

**KORELASI KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA MADRASAH TERHADAP KEMAMPUAN  
GURU DALAM PELAKSANAAN KURIKULUM 2013:  
Studi Multi Kasus di MIN Tanjungtani Prambon dan MIN Kedungombo  
Tanjunganom Nganjuk**

**Listifah**

*Pengawas Pendidikan Agama Islam Kec. Prambon Kab. Nganjuk*

**Abstrak.**

Kepala Madrasah merupakan manajer yang dituntut memiliki kemampuan manajerial terkait dengan terwujudnya madrasah efektif. Karena itu kepala madrasah perlu meningkatkan kompetensi minimal dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja gur. agar implementasi kurikulum 2013 dapat berhasil sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Dalam kaitan ini, peneliti tertarik untuk meneliti korelasi kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap pelaksanaan kurikulum 2013. di MIN Tanjungtani Prambon dan MIN Kedungombo Tanjunganom Nganjuk. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan analisis korelasi. Data penelitian ini dikumpulkan dengan metode dokumentasi dan angket. Teknik analisis datanya menggunakan analisis product moment. Penelitian dilakukan untuk mencari korelasi kemampuan manajerial kepala madrasah dengan kemampuan guru dalam pelaksanaan kurikulum 2013 di MIN Tanjungtani Prambon dan MIN Kedungombo Tanjunganom Nganjuk. Dari penelitian tersebut, terungkap bahwa kemampuan manajerial kepala madrasah MIN Tanjungtani dan MIN Kedungombo yakni variable  $X = 2,84$  yang berarti berpredikat baik. Sedangkan kemampuan guru dalam pelaksanaan kurikulum 2013 di MIN Tanjungtani dan MIN Kedungombo yakni variabel  $Y = 2,81$  mempuanyai arti berpredikat baik. Dari analisa korelasi product moment diperoleh nilai  $r_{xy} (0,457)$ , yang besarnya antara 0,40-0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang positif dan taraf pengaruh yang sedang (cukup) antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kemampuan guru dalam pelaksanaan kurikulum 2013 di MIN Tanjungtani dan MIN Kedungombo.

**Kata kunci:** *Manajerial Kepala Madrasah, Kurikulum 2013.*

**Pendahuluan**

Kepala Madrasah merupakan manajer yang dituntut memiliki kemampuan manajerial terkait dengan terwujudnya madrasah efektif. Karena itu kepala madrasah perlu meningkatkan kompetensi minimal dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja gur. agar implementasi kurikulum 2013 dapat berhasil sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Dalam kaitan ini, peneliti tertarik untuk meneliti korelasi kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap pelaksanaan kurikulum 2013. di MIN Tanjungtani Prambon dan MIN Kedungombo Tanjunganom Nganjuk.

Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, ia berusaha agar nasehat, saran dan jika perlu perintahnya di ikuti oleh guru-guru. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, sikap, tingkah laku yang dipimpinnya. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, ia membantu guru-guru berkembang menjadi guru yang profesional.

Pada sistem organisasi sekolah, kepala sekolah merupakan pemimpin bagi masyarakat sekolah lainnya baik guru, karyawan, dan siswa. Sebagai pemimpin, maka perilaku kepala sekolah akan berpengaruh terhadap perilaku

masyarakat sekolah lainnya. Perilaku positif dari kepala sekolah akan memacu guru dan karyawan memberikan perilaku yang positif dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebaliknya, perilaku kepala sekolah yang negatif merupakan awal dari gagalnya penyelenggaran pendidikan di sekolah tersebut.

Sehingga manajemen kepemimpinan sangat berpengaruh besar terhadap perkembangan kualitas baik-buruknya suatu sekolah.

Kurikulum dan pembelajaran merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Sebagai suatu rencana atau program, kurikulum tidak akan bermakna manakala tidak diimplementasikan dalam bentuk pembelajaran. Demikian juga sebaliknya, tanpa kurikulum yang jelas sebagai acuan, maka pembelajaran tidak akan berlangsung secara efektif. Persoalan tentang bagaimana mengembangkan suatu kurikulum, bukanlah hal yang mudah dan tidak sesederhana yang kita bayangkan. Dalam pengembangan kurikulum ada komponen-komponen kurikulum yang harus diperhatikan antara lain komponen tujuan, komponen isi, komponen metode dan komponen evaluasi.

