

## **PENINGKATAN KINERJA GURU MADRASAH MELALUI MODEL KEPEMIMPINAN BERBASIS ZURIAH (Studi Kasus pada Yayasan Miftahul Huda Jepara)**

**Sukarman**

Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara  
pakar@unisnu.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study is aimed at determining the effectiveness of Zuriyah-based leadership in improving teacher performance. This research is a case study on Islamic education foundation Miftahul Huda Jepara. This study uses Qualitative Descriptive approach to find how significant leadership model based on Zuriyah is related to teacher performance. The method used is observation, interview and questionnaire. This study has showed that Zuriyah-based leadership has a significant and effective influence on teacher performance.*

*Keywords: teacher performance, Zuriyah, leadership*

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas kepemimpinan berbasis Zuriyah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini merupakan studi kasus pada yayasan pendidikan Islam Miftahul Huda Jepara. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptan kualitatif yang memperlihatkan bagaimana model kepemimpinan berdasarkan Zuriyah berkaitan dengan kinerja guru. Metode yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis Zuriyah memiliki pengaruh yang signifikan dan efektif terhadap kinerja guru.*

*Kata Kunci: kinerja guru, Zuriyah, kepemimpinan.*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan ditentukan oleh banyak faktor. Semua komponen dan elemen pendukungnya harus terpenuhi. Tidak hanya ditentukan oleh faktor input (masukan) dalam hal ini adalah calon peserta didik, namun dalam penyelenggaraan pendidikan melibatkan rangkaian input, proses, output hingga outcome. Inti dari kegiatan pendidikan adalah proses, dimana proses pendidikan ini mengarahkan individu menjadi sosok yang dewasa, mandiri. Dalam kegiatan mengarahkan ini peserta didik membutuhkan pendidik yang dapat membantunya mengembangkan segala potensi yang dimilikinya, yakni seorang pendidik / guru.

Menurut (Ismail, 2010) guru memiliki peranan penting dalam mengarahkan, membimbing peserta didik karena guru bertanggung jawab dalam rangka transformasi dari siswa yang semula tidak tahu menjadi tahu, siswa yang semula ketergantungan menjadi terampil. Dengan demikian dapat dikatakan guru memiliki posisi sentral dalam kegiatan belajar mengajar. Dengan kata lain guru adalah ujung tombak dari kegiatan pendidikan. Bahkan dapat juga dikatakan bahwa guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu kompetensi dan kinerja guru menjadi aspek yang vital dalam pendidikan.

Kinerja guru sendiri dipengaruhi banyak faktor diantaranya adalah model dan gaya kepemimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan. Sebagaimana diungkapkan Yoga swara bahwa Keberadaan kepemimpinan yang efektif (berhasil) merupakan kunci kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya.(Yogaswara, 2010).

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Peningkatan Kinerja guru melalui model kepemimpinan berbasis zuriyah.**

Kinerja (Nunu Nuchiyah, 2007) Memberikan penjelasan bahwa kinerja adalah tampilan perilaku guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pendidik yang tentu memiliki latar belakang yang relevan dengan tugas yang dihadapi dan hubungannya interaksi dengan lingkungan.

Pada dasarnya guru adalah tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi sebagai pendidik. Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar serta melakukan evaluasi pembelajaran.



Pendidik dalam hal ini seorang guru harus memiliki kompetensi yang menjadi syarat pendidik yang professional sebagai indikator kinerjanya. (Muhamad Mustari, 2014) mengungkapkan sebagai seorang guru setidaknya memiliki empat kompetensi yakni; kompetensi akademik, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi professional.

Kemampuan dan kompetensi seorang guru juga tidak lepas dari model / gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Kemampuan dan ketrampilan (Karweti, 2010) dalam penelitiannya pada SLB dikabupaten Subang menyatakan kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Disamping itu motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Sedangkan (Dedeh & Hasanah, 2010) menyatakan bahwa kinerja guru juga dipengaruhi oleh diklat dan iklim kerja .

