visi yang membimbing mereka.

(2) Penilaian diri yang akurat

Pemimpin dengan kesadaran diri yang tinggi secara khas akan tahu keterbatasan dan kekuatannya, dan menunjukkan citarasa humor tentang mereka sendiri. mereka menunjukkan pembelajaran yang cerdas tentang apa yang mereka perlu perbaiki serta menerima kritik dan umpan balik yang membangun.

⁴⁵ Karyanto, "Kepemimpinan Berbasis," 34-35.

(3) Kepercayaan diri

Pemimpin yang percaya diri dapat menerima tugas yang sulit. Karena Mengetahui kemampuan dengan akurat yang memungkinkan pemimpin untuk bermain dengan kekuatannya sendiri. Pemimpin seperti ini seringkali memiliki kepekaan kehadiran dirinya, suatu keyakinan diri yang membuat mereka menonjol dalam kelompok.⁴⁶

b) Pengelolaan diri

Kompetensi ini dapat dilihat dari kesanggupan pemimpin mengelola emosi diri, bahkan dalam situasi yang sulit. Pengelolaan emosi tidak selalu dapat diartikan menahan atau menekan emosi yang muncul, melainkan memahami emosi untuk kemudian dapat melakukan suatu tindakan yang baik untuk dilakukan.⁴⁷ Terdapat beberapa hal dalam pengelolaan diri, yaitu:

(1) Pengendalian diri

Pemimpin yang memiliki kendali diri emosi akan menemukan cara untuk mengelola emosi mereka yang sedang terganggu dan dorongan-dorongan diri. Ciri kendali diri adalah pemimpin yang tetap tenang dan berpikiran jernih dibawah tekanan tinggi dan tidak tergoyahkan bahkan ketika dihadapkan pada situasi yang menguji ketahanannya.

⁴⁶ Goleman, Boyatzis, dan Mckee, *Primal Leadership*, 303.

⁴⁷ Karyanto, "Kepemimpinan Berbasis," 34.

(2) Transpasransi

Pemimpin yang transparan menghidupi nilai-nilai mereka. Transparansi merupakan suatu keterbukaan kepada orang lain baik tentang perasaan, keyakinan dan tindakan. Pemimpin seperti ini secara terbuka mengakui kesalahannya, ia mengkonfrontasi perilaku yang tidak etis pada orang lain, dan bukannya pura-pura tidak melihatnya.

(3) Kemampuan menyesuaikan diri

Pemimpin yang bisa menyesuaikan diri bisa menghadapi berbagai tuntutan tanpa kehilangan fokus dan tetap nyaman. Pemimpin ini fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan tantangan baru, cekatan dalam menyesuaikan dengan perubahan yang cepat, dan berpikiran gesit ketika menghadapi data atau realita baru.

(4) Prestasi

Pemimpin yang memiliki kekuatan prestasi memiliki standar pribadi yang tinggi dan mendorong mereka untuk terus mencari perbaikan kinerja, baik bagi mereka sendiri maupun bagi orang-orang yang dipimpinnya. Ciri prestasi adalah terus belajar dan mengejar untuk mencari cara agar segala sesuatu lebih baik.

(5) Inisiatif

Pemimpin yang memiliki kepekaan akan keberhasilan, bahwa mereka memiliki apa yang diperlukan untuk mengendalikan nasib mereka sendiri. Karena mereka menangkap atau menciptakan kesempatan, bukan Cuma menunggunya.

Pemimpin seperti ini tidak ragu menerobos halangan, atau bahkan menyimpang dari aturan, jika diperlukan untuk menciptakan kemungkinan yang lebih baik lagi dimasa depan. Seorang pemimpin itu harus memiliki inisiatif terhadap tindakan yang dilakukan oleh bawahannya, serta memberikan dorongan kepada personil atau bawahan untuk berinisiatif dalam melakukan tugas yang diberikan. Ini bertujuan agar program yang telah direncanakan bisa berhasil dengan baik.⁴⁸

(6) Optimisme

Seorang pemimpin yang optimis bisa tetap bertahan ditengah kepungan, melihat kesempatan, bukan ancaman, didalam kesulitan. Pemimpin ini melihat orang lain secara positif, dan terbuka sehingga mengharapkan apa yang terbaik dari mereka.⁴⁹

⁴⁸ Ramayulis dan Mulyadi, *Manajemen dan Kepemimpinan*, 28.

⁴⁹ Goleman, Boyatzis, dan Mckee, *Primal Leadership*, 304.

- 2) Kompetensi sosial kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan

Menurut Adam yang dikutip oleh Kompri kompetensi sosial itu adalah kemampuan dalam mempunyai hubungan yang erat dengan kualitas interaksi dan penyesuaian sosial antarpribadi. Kompetensi sosial merupakan salah satu jenis kompetensi yang harus dimiliki karena sangat penting. Menurut Ford yang dikutip oleh Komri juga kompetensi sosial merupakan tindakan yang sesuai dengan tujuan dalam konteks sosial tertentu, dengan menggunakan cara-cara yang tepat dan memberikan efek positif bagi dirinya. Dapat dikatakan bahwa orang yang mempunyai kompetensi sosial tinggi mampu mengekspresikan perhatian sosial lebih banyak, simpatik, suka menolong, dan lebih dapat mencintai.⁵⁰

Menurut Daniel Goleman kompetensi sosial merupakan kemampuan yang menentukan bagaimana kita mengelola hubungan. Terdapat dua dimensi dalam kompetensi sosial yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Diantaranya:⁵¹

- a) Kesadaran sosial

Pemimpin yang memiliki kompetensi dengan kesadaran sosial ini dapat memposisikan diri seperti yang dirasakan orang lain, sehingga bisa membangun hubungan yang baik dengan orang-orang dari berbagai latar belakang yang berbeda.

⁵⁰ Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah* (Jakarta: KENCANA, 2017), 239.

⁵¹ Goleman, Boyatzis, dan Mckee, *Primal Leadership*, 44.

Pemimpin dengan kesadaran sosial biasanya tidak hanya fokus ataupun sibuk dengan kehidupannya sendiri, tetapi dia juga memiliki kesadaran mengenai apa yang sedang terjadi di dalam organisasinya. Komponen dalam kesadaran sosial meliputi:

(1) Empati

Menurut Jean Wipperman yang dikutip oleh Riski Karyanto, mengungkapkan bahwa empati membuat seseorang dapat memperhatikan kebutuhan sosial yang menuntut tindakan penyikapan, dengan begitu masalah sosial akan menjadi masalah pribadi, dan hal ini membuat pribadi tersebut menjadi bagian dari masyarakat yang sesungguhnya.

Dan sudut pandang kecerdasan emosi ini memberi penilaian bahwa seseorang dapat dikatakan semakin menjadi warga negara ketika perasaan ibanya terhadap kondisi sosial semakin bertambah.⁵² Pemimpin yang mempunyai rasa empati pasti mampu mendengarkan berbagai tanda emosi.

(2) Kesadaran berorganisasi

Dengan Kompetensi sosial yang dimiliki oleh pemimpin, biasanya ia tidak hanya fokus maupun sibuk dengan kehidupannya sendiri, tetapi dia juga memiliki kesadaran mengenai apa yang sedang terjadi di dalam organisasinya. Pemimpin yang sadar akan organisasi harus mampu

⁵² Karyanto, "Kepemimpinan Berbasis," 35-36.

menggerakkan lembaga atau organisasi, mampu memberikan motivasi kepada bawahannya, serta ikut dalam pencapaian tujuan lembaga atau organisasi sesuai dengan program yang telah ditentukan.⁵³

Pemimpin yang memiliki kesadaran sosial tinggi bisa cerdas secara politis pasti mampu untuk mendeteksi jaringan kerja sosial dan membaca berbagai relasi yang sangat penting. Pemimpin seperti ini biasanya bisa mengerti daya politik yang sedang bekerja dalam sebuah organisasi.

(3) Pelayanan

Seorang pemimpin yang memiliki kompetensi pelayanan tinggi mampu menumbuhkan iklim emosi yang membuat orang-orangnya berkontak langsung baik dengan pelanggan atau klien. Kemudian juga bias menjaga relasi dijalan yang benar. Pemimpin yang seperti ini biasanya memantau kepuasan pelanggan dan klien dengan teliti yang bertujuan untuk memastikan bahwa mereka mendapatkan apa yang mereka butuhkan.⁵⁴

b) Pengelolaan relasi

Seorang pemimpin dengan kompetensi sosial akan mampu mengelola bawahan dengan baik salah satunya mampu menggerakkan orang atau bawahan dalam menggapai

⁵³ Ramayulis dan Mulyadi, *Manajemen dan Kepemimpinan*, 29.

⁵⁴ Goleman, Boyatzis, dan Mckee, *Primal Leadership*, 305-306.

tujuan visi dan misi. Pemimpin yang memiliki pengelolaan relasi yang baik dengan bawahan tidak akan hanya sekedar mempekerjakan bawahan, melainkan juga mampu mengembangkan potensi dari bawahannya. Seperti ketika terjadi konflik di dalam organisasi, kemampuan pengelolaan relasi seorang pemimpin ini bisa diwujudkan dengan mengembalikan lagi hubungan relasi dengan baik di dalam organisasi.⁵⁵

Menurut Wahyudi yang dikutip oleh Wati Setiyani kepala madrasah merupakan kunci keberhasilan, menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah, untuk itu otonomi pengelolaan pendidikan di sekolah ada kaitannya dengan pendelegasian wewenang kepada kepala sekolah. Agar wewenang yang diberikan dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan kepala sekolah yang sangat kompeten dalam menjalankan program sekolah, termasuk melakukan kerjasama dengan masyarakat.⁵⁶ Dalam mengelola relasi, pemimpin harus memiliki:

(1) Inspirasi

Seorang pemimpin yang menginspirasi akan menciptakan resonansi serta menggerakkan orang dengan

⁵⁵ Karyanto, *Kepemimpinan Berbasis*, 37.

⁵⁶ Wati Setiyani, "Kompetensi Sosial Kepala Sekolah dan Implikasinya terhadap Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah di SD Negeri 01 Karangobar Banjarnegara" (Skripsi: IAIN Purwokerto, 2017), 9.

menyemangati untuk mencapai visi atau misi bersama. Pemimpin yang seperti ini menjalankan sendiri apa yang dimintanya dari orang lain dan mampu mengartikulasikan suatu misi dengan cara membangkitkan inspirasi orang untuk mengikutinya.

(2) Pengaruh

Kekuatan pengaruh pemimpin berkisar dari kecerdasannya dalam menemukan daya tarik yang tepat bagi pendengar tertentu. Pemimpin yang mahir mempengaruhi akan memiliki kemampuan membujuk dan melibatkan ketika menghadapi kelompok.⁵⁷

Seorang pemimpin menurut Vietzal Rivai dan Boy Raffi Amar yang dikutip oleh Nyoman Midangsi dalam suatu organisasi harus memiliki kriteria tertentu layaknya seorang pemimpin sejati. Salah satunya adalah kriteria pemimpin menjadi seorang yang berpengaruh. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki pendukung yang turut membesarkan namanya. Pengaruh itu menjadikan pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan oleh pemimpin.⁵⁸

⁵⁷ Goleman, Boyatzis, dan Mckee, *Primal Leadership*, 306.

⁵⁸ Nyoman Midangsi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Masa Pandemi* (Bali: Nilacakra, 2021), 12.

(3) Mengembangkan orang lain

Pemimpin yang dapat mengembangkan orang lain adalah ia yang mampu menumbuhkan kemampuan orang dengan menunjukkan minat yang murni pada mereka dengan bantuannya. Pemimpin seperti ini dapat memberikan umpan balik yang membangun pada waktu yang tepat, bahkan bisa mentor atau pembimbing yang alami.

(4) Katalisator perubahan

Menurut Burt Nanus yang dikutip oleh Undang Ruslan Wahyudin, seorang pemimpin adalah sebagai katalisator perubahan pada lingkungan eksternal. Untuk itu, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, serta menganalisis implikasinya terhadap organisasi, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan penelitian, serta memberdayakan karyawan dengan menciptakan perubahan-perubahan yang penting.⁵⁹

Seorang pemimpin ini mampu mengenali kebutuhan akan perubahan dan memenangkan aturan baru. Pemimpin bisa menjadi penasehat yang kuat terhadap perubahan, dan membuat argumen yang bisa menyemangati. Mereka juga

⁵⁹ Undang Ruslan Wahyudin, *Manajemen Pendidikan Teori dan Praktik dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 45.

menemukan cara-cara praktis untuk mengatasi hambatan dalam perubahan.

(5) Pengelolaan konflik

Menurut Wahyusumidjo yang dikutip oleh St. Rodliyah mendefinisikan bahwa konflik adalah segala macam bentuk hubungan antara manusia yang mengandung sifat berlawanan.⁶⁰ Pemimpin yang pandai mengelola konflik nantinya akan mampu mengumpulkan semua pihak, selalu mengerti sudut pandang yang berbeda, dan kemudian menemukan cita-cita bersama yang dapat disepakati oleh setiap orang dalam suatu organisasi.

(6) Kerja tim dan kolaborasi

Seorang pemimpin yang mampu bermain dalam tim akan menumbuhkan suasana kekerabatan yang sangat ramah. Dan mereka sendiri yang mencontohkan penghargaan, sikap bersedia membantu, dan kerjasama. Mereka menarik orang-orang kedalam komitmen yang aktif dan antusias bagi usaha bersama, dan membangun semangat serta identitas.⁶¹

Dengan kerja sama tim dan kolaborasi yang dilakukan madrasah akan menjadikan pihak lain tertarik untuk memiliki hubungan baik yang dituangkan dalam kemitraan madrasah. Begitu pula dengan lembaga yang selalu ingin mewujudkan

⁶⁰ St. Rodliyah, *Manajemen Pendidikan*, 139.

⁶¹ Goleman, Boyatzis, dan Mckee, *Primal Leadership*, 307.

kebutuhan yang masih belum terpenuhi. Dengan kompetensi sosial yang dimiliki oleh kepala madrasah akan mempermudah lembaga untuk menjalin hubungan.

Berdasarkan Permendiknas No.13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah maka dapat dijelaskan kompetensi sosial kepala sekolah adalah: 4.1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah. 4.2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. 4.3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.⁶²

Sedangkan menurut Bradberry dan Greaves yang dikutip oleh Denny J.A, terdapat model kemampuan emosional yang didalamnya terdapat dua dimensi yaitu kompetensi pribadi dan sosial. Kompetensi pribadi disini adalah kemampuan seseorang dalam mengenali emosi. Kompetensi pribadi dibagi kedalam dua kategori.

Pertama, kesadaran diri (*self awareness*), yaitu kemampuan seseorang dalam mengenali emosi dirinya sendiri, yang secara akurat memahami emosi dan memahami kecenderungan emosi dalam situasi tertentu. Kategori kedua adalah manajemen diri (*self-management*). Aspek ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam bertindak

⁶² Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, Lampiran 5 Kompetensi Sosial (4.1-4.3).

maupun tidak bertindak dengan menggunakan emosinya pada situasi tertentu.

Sedangkan dalam kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, bersikap, dan mengelola hubungan dengan orang lain. Kompetensi sosial ini juga dibagi menjadi dua kategori. Yang pertama (*social-awareness*), yakni kemampuan untuk mengenali dan menangkap secara akurat emosi orang lain serta memahami apa yang sedang terjadi dengan mereka.

Kategori kedua adalah manajemen hubungan (*relationship-management*) yaitu kemampuan untuk menggunakan kesadaran emosional yang kita miliki dalam mengelola interaksi dengan orang lain atau lingkungan sosial.⁶³ Jadi, faktor penting dalam menentukan performa seorang pemimpin itu terdapat pada kecocokan antara peran, bakat, kompetensi dan kecerdasan emosional.

Kesimpulanya seseorang pemimpin dan manajer yang hebat bukanlah mereka yang melakukan kesia-siaan dengan mempelajari bakat baru. Tetapi, mereka yang lebih fokus menyesuaikan bakat yang sudah dimiliki dengan tuntutan peran sebagai seorang pemimpin.⁶⁴

⁶³ Denny J.A, *Kecerdasan Spiritual Untuk Umrah* (Jakarta: Cerah Budaya Indonesia, 2019), 45-46.

⁶⁴ Lies Indriyatni, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepemimpinan dan Organisasi," *Fokus Ekonomi* 4, no. 2. (Desember, 2009): 43.

4. Membangun Kemitraan

a. Pengertian Kemitraan

Secara umum, dapat diketahui bahwa kemitraan adalah proses kebersamaan. Selain itu, kemitraan merupakan jalinan hubungan yang bermanfaat dan saling menguntungkan. Secara garis besar dalam membangun kemitraan haruslah berlandaskan prinsip saling menguntungkan dan komunikasi dua arah.⁶⁵

Kemitraan juga merupakan kerjasama antara pusat dan daerah dengan memberdayakan potensi masing-masing untuk melakukan pengkajian dan pengembangan kependidikan khususnya pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di daerah. Dari pengertian tersebut terdapat esensi dari kemitraan berupa kerjasama antara pihak-pihak terkait dalam mewujudkan pengkajian dan pengembangan pendidikan.

Menurut Jamal yang dikutip oleh Ringgani Mustika, menguatkan bahwa semakin banyak relasi yang berhasil dibangun, kian baik bagi lembaga karena akan memperluas akses dan peluang untuk berkembang. sehingga dapat disimpulkan bahwa kemitraan sekolah adalah bentuk kerjasama yang dibangun melalui hubungan baik antara lembaga sekolah dengan menggandeng pihak lain dengan tujuan memperluas akses dan peluang untuk berkembangnya sebuah

⁶⁵ Rosmaladewi, *Manajemen Kemitraan*, 20.

sekolah sehingga mempengaruhi mutu pendidikan. Kemitraan tersebut biasanya terjalin dengan adanya komitmen berupa kesepakatan.⁶⁶

Bentuk hubungan antara sekolah dengan para stakeholdernya terbagi menjadi tiga model. Model pertama adalah profesional, kedua yaitu advokasi dan ketiga ialah kemitraan. Model kemitraan mengandung pembagian tanggung jawab dan inisiatif antara keluarga, sekolah dan masyarakat yang ditujukan pada pencapaian target kependidikan tertentu. model kemitraan mengandalkan pada kepentingan pribadi orang tua dan anggota masyarakat yang mau tidak mau membuat mereka berpartisipasi dalam aktivitas yang berkaitan dengan sekolah.

Kemitraan memandang semua pihak yang memiliki kepentingan terhadap sekolah adalah pihak yang dapat didayagunakan dan mampu membantu sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, sehingga jaringnya begitu luas atau dengan kata lain hampir semua orang meliputi siswa, orang tua, guru, staf, penduduk setempat, kalangan pengusaha, dan organisasi lokal.⁶⁷

b. Membangun kemitraan

Pada hakikatnya, membangun kemitraan adalah sebuah proses membangun komunikasi atau hubungan, berbagi ide, informasi dan sumber daya atas dasar saling percaya (*trust*) dan saling menguntungkan diantara pihak-pihak yang bermitra yang dituangkan

⁶⁶ Mustika, "Manajemen Kemitraan," 34.

⁶⁷ Rahmania Utari, "Tantangan Kemitraan Orang Tua, Sekolah, dan Masyarakat," *Manajemen Pendidikan*, no.02 (2010): 96-97.

dalam bentuk nota kesepahaman atau kesepakatan guna mencapai kesuksesan bersama yang lebih besar.⁶⁸

Adapun tindakan yang perlu dijadikan pijakan dalam membangun kemitraan yaitu meliputi:

1) Keterkaitan Visi dan Misi

Kemitraan hendaknya dibangun atas dasar keterkaitan visi dan misi serta tujuan organisasi.

2) Kepercayaan (*Trust*)

Kepercayaan adalah hal yang penting. Rasa kepercayaan dibutuhkan bagi sekolah dan lembaga yang bermitra, karena kepercayaan adalah modal dasar untuk membangun kemitraan.

3) Saling menguntungkan

Salah satu dari sekian pondasi dalam membangun kemitraan adalah azas saling menguntungkan. Karena hendaknya antara pihak yang bermitra mampu menciptakan simbiosis mutualisme, yaitu adanya peran, tindakan, maupun kontribusi yang saling menguntungkan antara satu sama lain.

4) Efisiensi dan Efektifitas

Melalui penggabungan atau sinergi yang tepat terhadap adanya sumber untuk mencapai tujuan yang sama diharapkan mampu meningkatkan efisiensi antara waktu, biaya bahkan tenaga. Efisiensi tersebut tentu saja tidak mengurangi kualitas proses dan

⁶⁸ Rosmaladewi, "Manajemen Kemitraan," 21.

hasil. Kemudian tingkat efektifitas pencapaian tujuan menjadi lebih tinggi jika proses kerja melibatkan mitra kerja.

5) Komunikasi timbal balik

Hubungan kemitraan akan sangat baik dan harmonis jika dibangun dengan komunikasi yang baik pula antara yang bermitra. Adanya komunikasi timbal balik atas dasar saling menghargai satu sama lain dapat dijadikan perekat dalam membangun kerjasama.

6) Komitmen yang kuat

Hubungan yang harmonis akan membentuk saling pengertian antara sekolah dengan lembaga yang ada dimasyarakat termasuk di dunia kerja, saling membantu antara sekolah dengan pihak yang bermitra karena mengetahui manfaat, arti dan pentingnya peranan masing-masing, kerja sama yang erat antara sekolah dengan pihak yang bermitra dan masing-masing ikut bertanggung jawab atas suksesnya pendidikan.⁶⁹

Pada dasarnya, kemitraan dalam suatu lembaga harus menjadikan peserta didik sebagai pusatnya, karena peserta didik merupakan sentral dalam pendidikan di sekolah. Kemitraan sekolah terjadi antara lembaga dengan keluarga, sekolah, dan masyarakat yang tidak dapat disederhanakan hanya untuk keberhasilan anak di sekolah. Namun kegiatan kemitraan didesain

⁶⁹Rinanggi Mustika, "Manajemen Kemitraan, 16-17.

untuk memperkuat, membimbing, dan memotivasi para peserta didik.

Menurut Epstein yang dikutip oleh Fatchurrohman Melalui interaksi antara sekolah, keluarga dan masyarakat, peserta didik akan semakin menerima banyak informasi tentang pentingnya sekolah, belajar dengan sungguh-sungguh, berpikir kreatif, saling membantu dan betah di sekolah. Kemitraan antara sekolah, orang tua, dan masyarakat dapat diwujudkan dalam bentuk komunikasi, pengasuhan, pembelajaran peserta didik di rumah, sukarelawan, pengambilan keputusan sekolah dan advokasi, dan kolaborasi dengan masyarakat. Berbagai bentuk kemitraan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Komunikasi (*communicating*)

Komunikasi antara sekolah dan keluarga mesti dilakukan secara teratur, dua arah, dan penuh makna. Jika keluarga dan sekolah dapat berkomunikasi secara efektif, maka hubungan positif akan dapat berkembang, masalah-masalah yang muncul dapat dengan mudah terselesaikan dan para peserta didik akan dapat mencapai kemajuan lebih baik.

b. Pengasuhan (*parenting*)

Menurut *The National Parenting Education Network* yang dikutip oleh Fatchurrohman, *parenting* adalah komitmen dan bertanggung jawab terhadap perkembangan anak, dalam

pemenuhan kebutuhan fisik dan psikhis anak, membentuk hubungan emosional yang hangat, membimbing anak untuk memahami budaya daerahnya, dan membentuk lingkungan yang baik.

Menurut Vander yang dikutip oleh Fatchurrohman, *parenting* adalah orang dewasa yang siap bertanggung jawab terhadap anak. Orang dewasa yang paling bertanggung jawab dalam pengasuhan anak tidak lain dalam hal ini adalah orang tua.

c. Pembelajaran peserta didik di rumah (*student learning at home*).

Orang tua dan keluarga memainkan peranan yang integral dalam membantu belajar peserta didik. Bantuan keterlibatan keluarga dan para pendidik mendorong suksesnya pembelajaran peserta didik.⁷⁰ Menurut Uhbiyati Nur yang dikutip oleh Dayun Riyadi orangtua merupakan pendidik pertama dan utama bagi anak-anaknya. Dikatakan pendidik pertama karena di tempat inilah anak mendapatkan pendidikan untuk pertama kalinya sebelum ia menerima pendidikan yang lainya.⁷¹

d. Sukarelawan (*volunteering*)

Kegiatan *volunteering* ini dimaksudkan untuk memobilisasi orang tua dan sumber daya lain yang dapat

⁷⁰ Fatchurrohman, *Kemitraan Pendidikan*, 39-40.