Dalam pembahasan ini, lebih menitik beratkan pada komponen metode. Dimana komponen metode merupakan komponen yang memiliki peran sangat penting, sebab berhubungan dengan implementasi kurikulum. Metode meliputi rencana, dan perangkat kegiatan yang direncanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Upaya untuk mengimplementasikan rencana yang sudah disusun dalam kegiatan nyata agar tujuan yang telah disusun tercapai secara optimal, dinamakan metode.

Kaitannya dengan pembelajaran, ada yang disebut metode pembelajaran. Metode pembelajaran merupakan adalah pola umum rencana interaksi antara siswa dengan guru dan sumber belajar lainnya pada suatu lingkungan belajar untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Dalam pembelajaran guru memiliki peran penting, karena guru yang berinteraksi langsung dengan peserta didik (subjek

kurikulum 2013) sehingga secara tidak langsung kesuksesan untuk mengimplementasikan kurikulum 2013 tergantung pada keterampilan guru. Karena mereka mempunyai andil besar dalam menerapkan kurikulum tersebut.

Penelitian dilakukan untuk mencari korelasi kemampuan manajerial kepala madrasah dengan kemampuan guru dalam pelaksanaan kurikulum 2013 di MIN Tanjungtani Prambon dan MIN Kedungombo Tanjunganom Nganjuk.

Dilihat dari latar belakang di atas maka permasalahan dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut, bagaimanakah kemampuan manajerial kepala madrasah MIN Tanjungtani dan MIN Kedungombo, bagaimanakah kemampuan guru dalam pelaksanaan kurikulum 2013 di MIN Tanjungtani Prambon dan MIN Kedungombo Tanjunganom Nganjuk, adakah korelasi kemampuan manajerial Kepala Madrasah terhadap pelaksanaan kurikulum 2013 di MIN Tanjungtani Prambon dan MIN Kedungombo Tanjunganom Nganjuk

### **Kerangka Teori Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah**

Kemampuan manajerial kepala madrasah berkaitan dengan tugas yang telah diemban untuk memimpin lembaga pendidikan. Kemampuan itu terdiri dari kemampuan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*Organization*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Dalam perencanaan, kepala Madrasah dituntut berfikir untuk menentukan sasaran-sasaran dikaitkan dengan kegiatan mereka sebelumnya. Dalam usahanya meningkatkan kinerja guru, kepala Madrasah harus mampu melakukan sebuah analisis metodis, berfikir secara logis dan bukan bersifat praduga. Perencanaan itu sendiri perlu memperhatikan beberapa unsur sebagai tolak ukurnya: 1) Kenyataan yang dihadapi. Hal ini penting untuk mengukur kemampuan Madrasah dan seluruh komponennya dalam menjalankan apa

yang telah direncanakan secara sistemik. 2) Kegiatan yang harus dilaksanakan, yang didasarkan pada tujuan yang jelas, bersifat sederhana (mudah difahami), realitis (mudah dilaksanakan), dan praktis. 3) Kemampuan dalam pelaksanaan rencana peningkatan kinerja guru. Kepala Madrasah perlu mempertimbangkan rencana tersebut secara realistik dan tidak muluk-muluk. 4) Dinamika pelaksanaan semua rencana. Dalam hal ini kepala Madrasah diharapkan dapat melakukan perencanaan dengan mempertimbangkan kemungkinan situasi yang akan terjadi, sehingga perencanaan harus bersifat fleksibel dan mudah disesuaikan dengan kebutuhan serta kondisi dan situasi sewaktu-waktu. 5) Waktu dan biaya yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru.(Hikmat, 2011: 103).

Perencanaan pendidikan harus mampu menyesuaikan diri terhadap kebutuhan, memprediksi apa yang mungkin akan terjadi di masa datang sesuai prakiraan dan analisis yang dilakukan, dapat dipertanggungjawabkan, dan menjadi penjelas dari tahap-tahap yang dikehendaki dengan melibatkan sumber daya pendidikan dalam pembuatan keputusan

Kemudian pengorganisasian merupakan pelaksanaan teknis dari *planning* yang merupakan kerangka dasar filosofisnya. *Organizing* merupakan suatu proses perngorganisasian terhadap semua sumber daya manusia dan sumber daya fisik sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan organisasi. Termasuk di dalamnya pembagian tugas, pembagian kerja sesuai dengan *job* dan tugas serta menentukan otoritas yang berhubungan. Demikian pula ia dapat dirumuskan sebagai suatu kegiatan mengadakan pembagian tugas/pekerjaan dan wewenang.(Sopiah,2008:2)..