Pemimpin yang dalam bahasa inggrisnya *leader* adalah orang yang menguasai, memiliki wewenang dan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu yang menjadi harapan dan tujuan sang pemimpin.(Hikmat, 2009)

Kata *Zu.ri.ah* bersinonim dengan kata *naslun* (Wagdy Rizk Ghali, 996: 224) , kata ini memiliki makna keturunan, anak cucu, benih; bibit. (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008: 1573).

Model atau gaya kepemimpinan memberi pengaruh terhadap terhadap kinerja bawahan ataupun staf suatu lembaga/ organisasi. Demikian halnya dengan lembaga pendidikan. Model kepemimpinan sebuah lembaga pendidikan akan berpengaruh juga pada kinerja guru. Menurut (Nurhayati B, 2006) dalam artikelnya menyebutkan hasil penelitiannya menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalisme dan kinerja guru diantaranya yaitu ; kesejahteraan guru, kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis, iklim kerja di sekolah yang kondusif, dukungan dari keluarga guru terhadap profesinya, dukungan moral dari dewan sekolah, komite sekolah, peserta didik dan masyarakat.

Sedangkan kriteria kepala sekolah yang sukses memiliki beberapa kriteria yaitu: (Sudarwan Darwin &Suparno, 2009)

1. Mempercayai staf pengajar
2. Mendelegasikan tugas dan wewenang
3. Adiraga
4. Membagi dan memanfaatkan waktu

5. Tanpa toleransi atas ketidak mampuan
6. Peduli dengan staf pengajar
7. Membangun visi
8. Mengembangkan tujuan institusi
9. Cekatan dan tegas, sekaligus sabar
10. Berani introspeksi
11. Memiliki konsistensi
12. Bersikap terbuka
13. Berjati diri tinggi

## **METODE PENELITIAN**

### **A- Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat mengungkap suatu peristiwa ataupun kejadian pada subjek peneliti, yaitu implementasi manajemen zuriyah di Yayasan Pendidikan Islam Miftahul Huda Dongos Jepara. Oleh karena itu, untuk memahami fenomena secara menyeluruh tentunya harus memahami segenap konteks dan melakukan analisa yang holistik, penjabarannya dengan dideskriptifkan, maka dalam penulisan skripsi ini pendekatan yang dipakai adalah pendekatan Penelitian Deskriptif Kualitatif dengan jenis penelitian study kasus (*Case Study*).

Penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan kasus (*case study*) ini difokuskan pada Yayasan Pendidikan Islam Miftahul Huda Dongos Jepara. Adapun tujuan studi kasus adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat, karakter yang khas dari kasus ataupun status dari individu, yang kemudian dari sifat-sifat khas diatas akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum.

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha memahami bagaimana implementasi model manajemen di Yayasan Pendidikan Islam Miftahul Huda Dongos Jepara.

### **B- Data dan sumber data**

Sebelum kegiatan penelitian dilaksanakan, maka perlu ditentukan sumber data yang akan dijadikan sebagai bahan laporan yaitu dari mana data itu diperoleh, sehingga penelitian akan lebih mudah untuk mengetahui masalah yang akan diteliti. Adapun sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah informan. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang

situasi dan kondisi latar penelitian. Dalam penelitian ini yang dijadikan informan adalah pemangku kebijakan yaitu pengurus yayasan, pejabat struktural di Madrasah dan praktisi pendidikan di bawah naungan yayasan.