⁷¹ Dayun Riadi, Nurlaili dan Junaidi Hamzah, *Ilmu Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), 200.

meluangkan waktu dan kemampuannya untuk mensupport sekolah, guru, pelajar dan berbagai kegiatan di sekolah atau di tempat lain.

e. Pengambilan keputusan (*decision making*)

Dalam *decision making* ini memungkinkan keluarga untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait dengan program sekolah. Kegiatan ini dapat berbentuk keterwakilan orang tua dalam komite sekolah atau dewan pendidikan, tim pembangunan sekolah, dan berbagai bentuk perwakilan orang tua di sekolah.

f. Kolaborasi dengan masyarakat (*collaborating with the community*)

Kegiatan kolaborasi dengan masyarakat lebih menekankan pada kemitraan antara sekolah dengan kelompok masyarakat, tokoh masyarakat, organisasi masyarakat, agen-agen sosial, dan anggota masyarakat. Hal ini sangat penting agar sekolah dapat mengenali dan memanfaatkan *resources* yang ada di sekitarnya untuk mensupport kegiatan pembelajaran di kelas.

Sekolah dan masyarakat memiliki tanggung jawab dan kepentingan yang sama dalam membentuk performa anak yang baik. Dalam hal ini, sekolah perlu proaktif dalam menciptakan kegiatan kolaboratif dengan masyarakat dalam kegiatan

pendidikan di sekolah, karena sekolahlah sebagai institusi yang secara formal memiliki tanggung jawab penuh terhadap pendidikan anak di sekolah.⁷²

Menurut Molloy, dkk yang dikutip oleh Rahmania Utari, untuk membangun kemitraan dengan orangtua dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1) Memulai kemitraan

Sekolah selaku pemicu awal kemitraan memulai dengan menganalisis kebutuhan baik siswa, orangtua maupun sekolah. Kesamaan atau kesejalaran kebutuhan diantara ketiga pihak tersebut adalah latar belakang yang baik untuk memulai kemitraan.

2) Membangun kemitraan

Efektivitas kemitraan sekolah dan orangtua dalam membangun kemampuan sosial anak akan lebih dipertajam dengan hadirnya fasilitator yang berkeahlian dan bersifat netral, misal pakar pendidikan tinggi dan praktisi. Merajut jaringan kemitraan memang tidak dapat dikatakan mudah, namun demikian dampak dari keberadaannya tidak dapat dianggap sepele karena bisa menghadirkan dukungan bagi sekolah yang lebih luas pihak-pihak yang dapat dilibatkan antara lain:

⁷² Fatchurrohman, *Kemitraan Pendidikan*, 40-42.

(1) Pemimpin agama

Melibatkan pemimpin agama dapat dilakukan dengan cara meminta ceramah mereka, mengundang mereka pada kegiatan-kegiatan sekolah, dan meminta bantuan untuk membenahi kegiatan sekolah. Nilai-nilai universal seperti kemanusiaan dan keadilan dapat menjadi daya tarik para pemuka agama untuk mau terlibat dalam mencegah dan menanggulangi kenakalan anak.

(2) Mitra bisnis

Sekolah jangan membiasakan diri hanya berhubungan dengan mitra bisnis untuk kepentingan ekonomi dan praktek pendidikan semata. Ada sisi lain pada bisnis di luar masalah finansial secara langsung, yakni berupa nilai seperti popularitas, dukungan masyarakat, dan tanggungjawab terhadap masyarakat.

(3) Organisasi publik, LSM dan organisasi lainnya

Organisasi pemerintah, LSM, dan lain sebagainya berpotensi menjadi mitra sekolah dan orangtua dengan pengalaman, dan tugas masing-masing bidangnya

(4) Tokoh komunikasi

Orang yang memiliki jaringan komunikasi dengan media massa dan pihak lain adalah sumber daya yang tak ternilai. Tokoh yang dimaksud disini bukan seseorang yang pakar di bidang komunikasi melainkan orang yang memiliki koneksitas tinggi dengan kelompok lainnya, baik yang bersifat media maupun non media.

(5) Sumber lainnya

Sumber lain yang bisa dilibatkan antara lain dewan pramuka, pemuka masyarakat bahkan anggota komite sekolah itu sendiri.

3) Mengembangkan visi bersama

Pihak sekolah maupun orangtua bersama-sama merancang visi yang dalam hal ini dimisalkan berupa pencegahan kenakalan anak. Kedua pihak berpikir tentang tujuan yang hendak dicapai dan cara apa yang dilakukan guna meraihnya.

4) Mengimplementasikan perencanaan ke dalam tindakan kolaboratif

Sebagai kegiatan kolaboratif, maka keterlibatan semua pihak sangat diperlukan. Sebagai contoh tujuan sebuah kegiatan yang berupa memperkuat hubungan anak

dan orangtua melalui peningkatan keterampilan komunikasi, Kegiatan yang dapat dilakukan adalah dengan mengajak anak dan orang tua mengunjungi rumah sakit, museum, perpustakaan, kantor polisi, dan lain sebagainya.⁷³



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁷³ Rahmania Utari, "Tantangan Kemitraan," 98-100.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif ini karena lebih menekankan pada proses yang dilakukan untuk mengumpulkan data secara mendalam tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional Dalam Membangun Kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

Penelitian kualitatif ini dilakukan pada kondisi alamiah, peneliti langsung ke sumber data. Kondisi alamiah adalah kondisi sebagaimana adanya, peneliti tidak melakukan perlakuan-perlakuan yang dapat mempengaruhi keilmiahannya obyek yang diteliti.⁷⁴ Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis penelitian deskriptif. Tujuan menggunakan jenis penelitian ini yaitu berguna untuk memanfaatkan data-data kualitatif yang kemudian nantinya akan dijabarkan dalam bentuk deskriptif dengan harapan akan menghasilkan gambaran secara akurat mengenai fenomena yang diteliti.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif. bermaksud untuk mendeskripsikan segala hal yang terjadi di lapangan. Didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Dengan kata lain penelitian deskriptif ini

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2020), 7.

bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan yang ada.⁷⁵

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dilakukan oleh peneliti bertempat di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo atau yang biasa dikenal dengan sebutan Mifada. Tepatnya berada di Jalan Kartini No.16 Pulo, Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Adapun Alasan peneliti memilih lokasi penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo ini dikarenakan ketertarikan peneliti terhadap kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah. Dimana tidak banyak madrasah yang memiliki pemimpin dengan kecerdasan emosional dalam kepemimpinannya. Tetapi, kepala madrasah di lembaga ini mampu menggunakan dan memanfaatkan kompetensi pribadi serta sosialnya dalam mengorganisasikan bawahan serta menganalisis kebutuhan yang belum ada di lembaga untuk peserta didik. Yang dituangkan dalam bentuk hubungan kemitraan yang sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan:

1. Kemitraan antara Mifada dengan orang tua peserta didik yang disebut dengan Forsafi.
2. Kemitraan antara Mifada dengan Yayasan Dana Sosial Al-Falah.
3. Kemitraan antara Mifada dengan Ummi.
4. Kemitraan antara Mifada dengan Balaidesa.
5. Kemitraan antara Mifada dengan dengan Puskesmas.
6. Kemitraan antara Mifada dengan CV. Indah Permatasari (LKS).

⁷⁵ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Alfabeta, 2014), 236.

7. Kemitraan antara Mifada dengan BPR Bank Jatim.
8. Kemitraan antara Mifada Kursus Global Institute.
9. Kemitraan antara Mifada dengan At-tartil.

Tidak hanya itu, peneliti juga merasa tertarik memilih Madrasah ini sebagai lokasi penelitian karena lembaga ini mempunyai program unggulan yakni GERAMM (Gerakan Ayo Membangun Madrasah) yang meliputi Gerakan literasi madrasah (GELEM), Gerakan Madrasah Sehat (GEMES), Gerakan Furudlul Ainiyah (GEFA), Gerakan Madrasah Inovasi (GEMI).

Dalam mengembangkan dan menjalankan program unggulan ini, tidak lepas dari campur tangan dan arahan dari kepala madrasah yang tidak hanya mengandalkan jabatan dan kepemimpinannya saja, melainkan juga dengan kecerdasan emosinya agar terwujud suatu lembaga yang baik dengan hubungan yang sangat baik pula. Karena hal inilah, peneliti merasa tertarik untuk memilih lembaga Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo.

C. Subjek Penelitian

Pemilihan subjek penelitian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive*. *Purposive* adalah teknik pengambilan bahan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya, orang tersebut yang dianggap

paling tahu tentang apa yang kita harapkan.⁷⁶ Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah:

1. Kepala Madrasah : Dra. Qoyyim Fauziah
2. Wakil Kepala Madrasah : Imam Hambali, S.Pd
3. Koordinator Kurikulum : Eliya Dewi, S.Pd
4. Koordinator Humas : Yuyun Sudariyanti, S.Pd
5. Koordinator Personalia : Ifnur Rohman, S.Pd
6. Bedahara Madrasah : Laily Zuhdiyah S.Pd
7. Guru kelas IV : Musleh S.Pd
8. Guru kelas V : Bukhori, S.Pd
9. Guru Kelas VI : Sholeh Rizkiyanto, S.Pd.I
10. Ketua Tata Usaha : Teguh Yulianto, S.Pd
11. Peserta didik: Nafisa Almahira, Intan Nur Zahira
12. Anggota kemitraan orang tua : Ibu Lailatul Qomariyah

D. Teknik Pengumpulan Data

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.⁷⁷

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 218-219.

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 224.

1. Observasi Partisipasi pasif

Teknik observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi partisipatif pasif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan datang langsung ke tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.⁷⁸

Adapun data yang diperoleh dari teknik observasi tersebut adalah:

- a. Kompetensi pribadi kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.
- b. Kompetensi sosial kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang .

Sebaiknya peneliti menggunakan alat rekam dan alat catat agar hasil observasinya baik. Metode ini menggunakan pengamatan langsung terhadap kepala madrasah, pendidik, tenaga kependidikan, siswa, orang tua siswa dan masyarakat.

2. Wawancara Semi terstruktur

Teknik wawancara ialah suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi yang membahas suatu objek yang

⁷⁸ Sugiyono, 227

diteliti.⁷⁹ Dalam penelitian ini menggunakan wawancara semistruktur, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas daripada wawancara terstruktur. Tujuannya adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diwawancarai diminta pendapat dan idenya.⁸⁰

Adapun data yang diperoleh melalui metode wawancara ini adalah:

- a. Kompetensi pribadi kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.
- b. Kompetensi sosial kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang .

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara mencari data yang dibutuhkan melalui data variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, dan lain sebagainya.⁸¹ Adapun data yang diperoleh adalah:

⁷⁹ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2014), 372.

⁸⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 233.

⁸¹ Suharsini Arikuntoro, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 206.

- 1) Profil Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang
- 2) Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang
- 3) Struktur Kepala Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang
- 4) Letak geografis Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang
- 5) Keadaan lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang
- 6) Dokumen tentang kompetensi pribadi dan sosial dari kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.
- 7) Dokumen kemitraan atau MOU antara lembaga Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo dengan berbagai pihak.

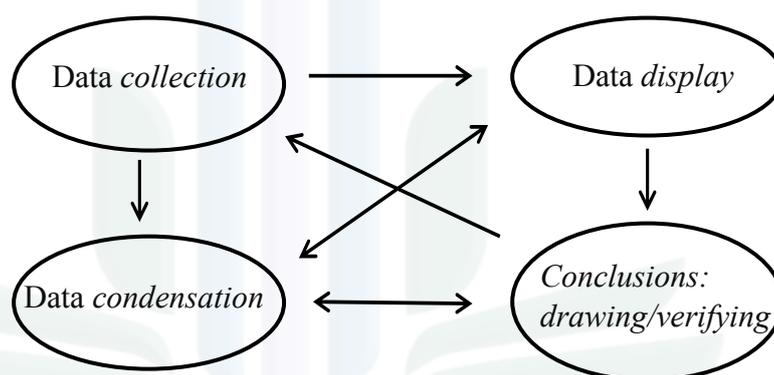
E. Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori hingga membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain⁸².

⁸² Sugiyono, *Metode Penelitian*, 131.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data deskriptif kualitatif dengan model interaktif Miles Huberman dan Saldana yang terdiri dari empat langkah:

Gambar 3.1
Komponen-komponen analisis data model interaktif.⁸³



1. Pengumpulan Data

Data analisis model pertama dilakukan dengan pengumpulan data hasil wawancara, hasil observasi, dan berbagai dokumen berdasarkan kategori yang sesuai dengan masalah penelitian yang kemudian dikembangkan penajaman data melalui pencarian data selanjutnya. Dalam tahap ini, peneliti menemui Kepala Madrasah, Koordinator Kurikulum, Koordinator Humas, Koordinator Kesiswaan, Koordinator Personalia, beberapa guru, beberapa peserta didik, dan orang tua peserta didik untuk wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Kemudian peneliti mencatat apa yang dikatakan oleh

⁸³ Matthew B. Miles, A Michael Huberman dan Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook Edition 3*, (USA: Sage Publications, 2014), 33.

narasumber, beserta mengamati proses sesuai dengan fokus penelitian dan sesuai dengan pedoman penelitian.

2. Kondensasi Data

*“Data condensation refers to the process of selecting, focusing, simplifying, abstracting, and/or transforming the data that appear in the full corpus (body) of written up field notes, interview transcripts, documents, and other empirical materials. By condensing, we’re making data stronger”.*⁸⁴

Kondensasi data mengacu pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data yang muncul dalam korpus penuh (badan) catatan lapangan yang ditulis, transkrip wawancara, dokumen, dan bahan empiris lainnya. Dengan mengkondensasi, untuk membuat data lebih kuat. Berdasarkan data yang dimiliki, peneliti akan mencari data, tema dan pola yang penting, sedangkan data yang dianggap tidak penting maka akan dibuang. Dalam hal ini peneliti memilih data yang dianggap relevan dengan fokus penelitian.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

*“The second major flow of analysis activity is data display. Generically, a display is an organized compressed assembly of information that allows conclusion drawing and action. In daily life, display vary from gasoline gauges to newspapers to Facebook status updates. Looking at display helps us understand what is happening and to do something-either analyze further or take action-based on that understanding”*⁸⁵

Tampilan data aliran utama kedua dari aktivitas analisis adalah tampilan data. Umumnya, tampilan adalah kumpulan informasi

⁸⁴ Miles, Huberman dan Saldana, *Qualitative Data*, 31.

⁸⁵ Miles, Huberman dan Saldana, *Qualitative Data*, 31-32.

terorganisir dan terkompresi yang memungkinkan penarikan dan tindakan kesimpulan. Dalam kehidupan sehari-hari, tampilan bervariasi dari pengukur bensin kesurat kabar hingga pembaruan status Facebook.

Melihat tampilan membantu kita memahami apa yang terjadi dan melakukan sesuatu baik menganalisis lebih lanjut atau mengambil tindakan berdasarkan pemahaman itu. Dalam penelitian ini, bentuk penyajian data berupa teks naratif. Dimana terdapat bentuk hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi.

4. Memverifikasi Kesimpulan (*conclusion, drwing/verification*)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Dalam tahap ini peneliti menyimpulkan dari hasil tahap-tahap analisis sebelumnya. Dan menjawab semua fokus masalah yang menjadi permasalahan dalam penelitian.⁸⁶

*“the third stream of analysis activity is conclusion drawing and verification. From the start of data collection, the qualitative analyst interpret what things mean by nothing patterns, explanations, causal flows, and propositions. The competent researcher holds these conclusions lightly, maintaining openness and skepticism, but the conclusions are still here, vagues at first, then increasingly explicit and grounded. “final” conclusions may not appear until data collection is over, depending on the size of the corpus of field notes, the coding, storage, and retrieval methods used, the sophistication of the researcher, and any necessary deadlines to be met.”*⁸⁷

⁸⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 142.

⁸⁷ Miles, Huberman dan Saldana, 33.

F. Keabsahan Data

Dalam rangka mempermudah dan memahami data yang diperoleh agar data terstruktur dengan baik, rapi dan sistematis, maka pengolahan data dalam beberapa tahapan menjadi sangat urgen dan signifikan. Metode pengujian data untuk mengukur kredibilitas data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi.

Triangulasi data adalah pemeriksaan data kembali untuk mendapatkan keabsahan data yang diperoleh atau sebagai pembanding. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan teknik:

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber merupakan teknik pengujian keabsahan data yang diperoleh dari beberapa sumber atau informan berbeda dengan metode yang sama.

2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Data yang diperoleh dengan wawancara, kemudian di cek ulang dengan observasi dan dokumentasi.

G. Tahap-tahap Penelitian

Terdapat beberapa tahapan dalam penelitian, sebagai berikut adalah:

1. Tahap Pra Lapangan

Tahap pra lapangan yaitu tahap yang dilakukan sebelum penelitian dilaksanakan. Kegiatannya dalam tahap pra lapangan yaitu:

a. Menyusun rencana penelitian

Rancangan penelitian ini latar belakang masalah dan alasan pelaksanaan penelitian, pemilihan lokasi, penentuan jadwal penelitian, rancangan pengumpulan data, rancangan prosedur analisis data, dan rancangan pengecekan keabsahan data yang dimulai dari bulan juni.

b. Studi Eksplorasi

Studi eksplorasi merupakan kunjungan ke lokasi penelitian sebelum penelitian dilakukan, dengan tujuan untuk mengetahui lokasi penelitian dan segala keadaan yang akan diteliti.

c. Perizinan

Sehubungan dengan penelitian yang berada diluar kampus dan merupakan lembaga pemerintah, maka penelitian ini memerlukan izin dan prosedur sebagai berikut, yaitu permintaan surat pengantar dari Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember sebagai permohonan izin penelitian

yang diajukan kepada Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

d. Penyusunan Instrumen Penilaian

Kegiatan dalam penyusunan instrumen penelitian meliputi penyusunan daftar pertanyaan untuk wawancara, membuat lembar observasi, dan pencatatan dokumen yang diperlukan.

2. Tahap Pelaksanaan

Dalam tahap pelaksanaan diperlukan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan antara lain:

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan jadwal yang telah ditentukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

b. Pengolahan Data

Pengolahan data dari hasil pengumpulan data dalam penelitian dimaksudkan untuk mempermudah dalam menganalisis data.

c. Analisis Data

Setelah semua terkumpul dan tersusun, maka dapat dilakukan analisis data dengan teknik analisis kualitatif, yaitu mengemukakan gambaran terhadap apa yang telah diperoleh

selama pengumpulan data. Hasil analisis diuraikan dalam paparan data dan temuan penelitian.

3. Tahap Pelaporan

Tahap pelaporan adalah penyusunan hasil penelitian dalam bentuk skripsi sesuai dengan pedoman yang berlaku pada program Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember.

Tabel 3.1
Tahap Penelitian

No.	Deskripsi	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	okt	Nov
1.	Tahap Pra Lapangan								
	a. Menyusun Rencana Penelitian	√	√	√					
	b. Studi Eksplorasi		√	√					
	c. Perizinan				√				
	d. Penyusunan Instrumen Penelitian				√	√			
2.	Tahap Pelaksanaan								
	a. Pengumpulan Data				√	√			
	b. Pengolahan Data					√			
	c. Analisis Data					√	√	√	
3.	Tahap Pelaporan						√	√	√

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo

Awal mula berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo ini tidak ubahnya seperti lembaga-lembaga pendidikan pada umumnya. Dengan semangat tinggi serta perjuangan para pendidik dan tenaga kependidikan untuk mewujudkan madrasah yang bermutu dan berkualitas. Meski bukan lembaga pendidikan yang dananya selalu disubsidi oleh pemerintah, lambat laun sekolah ini menjadi pilihan favorit masyarakat khususnya di desa Pulo dan sekitarnya. Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 berdiri pada bulan Juli tahun 1993.

Tidak banyak warga desa Pulo yang memilih lembaga ini sebagai tempat pendidikan untuk anaknya. Bahkan, untuk jumlah dalam satu kelas siswa dulu berkisar hanya sekitar 9 anak. Namun hal ini tidak menjadikan para pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga merasa putus asa, melainkan mereka jadikan evaluasi untuk menjadikan madrasah sebagai salah satu lembaga yang unggul dan berhasil dalam perencanaan selanjutnya.

Hal ini berkembang sangat pesat, dibuktikan dengan jumlah siswa saat ini sudah mencapai 367 dari kelas 1 sampai kelas 6. Sampai saat ini, kepala madrasah di mifada sudah dijabat oleh 3 orang. Periode pertama adalah ibu Dra. Nurul Aini yang menjabat sebagai kepala madrasah pada tahun 1993-2010. Periode kedua adalah bapak Ramelan S,Pd yang

menjabat pada tahun 2010-2017. Dan mulai tahun 2017 sampai saat ini adalah ibu Dra. Qoyyim Fauziah.

Tidak hanya itu, pada awal berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 untuk jumlah guru sangat terbatas, yakni hanya 3 orang. Seiring berkembangnya madrasah, banyak pendidik dan tenaga kependidikan yang ingin mengabdikan dan menyalurkan ilmunya di lembaga ini, sehingga jumlah pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 sekarang sudah mencapai 23 orang. Dengan jumlah siswa setiap tahun selalu mengalami peningkatan.

2. Letak Geografis

MI. Fajrul Islam 02 Pulo merupakan Lembaga di bawah naungan Kementerian Agama yang beralamatkan di Jalan Pisang Agung Lumajang Adapun lokasi MI. Fajrul Islam 02 Pulo terletak pada geografis yang sangat cocok untuk proses belajar mengajar yang terletak di tengah pemukiman penduduk. MI ini dibangun dengan pertimbangan tata letak bangunan yang memberikan kenyamanan untuk belajar.

Hal ini dapat dilihat dari tata letak ruang belajar yang agak jauh dari jalan raya sehingga kebisingan dari kendaraan bermotor dan kendaraan umum yang melintasi jalan raya dapat diminimalisir dan siswa tetap belajar dengan nyaman. Adapun batas – batas dari lokasi MI. Fajrul Islam 02 Pulo adalah sebelah utara berbatasan dengan Tanah bapak Dateng sebelah barat berbatasan dengan rumah Bapak Marzuki. sebelah

selatan berbatasan dengan Jalan desa, sebelah timur berbatasan dengan Rumah Mbok cilik.

3. Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo

a. Visi Madrasah

Bina Insan “CITA” (Cerdas, Islami, Terampil, dan ber-Akhlak mulia)

b. Misi Madrasah

- 1) Meningkatkan kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.
- 2) Membiasakan budaya madrasah Islami dalam perilaku sehari-hari.
- 3) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan diri sesuai dengan minat dan bakat siswa.
- 4) Mengaktualisasikan akhlak mulia dalam pergaulan sehari-hari.

4. Tujuan Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo

a. Tujuan Madrasah

Dengan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan, tujuan yang diharapkan adalah terbentuknya peserta didik yang :

- 1) Mampu bersaing dalam bidang keilmuan Agama maupun umum.
- 2) Memiliki kemampuan baca tulis Al Quran – Hadist yang baik dan benar, serta mengamalkan kandungannya dalam kehidupan

sehari hari.

- 3) Memiliki kemampuan memahami keimanan dan keyakinan Islam sehingga memiliki keyakinan yang kokoh dan mampu mempertahankan keyakinan/keimanan.
- 4) Memiliki kemampuan pada pembiasaan untuk menerapkan dan menghiasi diri akhlak terpuji dan menjauhi serta menghindari diri dari akhlak tercela dalam kehidupan sehari hari.
- 5) Dapat mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki seluas luasnya.
- 6) Terlatih dan terbiasa dalam menghadapi sebuah permasalahan baik teknis ataupun organisasi melalui kegiatan ekstra kurikuler

5. Program Prioritas atau Unggulan Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam

02 Pulo

Berdasarkan Keputusan Kanwil Jatim No 1328 tahun 2019, Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang berupaya mengoptimalkan potensi madrasah dengan menyusun program Gerakan Ayo Membangun Madrasah (GERAMM) yang meliputi Gerakan literasi madrasah (GELEM), Gerakan Madrasah Sehat (GEMES), Gerakan Furudlul Ainiyah (GEFA), Gerakan Madrasah Inovasi (GEMI).

6. Struktur Kepemimpinan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo

Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang dari terbentuknya sampai sekarang ini telah dijabat

oleh 3 (Tiga) orang Kepala Mifada. Adapun nama Kepala Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo yang pernah menjabat sebagai berikut:⁸⁸

Tabel 4.1
Struktur Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo

NO	NAMA/NIP	TAHUN
1.	Dra. NURUL AINI	1993 – 2010
2.	RAMELAN S,Pd	2010 – 2017
3.	Dra. QOYYIM FAUZIAH	2017 – Sekarang

B. Penyajian Data dan Analisis

Penyajian data beserta analisis merupakan hasil penelitian yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Dalam penelitian ini, pengumpulan data diperoleh berdasarkan observasi Partisipasi pasif, wawancara semiterstruktur dengan Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Koordinator Kurikulum, Koordinator Humas, bebarapa guru kelas, peserta didik, salah satu wali murid yang juga sebagai anggota kemitraan antara lembaga dengan orang tua peserta didik, juga dengan dokumentasi yang sesuai dengan fokus penelitian.