Pengorganisasian meliputi usaha-usaha departementasi yang merupakan spesialisasi dari segi organisasi sebagai keseluruhan dan pembagian kerja, yaitu spesialisasi para anggota organisasi.(Sukanto Teksohardiprodjo, 2000: 47).

Pengorganisasian menjadi sangat perlu dalam manajemen disebabkan karena pengorganisasian merupakan hal yang bersangkut-paut dengan perkembangan organisasi. Semakin berkembang organisasi aturan, prosedur, dan job dekrripsi harus semakin baik. Misalnya, jika sebuah bisnis mengalami peningkatan, maka dalam pengorganisasian ini, seorang manajer harus memikirkan pembagian kerja yang profesional bagi timnya.(Richard L. Draft, 2008: 118).

Dalam pengorganisasian, kepala Madrasah sebagai manajer menetapkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara rinci berdasarkan bagian-bagian dan bidang-bidangnya masing-masing sehingga terintegrasi hubungan-hubungan kerja yang sinergis, kooperatif, harmonis, dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Sementara penggerakan (*actuating*) merupakan komponen kompetensi seorang kepala sangat diperlukan dalam kegiatanya di lapangan

Tingkah laku pemimpinan menggerakkan organisasinya yang efektif adalah melakukan peran aktif dalam kegiatan pengembangan staf, memperbaiki unjuk kerja pengajaran, melakukan kepemimpinan pengajaran langsung pada guru, meyakinkan bahwa unjuk kerja para guru di kelas dievaluasi, dan menjadi model tokoh yang efektif. (Syaiful Sagala, 2005: 26). Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pengarahan (*actuating*) adalah kemampuan pemimpin pendidikan mengarahkan semua personel institusi pendidikan untuk menyelesaikan tugas-tugas kependidikan, meningkatkan hubungan kerja antar personel, membina kerja sama, mengarahkan sumber daya organisasi, dan memberi motivasi kerja. Al-Qur'an dalam hal ini telah memberikan pedoman dasar terhadap proses bimbingan, pengarahan, ataupun memberikan peringatan dalam bentuk aktuating. Fungsi menggerakkan (*actuating*) dalam peningkatan kinerja guru menjadi sangat penting. Kepala

Madrasah tidak hanya mengelola madrasah dalam makna statis, melainkan menggerakkan semua potensi pembelajaran yang ada di madrasah. Berkenaan dengan ini, maka fungsi manajemen lain yakni *leading* (kepemimpinan) amat diperlukan. Berhubungan dengan masalah penggerakan ini, seorang kepala Madrasah sejatinya menjadi seorang pemimpin dengan tciri-ciri utama yaitu:

1. *Idealized influence*, yakni perilaku kepemimpinan yang memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, mempunyai visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan militan, konsisten, mampu menunjukkan ide-ide penting dan menularkan kepada semua guru serta mampu menumbuhkan kepercayaan pada mereka.
2. *Inspirational motivation*, yakni perilaku pemimpin yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para guru untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, mengajak mereka untuk memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi.
3. *Intellectual stimulation*, merupakan suatu bentuk perilaku dari kepemimpinan yang berupaya meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah diri dan organisasi serta upaya mempengaruhi untuk memandang masalah tersebut dari perspektif yang baru untuk mencapai tujuan Madrasah, meningkatkan intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama.
4. *Individual consideration*, merupakan bentuk perilaku kepemimpinan di mana ia merenung, berfikir, dan terus mengidentifikasi kebutuhan para guru, mengenali kemampuan mereka, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih secara khusus. (Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhibh, 2013:154-177).

Komponen lain dari seorang kepala madrasah adalah pengawasan. Pengawasan dapat pula diartikan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan

seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya yang bertujuan untuk mencegah deviasi. Pengawasan yang baik bersifat preventif. (Danim,: 12).

Pelaksanaan pengawasan dalam pendidikan jelas dimaksudkan sebagai usaha untuk mendapatkan informasi (*monitoring*) mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung dalam organisasi atau institusi tersebut, apakah sudah mencapai sasaran atau ada kendala-kendala dalam prosesnya. Oleh karena itulah pengawasan sangat diperlukan guna mendeteksi kesalahan sekecil mungkin (*zero defect*).

Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan merupakan tindakan terakhir yang dilakukan para manajer (kepala Madrasah) pada suatu organisasi. Dengan pengawasan, menurut Yamin, diharapkan penyimpangan dalam berbagai hal dapat dihindari sehingga tujuan dapat tercapai. Apa yang direncanakan, dijalankan dengan benar sesuai hasil musyawarah dan pendayagunaan sumber daya material yang akan mendukung terwujudnya organisasi. (Martinis Yamin dan Maisah, : 23).

Dalam sebuah organisasi, kepala sekolah dapat diandaikan sebagai pemerintah (eksekutif) yang memegang kendali dan memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan yang dianggapnya baik. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat sentral dalam mengambil kebijakan karena fungsinya yang sangat kompleks. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), sebagaimana dikutip Mukhtar dan Iskandar, terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yang secara ringkas dihubungkan antara peran kepala sekolah dengan peningkatan kinerja guru (Mukhtar dan Iskandar, 2009: 80-85).

### ***Kemampuan Guru***

Kemampuan guru yang utama adalah kemampuan pedagogic. Yaitu kemampuan untuk mengajar dengan baik. Kemampuan lain yaitu kompetensi professional. Menurut Slamet (2007:172),

Kompetensi Profesional dapat dinilai dari :

1. Kompetensi ini meliputi: menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan, yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
3. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, dan
4. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Kemudian kemampuan sosial. Kemampuan sosial menurut Depdiknas (2008: meliputi "kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan". Guru mampu beradaptasi dengan lingkungan proses pembelajaran di sekolah baik dengan sesama tenaga pendidik, peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, masyarakat dan industri yang berkerja sama.

Satu lagi yang menjadi kemampuan guru adalah kemampuan kepribadian. Menurut Sanjaya (2007:18) "guru sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal. Karena itu, pribadi guru sering dianggap sebagai model atau panutan (yang di-gugu dan ditiru)". Sebagai model yang guru harus memiliki kepribadian yang mencerminkan sosok yang dapat dijadikan panutan oleh peserta didik dan masyarakat lainnya.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode penggalian data menggunakan instrument angket. Sementara analisis data menggunakan teknis analisis product moment:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

dimana  $r_{xy}$  adalah koefisien korelasi antara gejala X dan gejala Y.(Sudijono,1996:193)

### Hasil Penelitian

Kemampuan Managerial Kepala Madrasah dan Kemampuan Guru dalam Pelaksanaan Kurikulum 2013. Selanjutnya dari perhitungan hasil angket tentang kemampuan manajerial kepala madrasah dapat diketahui bahwa skor rata-rata variabel x1 adalah 2.95 dan variabel x2 adalah 2.73 sehingga diketahui bahwa nilai variabel X adalah 2.84

Kemudian dari perhitungan hasil angket tentang kemampuan guru dalam pelaksanaan kurikulum 2013 diketahui bahwa skor rata-rata variabel y1 = 2.97 dan variabel y2 = 2.65 sehingga diketahui bahwa nilai variabel Y adalah 2.81

Dari perhitungan diatas, nilai/skor yang diperoleh dari kemampuan manajerial kepala madrasah (variabel X) dan kemampuan guru dalam pelaksanaan kurikulum 2013 (variabel Y) dapat diketahui bahwa kemampuan manajerial kepala madrasah MIN Tanjungtani dan MIN Kedungombo yakni variable X = 2,84 yang berarti berpredikat baik.

Sedangkan kemampuan guru dalam pelaksanaan kurikulum 2013 di MIN Tanjungtani dan MIN Kedungombo yakni variabel Y = 2,81 mempuanyai arti berpredikat baik.

Korelasi antara Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kemampuan Guru dalam Pelaksanaan Kurikulum 2013. Selanjutnya mencari koefisien korelasi antara Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah (X), terhadap Kemampuan Guru dalam Pelaksanaan Kurikulum 2013 (Y) di MIN Tanjungtani dan MIN telah ditemukan sebesar 0,4567

Dari perhitungan koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y diperoleh nilai koefisien korelasi yakni 0.4567 dengan tidak bertanda negatif, berarti

diantara kedua variabel tersebut terdapat korelasi yang positif atau berjalan searah.

Dengan memperhatikan besarnya nilai  $r_{xy}$  (0,457), yang besarnya berkisar antara 0,40-0,60 berarti korelasi positif antara variabel x dan variabel y adalah cukup atau sedang.