Adapun sumber data meliputi:

a. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan atau diolah oleh organisasi yang menerbitkannya. Data Primer ini adalah data yang banyak digunakan, dan merupakan salah satu ciri penelitian kualitatif. Data ini diperoleh dari atau bersumber dari informasi, guru sebagai sumber informannya. Data diperoleh dari observasi, wawancara terbuka dan mendalam yang berpedoman pada daftar pertanyaan yang sudah disiapkan. Data primer dalam penelitian ini meliputi :

- 1) Struktur Pengurus dan pemangku kebijakan yayasan atau madrasah.
- 2) List kinerja para pemangku kebijakan
- 3) Instrumen sistem Pendidikan ; visi, misi madrasah dan kinerja sistem manajemen yang berlaku

b. Data Sekunder

. Data ini didapat atau diperoleh dari dokumen-dokumen sekolah tentang ketetapan/ketentuan sistem manajemen madrasah, konsep pendidikan dan pengajaran, serta konsep peningkatan prestasi belajar.

Sedang data sekunder merupakan data suplemen yang meliputi :

1. Sejarah perkembangan Yayasan Pendidikan Islam Miftahul Huda Dongos Jepara
2. Biografi pendiri
3. Struktur organisasi
4. Peta atau denah lokasi
5. Beberapa dokumen yang relevan dengan sistem manajemen Yayasan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah ucapan dan tindakan melalui wawancara dan pengamatan langsung pada objek, informan kunci (*key informan*) dan selebihnya dari dokumen-dokumen yang relevan dengan fokus masalah yang di teliti.

### C- Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang valid dan akurat maka diperlukan instrument atau alat bantu untuk mengumpulkan data, Adanya instrumen tersebut peneliti menggunakannya untuk menemukan keadaan objek penelitian secara riil.

adapun instrumen yang digunakan yaitu;

- 1- Wawancara
- 2- Observasi.
- 3- Kuesioner

#### **D- Analisa data**

menurut Moleong, pekerjaan menganalisis data adalah suatu kegiatan mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode dan mengkatagorikan dengan tujuan menemukan tema dan hipotesis kerja. Adapun teknik analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisa data kualitatif deskriptif dan analisa reflektif, yaitu analisa yang berpedoman pada cara berfikir yang merupakan kombinasi antara berfikir induksi dan deduksi, serta untuk menjawab adanya pertanyaan bagaimana dan apa saja. Dalam penelitian ini proses analisa dilakukan mulai dari proses pengumpulan data secara keseluruhan, selanjutnya dilakukan pengecekan kembali dan mencocokkan data yang diperoleh, disistimatiskan, diinterpretasi secara logis demi keakuratan data yang diperoleh.

Analisis data ini juga dilakukan secara berulang-ulang (*cyclical*) untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, secara teoritis analisis dan pengumpulan data dilaksanakan secara berulang-ulang guna memecahkan masalah.

Dalam analisis data ini, peneliti juga akan memperhatikan langkah- langkah dalam penganalisan data, sebagaimana berikut:

- a) Analisis Selama Pengumpulan Data
- b) Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan membuat transkrip hasil wawancara, pengamatan dan dokumentasi kemudian membuat daftar ringkasan wawancara dan observasi yaitu daftar yang berisikan ringkasan dari data mentah hasil pengumpulan data di lapangan.
- c) Daftar ringkasan hasil wawancara dan observasi dibuat untuk membantu menentukan pokok permasalahan yang akan diungkapkan pada kontak berikutnya, karena dari daftar ini dapat diketahui data yang belum terungkap

disamping juga akan membatasi penelitian dalam mengumpulkan data yang kurang bermanfaat untuk dianalisis.

Karena data yang didapatkan yang dalam bentuk dokumen maka analisis data juga dibantu dengan membuat lembar isian ringkasan dokumen dengan lembar isian dokumen ini dapat menjadi praktis artinya tidak dalam bentuk dokumen yang jumlahnya sangat banyak, selain itu juga dapat berfungsi untuk menyeleksi berbagai dokumen yang tidak ada kaitannya dengan pokok masalah yang diteliti.

Analisis ini dilakukan setelah data terkumpul seluruhnya, prosedurnya dimulai dari pemberian kode pada sebelah kiri data, kode ini membantu peneliti untuk menemukan kembali suatu pokok masalah apabila hal tersebut dibutuhkan dan kemudian digolongkan sesuai dengan pokok masalah atau tema. Manfaat selain dari kode ini agar catatan tidak campur aduk sehingga susah untuk mengendalikannya (Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Surabaya: FKIP, 1988, hlm. 40)

Pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *triangulasi* yang digunakan untuk pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data tersebut.