Selanjutnya data dianalisis dengan benar dengan harapan dapat memperoleh data yang akurat sesuai dengan fokus penelitian, yakni secara berurutan akan peneliti sajikan data yang pertama adalah tentang kompetensi pribadi dari kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo

⁸⁸ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, "Dokumen Mifada," 6 Agustus 2021.

Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang dan yang kedua adalah kompetensi sosial dari kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

Pada dasarnya setiap pemimpin harus memiliki kompetensi dalam diri untuk menjalankan kepemimpinannya. Seperti di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo ini, kepala madrasah tidak hanya sekedar memimpin, melainkan juga mengandalkan kecerdasan emosional dan menerapkan kompetensi yang dimiliki untuk menjadikan madrasah lebih baik lagi. Berdasarkan pemaparan tersebut dan berdasarkan fokus penelitian maka diperoleh data lapangan sebagai berikut:

1. Kompetensi Pribadi Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional dalam Membangun Kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

Setiap pemimpin dalam suatu madrasah atau yang disebut sebagai kepala madrasah tidak akan pernah lupa untuk menjadikan lembaga yang ia pimpin salah satu prioritasnya. Dengan kesadaran menjadi seorang pemimpin, kepala madrasah juga harus menjadi seorang manajer yang mampu menggerakkan bawahan dan menjadikan lembaga maju ke depan. Hal ini tidak mudah, namun dengan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pemimpin dapat membantu untuk mencapai apa yang telah dijadikan tujuan. Karena kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam

mengenali dirinya sendiri terlebih dahulu, kemudian mengenali orang lain. Sedangkan kompetensi pribadi merupakan kemampuan yang menentukan bagaimana kita mengelola diri kita sendiri.

Dengan ini, pemimpin yang mampu menggunakan kecerdasan emosionalnya dalam memimpin mampu memberikan semangat, motivasi penuh, dan mengatur segalanya dengan mengendalikan emosi diri akan mampu menunjukkan kompetensi yang ada dalam dirinya. Karena kompetensi merupakan kemampuan yang sangat dibutuhkan bagi seorang pemimpin dalam melakukan pekerjaan. Tidak hanya kemampuan biasa, melainkan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan yang dimiliki dan sikap kerja yang baik. Kompetensi pribadi seorang pemimpin dengan kecerdasan emosional ini yang menjadikan pembeda antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dengan Ibu Qoyyim Fauziah tentang kompetensi pribadi seorang kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan yang tidak semua orang dengan mudah memahami serta menerapkan dalam kepemimpinannya. Hal tersebut sesuai sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Qoyyim Fauziah selaku kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang yang mengatakan bahwa:

Berbicara tentang kepemimpinan kecerdasan emosional ini ya mbak noni. Tidak semua orang mampu memimpin dengan kecerdasan emosi mbak. Ini penting sekali, karena seorang pemimpin itu tidak boleh hanya mengandalkan intelektualnya saja lo mbak. Ditambah

lagi bukan hanya memimpin dan memahami emosi satu dua orang, tapi bagaimana caranya untuk memahami emosi dari ustad, ustadzah terus juga peserta didik yang sangat bervariasi. Jadi untuk menjadi pemimpin dengan kecerdasan intelektual saja tidak cukup, butuh kecerdasan emosional juga. Tapi ya saya sebagai seorang kepala madrasah selalu berusaha dan belajar semaksimal mungkin untuk bisa memimpin di lembaga ini salah satunya ya dengan kecerdasan emosi yang saya miliki mbak.⁸⁹

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 12 Juli 2021, terlihat kepala madrasah Mifada yang duduk di taman pondok baca dengan salah satu ustadzah yang sedang memegang hp dengan tujuan merekam kepala madrasah. Saat itu juga dengan melihat secara langsung, peneliti mengamati bahwa kepala madrasah menyampaikan motivasi, support, selamat datang untuk peserta didik baru, dengan bahasa yang baik diikuti ekspresi atau gerakan yang menyesuaikan dengan peserta didik sehingga video tidak terkesan monoton atau membosankan ketika dibagikan ke sosial media maupun ke grup whatsapp.

Dalam hal ini, kepala madrasah menunjukkan bahwa dengan kecerdasan emosionalnya beliau mampu memahami keadaan peserta didik yang semakin lama semangat dalam belajar mulai pudar karena semua yang serba online di era pandemi ini. Untuk itu kepala madrasah secara cepat menggunakan kompetensi pribadinya dengan membuat video yang nantinya akan disajikan semenarik mungkin untuk di sebarkan ke media dan grup whatsapp Mifada.⁹⁰ Hal ini bisa dilihat pada gambar berikut.

⁸⁹ Qoyyim Fauziah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 28 Juli 2021.

⁹⁰ Observasi di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo, 12 Juli 2021.

Gambar 4.1
Kepala madrasah menunjukkan kompetensi pribadinya untuk
mengembalikan semangat dan memotivasi peserta didik.⁹¹



Pada dasarnya, seorang pemimpin yang menggunakan kecerdasan emosional dalam kepemimpinannya itu harus mampu memahami kompetensi pribadi yang ada dalam dirinya sendiri terlebih dahulu. Karena jika dilihat percuma pemimpin merencanakan program dan yang lainnya, kemudian segala sesuatunya tersebut dilakukan dengan usaha yang maksimal, tetapi seorang pemimpin tidak bisa mengelola emosi, menggerakkan emosi kearah yang positif.

Untuk itu, memahami dan mengendalikan orang lain terutama stakeholder yang ada di lembaga dengan berbagai cara menjadi sangat penting. Seperti yang disampaikan oleh Ustadzah Qoyyim Fauziah selaku

⁹¹ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo, “Dokumen Pribadi Tentang Kompetensi Pribadi Kepala Madrasah”, 12 Juli 2021.

kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang bahwa:

Ndak semua pemimpin bisa dengan sempurna mengendalikan dan menggunakan kompetensi dirinya mbak noni. Tapi yang ustadzah tau, semua orang itu punya kompetensi diri ya mbak. Ini bisa diterapkan kalau kita percaya terhadap diri kita sendiri mbak. Dan saya selalu yakin mbak, bahwa saya akan mampu menghadapi apa yang sedang dan akan terjadi. Yang tidak kalah penting bahwa dalam menghadapinya saya juga tidak sendiri mbak karena salah satu sistem kepemimpinan saya adalah tidak vertikal, tapi kooperatif. Jadi ketika ada masalah maka kita selesaikan secara bersama untuk menemukan titik temu hasil yang kita sepakati bersama mbak.⁹²

Menjadi kepala madrasah yang memiliki kesadaran diri secara emosi itu sangat penting. Karena tanpa mengetahui apa yang kita rasakan, tentu tidak bisa pula kita dalam mengelola perasaan itu, disinilah emosi yang mengendalikan diri kita. Ini akan baik-baik saja jika emosi yang dimiliki oleh kepala madrasah mengarah pada emosi yang positif.

Dengan ini kepala madrasah mampu mengatur suasana dalam lembaga menjadi lebih positif lagi. Namun, kesadaran diri yang dimiliki oleh seorang kepala madrasah juga tidak dapat dengan mudah dinilai oleh diri sendirinya, yang merasakan dampak dari hal tersebut adalah orang lain. Terutama bawahan atau stakeholder yang dipimpinya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Ifnur Rohman selaku Koordinator Personalia bahwa:

Yang saya rasakan tentang kesadaran diri dari kepemimpinan ustadzah qoyyim saat ini sangat positif mbak. Beliau lo menyadari kompetensi dirinya bahkan menurut saya kecerdasan emosinya juga bagus mbak, Saya mengatakan ini karena beliau selalu mencoba

⁹² Qoyyim Fauziah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 28 Juli 2021.

memahami emosi dari bawahnya khususnya saya yang akhir-akhir ini lagi ada problem, dan ustadzah qoyyim tau itu. Dengan memberikan contoh terbaik versi ustadzah qoyyim, kemudian memberikan kesempatan kepada kita para ustadz ustadzah untuk mengembangkan kemampuan maupun kreativitas kita mbak, gitu.⁹³

Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa kecerdasan emosional itu memang sulit untuk diterapkan dalam kepemimpinan, karena pada dasarnya setiap manusia memiliki tingkat emosi yang berbeda-beda. Namun, jika mau berusaha dengan sungguh maka setiap pemimpin pasti mampu untuk menggunakan kecerdasan emosional sebagai salah satu upaya untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil. Dari yang dikatakan oleh kepala madrasah serta Bapak Ifnur Rohman membuktikan bahwa kepala madrasah memiliki kesadaran penuh dalam dirinya, sehingga mampu memahami kebutuhan bawahannya.

Setelah kepala madrasah menyadari akan dirinya sendiri selanjutnya adalah bagaimana cara mengelola dan mengendalikan diri terutama dalam hal emosinya. Seperti yang dikatakan oleh ustadzah Laily Zuhdiyah selaku Bendahara yang juga sebagai guru kelas IV di Mifada yaitu:

Kalau ustadzah Qoyyim itu bisa dibilang sangat bisa dalam mengendalikan dan mengelola emosi ya mbak, ustadzah laily ngomong begini ya atas dasar memang dari setiap harinya pun beliau sabar. Sejauh ini juga tidak pernah lihat ustadzah Qoyyim kalau ada kesalahan atau hal yang tidak sesuai gitu marah atau lepas kendali dari emosinya.⁹⁴

Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa kepala madrasah yang ada di lembaga ini mampu mengelola dan mengendalikan emosinya dengan

⁹³ Ifnur Rohman, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 13 Juli 2021.

⁹⁴ Laily Zuhdiyah, diwawancarai oleh Penulis, Lumajang, 12 Juli 2021.

sebagaimana mestinya. Untuk menjadi seorang kepala madrasah yang mampu mengendalikan emosi baik dirinya maupun bawahannya, serta menciptakan suasana lembaga yang positif membutuhkan komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan bawahan. Dengan hal ini, kepala madrasah harus memiliki keterbukaan dalam kepemimpinannya. Karena lebih dari siapapun dalam suatu lembaga, kepala madrasah adalah pemimpin yang memiliki kekuasaan untuk menetapkan tujuan. Ustadz Hambali Wakil dari Kepala Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo menegaskan bahwa:

Selama Ustadzah Qoyyim menjabat jadi kepala madrasah terbuka banget mbak, maksudnya terbuka dalam hal kegiatan yang berhubungan dengan lembaga ya mbak. Dan beliau ini selalu bisa dikatakan kalau bahasa sekarang ini *open minded*, dimana beliau bisa jadi temen curhat kita, temen sharing ketika ada yang menggajal dan tidak cocok gitu mbak. Jadi, misal kita lagi ada masalah beliau tidak akan membiarkanya mbak, tapi ngajak ngobrol dan tetep ngerangkul kita semua sampai semuanya selesai.⁹⁵

Dari apa yang disampaikan oleh ustadz hambali tentang keterbukaan kepala madrasah baik tentang perasaan maupun tindakannya terhadap bawahan juga didukung dengan apa yang dikatakan Ustadzah

Laily Zuhdiyah selaku Bendahara dan guru kelas IV di Mifada bahwa:

“... ya terbuka beliau orangnya, bisa dibilang demokratis. Kalau ada apa apa pasti harus dirapatkan, dan ustadzah qoyyim juga sangat menerima masukan, tidak pernah otoriter langsung, Jadi ketika ada masukan dari bawahan dimusyawarahkan dan pertimbangkan dulu mbak, nanti bisa ngambil yang minim resiko. . .”⁹⁶

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa kepala madrasah terbuka dari berbagai aspek. Baik itu terbuka tentang lembaga maupun kinerja

⁹⁵ Imam Hambali, diwawancarai oleh Penulis, Lumajang, 13 Juli 2021.

⁹⁶ Laily Zuhdiyah, diwawancarai oleh Penulis, Lumajang, 12 Juli 2021.

bawahannya. Dengan kecerdasan emosionalnya, yang mampu mencairkan suasana, mampu menjalin hubungan dengan bawahan cukup erat. Karena tidak mudah bagi bawahan dan atasan bisa menjadi cukup dekat jika tidak ada keterbukaan seorang kepala madrasah.

Selanjutnya untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada di lembaga sangat penting bagi kepala madrasah. Dimana menyatukan beragam sifat, sikap, dan keahlian di bidang yang berbeda itu sangat sulit. Namun, seorang kepala madrasah dengan perannya harus mampu meyakinkan bawahannya agar mereka mau dan suka dalam mengerjakan suatu pekerjaan maupun gagasan yang telah dirancang tanpa paksaan. Salah satu peran kepala madrasah adalah mampu melakukan kaderisasi yang fokus utamanya adalah membina suatu hubungan langsung dengan bawahan, sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Koordinator Kurikulum di Mifada yakni ustadzah Eliya Dewi bahwa:

Penyesuaian diri ustadzah qoyyim dengan lembaga baik sih mbak, apalagi dengan kita para bawahan dan dari latar belakang yang berbeda-beda. Ustadzah qoyyim sangat bisa diandalkan kalau dalam menciptakan suasana yang positif mbak, selalu support dan memotivasi kita. Apalagi tentang menciptakan kenyamanan. Alhamdulillah sampai saat ini saya dan teman-teman tidak sedikitpun merasa risih atau kurang nyaman gitu.. ya karena kepala madrasahnya aja bisa membuat kita nyaman, jadi pekerjaan yang menjadi tugas kita bisa kita atasi tanpa harus merasa bahwa itu adalah beban yang berat mbak.⁹⁷

Dari apa yang disampaikan oleh Koordinator Kurikulum menunjukkan bahwa kenyamanan dapat diciptakan dengan kepala

⁹⁷ Eliya dewi, diwawancarai oleh Penulis, Lumajang, 17 Juli 2021.

madrasah di lembaga ini yang selalu memotivasi bawahan dan memberikan support penuh terhadap apa yang dikerjakan oleh bawahan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan di awal. Diwujudkan dengan pertemuan setiap sebelum KBM dimulai yang dimulai dengan pembiasaan mengaji bersama, kemudian kepala madrasah memberi sambutan dan saling share tentang rencana kegiatan yang akan dilakukan pada hari itu juga. Pernyataan dan hasil wawancara di atas juga dikuatkan dengan hasil dokumentasi seperti pada gambar berikut.

Gambar 4.2
Cara penyesuaian diri kepala madrasah dalam menciptakan kenyamanan dengan melakukan pertemuan setiap pagi sebelum KBM dengan bawahan.⁹⁸



Kemudian perbaikan kinerja harus selalu dilakukan oleh kepala madrasah begitu pula dengan staff dan bawahan yang ada di suatu lembaga. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan lembaga yang lebih baik dan maju. Tugas dari kepala madrasah dalam hal ini yang pertama adalah memberikan contoh terbaik versi dirinya dalam merencanakan dan melaksanakan program

⁹⁸ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, "Dokumen Mifada Rapat Dewan Guru," 6 Agustus 2021.

lembaga dengan baik yang kemudian akan di contoh oleh bawahannya. Seperti yang disampaikan oleh Ustadz Hambali selaku Wakil Kepala Madrasah bahwa :

Akan selalu ada evaluasi dalam setiap pekerjaan ya mbak, dan orang pertama yang memberikan dorongan kepada para ustad dan ustadzah untuk memperbaiki kinerjanya adalah ustadzah qoyyim. Beliau selalu memperhatikan dan memberikan semangat kepada kita, jadi perbaikan kinerja ini selalu bisa dilakukan untuk memperbaiki apa yang masih kurang dan belum sesuai mbak.⁹⁹

Dorongan yang selalu diberikan oleh kepala madrasah sangat diperlukan bagi para bawahan. Ini bertujuan agar bawahan selalu berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya. Dorongan itu bisa berupa cara kepala madrasah dalam memahami dan mengevaluasi kinerja dari bawahannya baik di waktu tertentu maupun dalam rapat. Seperti yang diperkuat dengan hasil dokumentasi pada gambar berikut.

Gambar 4.3
Evaluasi langsung dari kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja bawahan sebagai bentuk dari pengelolaan dirinya.¹⁰⁰



Dengan dorongan yang diberikan oleh kepala madrasah tidak hanya menjadikan bawahan bisa memperbaiki kinerjanya saja, tetapi juga

⁹⁹ Imam Hambali, diwawancarai oleh Penulis, Lumajang, 13 Juli 2021.

¹⁰⁰ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, "Dokumen Mifada Rapat Dewan Guru," 6 Agustus 2021.

mengarahkan kemampuan yang dimilikinya agar mampu menciptakan ide-ide baru atau berinisiatif. Karena dengan perbaikan kinerja, bawahan akan selalu berusaha untuk berfikir bagaimana agar tidak terjadi kesalahan yang sama seperti sebelumnya. Hal ini tidak lepas dari tanggung jawab seorang kepala madrasah. Kepala madrasah yang inisiatif akan selalu berusaha mewujudkan visi dan misi lembaga. Begitu pula kepala madrasah di lembaga Mifada ini, beliau merupakan pemimpin yang inisiatif seperti yang dikatakan oleh Ustadz Hambali selaku Wakil Kepala Madrasah bahwa :

Kalau ustadzah qoyyim ini sangat inisiatif mbak, ada saja ide baru yang muncul dan memang belum pernah diterapkan sebelumnya di lembaga ya mbak. Contoh kecil tindakan inisiatif tapi dengan idenya ini peserta didik atau kita para ustad ustadzah lebih disiplin bahkan sekarang banyak ditiru di lembaga lain mbak. Seperti pembiasaan pengucapan salam dan bersalaman di depan madrasah saat peserta didik mau masuk ke sekolah mbak, tapi saat pandemi kemaren dengan cepat langsung ada ide baru yakni pembiasaan cuci tangan menggunakan sabun di depan madrasah, kemudian pengecekan masker, pengecekan suhu, pembatasan dan pamflet tentang protokol kesehatan untuk menjaga keamanan bersama mbak.¹⁰¹

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 12 Juli 2021, ketika peneliti datang ke lembaga di pagi hari peneliti melihat banner tentang pembatasan, protokol kesehatan, tempat cuci tangan serta salah satu ustadz yang *standby* di depan pintu gerbang untuk mengecek suhu setiap orang yang mau masuk ke lembaga. Semua yang ada tidak lepas dari peran pribadi yang dimiliki oleh kepala madrasah saat pandemi. Dimana kepala madrasah harus mulai mengatur strategi agar pelajaran dan ilmu tetap bisa

¹⁰¹ Imam Hambali, diwawancarai oleh Penulis, Lumajang, 13 Juli 2021.

tersampaikan dengan berbagai cara kepada peserta didik dengan baik. Yang diperkuat dengan dokumentasi berikut.¹⁰²

Gambar 4.4
Bentuk inisiatif kepala madrasah dalam menghadapi pandemi.¹⁰³



Dengan melakukan inisiatif yang dimulai dari perubahan kecil terlebih dahulu, maka dalam menyikapi perubahan yang lebih besar tidak akan terasa terlalu sulit. Dari yang disampaikan oleh ustadz Hambali selaku wakil kepala madrasah di atas tentang inisiatif kepala madrasah dalam menghadapi masa pandemi juga didukung oleh ustadz Teguh Yulianto selaku kepala TU yang membenarkan adanya inisiatif lain yaitu pembiasaan yang diterapkan setiap pagi, kemudian disampaikan bahwa masih banyak contoh inisiatif dari kepala madrasah untuk lembaga yaitu:

Iya mbak noni, disini pembiasaan dilakukan setiap hari dan rasanya sudah seperti menjadi kewajiban. Ada juga kebiasaan kecil yang menarik seh, ini ide dari ustadzah qoyyim juga tentang penataan sandal atau sepatu yang harus satu arah dan rapi sebelum pelaksanaan

¹⁰² Observasi di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo, 12 Juli 2021.

¹⁰³ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo, "Dokumen Pribadi Tentang Inisiatif Kepala Madrasah", 12 Juli 2021.

sholat maupun saat ada kegiatan di aula atas, kemudian ada tas dan rak khusus tempat sandal didalam kelas mbak. Kalau orang hanya mendengar mungkin kayak gitu hanya hal kecil ya, tapi dengan ide ini anak-anak malah lebih disiplin mbak, dan yang ngelihat itu seneng soalnya rapi banget bersih juga.¹⁰⁴

Hasil wawancara di atas diperkuat dengan hasil dokumentasi pada tanggal 17 Juli 2021 yaitu selain bentuk inisiatif yang dibuat oleh kepala madrasah tentang bagaimana cara memutus penyebaran covid-19 khususnya di Mifada, terdapat inisiatif kecil lain yang menjadi kebiasaan bagi peserta didik dan para guru di Mifada. Yakni penataan sandal yang berdampak sangat baik dalam kebersihan, kerapian, dan pelatihan kedisiplinan. Seperti gambar berikut.¹⁰⁵

Gambar 4.5
Penataan sandal dalam kelas menunjukkan bentuk inisiatif kecil yang di buat oleh kepala madrasah.¹⁰⁶



Dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah di Mifada ini inisiatif bukan dalam hal besar saja, melainkan dimulai dari hal kecil terlebih

¹⁰⁴ Teguh Yulianto, diwawancarai oleh Penulis, Lumajang, 6 Agustus 2021.

¹⁰⁵ Observasi di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo, 17 Juli 2021.

¹⁰⁶ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo, "Dokumen Pribadi Tentang Penataan sandal", 17 Juli 2021.

dahulu untuk membentuk karakter dan kepribadian peserta didik serta bawahan ke arah disiplin dan lebih baik lagi. Selanjutnya, kepala madrasah harus selalu berfikir positif baik terhadap lembaga maupun dalam membangun suatu hubungan kemitraan. Sikap yang selalu mempunyai harapan baik dalam setiap apa yang dilakukan akan membawa pengaruh besar terhadap keberhasilan semua kegiatan dan program yang sudah direncanakan.

Untuk itu, menumbuhkan optimisme dalam diri bukan hal yang mudah terutama bagi seorang kepala madrasah, karena kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk mendorong bawahan agar selalu yakin terhadap apa yang dikerjakan. Seperti yang disampaikan oleh kepala madrasah di lembaga Mifada ustadzah Qoyyim Fauziah bahwa :

Tidak mudah menumbuhkan optimisme mbak noni, dan menjadi kepala madrasah optimisme itu saya harus selalu belajar, dan yang utama adalah saya harus selalu yakin agar bisa meyakinkan lainnya. Karena dengan kita yakin, misalkan ini ya, ada permasalahan.. tugas kita adalah bagaimana caranya untuk menyelesaikannya. Kita cari jalan keluarnya, berusaha semaksimal mungkin, setelah semuanya dilakukan kita harus yakin bahwa akan ada jalan keluar terbaik. Begitu pula dengan mencoba hal baru, kita juga harus optimis bahwa setiap apa yang kita lakukan dengan pemikiran dan pertimbangan yang matang akan menghasilkan yang terbaik pula mbak.¹⁰⁷

Dari apa yang disampaikan oleh kepala madrasah tersebut juga didukung pernyataan oleh ustadz Ifnur Rohman selaku Koordinator Personalia di Mifada bahwa: “Optimis sekali ustadzah qoyyim itu mbak. beliau menumbuhkan optimisme itu ya atas dasar dari dalam dirinya yang

¹⁰⁷ Qoyyim Fauziah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 28 Juli 2021.

mempunyai harapan baik. Beliau juga selalu yakin saat melakukan apa saja, begitu.”¹⁰⁸

Selanjutnya kepemimpinan dalam suatu lembaga juga tidak hanya bagaimana cara kepala madrasah yang memimpin bawahan, stakeholder, peserta didik dan karyawan dalam lembaganya. Tetapi juga bagaimana cara kepala madrasah untuk menjalin suatu hubungan atau relasi, baik hubungan dengan masyarakat sekitar, maupun hubungan kerja sama atau yang biasa disebut dengan kemitraan. Dan kompetensi pribadi dari seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menjalin kemitraan baik dengan orang tua, lembaga lain, dan masyarakat.

Hal ini dimulai dari memahami diri terlebih dahulu, kemudian mencoba memahami pihak yang akan kita ajak untuk bermitra agar mengerti bagaimana caranya dapat menjalin suatu kemitraan yang saling menguntungkan. Seperti yang disampaikan oleh ustadzah Eliya Dewi sebagai Koordinator Kurikulum di Mifada bahwa:

“Untuk membangun kemitraan dengan pihak lain yang utama melihat kebutuhan dari lembaga ya mbak. apa saja yang dibutuhkan oleh peserta didik, oleh ustadz dan ustadzah gitu. Jadi nanti semisal sudah ditentukan apa yang dibutuhkan ya bagaimana caranya bisa bermitra sesuai kebutuhan itu mbak.”¹⁰⁹

Membangun kemitraan itu tidak mudah, mulai dari harus memilah mengapa harus bermitra, dengan siapa mau bermitra, bahkan bagaimana dampak dari hubungan kemitraan tersebut. Pernyataan yang disampaikan oleh ustadzah Eliya Dewi juga sesuai dengan yang disampaikan oleh

¹⁰⁸ Ifnur Rohman, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 13 Juli 2021.