Teknik *tringulasi* yang paling banyak digunakan adalah pemeriksaan sumber lainnya, adapun pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan *triangulasi* sumber, yaitu yang berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan angket diperoleh sejumlah data-data sebagai berikut:

### A. Profil para pemimpin di Yayasan Miftahul Huda Dongos Kedung Jepara

#### 1) KH. Zuhdi Abdurrahman

Yayasan pendidikan Islam Miftahul Huda dongos didirikan pada tahun 1970-an atas prakarsa dari KH. Zuhdi Abdurrahman yang merupakan tokoh agama dan tokoh masyarakat di Desa Dongos. Yayasan pendidikan Islam Miftahul Huda dongos ini semula adalah Madrasah Ibtidaiyah (MI).

#### 2) KH. Masykuri, S.Pd.I.

Sepeninggal KH. Zuhdi Abdurrahman kepemimpinan tertinggi pada yayasan pendidikan Islam Miftahul Huda Dongos ini dipegang oleh KH. Masykuri, S.Pd.I yang merupakan keponakan tertua yang masih ada dari KH. Zuhdi Abdurrahman dikarenakan KH. Zuhdi Abdurrahman tidak memiliki anak laki-laki seorangpun yang dijadikan figur pemimpin. Beliau memiliki 5 anak perempuan namun kesemuanya sudah menjanda.

3) Arif Nasirudin, S.Pd.

Kepala Madrasah Aliyah (MA) Miftahul Huda Dongos ini dipegang oleh Arif Nasirudin, S.Pd yang merupakan cucu dari putri sulung pendiri yayasan pendidikan Islam Miftahul Huda Dongos KH. Zuhdi Abdurrahman.

4) H. Tugi Imron Rosyadi, S.Pd.I

Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Miftahul Huda Dongos adalah H. Tugi Imron Rosyadi, S.Pd.I yang merupakan adik ipar dari Kepala Madrasah Aliyah (MA) Miftahul Huda Dongos yang juga berstatus sebagai cucu pendiri yayasan pendidikan Islam Miftahul Huda Dongos KH. Zuhdi Abdurrahman.

5) Ahmadi, S.Pd.I

Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Miftahul Huda Dongos adalah Ahmadi, S.Pd.I menggantikan kepala madrasah sebelumnya Mastur, A.Ma yang merupakan menantu sulung dari pendiri yayasan Miftahul Huda Dongos KH. Zuhdi Abdurrahman.

6) Hanung Widowati, S.E.

Kepala Roudlotul Athfal (RA) Miftahul Huda Dongos adalah Hanung Widowati, S.E merupakan keponakan dari pendiri yayasan Miftahul Huda.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa para pemegang tampuk kepemimpinan pada yayasan ini adalah dari unsur zuriyah.

B. Model kepemimpinan berbasis Zuriyah di yayasan Miftahul Huda Dongos Kedung Jepara.

Deskripsi model kepemimpinan berbasis Zuriyah di yayasan Miftahul Huda Dongos Kedung Jepara.

1. Mempercayai staf pengajarnya.

Para guru di yayasan Miftahul Huda Dongos Kedung Jepara diberi kepercayaan penuh oleh kepala sekolah untuk untuk memanfaatkan potensinya dan mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru.



2. Mendelegasikan Tugas dan wewenang.

Dalam setiap pengambilan keputusan kepala sekolah melibatkan staf dalam pengambilan keputusan dan bersikap demokratis terhadap staf pengajarnya meskipun para guru dalam lembaga tersebut terdapat dua unsur yakni dari kalangan *zuriah* dan *non-zuriah*.