¹⁰⁹ Eliya Dewi, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 17 Juli 2021.

Ustadzah Qoyyim Fauziah selaku Kepala Madrasah di Mifada bahwa: “Kemitraan itu tidak bisa dilakukan secara tiba-tiba mbak, berinteraksi terlebih dahulu, kemudian membangun relasi sehingga nanti ada hubungan yang baik, ini ya supaya bermanfaat di kedua belah pihak mbak.”¹¹⁰

Pernyataan dari ustadzah Qoyyim Fauziah selaku kepala madrasah di atas juga dibenarkan oleh Ustadzah Eliya Dewi sebagai Koordinator Kurikulum di Mifada bahwa: “Yang namanya mau menjalin kemitraan pasti harus ada hubungan antara yang bermitra nggeh mbak dan timbal baliknya seperti apa.”¹¹¹

Dari yang disampaikan oleh ustadzah Qoyyim Fauziah dan ustadzah Eliya Dewi menunjukkan bahwa kemitraan di Madrasah Fajrul Islam 02 Pulo ini tidak semua berjalan begitu saja, melainkan melihat proporsi kebutuhan. Dan dari berbagai kemitraan yang terjalin ini juga bertujuan untuk selalu menjaga hubungan yang baik dan tidak merugikan di kedua belah pihak. Seperti yang disampaikan lagi oleh Ustadzah Qoyyim Fauziah selaku Kepala Madrasah di Mifada bahwa:

Sebenarnya hubungan seseorang dengan yang lainya terutama bermitra ini ditentukan dengan caranya berperilaku mbak noni. Interaksi yang terjalin diantara keduanya memiliki suatu harapan besar. Untuk memberikan kenyamanan pada hubungan kemitraan ini ya dengan bagaimana kita disini menjaga perilaku dan selalu berinteraksi mbak.¹¹²

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan didukung dengan dokumen di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah di

¹¹⁰ Qoyyim Fauziah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 28 Juli 2021.

¹¹¹ Eliya Dewi, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 17 Juli 2021.

¹¹² Qoyyim Fauziah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 28 Juli 2021.

Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang merupakan seorang pemimpin yang memiliki kompetensi pribadi dalam dirinya untuk membangun kemitraan. Karena semua didasari dari cara kepala madrasah memahami perasaan orang lain, maka untuk mengendalikan ke arah yang lebih baik juga bisa dilakukan. Dimana kepala madrasah dengan kompetensi ini membuktikan bahwa ia dapat membangun dan menjalin hubungan yang baik dengan bawahan, peserta didik serta pihak lain khususnya pihak yang bermitra dengan lembaga.

2. Kompetensi Sosial Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional dalam Membangun Kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

Kompetensi kedua yang harus dimiliki oleh kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional adalah kompetensi sosial. Dimana, seorang pemimpin tidak hanya memiliki kesadaran akan dirinya saja, tetapi juga mampu berhubungan dengan orang lain. Karena kompetensi sosial merupakan suatu kemampuan seseorang dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul, dan memberi kepada orang lain. Sedangkan kompetensi sosial pemimpin adalah kemampuan seorang pemimpin dalam berkomunikasi dengan anggotanya dengan tujuan memberi arahan dalam kerja tim, kesadaran berorganisasi, menjalin hubungan kerja dalam rangka membangun suatu organisasi yang baik.

Kemampuan membangun suatu hubungan oleh pemimpin ini juga tidak akan mudah dilakukan. Namun dengan penguasaan emosi yang harus terkontrol dengan baik akan membangun hubungan yang baik pula. Hal ini sesuai dengan kepemimpinan kepala madrasah yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Dimana kepala madrasah adalah makhluk sosial, yang dalam kehidupannya membutuhkan orang lain, terutama kehidupan sosial masyarakat.

Dalam suatu lembaga hubungan itu biasanya disebut sebagai kerja sama kemitraan. Namun, sebelum kepala madrasah menjalin hubungan sosial dengan orang lain, terlebih dahulu kepala madrasah harus mampu membangun hubungan baik dengan bawahan, peserta didik dan stakeholder yang ada di lembaga. Seperti yang dikatakan oleh ustadzah Qoyyim Fauziah selaku kepala madrasah di Mifada bahwa:

Membangun hubungan dengan bawahan bagi saya adalah dengan menjadikan mereka teman mbak. Ya saya memang seorang pemimpin dan harus bersikap tegas terhadap mereka. Namun, semua itu ada waktunya mbak noni. Ada kalanya saya dan bawahan adalah teman. karena kita semua sebenarnya sama-sama menjadi guru bagi peserta didik. Dan bisa mbak noni lihat sendiri, untuk kesehariannya kita disini akrab, saya juga tidak mengungkung diri diruang kepala saja tetapi juga berbaur untuk mencoba menjalin hubungan yang baik mbak.¹¹³

Dari apa yang disampaikan oleh ustadzah qoyyim juga didukung oleh Ustadzah Laily Zuhdiyah selaku Bendahara dan guru kelas IV di Mifada bahwa : “Tidak pernah ada konflik antara kita semua sih mbak,

¹¹³ Qoyyim Fauziah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 28 Juli 2021.

soalnya kalau ada apa apa itu dibicarakan dan dilakukan bersama, bukan hanya ustadzah qoyyim saja.”¹¹⁴

Tidak hanya itu salah satu peserta didik dari kelas IIB yang bernama Intan Nur Zahira juga mengungkapkan bahwa: “Ustadzah qoyyim iku baik nemen kak, ndak tau ngamuk. Lek salipan ngunu mesti nyopo mbek senyum. Pasiko koncoku mbuak sampah permen sembarangan lo kak ndak diamuk malah dikandani lek ndak oleh mbuak sampah sembarangan.”

(bahasa jawa)

Artinya :

”ustadzah qoyyim itu baik banget kak, gak pernah marah. Kalau berpapasan selalu tegur sapa sambil senyum. Waktu itu ada salah satu temenku buang sampah permen sembarangan itulo kak bukannya dimarahin malah dinasehati kalau buang sampah itu gak boleh sembarangan.”¹¹⁵

Dan ini juga dibenarkan oleh Nafisa Almahira salah satu peserta didik kelas IIIA di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo: “Ustadzah qoyyim iku sabar yo murah senyum mbak. Aku tau diulang ustadzah qoyyim pasiko ndak tau ngamuk iki mbak.” (bahasa jawa)

Artinya: “ustadzah qoyyim itu sabar dan murah senyum mbak. Aku pernah diajar ustadzah qoyyim waktu itu dan gak pernah marah ini mbak.”¹¹⁶ Dari pernyataan tersebut membuktikan bahwa kepala madrasah bisa menempatkan kapan dan dimana dalam menggunakan kemampuan sosialnya untuk menjalin hubungan dengan peserta didik.

¹¹⁴ Lalily Zuhdiyah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 12 Juli 2021.

¹¹⁵ Intan Nur Zahira, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 21 Juli 2021.

¹¹⁶ Nafisa Almahira, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 23 Juli 2021.

Sebagai pemimpin dengan kecerdasan emosional, seorang kepala madrasah juga harus memiliki empati. Karena dengan empati seorang kepala madrasah akan mampu dengan cermat mendengarkan berbagai tanda emosi dan menangkap dari sudut pandang orang lain dengan perasaannya. Seperti yang disampaikan oleh ustadz Ifnur Rohman selaku Koordinator Personalia bahwa:

“Karena ustadzah qoyyim ini seorang pemimpin perempuan ya mbak, tau sendiri perempuan kan apa apa menggunakan perasaan terlebih dahulu, jadi beliau ini lebih mengandalkan perasaannya dalam memimpin mbak. Sehingga tidak salah kalau beliau itu memahami kita.”¹¹⁷

Selain menjadi pemimpin yang menggunakan perasaannya, ustadzah qoyyim juga termasuk pemimpin yang memiliki empati dengan selalu mengerti bawahannya dan menjadi pendengar yang baik. ini menggambarkan bahwa beliau adalah orang yang mampu mendengarkan berbagai tanda emosi ketika ada masalah maupun keadaan yang kurang baik dari bawahannya. Seperti yang disampaikan oleh Ustad Bukhori selaku Guru Kelas V bahwa:

Saya sebenarnya ada kesalahan mbak dan itu tidak sekali. Kesalahan saya itu keterlambatan kehadiran ke lembaga. Nah, tapi disini respon dari ibu kepala madrasah malah baik mbak. Beliau tidak langsung menyimpulkan bahwa saya melakukan kesalahan, melainkan saya dipanggil dulu keruangan beliau, dan disuruh menceritakan apa penyebabnya, mengapa sampai bisa telat untuk yang kesekian kalinya, mungkin ada yang beliau bisa bantu, seperti itu mbak, jadinya kita yang merasa sungkan dan bersalah dari situ saya mulai berubah.¹¹⁸

¹¹⁷ Ifnur Rohman, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 13 Juli 2021.

¹¹⁸ Bukhori, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 15 Juli 2021.

Dengan empati ini, kepala madrasah juga dapat memiliki kepedulian yang tinggi terhadap orang lain. Seperti yang disampaikan oleh ustadzah Eliya Dewi: “Setiap bulan ada program amal dari ustad dan ustadzah mbak itu disalurkan lewat YDSF, kemudian untuk setiap tahun juga ada pembagian sembako kepada masyarakat yang kurang mampu.”¹¹⁹

Empati seorang pemimpin bisa membuat pemimpin berelasi baik dengan orang-orang dari berbagai latar belakang yang berbeda. Dengan empati yang dimiliki oleh kepala madrasah akan berdampak lebih baik terutama dalam kemajuan lembaga. Dan dari hasil wawancara juga diperkuat dengan hasil dokumentasi Seperti gambar dibawah ini berupa potret kepala madrasah yang selalu memberikan infaq dan sadaqah kepada masyarakat yang membutuhkan setiap tahunnya. Jadi rasa empati yang dimiliki oleh kepala madrasah disalurkan lewat berbagai kegiatan yang bermanfaat.¹²⁰

¹¹⁹ Eliya Dewi, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 17 Juli 2021.

¹²⁰ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, “Dokumen Mifada,” 6 Agustus 2021.

Gambar 4.6
Bentuk rasa empati kepala madrasah dengan berbagi sembako kepada masyarakat sekitar yang kurang mampu¹²¹



Selanjutnya kepala madrasah dengan hubungan sosial yang baik akan menjadikannya pemimpin yang sadar akan organisasi. Dimana dalam organisasi terdiri sekumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk tujuan tertentu. Disinilah peran seorang pemimpin sebagai inti dari sebuah organisasi itu dibangun. Karena apapun yang dilakukan, kemudian sikap dan perilaku kepala madrasah kepada para bawahan sangat berimplikasi terhadap berkembang atau tidaknya suatu organisasi lembaga. Ustadz Bukhori, Guru Kelas V mengatakan:

“Beliau itu selalu punya kesadaran kalau dalam hal organisasi mbak. Diraker tiap tahun pun juga. Trus misalnya ada acara mendadak gitu ya mbak, beliau selalu turun tangan bahkan ikut membentuk denah struktur mulai dari ketua panitia, ketua kegiatan sampai yang lainnya mbak.”¹²²

¹²¹ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, “Dokumen Mifada Penyaluran Bantuan Pandemi,” 6 Agustus 2021.

¹²² Bukhori, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 15 Juli 2021.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah juga ikut andil dalam setiap kegiatan organisasi yang ada di madrasah. Kepala madrasah yang selalu berusaha memberikan waktu ditengah kesibukannya mampu menarik perhatian bawahannya. Karena itu, kepala madrasah harus mengenali dan memberikan pengayoman dengan baik dari setiap stakeholder yang ada di lembaga. Seperti yang disampaikan oleh Ustadzah Qoyyim sebagai Kepala Madrasah di Mifada:

Saya kira sebenarnya untuk mengenali bisa dilakukan dengan pendekatan ya mbak. Maksud saya kan kita setiap hari bertemu dan berkumpul nggeh mbak. Dari itu saja sebenarnya kita udah bisa tau, udah bisa memahami karakter masing-masing individu. Dan cara mengayomi mereka ya juga berbeda-beda mbak, soalnya kan ada yang perasaannya lembut, ada yang harus ditegur langsung baru bisa berubah begitu mbak noni.

Tidak hanya itu, bentuk pengayoman yang diberikan oleh kepala madrasah di lembaga Mifada ini adalah seperti yang diungkapkkan oleh Kepala Madrasah bahwa: “Saya sebagai kepala madrasah disini juga selalu mengajak teman-teman, mewadahi dan memberi kebebasan kepada mereka untuk siapa saja yang memiliki pemikiran cemerlang, dan dari semua itu insyaallah mbak noni, saya yang selalu support mereka.”¹²³

Pengayoman yang diberikan oleh kepala madrasah akan dirasakan oleh para bawahannya. Dan hal ini juga seperti apa yang disampaikan oleh oleh Ustadz Sholeh Rizkyanto selaku Guru Kelas VI bahwa: “Untuk mengayomi ya jelas mbak, apalagi beliau orangnya termasuk sudah sepuh

¹²³ Qoyyim Fauziah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 28 Juli 2021.

ya mbak dibandingkan kita, jadi jiwa untuk mengayomi itu sudah pasti ada.»¹²⁴

Dari wawancara yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa untuk mengayomi bawahanya saja kepala madrasah bisa, apalagi kepada peserta didik dan masyarakat. Dan hal ini diperkuat dengan dokumentasi yang diperoleh peneliti dari dokumen Mifada seperti gambar berikut.

Gambar 4.7
Wujud pengayoman kepala madrasah kepada masyarakat.¹²⁵



Selanjutnya, selain memberikan pengayoman kepada stakeholder, peserta didik dan masyarakat, kepala madrasah harus menjadi seorang pemimpin yang menginspirasi dan membimbing. Dua sifat pemimpin ini saling berhubungan erat karena ketika seorang kepala madrasah menginspirasi bawahanya untuk mengajak ke arah depan, maka disitu juga kepala madrasah harus memberikan bimbingan penuh. Pemimpin yang

¹²⁴ Sholeh Rizkyanto, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 16 Juli 2021.

¹²⁵ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, "Dokumen Mifada," 6 Agustus 2021.

menginspirasi bawahan pasti pintar dalam membangun hubungan emosional dengan para bawahan mereka. Karena dengan menjadi pemimpin yang menginspirasi harus memiliki keahlian dalam berkomunikasi. Seperti yang disampaikan oleh Ustadzah Qoyyim fauziah selaku Kepala Madrasah di Mifada bahwa:

Gini mbak noni, kepala madrasah memang harus selalu menginspirasi ya, tapi alhamdulillahnya temen-temen disini itu sebenarnya sudah banyak yang mempunyai inovasi mbak. Dan saya sendiri juga gitu, tidak berhenti untuk belajar tentang ide baru dan melihat dunia luar yang semakin maju. Saya juga harus merasa untuk tidak puas sampai disini, sehingga selalu mencari sesuatu yang baru dan pastinya berbeda dengan yang kemaren ya mbak. Dan tidak hanya itu se mbak, ustadzah disini juga mengajak temen-temen semua untuk mengutarakan ide-ide yang mereka punya dengan selalu memberikan semangat kepada mereka baik yang bidangnya di IT, di keterampilan. Misalnya dengan silahkan mencari maupun membuat yang sekiranya bisa di praktekan disini dan berbeda dengan yang lain ya monggo gitu mbak noni.¹²⁶

Kepala madrasah di Mifada ini juga termasuk salah satu pemimpin yang menginspirasi bawahannya untuk selalu menciptakan hal baru, seperti yang disampaikan oleh Ustadz Imam Hambali selaku Wakil Kepala Madrasah di Mifada yakni: “Banyak se mbak kalau dalam hal menginspirasi, salah satunya di halaman sekolah ada taman pojok baca kan, itu juga idenya beliau yang di apresiasi dalam bentuk taman, jadi siswanya ndak bosan di kelas tok mbak.”¹²⁷

Dengan membebaskan para bawahan untuk mengembangkan idenya, tugas selanjutnya sebagai kepala madrasah adalah memberikan dukungan dan bimbingan yang nantinya berpengaruh pada keberhasilan dari terwujudnya

¹²⁶ Qoyyim Fauziah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 28 Juli 2021.

¹²⁷ Imam Hambali, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 13 Juli 2021.

ide-ide yang telah direncanakan. Kepala madrasah di Mifada ini tidak hanya membimbing dengan mengandalkan pengetahuan pribadi, melainkan juga melihat kebutuhan dengan bidang yang berbeda-beda untuk memberikan bimbingan sesuai dan lebih baik. Biasanya dengan mendatangkan pihak luar agar wawasan yang dimiliki oleh bawahan semakin luas dan berkembang. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti yang disampaikan oleh Ustadz Ifnur Rohman sebagai Koordinator Personalia di Mifada: “ biasanya memanggil tutor seah mbak, untuk pembinaan baik guru maupun siswanya”¹²⁸

Dan tidak hanya tutor, kepala madrasah juga mendatangkan pengajar dari luar, seperti pernyataan yang disampaikan oleh Ustadz Musleh Selaku Guru kelas IV sekaligus Koordinator Ummi bahwa: “Disini ada 8 guru dari luar yang ikut mengajar dalam pembelajaran Ummi mbak, biasanya untuk ujian tahsin dan munaqosah juga mendatangkan penguji dari luar lembaga”¹²⁹

Dari pernyataan diatas dapat dipahami bahwa kepala madrasah memikirkan bagaimana caranya memenuhi kebutuhan para guru dan peserta didik di Mifada untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta mengembangkan pemikiran dengan selalu menjadi pembimbing yang baik. Selanjutnya seorang pemimpin harus menjadi katalisator perubahan.

Menjadi seorang pemimpin yang mempunyai kompetensi secara sosial akan mengarah kepada perubahan yang lebih maju. Menjadi katalisator

¹²⁸ Ifnur Rohman, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 13 Juli 2021.

¹²⁹ Musleh, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 27 Juli 2021.

perubahan juga memerlukan pemikiran yang ambis tapi terarah, karena seorang pemimpin dalam suatu lembaga harus mampu menjadi tombak perubahan yang bisa diterima oleh masyarakat, dan itu tidaklah mudah. Ustadz Sholeh Rizkyanto Guru Kelas VI mengatakan:

“Dalam memajukan sekolah Ustadzah Qoyyim ini lebih greget dari pada pemimpin yang sebelumnya mbak. Orangnya gesit, cak cek, lebih banyak tindakan dari pada omongannya mbak, programnya juga semakin bagus.”¹³⁰

Pernyataan diatas memperlihatkan bahwa kepemimpinan saat ini bisa dalam hal mengatur dan mengelola lembaga ke arah yang lebih maju lagi. Baik dari segi program maupun yang lainnya. Seperti gambar berikut.

Gambar 4.8
Potret peserta didik dengan program unggulan *EverydaywithAl-qur'an* yang mulai berjalan saat kepemimpinan ustadzah qoyyim.¹³¹



Tidak hanya itu, tapi menurut Ustadzah Laily Zuhdiyah selaku Bendahara dan guru kelas IV di Mifada bahwa kepala madrasah juga mampu membawa lembaga lebih bagus lagi: “... Sarpras bagus mbak, program sekolah juga, media tentang Mifada selalu ada perbaikan setiap tahun, tambah

¹³⁰ Sholeh Rizkyanto, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 16 Juli 2021.

¹³¹ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, “Dokumen Mifada Program Pembiasaan,” 6 Agustus 2021.

bagus pokoknya wes mbak, itu aja kemaren habis mbangun yang atas lagi. .

»132

Jadi, tidak hanya menjadi katalisator perubahan pada program sekolah, tetapi kepala madrasah juga mampu menjadikan lembaga lebih menarik dari segi sarana dan prasarana yang setiap tahun juga mengalami perubahan. Baik penataan dari tanaman maupun perbaikan bangunan yang sudah dirasa memang harus diperbaiki. Dari keterangan wawancara tersebut diperkuat dengan dokumentasi dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan mengamati secara langsung lingkungan dan sarpras yang ada di lembaga seperti gambar dibawah:

Gambar 4.9 Keadaan lingkungan sekolah yang baru – baru ini diperbarui untuk keindahan dan kenyamanan seluruh warga Mifada.¹³³



Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 17 Juli 2021, peneliti melihat bahwa terdapat ruang kelas baru yang masih

¹³² Laily Zuhdiyah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 12 Juli 2021.

¹³³ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, "Dokumen Pribadi Lingkungan Lembaga," 6 Agustus 2021.

selesai di bangun bulan mei. Dan peneliti melihat bahwa lingkungan di Mifada ini sangat bersih, indah, bahkan ketika kelas tidak dipakai pun masih tetap rapi dan terjaga kebersihannya. Ini mmebuktikan bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaga memperhatikan penuh terhadap keadaan lingkungan lembaga. Yang menunjukkan bahwa beliau adalah pemimpin yang mampu membawa sekolah lebih bersih dan nyaman.¹³⁴

Dalam sebuah lembaga yang didalamnya terdiri dari banyak individu dengan sifat dan kepribadian yang berbeda-beda, tidak akan terlepas dari permasalahan atau konflik yang terjadi. Disini kehadiran seorang pemimpin sangat berpengaruh. Karena bagaimanapun orang yang harus mengelola konflik tersebut akan dibawa ke arah mana adalah pemimpin di lembaga itu sendiri. Cara kepala madrasah mengatasi serta menyelesaikan konflik adalah seperti yang disampaikan oleh Ustadzah Qoyyim, bahwa:

Biasanya yang pertama dilakukan adalah dengan azaz musyawarah ya mbak, insyaallah kalau konflik itu sudah biasa mbak noni, apalagi misalnya dalam rapat. Justru sebenarnya pemikiran sepuluh orang lebih baik daripada pikiran lima atau tiga orang. Nah, makanya pada waktu rapat ustadzah selalu mengatakan misalnya ada permasalahan-permasalahan yang penting boleh sudah dibicarakan, monggo utarakan semua uneg-unegnya. Rame ya rame dirapat gitu mbak. Tapi, nanti pasti ada titik temu disana. Dan kita usahakan ada keputusan terbaik di akhir rapat. Dan pasti banyak yang saur manuk ya mbak bilang kalau “saya tidak setuju ustadzah” ada juga yang lain “saya punya pemikiran lain dan setuju yang seperti ini ustadzah” dan semua itu harus ada alasannya. Nanti kita ambil jalan tengah dengan keputusan yang disetujui bersama. Dan ustadzah qoyyim yang memutuskannya, “kalau begitu enakya seperti ini saja, bagaimana semua setuju?” Dan kalau sudah disetujui harus dilaksanakan karena itu sudah keputusan forum bersama.¹³⁵

¹³⁴ Observasi di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo, 17 Juli 2021.

¹³⁵ Qoyyim Fauziah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 28 Juli 2021.