3. Adiraga

Semua kepala sekolah yang bernaung dalam yayasan Miftahul Huda Dongos Kedung Jepara memiliki kesehatan jasmani dan rohani sehingga dalam melaksakannya tugas dan tanggung jawabnya. Energik dan penuh semangat dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan rata-rata mereka belum

4. Membagi dan memanfaatkan waktu

Kepala sekolah di yayasan Miftahul Huda Dongos Kedung Jepara memiliki kedisiplinan waktu dan mampu mengatur waktu dan mengelola jadwal kerja dengan baik.

5. Tanpa toleransi atas ketidakmampuan

Kepala sekolah pada yayasan Miftahul Huda Dongos Kedung Jepara menetapkan standar tertentu kemudian menaati dan memberlakukannya tanpa pandang bulu. Yayasan ini juga melakukan pengurangan beban kerja atau memberhentikan staf yang tidak efektif dalam kinerjanya atau merugikan instansi. Mayoritas guru 91,7 % membenarkan hal tersebut. Hanya 8,3 % guru yang menyatakan sebaliknya.

6. Peduli Pada staf Pengajar

Kepala sekolah pada yayasan pendidikan pendidikan Islam Miftahul Huda memiliki perhatian pada staf tanpa mengabaikan satu dengan yang lainnya. Sedangkan dalam hal pemberian apresiasi / penghargaan pada kinerja staf sebanyak 91,7 % guru membenarkan hal tersebut.

7. Membangun Visi

Kepala sekolah pada yayasan pendidikan pendidikan Islam Miftahul Huda memiliki visi yang jelas tentang sekolahnya serta memiliki perencanaan yang baik dan pengurutan skala prioritas dan berkesinambungan.

8. Mengembangkan tujuan institusi

Kepala sekolah pada yayasan pendidikan pendidikan Islam Miftahul Huda memiliki ambisi yang kuat dalam mengembangkan institusinya dan mudah bekerja sama dengan stafnya.

9. Memiliki konsistensi

Kepala sekolah pada yayasan pendidikan pendidikan Islam Miftahul Huda memiliki keteguhan komitmen, bersikap fleksibel dan tidak kaku.

10. Bersikap terbuka.

Kepala sekolah pada yayasan pendidikan pendidikan Islam Miftahul Huda penuh keterbukaan dalam artian bersedia mendengarkan pendapat dari sudut pandang yang baru. Kepala sekolah pada yayasan pendidikan pendidikan Islam Miftahul Huda juga bersemangat menangani hal-hal baru yang belum pernah ditemui sebelumnya.

11. Berjati diri Tinggi

Kepala sekolah pada yayasan pendidikan pendidikan Islam Miftahul Huda memiliki jati diri yang tinggi karena dapat menjadi teladan yang baik (rapi, sopan, bergaul secara baik, tatakrama, tidak angkuh, dan tidak sombong). Kepala sekolah pada yayasan pendidikan pendidikan Islam Miftahul Huda juga senantiasa memupuk suasana kekeluargaan, menumbuhkan sikap tolong menolong, dan menyambut anggota baru secara hangat.

Dengan demikian para pemegang tampuk kepemimpinan dalam hal ini para kepala sekolah di yayasan miftahul huda meskipun didominasi dari unsur zuriyah namun tetap memiliki kriteria kepala sekolah yang ideal dan visioner.

C. Kinerja guru di Yayasan Miftahul Huda Dongos Kedung Jepara.

Deskripsi kinerja guru di Yayasan Miftahul Huda Dongos Kedung Jepara diukur berdasarkan kompetensi akademik, kompetensi profesional, kompetensi personal dan kompetensi sosial.

1. Kompetensi Akademik

Secara umum para guru di yayasan Miftahul Huda Dongos memiliki kompetensi profesional seorang guru. Hal tersebut dapat diketahui dari beberapa aspek:



- a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
  - b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang diampu.
  - c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
  - d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
  - e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
  - f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
  - g. Berkomunikasi secara empatik, empatik, dan santun dengan peserta didik.
  - h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses belajar mengajar.
  - i. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
  - j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
2. Kompetensi kepribadian
- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan Nasional Indonesia
  - b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
  - c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantab, stabil, dewasa arif, dan berwibawa.
  - d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
  - e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
3. Kompetensi Sosial
- a. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang, dan status sosial ekonomi.
  - b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.

- c. Beradaptasi dengan tempat bertugas di seluruh wilayah republik indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
  - d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi.
4. Kompetensi professional
- a. Mengetahui materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
  - b. Menguasai standar kompetensi, dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
  - c. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Selain secara lisan atau bentuk lain
  - d. Teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Dari data diatas diperoleh data bahwa para guru di yayasan miftahul huda memiliki kinerja yang baik. Hal ini terlihat dari terpenuhinya semua kompetensi guru.

## KESIMPULAN

Pemegang kepemimpinan di yayasan Miftahul Huda Jepara dari RA, MI, MTs, MA didominasi dari unsur zuriyah (anak cucu dan kerabat dari pendiri yayasan KH. Zuhdi Abdurrahman). Meski demikian model kepemimpinan berbasis zuriyah di yayasan Miftahul Huda Jepara memiliki kriteria kepemimpinan yang ideal dan transformatif. yang cukup efektif dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Dari deskripsi data penelitian tentang peningkatan kinerja guru madrasah melalui model kepemimpinan berbasis zuriyah ( studi kasus pada yayasan Miftahul Huda Jepara ) diperoleh kesimpulan bahwa model kepemimpinan madrasah berbasis zuriyah yang disinyalir tidak efektif ternyata hal tersebut tidak berlaku di Yayasan Miftahul Huda Jepara. Model kepemimpinan ini ternyata memenuhi syarat sebagaimana kepemimpinan tranformasional.

Model kepemimpinan berbasis zuriyah ( studi kasus pada yayasan Miftahul Huda Jepara ) memiliki banyak kelebihan sebagaimana kepemimpinan kepala sekolah yang ideal dan transformasional, yakni para pemimpin dari unsur zuriyah memiliki kewibawaan dan Karisma yang besar di mata para guru dan staf sehingga berpengaruh besar pada kinerja guru dan staf karena tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada pimpinan sangat besar. Profesionalisme menjadi sebuah tuntutan pada

yayasan Miftahul Huda Jepara. Model kepemimpinan ini ternyata efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini terbukti dengan baiknya kinerja guru dari aspek kompetensi pedagogik, professional, personal, dan sosial.

Meski demikian Model kepemimpinan berbasis zuriyah pada yayasan Miftahul Huda Jepara juga memiliki kekurangan yakni terdapat unsur menganak emaskan satu dengan lainnya, Kurang mengapresiasi / penghargaan pada kinerja staf, tidak mengurangi beban kerja atau memberhentikan staf yang tidak efektif dalam kinerjanya dan atau merugikan instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dedeh, O., & Hasanah, S. (2010). Pengaruh pendidikan latihan (diklat) kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar se kecamatan babakancikao kabupaten purwakarta, *11(2)*, 90–105.
- Hikmat. (2009). *Manajemen pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ismail, M. I. (2010). Kinerja dan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran. *Lentera Pendidikan*, *13(1)*, 44–63.
- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan Vol*, *11(2)*, 77–89. Retrieved from <http://jurnal.upi.edu/file/7-Engkay.pdf>
- Muhamad Mustari. (2014). *No Title* (1st ed.). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Nunu Nuchiyah. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Dasar*, *V(7)*.
- Nurhayati B. (2006). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme dan Kinerja Guru Biologi di SMAN Kota Makassar Sulawesi Selatan , *XXV(4)*, 64–70.
- Sudarwan Darwin &Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yogaswara, A. (2010). Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Mengajar Guru (Analisis Deskriptif pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta ). *Penelitian Pendidikan*, *11(2)*, 60–72.