Jadi ketika ada konflik yang terjadi, azaz musyawarah dan kekeluargaan adalah cara utama yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk menyelesaikannya. Dan hal ini biasanya juga dibahas serta diselesaikan dalam rapat untuk mencari jalan keluar dan mengevaluasi konflik tersebut. Hasil wawancara di atas juga diperkuat dengan hasil dokumentasi yang diperoleh peneliti dari dokumen mifada yang berupa gambar seperti dibawah ini:

Gambar 4.10
Penyelesaian konflik dengan azaz musyawarah yang dilakukan dengan evaluasi dalam rapat.¹³⁶



Bentuk penyelesaian jika ada konflik di lembaga adalah dengan bertemu dan musyawarah bersama bukan lari dari masalah ataupun tidak menyelesaikan konflik tersebut. Tidak hanya itu, kepala madrasah juga mengutarakan bahwa:

Ketika ada konflik baik itu konflik pribadi yang dimiliki oleh ustadz dan ustadzah maupun yang lain, saya sebagai kepala madrasah tidak akan mengfloorkan masalah di umum. Tetapi kita ajak ngobrol secara pribadi. Saya panggil dan saya tanyakan mengapa dulu. Nanti jika saya bisa memberikan saran yang baik ya saya utarakan. Mungkin bisa

¹³⁶ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, "Dokumen Mifada Rapat Dewan Guru," 6 Agustus 2021.

dijadikan pertimbangan bagi mereka yang bermasalah dan itu semua kembali kepada mereka apakah mereka mau terbuka atau malah sebaliknya. Karena setiap konflik itu kembali pada pribadi masing-masing mbak noni.¹³⁷

Dari apa yang disampaikan oleh kepala madrasah diatas tentang bagaimana cara mengatasi konflik dapat dipahami bahwa pemimpin sangat menghargai tentang privasi antar pribadi dari setiap individu dalam lembaga. Dengan ini, siapa saja yang mempunyai konflik akan lebih merasa bahwa kepala madrasah memahami bawahan, sehingga ketika mengutarakannya tidak menjadi beban dan terbuka. Selanjutnya Ustadzah Laily Zuhdiyah sebagai Bendahara dan guru kelas IV di Mifada juga mengatakan bahwa:

Selama ini tidak pernah ada bertengkar antar ustad dan ustadzah. Misalkan ada ya diselesaikan sendiri dan ga sampe ke kepala madrasah itu ga sampe mbak. Kalau konflik dengan wali murid jelaaas, misalnya anak-anak. Contoh anakku queen tengkar sama zahira anaknya bu nunik, terus orang tuanya ga terima ya didudukkan aja, diselesaikan secara kekeluargaan gapernah yang sampai gimana-gimana. Yang nggak trima kan kadang Orang tuanya. Untuk ustadz- ustadzah dengan wali murid juga pernah, cuman ya kekeluargaan. Jelas kan nanti pasti ada laporan, mengataisnya ya diselesaikan dengan duduk bareng. Kadang ya ustadzah qoyyim, kadang ya diselesaikan langsung wali murid dengan guru yang bersangkutan. Intinya selagi itu bisa selesai ya udah ga sampai ke kepala madrasah. kalau ada konflik dengan bawahan seperti kinerja yang kurang ya di panggil sama ustadzah qoyyim disuruh memperbaiki. Kayak gini contohnya: perangkat pembelajaran target bulan ini harus selesai. Dan ketika dicek ada yang kurang maka tugas ustadzah qoyyim ya mengevaluasi dan menyuruh untuk memperbaiki dengan baik begitu mbak noni.¹³⁸

Berdasarkan yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah dan Ustadzah Laily tersebut membuktikan bahwa untuk mengatasi konflik yang terjadi di lembaga itu tidak hanya menggunakan satu cara karena yang dihadapi itu

¹³⁷ Qoyyim Fauziah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 28 Juli 2021.

¹³⁸ Laily Zuhdiyah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 12 Juli 2021.

tidak hanya konflik dalam lembaga tetapi juga dari luar lembaga. Untuk itu dalam menyikapinya juga harus dengan perasaan dan sikap yang berbeda.

Selanjutnya salah satu kunci untuk mencapai tujuan madrasah adalah dengan bekerja sama tim dan melakukan kolaborasi yang sesuai dan sejalan. Menjalin hubungan kemitraan itu tidak mudah, dan kepala madrasah dengan kompetensi sosialnya harus bisa menempatkan diri terutama dalam hal interaksi sosialnya. Salah satunya seperti hubungan kemitraan antara lembaga dengan orang tua siswa seperti yang disampaikan oleh Ustadzah Qoyyim sebagai Kepala Madrasah di Mifada bahwa:

“Membangun kerjasama dengan forsafi itu sudah kewajiban kita. Karena siswa-siswi disini adalah milik orang tua dan milik kita, sehingga harus selalu ada hubungan dengan mereka. Dan kemitraan dengan forsafi disini sangat bagus. Pedulinya mereka dengan sekolah sangat luar biasa mbak noni.”

Dari salah satu contoh kemitraan antara lembaga dengan orang tua peserta didik ini saja kita bisa melihat bahwa dapat terjalin kerja sama yang diantara keduanya. Dalam hal ini tidak lepas dari peran kepala madrasah yang harus menjadi jembatan terjalannya kolaborasi yang nyambung. Seperti yang disampaikan lagi oleh Ustadzah Qoyyim:

Untuk menjalin kolaborasi yang baik khususnya antara hubungan dengan orang tua siswa adalah dengan menunjukkan bahwa anaknya layak bersekolah disini mbak noni. Dengan memfasilitasi keinginan mereka, Sehingga katakanlah mereka merasa puas menitipkan anaknya sekolah disini mbak. Karena kalau mereka puas dan seneng nantinya apa yang dikerjakan wali murid untuk lembaga itu malah mereka merasa seneng dan tidak merasa direpoti sama sekali mbak noni.¹³⁹

¹³⁹ Qoyyim Fauziah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 28 Juli 2021.

Apa yang disampaikan oleh kepala madrasah di atas juga didukung oleh pernyataan dari salah satu wali murid. Dimana pemimpin mampu menggunakan kompetensi sosialnya untuk membentuk hubungan kepada wali murid dengan memberikan perhatian penuh terhadap peserta didik. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Lailatul Qomariyah sebagai salah satu orang tua siswi di Mifada yang sekaligus anggota kemitraan forsafi bahwa:

Setiap ada rapat entah itu rapat pengambilan raport, kenaikan kelas, pasti disitu didampingi dan ada kepala madrasah mbak. Salah satu kebijakan dari kepala madrasah yang dijelaskan waktu rapat itu tentang siapa saja yang tidak mampu apalagi punya kartu PKH bisa disodorkan katanya, ini untuk siapa saja yang kurang mampu di ekonominya mbak. Nanti mendapatkan keringanan bahwa LKS boleh tidak bayar dan SPP juga boleh untuk di cicil. Intinya kalau memang ndak mampu suruh bilang ke sekolah nanti pasti ada keringanan atau jalan keluarnya. Misalkan ada kendala tentang pembayaran ini itu bisa bilang ke guru kelas tapi bilang ke kepala madrasah justru lebih baik.¹⁴⁰

Dapat disimpulkan dari yang disampaikan oleh ibu Lailatul bahwa untuk mengutarakan masalah seperti ini saja orang tua siswa bisa langsung mengungkapkannya kepada kepala madrasah. Ini membuktikan bahwa kepala madrasah selalu berusaha menampung apapun yang menjadi keluh kesah dari orang tua peserta didik. Jadi bisa dilihat bahwa kepala madrasah mampu menggunakan kemampuan sosialnya untuk meyakinkan kepada pihak yang akan ataupun sedang memiliki hubungan kemitraan dengan lembaga bahwa nantinya akan saling menguntungkan dan memberikan hasil yang maksimal.

Seperti gambar berikut yang direncanakan oleh pihak lembaga dengan orang tua peserta didik yang kemudian direalisasikan dalam kegiatan smart

¹⁴⁰ Lailatul Qomariyah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 4 Agustus 2021.

parenting untuk mempererat ikatan antara orang tua dan anak-anaknya. Hal ini merupakan wujud kerjasama antara lembaga dengan orang tua peserta didik (forsafi) yang selalu terjaga dengan sangat baik untuk hasil yang baik pula.

Gambar 4.11
Bentuk kerjasama antara lembaga dengan forsafi dalam kegiatan parenting peserta didik.¹⁴¹



Selanjutnya kepala madrasah yang menyadari bahwa ia mampu berhubungan sosial dengan baik, maka kepala madrasah juga harus mampu membangun kemitraan dengan pihak lain. Karena untuk memenuhi segala kebutuhan yang memang diperlukan oleh peserta didik. Dan peran kepala madrasah disini adalah seperti yang disampaikan oleh Ustadz Musleh selaku Guru Kelas IV sekaligus Koordinator Ummi saat wawancara bahwa:

“Kepala madrasah itu satu perannya sebagai pembuat keputusan. Goodwill Manajemen namanya. Jadi kepala madrasah yang menentukan kebijakan disini, jalannya kemitraan dengan Ummi disini,

¹⁴¹ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, “Dokumen Mifada,” 6 Agustus 2021.

kualitas guru disini. Jadi bagaimanapun memang kepala madrasah itu adalah goodwill atau yang diatas sendiri.”¹⁴²

Pernyataan di atas membuktikan bahwa salah satu peran kepala madrasah di Mifada adalah sebagai goodwill manajemen. Dimana penentuan dengan siapa dan bagaimana cara menjalin kemitraan juga harus dengan keputusan yang akan ditetapkan oleh pemimpin. Kemudian bentuk-bentuk dari kemitraan itu banyak.

Seperti yang di sampaikan tentang bentuk dari kemitraan oleh Ustadzah Qoyyim Fauziah sebagai Kepala Madrasah di Mifada bahwa: “Untuk kemitraan di madrasah ini ada kemitraan antara lembaga dengan orang tua peserta didik atau Forsafi mbak, terus ada dengan Ummi, ada dengan Bank BPR Jatim, dengan YDSF, dengan pihak LKS, balaidesa dan masih banyak lainnya mbak noni.”¹⁴³

Dari pernyataan yang di jelaskan oleh kepala madrasah di atas juga didukung dengan apa yang disampaikan oleh Ustadzah Eliya Dewi sebagai Koordinator Kurikulum di Mifada bahwa:

Kalau untuk bentuk kemitraan sendiri banyak mbak. Ada yang masih berjalan sampai sekarang, ada yang sudah selesai. Karena ada kemitraan yang sifatnya sementara misalnya itu dengan Lembaga Pendidikan Pelatihan dan Kursus Global Institute, kemudian lembaga dengan At-tartil, ada juga antara lembaga dengan YDSF yang baru saja terhenti karena pandemi ini mbak.¹⁴⁴

Dari hasil wawancara juga dikuatkan dengan dokumen penting yang diperoleh peneliti dengan observasi pada tanggal 2 Agustus 2021 yang berupa

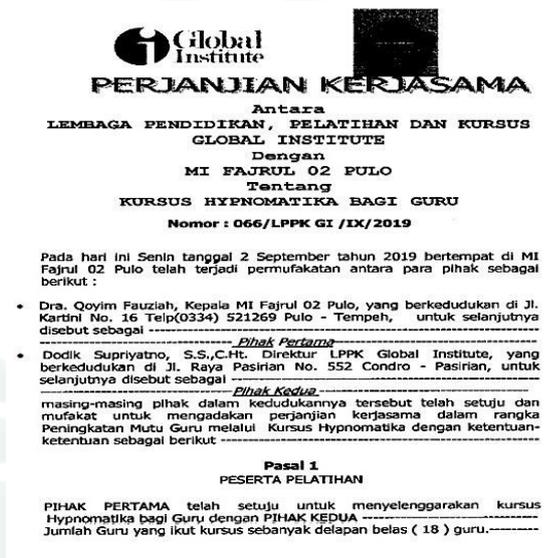
¹⁴² Musleh, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 27 Juli 2021.

¹⁴³ Qoyyim Fauziah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 28 Juli 2021.

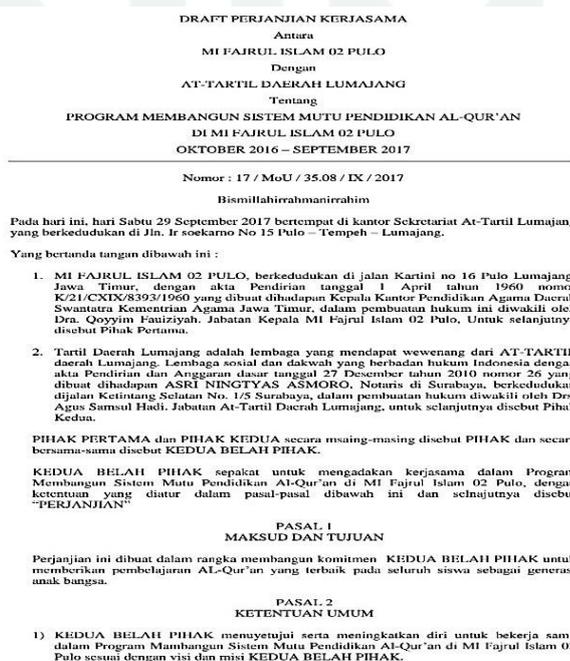
¹⁴⁴ Eliya Dewi, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 17 Juli 2021.

beberapa dokumen nota kesepemahaman atau MOU kemitraan antara lembaga dengan pihak yang bermitra. Seperti gambar dibawah ini:

Gambar 4.12
MOU antara lembaga dengan lembaga pendidikan pelatihan dan kursus global institute.



Gambar 4.13
MOU antara lembaga dengan At-Tartil.¹⁴⁵



¹⁴⁵ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, "Dokumen Kemitraan MOU," 2 Agustus 2021.

Dari dokumen MOU tersebut dapat diketahui bahwa antara lembaga dengan global institute dan at-tartil pernah menjalin kerjasama dengan Mifada. Kemudian dari yang dijelaskan oleh ustadzah Eliya Dewi di atas juga didukung oleh Ustadzah Yuyun Sudariyanti selaku koordinator Humas bahwa:

Untuk kemitraan yang cukup lama bahkan sampai sekarang tetap terjaga dan terjalin adalah kemitraan antara lembaga dengan orang tua peserta didik yang biasa disebut dengan Forsafi, lembaga dengan Puskesmas, Lembaga dengan Balaidesa, Lembaga dengan LKS (CV. Indah Permatasari), lembaga dengan BPR Jatim, dan lembaga dengan Ummi mbak noni.¹⁴⁶

Dari hasil wawancara tentang bentuk kemitraan dengan Koordinator Humas di atas juga dikuatkan dengan dokumentasi tentang MOU dari beberapa kemitraan yang terjalin seperti gambar berikut:

Gambar 4.14
MOU antara lembaga dengan Puskesmas Gesang¹⁴⁷



¹⁴⁶ Yuyun Sudariyanti, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 2 Agustus 2021.

¹⁴⁷ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, "Dokumen Kemitraan MOU," 2 Agustus 2021.

Dari MOU antara lembaga dengan Puskesmas Gesang juga diperkuat dengan dokumentasi tentang salah satu dari sekian kegiatan yang dilakukan pihak Puskesmas Gesang sebagai salah satu bentuk merealisasikan tugas dari pemerintah, dan memenuhi kebutuhan tentang kesehatan peserta didik. Seperti gambar dibawah ini.

Gambar 4.15
Pihak dari puskesmas datang untuk memberi suntikan Vitamin kepada peserta didik.¹⁴⁸



Gambar 4.16
MOU antara lembaga dengan Balaidesa Pulo

PERJANJIAN KERJASAMA
MI FAJRUL ISLAM 02 PULO (MIFADA)
DENGAN
KEPALA DESA PULO

Dibawah ini adalah pihak yang terlibat dalam kesepakatan kerja sama :

Nama : Dra.Qoyim Fauziah
Jabatan : Kepala Sekolah MI Fajrul Islam 02 (MIFADA) Pulo
Alamat Sekolah : Jl. Kartini No. 16 Pulo
Nomer Telp : 082302155426

Selaku Kepala MI Fajrul Islam 02 Pulo, yang untuk selanjutnya akan disebut sebagai PIHAK PERTAMA.

Nama : Rindung Cahyono S.
Jabatan : Kepala Desa
Alamat : Jl. Ahmad Yani No. 16 Pulo
Nomer Telp : 08564997600

Pit Kepala Desa Pulo yang kemudian disebut sebagai PIHAK KEDUA yang menyepakati untuk bekerja sama dengan PIHAK PERTAMA.

Pada hari ini, kedua belah pihak telah menyepakati untuk melakukan kerja sama dalam hal penggunaan sarana (Lapangan Olahraga) di lingkungan Desa Pulo. Tanpa mengurangi ketentuan hukum yang berlaku, dengan maksud dan tujuan PIHAK PERTAMA sekuat menerima pelayanan dari PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA sekuat memberi pelayanan kepada PIHAK PERTAMA.



¹⁴⁸ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, "Dokumen Mifada Srenning Puskesmas," 2 Agustus 2021.

Gambar 4.17

MOU antara lembaga dengan BPR Bank Jatim.¹⁴⁹

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING(MOU)
 MI FAJRUL ISLAM 02 PULO (MIFADA)
 DENGAN
 BPR BANK JATIM UNIT TEMPEH

Dibawah ini adalah pihak yang terlibat dalam kesepakatan kerja sama :

Nama : Dra.Qoyim Fauziah
 Jabatan : Kepala Sekolah MI Fajrul Islam 02 (MIFADA) Pulo
 Alamat Sekolah : Jl. Kartini No. 16 Pulo
 Nomer Telp : 082302155426

Selaku Kepala MI Fajrul Islam 02 Pulo,yang untuk selanjutnya akan disebut sebagai PIHAK PERTAMA.

Nama : Endang Suharsih
 Perusahaan/Instansi : BPR Bank Jatim Unit Tempeh
 Alamat : Jl. Raya Tempeh
 Nomer Telp : 081249625519

Kepala Cabang Unit Tempeh yang kemudian disebut sebagai PIHAK KEDUA yang menyepakati untuk bekerja sama dengan PIHAK PERTAMA.

Pada hari ini, kedua belah pihak telah menyepakati untuk melakukan kerja sama dalam hal transaksi setor tunai.Tanpa mengurangi ketentuan hukum yang berlaku,dengan maksud dan tujuan PIHAK PERTAMA sepakat menerima pelayanan dari PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA sepakat memberi pelayanan kepada PIHAK KESATU.

Pulo, 07 Januari 2019



PIHAK KEDUA
 Kepala Cabang Unit Tempeh
 Endang Suharsih

Beberapa dokumen yang berisi MOU antara lembaga Mifada dengan pihak - pihak yang bermitra di atas adalah bentuk kesepakatan kerjasama yang dibangun antara kedua belah pihak. Hanya saja ada beberapa kemitraan yang tidak ada MOU. Yang pertama kemitraan antara lembaga dengan untuk orang tua peserta didik, seperti yang dikatakan oleh Ustadzah Qoyyim selaku kepala madrasah bahwa: “Hubungan dengan orang tua peserta didik itu tidak akan pernah ada batasnya mbak.tidak akan pernah putus meskipun anaknya sudah menjadi alumni, makanya menurut kita tidak perlu ada MOU pun hubungan kita akan tetap terus berjalan.”¹⁵⁰

¹⁴⁹ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, “Dokumen Kemitraan MOU,” 2 Agustus 2021.

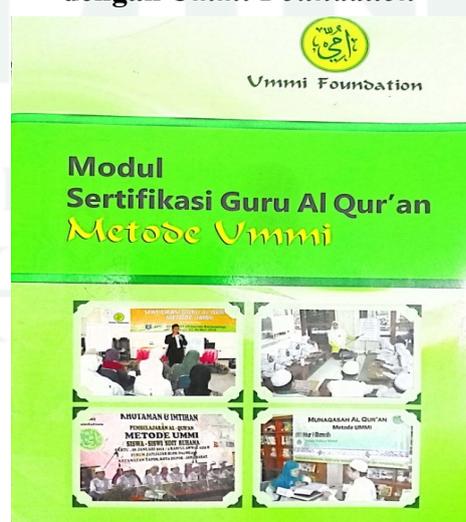
¹⁵⁰ Qoyyim Fauziah, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 28 Juli 2021.

Hal ini karena orang tua adalah guru dan pendidik utama bagi anak-anaknya. Karenanya hubungan antara lembaga dengan orang tua harus selalu dijaga dengan baik. Kemudian yang kedua adalah kemitraan antara lembaga dengan Ummi. Kemitraan ini tidak ada MOU karena hubungan ummi itu merupakan hubungan dengan kebutuhan setiap individu terutama peserta didik yang memang harus diberi bekal mulai dari dini untuk belajar Al-Qur'an lebih baik dan benar lagi. Seperti yang disampaikan oleh Ustadz Musleh selaku Guru Kelas IV sekaligus Koordinator Ummi bahwa:

“Kalau hubungan dengan Ummi ini sifatnya berkontribusi dengan semangat *Fastabikhul Khoirot* mbak. Karena kan memang keharusan kita sebagai orang islam belajar Al-Qur'an. Dan pengajar Ummi ini bukan main-main ya mbak, semua pengajar Ummi harus mempunyai sertifikasi yang menjadi syarat mutlak untuk mengajar.”¹⁵¹

Selanjutnya untuk kemitraan dengan Ummi diperkuat dengan adanya modul sertifikasi guru Al-Qur'an Metode Ummi bagi para pengajar Ummi..

Gambar 4.18
Modul sertifikasi guru Al-Qur'an metode ummi sebagai bukti kemitraan dengan Ummi Foundation¹⁵²



¹⁵¹ Musleh, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 27 Juli 2021.

¹⁵² Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, "Dokumen Kemitraan," 2 Agustus 2021.

Dari dokumentasi tentang modul sertifikasi guru Al-Qur'an tentang metode ummi di atas menjelaskan tentang bagaimana cara pengajaran Alqur'an, target program pengajaran Al-qur'an dan berbagai macam evaluasi penguasaan materi tentang metode ummi dan lain sebagainya. Ini menunjukkan bahwa dengan metode ummi maka pembelajaran tentang Al-qur'an di Mifada lebih baik dan terarah.¹⁵³

Kemudian yang ketiga adalah kemitraan dengan CV. Indah Permatasari. Kemitraan dengan pihak LKS ini tidak ada MOU karena memang LKS ini dibutuhkan terus menerus dan sudah berjalan lama. Seperti yang disampaikan oleh Ustadzah Eliya Dewi bahwa: "Untuk sama LKS kita selalu saling bermanfaat mbak. setiap tahun saja 2 kali semester, 2 kali ganti LKS ya. Jadi dengan saling membutuhkan akan selalu berjalan baik insya allah. Bahkan ini ae udah 5 tahun lebih alhamdulillah tetap berhubungan baik."¹⁵⁴

Hasil observasi pada tanggal 17 Juli 2021 ketika peneliti sedang melakukan wawancara dengan salah satu ustadzah di Mifada, datang seorang dari anggota CV. Indah Permatasari yang sedang mengantar Lembar Kerja Siswa untuk semester baru. Dengan cepat koordinator yang sudah diberi tugas untuk menangani LKS langsung menerima dan melakukan pengecekan. Dan ini diperkuat dengan dokumentasi yang ada, seperti gambar berikut.¹⁵⁵

¹⁵³ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, "Dokumen Kemitraan," 2 Agustus 2021.

¹⁵⁴ Eliya Dewi, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 17 Juli 2021.

¹⁵⁵ Observasi di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo, 17 Juli 2021.

Gambar 4.19
LKS untuk semester baru bagi peserta didik bentuk dari kemitraan antara lembaga dengan pihak LKS (CV.Indah Permatasari).¹⁵⁶



Dan dari hasil observasi tersebut juga didukung dengan pernyataan yang spontan diungkapkan oleh Ustadzah Eliya Dewi selaku koordinator kurikulum yang mengatakan bahwa “. . .Ini orang dari CV Indah Permatasari mbak, LKS loh nduk. Jadi ya dari CV ini kita menyediakan lembar kerja siswa buat anak-anak. . .”¹⁵⁷

Tidak hanya itu, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 2 Agustus 2021, terdapat sejumlah wali murid yang datang ke lembaga dengan sistem ganjil genap karena ada keperluan ke pihak wali kelas terkait masalah LKS dan yang lainnya. Saat itu pula terlihat kepala yang mengetahui kehadiran orang tua peserta didik, beliau langsung beranjak dari tempat duduknya dan menyapa orang tua peserta didik yang datang. Tidak hanya itu, beliau juga sempat terlihat bercengkrama dengan orang tua peserta didik dan dengan sopan mengarahkan ke tempat yang telah ditentukan.

¹⁵⁶ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, “Dokumen Pribadi LKS Semester Baru,” 17 Juli 2021.

¹⁵⁷ Eliya Dewi, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 17 Juli 2021.

Perilaku sederhana ini jika dilihat lagi sebenarnya merupakan cerminan dari kompetensi sosial seorang kepala madrasah. Karena kepala madrasah yang secara sigap langsung berusaha untuk melakukan tindakan dan interaksi sosial kepada orang tua peserta didik. Dan hal ini juga diperkuat dengan hasil dokumentasi yang diambil oleh peneliti, seperti gambar berikut ini.¹⁵⁸

Gambar 4.20
Interaksi antara kepala madrasah dengan orang tua peserta didik.¹⁵⁹



Selanjutnya tanpa ikatan MOU, hubungan antara lembaga dengan masyarakat sangat baik. Dilihat dari antusias masyarakat yang ketika ada kegiatan dan berbagai acara yang lainnya di madrasah, masyarakat selalu membuka tangan jika memang ada yang dibutuhkan oleh lembaga. Seperti yang dikatakan oleh Ustadz Imam Hambali selaku Wakil Kepala Madrasah bahwa:

¹⁵⁸ Observasi di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo, 2 Agustus 2021.

¹⁵⁹ Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, "Dokumen Pribadi Interaksi Kepala Madrasah dengan Orang Tua Siswa," 17 Juli 2021.

“Kalau penduduk sekitar sini alhamdulillah selalu membantu mbak. Setiap ada acara contohnya pelepasan siswa itu ya, meja-meja, bahkan sepeda orang tua wali murid ditaruk ndek halaman warga sekitar. Kalo misalnya ada acara agama trus butuh mendadak ya manggil ustad sini itu pasti mau mbak.”¹⁶⁰

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dikuatkan dengan dokumen, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dari kepala madrasah dalam membangun kemitraan ini menggunakan kompetensi sosialnya yang mampu berinteraksi dan menempatkan diri untuk memiliki hubungan sosial yang baik. Dibuktikan dengan hubungan kemitraan antara lembaga dengan orang tua peserta didik (forsafi), lembaga lain (Pendidikan Pelatihan dan Kursus Global Institute, Attartil, YDSF, Puskesmas, Balaidesa, CV. Indah Permatasari, BPR Jatim, Ummi dan masyarakat yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan peserta didik.

Tabel 4.2
Rangkuman Temuan Penelitian

No	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
1	Kompetensi pribadi kepemimpinan Kepala Madrasah berbasis Kecerdasan Emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang	Kompetensi pribadi kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan ini menunjukkan bahwa kepala madrasah sebagai seorang pemimpin mampu menggunakan kemampuan secara pribadinya untuk memahami stakeholder, peserta didik dan pihak yang bermitra. Yang diwujudkan oleh kepala madrasah dengan menjadi pemimpin yang memiliki kepercayaan diri, mampu mengendalikan diri, memiliki sikap terbuka, mampu menyesuaikan diri, inisiatif dan optimisme dalam memimpin. Semua hal ini menjadi faktor dan sangat penting untuk membangun hubungan kemitraan antara

¹⁶⁰ Imam Hambali, diwawancara oleh penulis, Lumajang, 13 Juli 2021.

		lembaga Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang dengan pihak lain yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dari peserta didik.
2	Kompetensi sosial kepemimpinan Kepala Madrasah berbasis Kecerdasan Emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang	Kompetensi sosial kepemimpinan Kepala Madrasah berbasis Kecerdasan Emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang menunjukkan bahwa kepala madrasah adalah makhluk sosial yang harus mampu bersosialisasi dengan orang lain. Pemimpin di lembaga menunjukkan bahwa beliau mampu menggunakan kompetensi sosialnya untuk membangun dan menjalin kemitraan. Hal ini dibuktikan dengan kemampuan pemimpin yang memiliki rasa empati, memiliki kesadaran organisasional, mampu menginspirasi dan membimbing, menjadi katalisator perubahan di lembaga Mifada, dapat mengatasi konflik yang sedang terjadi, serta mampu menumbuhkan dan memelihara hubungan terutama dalam kemitraan yang diwujudkan dalam berbagai macam kemitraan baik dengan MOU maupun tidak. Diantaranya ada kemitraan antara lembaga dengan orang tua peserta didik (forsafi), lembaga lain (Pendidikan Pelatihan dan Kursus Global Institute, At-tartil, YDSF, Puskesmas, Balaidesa, CV. Indah Permatasari, BPR Jatim, Ummi dan masyarakat.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, maka dalam pembahasan temuan ini akan diungkapkan tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional dalam Membangun Kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten

Lumajang Dan pembahasan akan dirinci berdasarkan fokus penelitian yang sudah ditentukan sebagai berikut:

1. Kompetensi Pribadi Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional dalam Membangun Kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang

Hasil temuan menunjukkan bahwa kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang adalah seorang pemimpin berbasis kecerdasan emosional yang dibuktikan dengan menjadi pemimpin yang tidak hanya mengandalkan kemampuan intelektualnya, melainkan juga menggunakan kecerdasan emosional dengan kompetensi pribadi yang dimilikinya terutama dalam membangun kemitraan.

Hal ini karena menurut Ahmad Fauzi intelegensi hakikatnya merupakan kemampuan yang dapat memungkinkan peran dan tindakan sosial individu dalam proses penyesuaian diri secara baik di dalam lingkungan sekitarnya termasuk sesama manusia dalam organisasi melalui peran kepemimpinan.¹⁶¹

Temuan di atas sejalan dengan teori Rizky Karyanto bahwa kecerdasan emosi tidak dapat dilepaskan dari aspek perilaku kepemimpinan dalam suatu organisasi. Sehingga ketika parameter keberhasilan suatu kepemimpinan hanya berpijak pada aspek kecerdasan

¹⁶¹ Ahmad Fauzi, "Emotional Intelligence dan Perilaku Kepemimpinan Pendidikan Islam," *Al-Tanzim* 2, no.2 (2018): 118.

intelektual saja, maka masih belum bisa dikatakan mengikuti perkembangan zaman.¹⁶²

Dengan kompetensi pribadi, kepala madrasah mampu memahami dan menempatkan emosi dalam dirinya. Kepala madrasah di Mifada dengan menciptakan kenyamanan serta keterbukaan terhadap bawahannya untuk saling bekerja sama dalam mencapai tujuan lembaga dan membangun kemitraan. Hal tersebut sesuai dengan teori Suwatno bahwa kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik.¹⁶³

Kepala madrasah dengan kompetensi pribadinya juga mampu mengelola dirinya terlebih dahulu untuk mengelola hubungan dengan orang lain terutama pihak-pihak yang akan menjalin kemitraan dengan lembaga. Untuk mewujudkannya, kepala madrasah di Mifada menjadi pemimpin yang mampu mengelola dirinya terutama emosinya yang ditunjukkan dengan kesabarannya.

Berdasarkan hasil temuan, kepala madrasah memiliki inisiatif dan optimisme dalam memimpin lembaga Mifada. Menjadi kepala madrasah yang inisiatif diwujudkan dengan berbagai ide dan pemikirannya untuk menciptakan suatu hal baru yang sangat berguna bagi lembaga.

¹⁶² Riski Karyanto, “Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosional (Studi Pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan Remaja Masjid Ar-Rahman Surabaya)” (Tesis, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Surabaya, 2018), 31.

¹⁶³ Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 140.

Temuan tentang kepala madrasah inisiatif di atas sesuai dengan teori Ramayulis bahwa Seorang pemimpin itu harus memiliki inisiatif terhadap tindakan yang dilakukan oleh bawahannya, serta memberikan dorongan kepada personil atau bawahan untuk berinisiatif dalam melakukan tugas yang diberikan. Ini bertujuan agar program yang telah direncanakan bisa berhasil dengan baik.¹⁶⁴

Selanjutnya, inisiatif yang diciptakan oleh kepala madrasah ini dilakukan dengan selalu berpikir dan berpandangan positif kedepan atau optimisme. Yang dilakukan dengan selalu memiliki keyakinan dalam diri untuk meyakinkan orang lain terutama pihak yang akan dan sedang menjalin kemitraan dengan Mifada.

Hal ini sejalan dengan pendapat Daniel Goleman bahwa dalam dimensi kompetensi pribadi tentang pengelolaan diri ini selain seorang pemimpin harus mengendalikan diri, menyesuaikan diri terbuka, dan memiliki transparansi, pemimpin juga harus memiliki inisiatif dan optimisme dalam memimpin.¹⁶⁵

Selanjutnya kepala madrasah dengan kompetensi pribadinya mampu menggunakan kemampuan yang ia miliki untuk memahami dan mengerti apa saja yang dibutuhkan oleh peserta didik yang diwujudkan dengan membangun kemitraan untuk menjalin hubungan yang saling bermanfaat di kedua belah pihak.

¹⁶⁴ Ramayulis dan Mulyadi, *Manajemen dan Kepemimpinan*, 28.

¹⁶⁵ Daniel Goleman, Richard Boyatzis, dan Annie Mckee, *Primal Leadership Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), 304

Temuan di atas sesuai dengan teori Okke Rosmaladewi bahwa kemitraan adalah proses kebersamaan. Selain itu, kemitraan merupakan jalinan hubungan yang bermanfaat dan saling menguntungkan. Secara garis besar dalam membangun kemitraan haruslah berlandaskan prinsip saling menguntungkan dan komunikasi dua arah.¹⁶⁶

Berdasarkan temuan peneliti menunjukkan bahwa untuk membangun hubungan kemitraan antara lembaga dengan pihak lain, tugas yang utama seorang kepala madrasah adalah dengan memahami kebutuhan peserta didik. Yang kemudian dituangkan dalam menjalin kemitraan antara lembaga Mifada dengan Forsafi, YDSF, Ummi, Balaidesa, Puskesmas, CV. Indah Permatasari atau LKS, BPR Bank Jatim, Global Institute, dan At-tartil.

Dan temuan di atas sesuai dengan pendapat Jamal yang dikutip oleh Ringgani Mustika, menguatkan bahwa semakin banyak relasi yang berhasil dibangun, kian baik bagi lembaga karena akan memperluas akses dan peluang untuk berkembang. sehingga dapat disimpulkan bahwa kemitraan sekolah adalah bentuk kerjasama yang dibangun melalui hubungan baik antara lembaga sekolah dengan menggandeng pihak lain.¹⁶⁷

Jadi, hasil temuan di Madrasah Ibtidaiyah fajrul Islam 02 Pulo ini menunjukkan bahwa kepala madrasah adalah seorang pemimpin dengan kompetensi pribadinya dengan selalu menjadi kepala madrasah yang mampu memahami dan mengelola diri, sabar, terbuka, inisiatif,

¹⁶⁶ Okke Rosmaladewi, *Manajemen Kemitraan Multistakeholder dalam Pemberdayaan Masyarakat* (Yogyakarta:Deepublish, 2018), 20.

¹⁶⁷ Mustika, "Manajemen Kemitraan," 34.

optimisme, sehingga mampu membangun banyak hubungan yang dituangkan dalam kemitraan antara lembaga dengan Forsafi, YDSF, Umami, Balaidesa, Puskesmas, CV. Indah Permatasari atau LKS, BPR Bank Jatim, Global Institute, dan At-tartil.

2. Kompetensi Sosial Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional dalam Membangun Kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang

Berdasarkan temuan menunjukkan bahwa pemimpin di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang ini selain memiliki kompetensi pribadi beliau juga memiliki kompetensi sosial. Kepala madrasah menunjukkan bahwa beliau selalu berusaha untuk mengenali dan memahami orang lain terutama bawahannya dengan selalu berbaur dan menganggapnya adalah seorang teman.

Dengan tidak mengurangi ketegasan sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah mampu menempatkan dimana dan kapan harus membangun hubungan yang baik dengan bawahannya. Diwujudkan dengan kepala madrasah yang tidak hanya mengungkung diri dalam ruangannya saja, tetapi juga berinteraksi dan bekerja sama dengan bawahan.

Temuan di atas selaras dengan Teori Adam yang dikutip oleh Kompri bahwa kompetensi sosial itu adalah kemampuan dalam mempunyai hubungan yang erat dengan kualitas interaksi dan penyesuaian sosial antarpribadi. Kompetensi sosial merupakan salah satu jenis

kompetensi yang harus dimiliki karena sangat penting.¹⁶⁸

Dimensi pertama dalam kompetensi sosial seorang pemimpin berbasis kecerdasan emosional adalah kesadaran sosial. Untuk memiliki kesadaran sosial seorang pemimpin harus memiliki empati. Ini dikarenakan menurut Jean Wipperman yang dikutip oleh Riski Karyanto empati itu membuat seseorang dapat memperhatikan kebutuhan sosial yang menuntut tindakan penyikapan. Dan sudut pandang kecerdasan emosi ini memberi penilaian bahwa seseorang dapat dikatakan semakin menjadi warga negara ketika perasaan ibanya terhadap kondisi sosial semakin bertambah.¹⁶⁹

Dan temuan peneliti, kepala madrasah di Mifada ini memiliki empati yang cukup tinggi, bahkan dengan masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan pemimpin yang selalu memikirkan dan tidak pernah lupa untuk berbagi kepada masyarakat yang membutuhkan seperti dalam dokumentasi Mifada yang sudah dicantumkan oleh peneliti.

Selanjutnya, Ramayulis dan Mulyadi berpendapat bahwa Pemimpin harus mampu menggerakkan lembaga atau organisasi, mampu memberikan motivasi kepada bawahannya, serta ikut dalam pencapaian tujuan lembaga atau organisasi sesuai dengan program yang telah ditentukan¹⁷⁰ Teori di atas sejalan dengan temuan peneliti bahwa kepala

¹⁶⁸ Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah* (Jakarta: KENCANA, 2017), 239,

¹⁶⁹ Karyanto, *Kepemimpinan Berbasis*, 35-36.

¹⁷⁰ Ramayulis dan Mulyadi, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Jakarta: Radar Jaya Offset Jakarta, 2017), 29.

madrasah di Mifada adalah seorang pemimpin yang sadar betul akan organisasi dengan selalu berkontribusi dalam kegiatan madrasah.

Hasil temuan menunjukkan bahwa kepala madrasah sebagai agen dari perubahan membawa sekolah semakin maju dan bermutu. Yang dibuktikan dengan padangan baik masyarakat dimana semakin bertambah tahun, sarana dan prasarana yang semakin memadai, nyaman, bahkan pengaturan tentang media sosial Mifada yang sangat menarik.

Temuan di atas sesuai dengan teori Vietzal Rivai dan Boy Raffi Amar yang dikutip oleh Nyoman Midangsi seorang pemimpin harus memiliki kriteria tertentu layaknya seorang pemimpin sejati. Salah satunya adalah kriteria pemimpin menjadi seorang yang berpengaruh.¹⁷¹

Selanjutnya, menurut Burt Nanus yang dikutip oleh Undang Ruslan Wahyudin, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, serta menganalisis implikasinya terhadap organisasi, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan penelitian, serta memberdayakan karyawan dengan menciptakan perubahan-perubahan yang penting.¹⁷²

Selanjutnya dalam dimensi kompetensi sosial seorang pemimpin adalah tentang pengelolaan konflik. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika terjadi konflik di lembaga, kepala madrasah adalah peran

¹⁷¹ Nyoman Midangsi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Masa Pandemi* (Bali: Nilacakra, 2021), 12.

¹⁷² Undang Ruslan Wahyudin, *Manajemen Pendidikan Teori dan Praktik dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 45.

utama untuk memikirkan dan bertidak dengan berbagai cara dalam penyelesaian konflik yaitu dengan azaz musyawarah, kekeluargaan, dan sharing bersama untuk menemukan jalan keluar terbaik

Temuan di atas sesuai dengan teori menurut Wahyusumidjo yang dikutip oleh St. Rodliyah bahwa konflik adalah segala macam bentuk hubungan antara manusia yang mengandung sifat berlawanan. Dan adanya seorang pemimpin disini sangat berpengaruh dalam penyelesaian konflik.¹⁷³

Selanjutnya Berdasarkan Permendiknas No.13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dijelaskan salah satu kompetensi sosial kepala sekolah adalah: Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah. Teori tersebut sesuai dengan hasil temuan bahwa dalam mewujudkannya, kepala madrasah di Mifada bekerja sama dan menjalin kolaborasi yang diwujudkan dalam bentuk kemitraan antara lembaga dengan Forsafi, YDSF, Ummi, Balaidesa, Puskesmas, CV. Indah Permatasari atau LKS, BPR Bank Jatim, Global Institute, dan At-tartil.

Kemudian, hasil temuan di atas juga sejalan dengan pendapat Fatchurrohman yang mengungkapkan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan performa peserta didik adalah melalui penguatan kemitraan antara sekolah, orang tua, dan institusi-institusi kemasyarakatan yang terkait.¹⁷⁴

¹⁷³ St. Rodliyah, *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 139.

¹⁷⁴ Fatchurrohman, *Kemitraan Pendidikan Membangun Relasi Sinergis antara Sekolah, Keluarga dan Masyarakat* (Salatiga: IAIN Salatiga Press, 2012), 2.

Selanjutnya dari penelitian menunjukkan bahwa dalam membangun hubungan kemitraan harus dengan dasar saling percaya yang diwujudkan dengan nota kesepemahaman atau MOU. Untuk di lembaga Mifada ini, terdapat beberapa kemitraan dengan atau tanpa MOU.

Kemudian berdasarkan hasil temuan peneliti, kemitraan yang terdapat MOU dengan pihak lain meliputi kemitraan dengan Puseksmas, Balaidesa, Global Institute, At-tartil, dan BPR Jatim. Sedangkan untuk kemitraan tanpa MOU diantaranya ada kemitraan antara lembaga dengan Orang tua peserta didik, Ummi, YDSF, dan LKS.

Temuan di atas sesuai dengan teori Okke Rosmaladewi bahwa pada hakikatnya dalam membangun kemitraan ini merupakan proses membangun komunikasi atau hubungan, berbagi ide, informasi dan sumber daya atas dasar saling percaya (*trust*) dan saling menguntungkan diantara pihak-pihak yang bermitra yang dituangkan dalam bentuk nota kesepahaman atau kesepakatan guna mencapai kesuksesan bersama yang lebih besar.¹⁷⁵

Jika disimpulkan, temuan bentuk kemitraan di Mifada ini terdiri dari kemitraan antara orang tua, dengan lembaga atau instansi lain, serta dengan masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat Fatchurrohman bahwa kemitraan sekolah terjadi antara lembaga dengan keluarga, sekolah, dan masyarakat tidak dapat disederhanakan hanya untuk

¹⁷⁵ Rosmaladewi, "Manajemen Kemitraan," 21.

keberhasilan anak di sekolah. Namun kegiatan kemitraan didesain untuk memperkuat, membimbing, dan memotivasi para peserta didik.¹⁷⁶

Dari berbagai data yang telah dipaparkan serta didukung dari berbagai teori yang ada, maka kepala madrasah di Mifada sebagai seorang pemimpin berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan mampu menjalin dan membangun hubungan yang baik. Dibuktikan dari banyaknya kemitraan yang terjalin di lembaga yang mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan dari peserta didik dan stakeholder di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

¹⁷⁶ Fatchurrohman, *Kemitraan Pendidikan*, 36.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional dalam Membangun Kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi Pribadi Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional dalam Membangun Kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang menunjukkan bahwa kepala madrasah dalam membangun kemitraan mampu menggunakan kompetensi pribadi yang ada di dalam dirinya yang pertama adalah dengan menjadi pemimpin yang memiliki kesadaran diri meliputi: kecerdasan diri secara emosi, mampu menilai dan percaya diri. Kemudian yang kedua menjadi pemimpin yang mampu mengelola dirinya dengan diantaranya: mampu mengendalikan diri, terbuka, dapat menyesuaikan diri, memiliki standar dalam dirinya, inisiatif serta optimisme. Sehingga dengan kompetensi pribadi, kepala madrasah mampu memahami dirinya sendiri terlebih dahulu untuk memahami orang lain, terutama dalam membangun kemitraan agar terjalin suatu hubungan yang positif dan saling menguntungkan antara lembaga dengan Forsafi, YDSF, Ummi, Balaidesa, Puskesmas, CV. Indah Permatasari atau LKS, BPR Bank Jatim, Global Institute, dan At-tartil.

2. Kompetensi Sosial Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional dalam Membangun Kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang menunjukkan bahwa kepala madrasah terutama dalam membangun kemitraan mampu menggunakan kompetensi sosial yang ada didalam dirinya dengan yang pertama adalah menjadi pemimpin yang memiliki kesadaran sosial, meliputi: memiliki rasa empati, mempunyai kesadaran akan berorganisasi, memberikan pelayanan dan mampu mengayomi bawahannya. Yang kedua adalah dengan menjadi seorang pemimpin yang dapat mengelola relasi, dimana pemimpin mampu: menginspirasi bawahan, memberikan pengaruh, mengembangkan orang lain, menjadi katalisator perubahan, mampu mengelola konflik dan mampu membangun kerja sama tim dan kolaborasi yang dituangkan dalam bentuk kemitraan antara lembaga dengan Forsafi, YDSF, Ummi, Balaidesa, Puskesmas, CV. Indah Permatasari atau LKS, BPR Bank Jatim, Global Institute, dan At-tartil.

B. Saran

Setelah menyimak kesimpulan dari hasil penelitian dan dengan tidak mengurangi rasa hormat kepada semua pihak, serta demi suksesnya Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional dalam Membangun Kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang maka peneliti memberikan sedikit saran sebagai berikut:

1. Kepala madrasah hendaknya lebih memberikan pemahaman, bimbingan, dan pengarahan kepada para ustadz dan ustadzah baik dalam rapat maupun secara langsung memberi contoh untuk terus belajar menggunakan kecerdasan emosional dalam bersikap maupun mengajar peserta didik di Mifada.
2. Koordinator humas ataupun ustad dan ustadzah yang diberikan tugas oleh kepala madrasah di bidang kemitraan hendaknya lebih menekankan kepada pihak yang bermitra untuk membuat dan menekan nota kesepahaman atau MOU agar kemitraan yang berjalan di kedua belah pihak lebih paten dan pasti.
3. Orang tua, lembaga dan instansi lain, serta masyarakat diharapkan untuk selalu mendukung dan menjalin hubungan yang baik dengan Mifada yang dituangkan dalam bentuk kemitraan untuk memenuhi kebutuhan dari peserta didik di Mifada.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Fatihatul. “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Negeri Model Slarang Kidul Lebaksiu Tegal” Skripsi, IAIN Purwokerto, 2017.
- Alim, Azizil. “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Malang 2.” Tesis, UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2015.
- Aprilana, Emi Ratna et al., “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyah Diniyyah Puteri Padang Panjang.” *Elementary* 4, no.1 (Januari 2016): 6.
- Arikuntoro, Suharsini. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Cahyani, Ni Luh Putu Ani., Patar Rumapea, Daud M. Liando, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat daerah Provinsi Sulawesi Utara,” *Jurnal Ilmu Politik* 6, no.1 (2017): 8-9.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-qur’an dan Terjemahan*. Bandung: JABAL, 2010.
- Djafri, Novianty. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Fatchurrohman. *Kemitraan Pendidikan Membangun Relasi Sinergis antara Sekolah, Keluarga dan Masyarakat*. Salatiga: IAIN Salatiga Press, 2012.
- Fauzi, Ahmad. “Emotional Intelligence dan Perilaku Kepemimpinan Pendidikan Islam.” *Al-Tanzim* 2, no.2 (2018): 118.
- Goleman, Daniel., Richard Boyatzis, Annie Mckee. *Primal Leadership Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Goleman, Daniel., Richard Boyatzis, Annie McKEE, *Primal Leadership Unleashing The Power Of Emotional Intelligence*. Amerika: Harvard Business School Publishing, 2013.
- Hadi, Mokhamad Yaurizqika. “Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Menanamkan Budaya Religius di Sekolah Dasar Negeri Jurangsapi 1 Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.” Skripsi, IAIN Jember, 2020.

- Haryono, Siswoyo. *Intisari Teori Kepemimpinan*. Bekasi: PT. Intermedia. Personalia Utama, 2015.
- Helaluddin & Hengki Wijaya. *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori dan Praktik*. Jakarta: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2019.
- Hermawan, Iwan. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed Method)*. Jakarta: Hidayatul Quran Kuningan, 2019.
- Indriyatni, Lies. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepemimpinan dan Organisasi." *Fokus Ekonomi* 4, no. 2 (Desember, 2009): 43.
- J.A, Denny. *Kecerdasan Spiritual Untuk Umrah*. Jakarta: Cerah Budaya Indonesia, 2019.
- Karyanto, Riski. "Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosi: Studi pada Komunitas Pelajar Tanpa Pacaran dan Remaja Masjid Ar-Rahman Surabaya." Tesis, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018.
- Khalifi, Akh. Wasil. "Pengembangan Usaha Kemitraan di PT Allinma Universal Surabaya." Skripsi, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018.
- Kinanti, Yunida Cahya. "Kemitraan Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 2 Yogyakarta." Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.
- Menteri Agama Republik Indonesia. Peraturan Menteri Agama No. 29 Tahun 2014 tentang Kepala Madrasah.
- Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Peraturan Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Midangsi, Nyoman. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Masa Pandemi*. Bali: Nilacakra, 2021.
- Miles, Matthew B, A Michael Huberman, dan Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook Edition 3*. USA: Sage Publications, 2014.
- Mundari, Akmal. *Kepemimpinan dan Etos Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam*. Pamekasan: Duta Media Publishing, 2019.
- Mundir. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jember: STAIN Jember press, 2013.
- Muslihat. *Kepala Madrasah pada PKK*. Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2012.

- Mustika, Rinangi “Manajemen Kemitraan Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Studi Multisus SMK Islam 1 Blitar dan SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung.” Skripsi, IAIN Tulungagung, 2017.
- Nazir. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2014.
- Peraturan Pemerintah Agama Republik Indonesia. Pemerintah Agama RI. No. 24 Tahun 2018 Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama No.58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah.
- Ramayulis dan Mulyadi. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2017.
- Razak Ahmad dan Novita Maulidya Jalal. “Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kompetensi Kepribadian Guru.” *Jurnal Psikolog*, no. 4 (2018): 71-73.
- Riadi, Dayun, Nurlaili, dan Junaidi Hamzah. *Ilmu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017.
- Rivai, Vietzhal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008.
- Rodliyah, St. *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi*. Jember: IAIN Jember Press, 2015.
- Rosmaladewi, Okke. *Manajemen Kemitraan Multistakeholder dalam Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Sarifudin. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Emosional di SMAN Soppeng Riaja Kabupaten Barru Propinsi Sulawesi Selatan.” *FIKROTUNA* 3, no.1 (Februari, 2017): 16.
- Satori, Djam’an dan Aan Komariah. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Setiyani, Wati. “Kompetensi Sosial Kepala Sekolah dan Implikasinya terhadap Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah di SD Negeri 01 Karangkoar Banjarnegara.” Skripsi, IAIN Purwokerto, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2008.

- Suhud, Mokhammad Kharis. "Kepemimpinan Afiliatif Kepala Madrasah di Mts Darul Hikmah Tarik Sidoarjo." Skripsi, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019.
- Suryana, "Pentingnya Kecerdasan Emosi bagi Kepemimpinan yang Efektif di Era Milenial Revolusi 4.0." *Jurnal Isnpirasi* 10, no. 1 (April 2019): 82.
- Suwatno. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Tohari, Hamim. "Gaya Kepemimpinan berbasis *Emotional Intelligence*." *Jurnal Kependidikan* 5, no.1 (Mei 2017): 34.
- Utari, Rahmania. "Tantangan Kemitraan Orang Tua, Sekolah, dan Masyarakat." *Manajemen Pendidikan*, no.02 (2010): 96-97.
- Wahyudin, Undang Ruslan. *Manajemen Pendidikan Teori dan Praktik dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasioanal*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Wijaya, Hengki. *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*. Sulawesi Selatan: Sekolah Tinggi Theologia Jafray, 2018.
- Wuwung, Olivia Cherly. *Strategi Pembelajaran dan Kecerdasan Emosional*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PERNYATAAN SURAT KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Noni Nimas Ariyanti
NIM : T20173030
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Tempat, Tanggal lahir : Lumajang, 29 November 1998
Alamat : Dsn. Genteng sari RT.05 RW.011 Desa Pulo-
Tempeh

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional dalam Membangun Kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang”** adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 9 Desember 2021

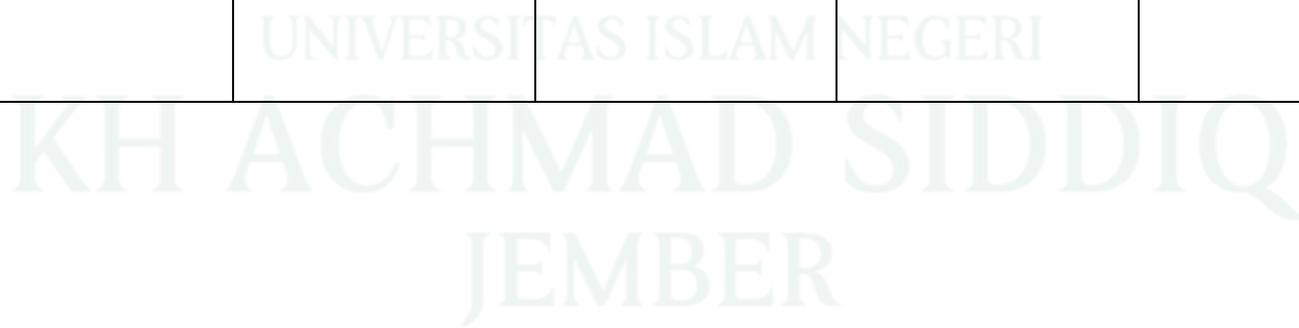


Noni Nimas Ariyanti
NIM. T20173030

Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah
Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional dalam Membangun Kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang	1. Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional	1. Kompetensi Pribadi Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional	1. Kesadaran Diri: a. Kecerdasan diri emosi b. Penilaian yang akurat c. Kepercayaan diri 2. Pengelolaan diri: a. Pengendalian diri b. Transparansi c. Kemampuan menyesuaikan diri d. Prestasi e. Inisiatif f. Optimisme	1. Informan: a. Kepala Madrasah b. Koordinator c. Guru d. TU e. Orang tua f. Peserta didik g. Masyarakat 2. Dokumentasi 3. Kepustakaan	1. Pendekatan Kualitatif jenis deskriptif. 2. Lokasi penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang 3. Teknik Pengumpulan data: wawancara, observasi, dan dokumentasi. 4. Analisis data menggunakan Miles Huberman dan Saldana: <i>condensation</i> ,	1. Bagaimana kompetensi pribadi kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang ? 2. Bagaimana kompetensi sosial kepemimpinan kepala
		2. Kompetensi Sosial Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional	1. Kesadaran Sosial: a. Empati b. Kesadaran berorganisasi c. Pelayanan 2. Pengelolaan			

	<p>2. Membangun Kemitraan</p>	<p>1. relasi kemitraan dalam pendidikan</p>	<p>Relasi: a. Inspirasi b. Pengaruh c. Mengembangkan orang lain d. Katalisator perubahan e. Pengelolaan konflik f. Kerja tim dan kolaborasi</p> <p>1. Sekolah 2. Keluarga 3. Masyarakat</p>		<p><i>display, conclusion drawing/verivication.</i></p> <p>5. Keabsahan data: Triangulasi teknik dan triangulasi sumber.</p>	<p>madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang ?</p>
--	-------------------------------	---	---	--	---	---



PEDOMAN PENGUMPULAN DATA
Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional Dalam
Membangun Kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo
Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang

A. PEDOMAN OBSERVASI

1. Letak geografis Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang
2. Kompetensi pribadi dan sosial kepemimpinan kepala madrasah sebagai pemimpin berbasis kecerdasan emosional di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang
3. Proses membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang
4. Keadaan sarana dan prasarana yang mendukung Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang

B. Pedoman Dokumentasi

1. Sejarah Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang
2. Visi dan misi Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang
3. Struktur kepemimpinan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang
4. Keadaan guru, karyawan, dan peserta didik di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang

5. Sarana dan prasarana di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang
6. Dokumen tentang kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang

C. PEDOMAN WAWANCARA I

1. Fokus I

Bagaimana kompetensi pribadi kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang ?

- a. Bagaimana pandangan tentang kepemimpinan yang dilakukan dengan kecerdasan emosional? apakah hal ini penting untuk diterapkan dalam kepemimpinan?
- b. Apakah kepala madrasah memiliki kesadaran diri secara emosi dalam kepemimpinannya? Bagaimana cara kepala madrasah untuk menumbuhkan kesadaran diri secara emosi tersebut?
- c. Kepala madrasah yang sadar akan emosi dalam diri, juga harus bisa menilai sejauh mana menggunakan emosi tersebut secara cerdas. Untuk itu, bagaimana cara menilai bahwa kepala madrasah menggunakan kecerdasan emosionalnya dalam memimpin baik dirinya maupun bawahannya?
- d. Bagaimana cara kepala madrasah untuk memiliki dan menumbuhkan kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang

pemimpin?

- e. Bagaimana kepala madrasah mengelola diri, terutama dalam hal mengelola emosinya?
- f. Setelah mengelola diri selanjutnya adalah mengendalikan diri. Dengan bagaimana kepala madrasah bisa mengendalikan dirinya terutama dalam mengendalikan emosi?
- g. Apakah kepala madrasah memiliki sikap terbuka baik tentang perasaan dan tindakan terhadap bawahannya?
- h. Apakah kepala madrasah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada di lembaga? Kemudian, bagaimana kepala madrasah memberikan rasa nyaman terhadap bawahan agar mampu mengerjakan tugasnya dengan baik?
- i. Apakah kepala madrasah memberikan dorongan serta mengarahkan pendidik dan staff yang ada untuk selalu memperbaiki kinerja yang dilakukan?
- j. Sebagai seorang pemimpin yang memiliki standar dalam dirinya, bagaimana kepala madrasah mewujudkan hal tersebut?
- k. Mengapa kepala madrasah harus inisiatif dalam memimpin? Apa dampak dari kepemimpinan yang inisiatif?
- l. Bagaimana kepala madrasah menumbuhkan optimisme dalam dirinya agar mampu dan yakin untuk menyelesaikan berbagai kesulitan?
- m. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah yang harus menyadari emosinya sendiri maupun orang lain untuk membangun kemitraan?

- n. Dengan kompetensi pribadi yang dimiliki oleh kepala madrasah, bagaimana upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam membangun kepercayaan dan memberikan kenyamanan agar terjalin kemitraan yang baik?

D. PEDOMAN WAWANCARA II

1. Fokus II

Bagaimana kompetensi sosial kepemimpinan kepala madrasah berbasis kecerdasan emosional dalam membangun kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang ?

- a. Apakah kepala madrasah memiliki kemampuan dalam mengelola hubungan yang baik dengan bawahan atau orang lain?
- b. Apakah kepala madrasah mempunyai rasa empati serta mampu memahami emosi dari sudut pandang orang yang berbeda khususnya di lembaga?
- c. Kesadaran organisasional adalah hal yang sangat penting dalam berorganisasi. Bagaimana kepala madrasah dengan kecerdasan emosional dalam menumbuhkan rasa kesadaran akan berorganisasi yang baik?
- d. Apakah kepala madrasah mampu mengenali dan mengayomi bawahannya dengan baik? bagaimana bentuk dari pengayoman kepala madrasah?
- e. Apakah kepala madrasah termasuk sebagai salah satu pemimpin yang

menginspirasi dan membimbing? Bagaimana pula kepala madrasah bisa menjadi wadah untuk menampung segala bentuk keluhan kesah dari bawahannya?

- f. Sebagai kepala madrasah harus memiliki pengaruh yang besar terutama dalam kepemimpinannya. Apa dampak dari hal tersebut?
- g. Dengan kesadaran sosial yang harus dimiliki oleh seorang kepala madrasah, apakah kepala madrasah merupakan katalisator perubahan yang mampu membawa lembaga ke arah lebih baik lagi?
- h. Dalam setiap konflik yang terjadi, bagaimana cara kepala madrasah dalam mengatasi dan menyelesaikannya?
- i. Untuk menumbuhkan dan memelihara hubungan relasi yang baik tidaklah mudah. Bagaimana cara seorang pemimpin dalam menumbuhkan dan memelihara hubungan relasi terutama dalam hal kemitraan?
- j. Apakah dengan kepemimpinan kepala madrasah saat ini, mampu menjalin kerjasama dalam suatu kelompok untuk mewujudkan relasi kemitraan antara lembaga dengan yang lain?
- k. Dengan adanya kemitraan dalam lembaga, apakah terjalin suatu kolaborasi yang cukup baik sehingga mampu menjaga hubungan antara lembaga dengan yang lain?

SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
 Jl. Mataram No.1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, Kode Pos : 68136
 Website : [www.http://ftik.iain-jember.ac.id](http://ftik.iain-jember.ac.id) e-mail : tarbiyah.iainjember@gmail.com

Nomor : B. 1680/In.20/3.a/PP.00.9/07/2021 08 Juli 2021
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang
 Jl. Kartini No.16 Pulo, Kec. Tempeh, Kab. Lumajang Prov. Jawa Timur

Assalamualaikum Wr Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Noni Nimas Ariyanti
 NIM : T20173030
 Semester : VIII
 Prodi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai ***Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional Dalam Membangun Kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang*** selama **60 (enam puluh)** hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu Dra. Qoyim Fauziah.

Adapun pihak-pihak yang dituju adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah
2. Koordinator Kurikulum
3. Koordinator Kesiswaan
4. Koordinator Personalia
5. Koordinator Humas
6. Komite
7. Guru
8. Siswa

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr Wb.

Jember, 08 Juli 2021

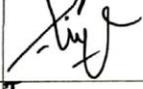
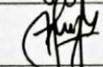
Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik,



Mashudi

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN MADRASAH IBTIDAIYAH FAJRUL ISLAM 02 PULO KECAMATAN TEMPEH KABUPATEN LUMAJANG

No.	Hari/Tanggal	Deskripsi Kegiatan	Informan	Tanda Tangan
1.	8 Juli 2021	Penyerahan surat izin penelitian & konfirmasi ACC surat izin penelitian	Ustadz Teguh Yulianto, S.Pd	
2.	12 Juli 2021	Observasi & Wawancara dg Bedahara Madrasah	Ustadzah Laily Zuhdiyah, S.Pd	
3.	13 Juli 2021	Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah	Ustadz Imam Hambali, S.Pd	
4.	13 Juli 2021	Wawancara dengan Koordinator Personalia	Ustadz Ifnur Rohman, S.Pd	
5.	15 Juli 2021	Wawancara dengan Guru Kelas V	Ustadz Bukhori, S.Pd	
5.	16 Juli 2021	Wawancara dengan guru kelas VI	Ustadz Sholeh Rizkyanto S.Pd.I	
6.	17 Juli 2021	Observasi & Wawancara dengan Koordinator Kurikulum	Ustadzah Eliya Dewi, S.Pd	
7.	21 Juli 2021	Wawancara dengan salah satu siswi kelas II B	Intan Nur Zahira	
8.	23 Juli 2021	Wawancara dengan salah satu siswi kelas III A	Nafisa Almahira	
9.	27 Juli 2021	Wawancara dengan guru kelas IV	Ustadz Musleh, S.Pd	
10.	28 Juli 2021	Wawancara dengan Kepala Madrasah	Ustadzah Dra. Qoyyim Fauziah	
11.	2 Agustus 2021	Observasi & Meminta data kemitraan kpd Koordinator Humas	Ustadzah Yuyun Sudariyanti, S.Pd	
12.	4 Agustus 2021	Wawancara dengan anggota kemitraan	Ibu Lailatul Qomariyah	
13.	6 Agustus 2021	Meminta data terkait kepemimpinan	Ustadz Teguh Yulianto, S.Pd	
14.	9 Agustus 2021	Meminta Surat Selesai Penelitian	Ustadz Teguh Yulianto, S.Pd	

Lumajang, 9 Agustus 2021
MI Fajrul Islam 02 Pulo




Dra. Qoyyim Fauziah

SURAT SELESAI PENELITIAN



YAYASAN PENDIDIKAN DAN SOSIAL "FAJRUL ISLAM" MADRASAH IBTIDAIYAH FAJRUL ISLAM 02 PULO

NPSN : 60715433

NSM : 111235080083

Jl. Kartini No.16 Telp. (0334) 521269

Tempeh - Lumajang

SURAT KETERANGAN

Nomor : 008/MIFI 02/PL/VIII/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, kepala Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo, menerangkan bahwa :

Nama : Noni Nimas Ariyanti
 NIM : T20173030
 Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
 Instansi : Institut Agama Islam Negeri Jember

Nama tersebut di atas benar-benar telah melakukan penelitian guna penyusunan skripsi selama 60 hari di lingkungan lembaga wewenang Ibu Dra. Qoyim Fauziah dengan judul "**Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Kecerdasan Emosional dalam Membangun Kemitraan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang**".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lumajang, 09 Agustus 2021

Kepala Madrasah



Dra. Qoyim Fauziah

Catatan Lapangan I **Metode Pengumpulan Data : Observasi**

Hari/Tanggal : Kamis, 8 Juli 2021

Jam : 07.00 WIB

Lokasi : Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh
Kabupaten Lumajang

Deskripsi Data :

Pada tanggal 8 Juli 2021 tepatnya jam 07.00 WIB, peneliti datang ke Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Ketika pertama kali datang, peneliti boleh masuk ke lembaga harus dengan memenuhi protokol yang sudah ditentukan oleh lembaga. Hal ini bisa dilihat langsung dari pamflet depan lembaga tentang aturan siapa saja yang boleh masuk atau tidak dengan berbagai ketentuan yang ada. Seperti memakai masker, menjaga jarak, mencuci tangan untuk memutus rantai penyebaran covid-19. Sebelum masuk ke lembaga, peneliti wajib mencuci tangan di tempat yang sudah disediakan. Selanjutnya tidak lupa peneliti juga di cek suhu badan untuk melihat apakah suhu badan sesuai aturan diperbolehkannya masuk atau tidak. Semua ini merupakan bentuk kesiapan pihak lembaga dalam menghadapi era pandemi.

Observasi ini dilakukan dengan tujuan menyerahkan surat perizinan penelitian yang diserahkan kepada TU dahulu sebelum ke kepala madrasah. Ini untuk pengecekan kembali surat penelitian yang dibawa oleh peneliti sebelum diserahkan kepada kepala madrasah. selanjutnya adalah untuk mengetahui letak geografis, keadaan, serta lingkungan di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Dari hasil observasi diperoleh bahwa MI Fajrul Islam 02 Pulo terletak terletak di tengah pemukiman penduduk yang sangat cocok untuk proses belajar mengajar. Hal ini dibuktikan dengan tata letak ruang belajar agak jauh dari jalan raya sehingga kebisingan dari kendaraan bermotor dan kendaraan umum yang melintasi jalan raya dapat diminimalisir dan siswa tetap belajar dengan nyaman.

Catatan Lapangan II **Metode Pengumpulan Data : Observasi**

Hari/Tanggal : Senin, 12 Juli 2021

Jam : 09.00 WIB

Lokasi : Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh
Kabupaten Lumajang

Deskripsi Data :

Peneliti datang ke lembaga pada hari senin tanggal 12 Juli 2021. Ketika sampai di lembaga, peneliti langsung melihat pamflet tentang pembatasan, protokol kesehatan, tempat cuci tangan serta salah satu ustadz yang *standby* di depan pintu gerbang untuk mengecek suhu setiap orang yang mau masuk ke lembaga. Semua ini adalah bentuk kesiapan dari pihak lembaga untuk memutuskan penyebaran rantai covid-19 yang tidak lepas dari peran pribadi kepala madrasah untuk mengatur keadaan dan kebaikan bersama saat pandemi. Observasi dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana kompetensi dari kepemimpinan kepala madrasah di Mifada. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, kepala madrasah Mifada sedang duduk di taman pondok baca dengan salah satu ustadzah yang sedang memegang hp dengan tujuan merekam kepala madrasah.

Kegiatan perekaman saat itu adalah penyampaian oleh kepala madrasah tentang selamat datang peserta didik baru, motivasi, support yang bertujuan untuk menumbuhkan dan membangkitkan semangat peserta didik dalam belajar. Ini dilakukan karena melihat semangat peserta didik saat mengikuti kelas daring mulai menurun. Yang disampaikan oleh kepala madrasah dengan bahasa yang baik, kemudian diikuti ekspresi atau gerakan yang menyesuaikan dengan keadaan peserta didik. Sehingga video tidak terkesan monoton atau membosankan saat dibagikan ke media sosial maupun grup whatsapp Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo.

Catatan Lapangan III

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Senin, 12 Juli 2021

Jam : 09.00 WIB

Lokasi : Ruang Tamu Madrasah atau di Depan Kantor Kepala Madrasah

Sumber data : Laily Zuhdiyah, S.Pd

Deskripsi Data :

Setelah peneliti melakukan observasi, kemudian peneliti melihat salah satu ustadzah yang sedang ada di lembaga untuk di wawancarai. Informan merupakan bendahara yang sekaligus guru kelas IV di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo. Hasil wawancara dengan beliau menjelaskan bahwa kepala madrasah sangat bisa dalam mengendalikan dan mengelola emosinya. Hal ini diwujudkan dengan setiap hari kepala madrasah yang selalu sabar. Kepala madrasah juga terbuka dan bisa dibilang demokratis. Ketika ada kegiatan atau apapun itu pasti dirapatkan, dan kepala madrasah juga sangat menerima masukan, tidak pernah otoriter langsung sehingga ketika ada masukan dari bawahan dimusyawarahkan dan dipertimbangkan dulu untuk meminimalisir resiko.

Selain itu, informan juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah saat ini membawa pengaruh baik terhadap sarpras, program sekolah, media Mifada yang selalu ada perbaikan setiap tahun, ruang kelas, serta lingkungan lembaga. Untuk selama ini tidak ada bertengkar antar ustad dan ustadzah. Misalkan ada pasti diselesaikan sendiri tidak sampai ke kepala madrasah. Untuk konflik dengan wali murid diselesaikan dengan didudukkan atau secara kekeluargaan antara wali murid dengan guru yang bersangkutan, tidak pernah yang sampai gimana-gimana. Intinya selagi itu bisa selesai tidak akan sampai ke kepala madrasah. Untuk konflik dengan bawahan seperti kinerja yang kurang bentuk penyelesaiannya adalah dipanggil oleh kepala madrasah dan diberi nasehat untuk memperbaikinya.

Catatan Lapangan IV Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Selasa, 13 Juli 2021

Jam : 09.00 WIB

Lokasi : Tempat Istirahat di Samping Kantin Madrasah

Sumber data : Imam Hambali, S.Pd

Deskripsi Data :

Informan merupakan wakil dari kepala madrasah di Mifada. Peneliti mewawancarai beliau ketika sedang beristirahat dengan ustadz Ifnur Rohman di samping kantin sekolah tepatnya di tempat yang biasa digunakan oleh para guru pada jam istirahat. Hasil wawancara menjelaskan bahwa selama kepala madrasah menjabat, beliau adalah orang yang terbuka sekali dalam lingkup kegiatan yang berhubungan dengan lembaga. Kepala madrasah selalu *open minded*, dimana beliau bisa jadi temen curhat, temen sharing. Jadi, ketika lagi ada masalah, kepala madrasah tidak akan membiarkannya, tapi mengajak ngobrol dan tetep ngerangkul semua stakeholder.

Kemudian, kepala madrasah adalah orang pertama yang memberikan dorongan kepada para ustad dan ustadzah untuk memperbaiki kinerjanya. Beliau selalu memperhatikan dan memberikan semangat. Untuk menjadi pemimpin yang inisiatif kepala madrasah di Mifada ini memiliki ide-ide baru yang muncul dan memang belum pernah diterapkan sebelumnya di lembaga. Seperti pembiasaan setiap pagi, kemudian kebiasaan pengucapan salam dan bersalaman di depan madrasah saat peserta didik di gerbang depan, tapi saat pandemi kemaren dengan cepat langsung ada ide baru yakni pembiasaan cuci tangan menggunakan sabun di depan madrasah, kemudian pengecekan masker, pengecekan suhu, pembatasan dan pamflet tentang protokol kesehatan untuk menjaga keamanan bersama.

Beliau juga menginspirasi bawahan untuk selalu menciptakan sesuatu yang bermanfaat, salah satunya taman pojok baca yang ada di halaman madrasah. Ini agar peserta didik bisa membaca atau belajar di sana, agar tidak bosan dalam

kelas saja. Selanjutnya hubungan dengan penduduk sekitar lembaga alhamdulillah baik dan selalu saling membantu. Seperti setiap ada acara contohnya pelepasan siswa bangku taman, meja-meja, bahkan sepeda orang tua wali murid di tempatkan di halaman warga sekitar. Terus misalnya ada acara agama yang mendadak dan membutuhkan pengisi acara dari lingkup agama, maka pihak lembaga memanggil salah satu tokoh masyarakat agama dan mereka pasti dengan senang hati membantu dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan di madrasah.

Catatan Lapangan V **Metode Pengumpulan Data : Wawancara**

Hari/Tanggal : Selasa, 13 Juli 2021

Jam : 09.00 WIB

Lokasi : Tempat Istirahat di Samping Kantin Madrasah

Sumber data : Ifnur Rohman, S.Pd

Deskripsi Data :

Pada hari selasa, peneliti datang ke lembaga dengan tujuan wawancara. Dan saat peneliti melihat ada dua guru yang sedang duduk di tempat istirahat, dengan gegas peneliti langsung datang untuk mewawancarainya. Ada dua informan saat itu, salah satunya adalah ustadz Ifnur Rohman selaku koordinator personalia Mifada. Hasil wawancara menunjukkan bahwa yang dirasakan oleh ustadz Ifnur tentang kesadaran diri dari kepemimpinan ustadzah qoyyim saat ini sangat positif. Beliau menyadari kompetensi yang ada dalam dirinya bahkan menurutnya kecerdasan emosinya juga bagus. Ini dibuktikan kepala madrasah yang selalu mencoba memahami emosi dari bawahannya khususnya ustadz Ifnur yang akhir-akhir ini lagi ada problem, dan ustadzah qoyyim menyadari hal itu.

Dengan memberikan contoh terbaik versi ustadzah qoyyim, kemudian memberikan kesempatan kepada para ustadz dan ustadzah untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya. Kepala madrasah sangat optimis. Dalam menumbuhkan optimisnya itu atas dasar dari dalam dirinya yang mempunyai harapan baik. Beliau juga selalu yakin saat melakukan apa saja dengan

menggunakan perasaannya karena memang kepala madrasah disini perempuan. Kemudian untuk kemitraan di madrasah ini banyak, tidak hanya satu.

Catatan Lapangan VI Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Kamis, 15 Juli 2021

Jam : 08.00 WIB

Lokasi : Di Depan Ruang Ujian

Sumber data : Bukhori, S.Pd

Deskripsi Data :

Kamis 15 Juli 2021, peneliti datang ke lembaga untuk yang kesekian kalinya dengan tujuan wawancara. Informan merupakan guru kelas V yaitu ustadz Bukhori. Hasil wawancara dengan ustadz bukhoru menunjukkan bahwa ketika ada kesalahan yang tidak disengaja, seperti keterlambatan hadir karena memang jarak rumah dengan lembaga cukup jauh, respon dari ibu kepala madrasah malah baik. Beliau tidak langsung menyimpulkan bahwa ustadz bukhoru melakukan kesalahan, melainkan mengatasinya dengan dipanggil dulu keruangan kepala madrasah dan disuruh menceritakan apa penyebabnya, mengapa sampai bisa telat untuk yang kesekian kalinya, mungkin ada yang beliau bisa bantu.

Hal ini membuat ustadz Bukhori sadar dengan sendirinya untuk memperbaiki diri. Kemudian kepala madrasah selalu mempunyai kesadaran dalam hal organisasi. Diraker tiap tahun pun juga. Seperti ketika ada acara mendadak kepala madrasah selalu turun tangan bahkan ikut andil dalam membentuk denah struktur mulai dari ketua panitia, ketua kegiatan sampai yang lainnya.

Catatan Lapangan VII Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Jum'at 16 Juli 2021
 Jam : 08.00 WIB
 Lokasi : Di depan ruang kelas IIB
 Sumber data : Sholeh Rizkyanto, S.Pd

Deskripsi Data :

Pada hari juma'at 16 Juli 2021, peneliti melakukan wawancara kepada salah satu ustadz di Mifada yang juga merupakan anggota pengajar ummi. Informan adalah guru kelas VI. Wawancara dilakukan di depan kelas IIB saat informan sedang menunggu pengumpulan tugas yang dilakukan secara daring dari peserta didik kelas VI. Hasil dari wawancara menerangkan bahwa kepala madrasah sangat mengayomi para bawahan ketika menjadi seorang pemimpin. Ditambah kepala madrasah termasuk sudah sepuh dibandingkan yang lainnyadi lembaga. Dalam memajukan madrasah, kepala madrasah sangat greget, orangnya gesit, cak cek, lebih banyak tindakan dari pada omongannya. Dan programnya juga semakin bagus.

Catatan Lapangan VIII Metode Pengumpulan Data : Observasi

Hari/Tanggal : Sabtu, 17 Juli 2021
 Jam : 08.00 WIB
 Lokasi : Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh
 Kabupaten Lumajang

Deskripsi Data :

Observasi selanjutnya dilakukan oleh peneliti pada hari sabtu tanggal 17 Juli 2021 peneliti datang ke lembaga dengan tujuan untuk observasi sekaligus wawancara. Hasil dari observasi adalah peneliti melihat keadaan dan situasi dalam kelas yang sangat rapi, bersih, bahkan menarik. Dibuktikan dengan berbagai macam hiasan dari daur ulang botol, temboknya di cat gambar mobil, pemandangan, gunung, dan lain sebagainya yang membuat kelas semakin indah.

Kemudian saat peneliti masuk ke ruang kelas V di lantai 2, peneliti langsung tertuju ke bagian belakang kelas karena ada sederet tas yang tertata rapi dengan warna yang sama pula. Ternyata itu adalah tas tempat sandal yang dipergunakan oleh peserta didik saat hendak melakukan sholat di madrasah. Ini merupakan bentuk inisiatif kecil dari kepala madrasah yang sangat berguna untuk mengajarkan kedisiplinan, kerapian, serta kebersihan para peserta didik. Kemudian datang seorang dari anggota CV. Indah Permatasari yang sedang mengantar Lembar Kerja Siswa untuk semester baru pada tanggal 17 Juli itu juga. Ini membuktikan bahwa terdapat hubungan kemitraan antara lembaga dengan pihak LKS.

Catatan Lapangan IX **Metode Pengumpulan Data : Wawancara**

Hari/Tanggal : Kamis, 15 Juli 2021

Jam : 09.00 WIB

Lokasi : Ruang Tamu Madrasah

Sumber data : Eliya Dewi, S.Pd

Deskripsi Data :

Pada hari Kamis 15 Juli 2021, peneliti datang ke lembaga tepatnya jam 09.00 dengan tujuan wawancara. Informan pada hari itu merupakan koordinator kurikulum dan juga salah satu ustadzah yang membantu koordinator humas dalam membangun dan menjalin kemitraan dengan berbagai pihak. Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa enyesuaian diri kepala madrasah dengan lembaga sangat baik, apalagi dengan para bawahan dari latar belakang yang berbeda-beda. Kepala madrasah sangat bisa diandalkan dalam menciptakan suasana yang positif, dan nyaman karena selalu memberikan support dan motivasi sehingga pekerjaan yang menjadi tugas bawahan bisa diselesaikan tanpa harus merasa bahwa itu adalah beban yang berat.

Kepala madrasah mempunyai empati yang tinggi. Dibuktikan dengan salah program amal setiap bulan dari ustadz dan ustadzah yang disalurkan lewat

YDSF. Tidak hanya itu, setiap tahun juga ada pembagian sembako kepada masyarakat yang membutuhkan. Selanjutnya untuk membangun kemitraan dengan pihak lain yang utama adalah melihat kebutuhan dari lembaga. Apa saja yang dibutuhkan oleh peserta didik dan ustadz, ustadzah agar terdapat timbal balik dalam hubungan.

Terdapat kemitraan yang masih berjalan sampai sekarang dan tidak. Karena ada kemitraan yang sifatnya sementara misalnya itu dengan Lembaga Pendidikan Pelatihan dan Kursus Global Institute, kemudian lembaga dengan At-tartil, ada juga antara lembaga dengan YDSF yang baru saja terhenti karena pandemi ini ada juga yang masih berjalan. Untuk kemitraan dengan pihak LKS selalu saling bermanfaat. karena saling membutuhkan sehingga akan selalu berjalan baik.

Catatan Lapangan X Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Rabu, 21 Juli 2021

Jam : 08.00 WIB

Lokasi : Ruang Tamu Rumah Intan

Sumber data : Intan Nur Zahira

Deskripsi Data :

Pada hari Rabu tanggal 21 Juli 2021, peneliti mendatangi salah satu rumah peserta didik perempuan yang cukup pintar dengan selalu mendapatkan peringkat atas saat ujian. Intan Nur zahira namanya, dia adalah siswi kelas IIB di Madrasah Fajrul Islam 02 Pulo. Peneliti datang kerumahnya pada pukul 08.00 dengan tujuan sekaligus melihat pembelajaran daring. Hasil dari wawanca bahwa kepala madrasah sangat baik sekali. Tidak pernah terlihat marah, kalau berpapasan juga selalu tegur sapa sambil senyum. Ada waktu dimana ada salah satu siswa yang membuang sampah sembarangan, dan kepala madrasah mengetahui itu. Namun, respon dari kepala madrasah tidak marah melainkan menasehati siswa itu agar tidak melakukan kesalahan seperti membuang sampah sembarangan tersebut. Hal

ini menunjukkan bahwa kepala madrasah sangat tulus dan sabar dalam mengatasi emosinya.

Catatan Lapangan XI Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Jum'at, 23 Juli 2021

Jam : 09.00 WIB

Lokasi : Ruang Tamu Rumah Nafisa

Sumber data : Nafisa Almahira

Deskripsi Data :

Informan merupakan peserta didik kedua yang diwawancarai oleh peneliti pada tanggal 23 Juli 2021. Dia adalah siswi kelas IIIB yang bernama Nafisa almahira yang biasa dipanggil nafisa oleh teman-temannya. Dari hasil wawancara Nafisa mengatakan bahwa ustadzah Qoyyim adalah kepala madrasah yang sabar dan juga murah senyum. Sebagai siswinya, nafisa pernah diajar langsung oleh kepala madrasah, dan saat mengajar itu pula ustadzah qoyyim tidak pernah marah sama sekali.

Catatan Lapangan XII Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Selasa, 27 Juli 2021

Jam : 08.00 WIB

Lokasi : Ruang Ummi

Sumber data : Musleh S,Pd.

Deskripsi Data :

Informan merupakan guru kelas IV sekaligus koordinator Ummi di madrasah saat ini. Peneliti datang ke lembaga pada hari Selasa tanggal 27 Juli dengan tujuan melakukan wawancara dengan ustadz Musleh. Hasil wawancara menjelaskan bahwa terdapat 8 guru dari luar yang ikut mengajar dalam pembelajaran Ummi. Untuk ujian tahsin dan munaqosah juga mendatangkan

penguji dari luar lembaga. Untuk kemitraan sendiri, peran kepala madrasah adalah sebagai pembuat keputusan atau *goodwill* Manajemen namanya. Jadi kepala madrasah yang menentukan kebijakan disini, jalannya kemitraan dengan Ummi disini, kualitas guru disini. Jadi bagaimanapun memang kepala madrasah itu menempati posisi paling atas di madrasah.

Kemudian untuk hubungan lembaga dengan pihak Ummi ini tidak ada MOU yang mang menjadi patokan adanya kemitraan. Ini dikarenakan hubungan dengan Ummi ini sifatnya berkontribusi dengan semangat *Fastabikhul Khoirot*. Karena memang keharusan sebagai orang islam adalah belajar Al-Qur'an. Untuk pengajar Ummi bukan main-main, semua pengajar Ummi harus mempunyai sertifikasi yang menjadi syarat mutlak untuk mengajar. Ini karena metode Ummi bersifat mudah, menyenangkan, dan menyentuh hati dengan agar pembelajaran Al-Qur'an semakin berkualitas. Karena hal inilah, tanpa MOU hubungan antara keduanya akan tetap berjalan baik.

Catatan Lapangan XIII **Metode Pengumpulan Data : Wawancara**

Hari/Tanggal : Rabu, 28 Juli 2021

Jam : 07.30 WIB

Lokasi : Ruang Kepala Madrasah

Sumber data : Dra. Qoyyim Fauziah

Deskripsi Data :

Rabu 28 Juli peneliti datang ke Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo dengan tujuan wawancara kepada kepala madrasah yaitu ustadzah Qoyyim Fauziah. Kepala madrasah mengungkapkan dalam hasil wawancara bahwa tidak semua orang mampu memimpin dengan kecerdasan emosi. Tapi ini menjadi penting karena seorang pemimpin itu tidak boleh hanya mengandalkan intelektualnya saja. Terutama menjadi pemimpin tidak hanya memahami emosi satu dua orang saja melainkan banyak orang dengan sifat yang bervariasi. Untuk

itu kepala madrasah selalu berusaha agar bisa memimpin lembaga menggunakan kecerdasan emosional.

Kemudian tidak semua pemimpin mampu mengendalikan dan menggunakan kompetensi dalam diri. Tapi semua orang sebenarnya memiliki kompetensi dan ini bisa diterapkan dengan rasa percaya diri dan saya selalu yakin akan mampu menghadapi apa yang sedang dan akan terjadi. Tidak mudah menumbuhkan optimisme, yang utama adalah pemimpin harus selalu yakin untuk bisa meyakinkan orang lain. karena dengan keyakinan ke depan akan membawa kepada jalan keluar yang terbaik. jalan keluar terbaik.

Kemitraan itu tidak bisa dilakukan secara tiba-tiba melainkan berinteraksi terlebih dahulu, kemudian membangun relasi yang baik agar nanti ada hubungan yang baik dan supaya bermanfaat di kedua belah pihak. Sebenarnya hubungan seseorang dengan yang lainnya terutama bermitra ini ditentukan dengan caranya berperilaku. Ini karena interaksi yang terjalin diantara keduanya memiliki suatu harapan besar untuk memberikan kenyamanan pada hubungan kemitraan.

Membangun hubungan dengan bawahan bagi pemimpin adalah dengan tidak mengungkung diri diruang kepala saja tetapi juga berbaur untuk mencoba menjalin hubungan yang baik dan menjadikan mereka teman. Seorang pemimpin memang harus bersikap tegas terhadap bawahan. Namun, semua itu ada waktunya. Dan untuk mengenali dengan benar bawahan di lembaga dilakukan dengan pendekatan yang lebih dalam. Selanjutnya pemimpin di Mifada juga selalu mengajak teman-teman, mewedahi dan memberi kebebasan kepada siapa saja yang memiliki pemikiran cemerlang, untuk mengembangkannya. Peran kepala madrasah adalah selalu memberikan support terbaik. Kepala madrasah selalu menginspirasi dan memberikan semangat dengan membebaskan dari siapa saja yang memiliki inovasi baru untuk dipraktekkan di lembaga.

Untuk menyelesaikan konflik, yang utama dilakukan kepala madrasah adalah dengan azas musyawarah yang biasanya dilakukan dalam rapat. Karena justru sebenarnya pemikiran sepuluh orang lebih baik daripada pikiran lima atau

tiga orang, ini untuk menemukan titik jalan keluar yang disepakati bersama. Dan ketika ada konflik baik itu konflik pribadi yang dimiliki oleh ustadz dan ustadzah maupun kepala madrasah tidak pernah mengfloorkan masalah di umum. Melainkan diajak ngobrol secara pribadi dan diselesaikan secara baik-baik atau kekeluargaan.

Kemitraan di madrasah ini ada kemitraan antara lembaga dengan orang tua peserta didik atau Forsafi mbak, terus ada dengan Ummi, ada dengan Bank BPR Jatim, dengan YDSF, dengan pihak LKS, balaidesa dan masih banyak lainnya. Kemudian dalam menjalin kolaborasi yang baik khususnya antara hubungan dengan orang tua siswa adalah dengan menunjukkan bahwa anaknya layak bersekolah di Mifada. Dengan memfasilitasi keinginan mereka. Dan hubungan dengan orang tua peserta didik itu tidak akan pernah ada batasnya sehingga tidak ada MOU pun hubungan kita akan tetap terus berjalan

Catatan Lapangan XIV Metode Pengumpulan Data : Observasi

Hari/Tanggal : Senin, 2 Agustus 2021

Jam : 08.00 WIB

Lokasi : Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh
Kabupaten Lumajang

Deskripsi Data :

Pada tanggal 2 Agustus 2021, peneliti datang ke lembaga untuk melakukan observasi. Pada saat observasi bertepatan juga dengan beberapa orang tua wali murid yang datang secara bergantian karena ada keperluan ke pihak wali kelas terkait masalah LKS dan yang lainnya. Saat itu pula terlihat kepala madrasah yang sedang mengetahui kedatangan orang tua peserta didik dengan reflek langsung beranjak dan bercengkrama dengan orang tua peserta didik kemudian dengan sopan mengarahkan para orang tua ke tempat yang telah ditentukan. Kemudian dari observasi juga diperoleh beberapa dokumentasi yang didapatkan peneliti dari Koordinator Humas diantaranya sebagai berikut:

1. Dorongan yang selalu diberikan oleh kepala madrasah kepada bawahan dikuatkan dengan Gambar 4.3 tentang evaluasi langsung dari kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja bawahan sebagai bentuk dari pengelolaan dirinya.
2. Gambar 4.12 MOU antara lembaga dengan lembaga pendidikan pelatihan dan kursus global institute.
3. Gambar 4.13 MOU antara lembaga dengan At-Tartil.
4. Gambar 4.14 MOU antara lembaga dengan Puskesmas Gesang.
5. Gambar 4.15 Pihak dari puskesmas datang untuk memberi suntikan Vitamin kepada peserta didik.
6. Gambar 4.16 MOU antara lembaga dengan Balaidesa Pulo.
7. Gambar 4.17 MOU antara lembaga dengan BPR Bank Jatim.
8. Gambar interaksi sosial antara kepala madrasah dengan orang tua peserta didik di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

Catatan Lapangan XV Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Senin, 2 Agustus 2021

Jam : 08.00 WIB

Lokasi : Ruang Guru

Sumber data : Yuyun Sudariyanti, S.Pd

Deskripsi Data :

Senin 2 Agustus 2021 selain peneliti melakukan observasi, peneliti juga melakukan wawancara. Informan wawancara adalah Koordinator Humas. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa kemitraan yang cukup lama terjalin bahkan sampai sekarang tetap terjaga diantaranya kemitraan antara lembaga dengan orang tua peserta didik yang biasa disebut dengan Forsafi, lembaga dengan Puskesmas, Lembaga dengan Balaidesa, Lembaga dengan LKS (CV. Indah Permatasari), lembaga dengan BPR Jatim, dan lembaga dengan Ummi.

Catatan Lapangan XVI Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Rabu, 4 Agustus 2021

Jam : 10.00 WIB

Lokasi : Rumah Ibu Lailatul Qomariyah

Sumber data : Lailatul Qomariyah

Deskripsi Data :

Pada hari senin tepatnya tanggal 4 Agustus 2021 peneliti datang ke salah satu rumah wali murid yang sekaligus menjadi anggota Forsafi. Peneliti datang pada pukul 10.00 WIB. Dari hasil wawancara, Ibu Lailatul mengungkapkan bahwa setiap ada rapat entah itu rapat pengambilan raport, kenaikan kelas, pasti disitu didampingi dan ada kepala madrasah. Kemudian salah satu kebijakan dari kepala madrasah yang dijelaskan waktu rapat adalah tentang siapa saja yang tidak mampu dan mempunyai kartu PKH bisa disodorkan. Ini untuk siapa saja yang kurang mampu di ekonominya agar nanti mendapatkan keringanan baik itu LKS maupun SPP yang boleh untuk dicicil. Intinya kalau memang ada keluhan atau kendala apapun wali murid bisa mengungkapkan ke wali kelas ataupun kepala madrasah.

Catatan Lapangan XVII Metode Pengumpulan Data : Wawancara dan Observasi

Hari/Tanggal : Jum'at, 6 Agustus 2021

Jam : 07.00 WIB

Lokasi : Ruang TU

Sumber data : Teguh Yulianto, S.Pd

Deskripsi Data :

Peneliti datang ke lembaga pada pagi hari jam 07.00 dengan maksud untuk melakukan wawancara serta meminta dokumen data terkait kepemimpinan dari kepala madrasah. Hasil wawancara menunjukkan bahwa di lembaga terdapat pembiasaan yang dilakukan setiap hari. Terdapat juga kebiasaan kecil yang

menarik dan berasal dari ide kepala madrasah tentang penataan sandal atau sepatu sebelum pelaksanaan sholat maupun saat ada kegiatan di aula atas. Kemudian ada tas dan rak khusus tempat sandal didalam kelas. Dari hal kecil ini, menjadikan peserta didik lebih disiplin. Kemudian peneliti juga mendapatkan data yang berupa:

1. Gambar cara penyesuaian diri kepala madrasah dalam menciptakan kenyamanan dengan melakukan pertemuan setiap pagi sebelum KBM dengan bawahan.
2. Gambar 4.6 tentang bentuk rasa empati kepala madrasah dengan berbagi sembako kepada masyarakat sekitar yang kurang mampu.
3. Gambar 4.7 tentang wujud pengayoman kepala madrasah kepada masyarakat.
4. Gambar 4.8 tentang potret peserta didik dengan program unggulan *EverydaywithAl-qur'an* yang mulai berjalan saat kepemimpinan ustadzah qoyyim.
5. Gambar 4.10 tentang penyelesaian konflik dengan azaz musyawarah yang dilakukan dengan evaluasi dalam rapat.
6. Gambar 4.11 tentang bentuk kerjasama antara lembaga dengan forsafi dalam kegiatan parenting peserta didik.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DATA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Nama Guru	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Status Kepegawaian	Sertifikasi	
				Ada	Tidak
Dra. Qoyim Fauziah	S1	Kepala Madrasah	GTY	Ada	
Ramelan, S.Pd	S1	Guru	GTY	Ada	
Eliya Dewi, S.Pd.I	S1	Guru	GTY	Ada	
Imam Khambali, S.Pd	S1	Wakil Kepala Madrasah	GTY	Ada	
Laily Zuhdiyah, S.Pd	S1	Guru	GTY	Ada	
Teguh Yulianto, S.Pd	S1	Guru	GTY	Ada	
Siti Nur Aini, S.Pd.I	S1	Guru	GTY	Ada	
Nunik Khoiriyah, S.Pd.SD	S1	Guru	GTY		
Ifnur Rohman, S.Pd	S1	Guru	GTY		
Yuyun Sudaryanti, S.Pd	S1	Guru	GTY		
Nani Agustin, S.Pd.SD	S1	Guru	GTY		
Naila Fauziah, S.Pd.I	S1	Guru	GTY		
Dluha Muthi'atul A, S.Pd.I	S1	Guru	GTY		

Umi Salamatul L, S.Pd.SD	S1	Guru	GTY		
Masrurotul Faizah, S.Pd	S1	Guru	GTY		
Buchori, S.Pd	S1	Guru	GTY		
Muhammad Sholeh R, S.Pd.I	S1	Guru	GTY		
Ulin Nuzulah, S.Pd.SD	S1	Guru	GTY		
Nihayatun Nikmah, S.Pd	S1	Guru	GTY		
Siti Djulaeha, S.Pd.I	S1	Guru	GTY		
Achmad Muslich, S.Pd.I	S1	Guru	GTY		
Amilatul Khusniyah, S.Pd.I	S1	Guru	GTY		

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**DATA PROGRAM GERAMM MADRASAH IBTIDAIYAH
FAJRUL ISLAM 02 PULO**

No	Jenis Kegiatan	Nilai yang Ditanamkan	Strategi	Keterangan
1.	Gelem: 1) membaca 2) menulis	a. Disiplin b. Kerja sama c. Rasa Kebangsaan d. Toleransi e. Peduli sosial dan lingkungan f. Cinta damai g. Kerja keras	kegiatan yang dilakukan secara berkelompok dan terjadwal	Program Gelem dikembangkan dalam Program Gemi
2.	Gemes: • Senam pagi • Menyediakan Tempat Sampah • Kerja bakti • Menyediakan makanan sehat	a. Kerja keras b. Disiplin c. Berani	Kegiatan dilakukan dengan latihan kerja atau praktek	
3.	Gefa 1) Shalat Dhuha 2) Tahfidz 3) BTQ 4) Sholat dhuhur	a. Cinta damai b. Jujur c. Tanggung jawab d. Saling menghargai e. Istiqomah f. Gotong Royong g. Kerjasama	Kegiatan dilakukan secara individu dan berkelompok. serta terjadwal	Menjadi Program Prioritas Lembaga
4.	Gemi 1) madrasah Inovasi	• Mandiri • Jujur • Tanggung jawab • Cinta damai	Kegiatan dilakukan secara individu dan berkelompok dan terjadwal	

DOKUMENTASI



Pintu masuk Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang
Sumber: Observasi di Madrasah Ibtidaiyah Fajrul Islam 02 Pulo, 12 Juli 2021.



Keharmonisan hubungan pemimpin dengan bawahannya yang diciptakan dengan kompetensi pribadi dan sosial kepala madrasah di MI Fajrul Islam 02 Pulo

Sumber: Dokumentasi MI Fajrul Islam 02 Pulo



Selalu memberikan apresiasi kepada peserta didik yang sudah mengharumkan nama lembaga adalah bentuk pelayanan dari kesadaran sosial kepala madrasah
Sumber: Dokumentasi Mifada



Kemitraan antara lembaga dengan orang tua peserta didik (Forsafi)
Sumber: Dokumentasi MI Fajrul Islam 02 Pulo



Belajar membuat berbagai anyaman untuk menambah wawasan dan ide bisnis yang diajarkan langsung oleh masyarakat adalah bentuk kemitraan antara lembaga dengan masyarakat
Sumber: Dokumentasi MI Fajrul Islam 02 Pulo



Kegiatan pondok Ramadhan tahun 2019 di isi langsung oleh pihak ustadza dari YDSF yang merupakan bentuk hubungan baik antara lembaga dengan YDSF

Sumber: Dokumentasi MI FajrulIslam 02 Pulo



Bentuk pengayoman kepala madrasah dengan berbagi kepada orang yang membutuhkan

Sumber: Dokumentasi MI Fajrul Islam 02 Pulo



Akreditasi 2020 merupakan hasil dari kerja tim dan kolaborasi yang dilakukan oleh kepala madrasah, bawahan dan semua pihak yang bersangkutan

Sumber: Dokumentasi MI Fajrul Islam 02 Pulo



Wawancara dengan Kepala Madrasah



Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah



Wawancara dengan Koor Kurikulum



Wawancara dengan Koor UMMI



Wawancara dengan Guru kelas IV



Wawancara dengan Bendahara



Wawancara dengan anggota forsafi



Wawancara dengan Koor Personalia



Meminta data dan wawancara ke Koor Humas



Wawancara dengan siswi kelas IIIA



Meminta data&wawancara ke Kepala TU

BIODATA PENULIS

Nama : Noni Nimas Ariyanti
NIM : T20173030
Tempat, Tanggal Lahir : Lumajang, 29 November 1998
Alamat : Dsn. Gentengsari, Desa Pulo Kecamatan
Tempeh, Kabupaten Lumajang
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Kependidikan Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Riwayat Pendidikan : 1. TK MUSLIMAT NU 62 PULO
2. MI Fajrul Islam 02 Pulo
3. MTsN Lumajang
4. MAN Lumajang
Riwayat Organisasi : 1. IKMIL Jember
2. KARTAR KKM Pulo
3. PMR MTsN Lumajang