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa ada korelasi yang positif dan taraf pengaruh yang sedang (cukup) antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kemampuan guru dalam pelaksanaan kurikulum 2013 di MIN Tanjungtani dan MIN Kedungombo.

Dari kemampuan manajerian kepala MIN Kedungombo ini menunjukkan sangat berpengaruh dalam mengembangkan tenaga kependidikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian bahwa arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia.

Ditambahkan menurut Daryanto, model kepemimpinan yang paling cocok diterapkan di sekolah adalah kepemimpinan pembelajarann karena misi utama sekolah mendidik semua siswa dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk menjadi orang dewasa yang sukses dalam menghadapi masa depan yang belum diketahui dan yang sarat dengan tantangan-tantangan yang sangat turbulen. Misi inilah yang kemudian menuntut sekolah sebagai organisasi harus memfokuskan pada pembelajaran (*learning focused schools*), yang meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar (asesmen).

Di sisi lain kepala MIN Kedungombo Tanjunganom Nganjuk telah mencurahkan kemampuannya dalam memotivasi guru yang ada dinaungannya, sehingga sedikit demi sedikit tatakerja para guru MIN tertata dengan tertib. Hal ini sesuai dengan pendapat Marno dan Trio Supriatno, Kepala madrasah merupakan pendorong untuk melakukan suatu perbuatan tertentu dalam meraih

keinginan. Motivasi merupakan keinginan yang ada pada seseorang yang merangsang untuk melakukan tindakan.

Tugas kepala sekolah sebagai motivator meliputi tiga hal yaitu kemampuan mengatur lingkungan kerja, seperti mengatur ruang kepala sekolah, ruang TU, ruang kelas, lab, BK, OSIS, perpustakaan, UKS, dan sebagainya; kemampuan mengatur suasana kerja, seperti menciptakan hubungan kerja sesama guru/staf/karyawan yang harmonis, serta mampu menciptakan rasa aman di sekolah; dan kemampuan menetapkan prinsip penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) termasuk di dalamnya mampu mengembangkan motivasi eksternal dan internal bagi warga sekolah.

Mulyasa menjelaskan bahwa prinsip-prinsip yang dapat diterapkan kepala madrasah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya.

Demikian pula dalam rangka melakukan Pengaruh dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah/madrasah MIN Kedungombo memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesi, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menjunjung program sekolah/madrasah.

Kepala madrasah sebagai manajer mempunyai 4 tugas penting, yaitu menyusun program madrasah, menyusun organisasi kepegawaian di madrasah, menggerakkan staf (guru dan karyawan), dan mengoptimalkan sumber daya madrasah.

Sebagai administrator sekolah, kepala MIN Kedungombon menjelaskan dengan rinci kepada tugas para guru agar bekerja dengan baik dan sepenuh hati. Hal ini berakibat sangat positif bagi kenerja guru. Terkait hal ini Ngelim Purwanto menjelaskan bahwa kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan fungsi-fungsi administrasi

yang diterapkan ke dalam kegiatan-kegiatan sekolah yang dipimpinnya, seperti membuat rencana atau program tahunan, menyusun organisasi sekolah, melaksanakan pengordinasian dan pengarahan, dan melaksanakan pengelolaan kepegawaian. Karena kegiatan administratif adalah kegiatan kelompok yang akan menghadapi berbagai situasi berkaitan dengan kelembagaan, maka kemampuan kepala sekolah mengendalikan lembaga untuk bertahan bahkan meningkat pada standart yang ditentukan menjadi sangat penting bagi sekolah sebagai lembaga. Untuk menjamin kualitas kinerja terus meningkat, maka kepala sekolah dengan cara-cara yang objektif dan profesional mendorong dan memfasilitasi setiap guru untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri. Situasi-situasi sederhana di sekolah seperti lingkungan sekolah, iklim organisasi, interaksi antar personel, kegiatan rutin, budaya kerja dan sebagainya merupakan hal yang penting dirawat dan senantiasa menjadi perhatian kepala sekolah.

### **Kesimpulan**

Dari hasil analisa diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa kemampuan manajerial kepala MIN Tanjungtani adalah 2,95 dan kemampuan manajerial kepala MIN Kedungombo adalah 2,73. Secara keseluruhan, kemampuan manajerial kepala MIN Tanjungtani dan MIN Kedungombo adalah baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan nilai mean variable X, yaitu sebesar 2,84.

Sedangkan variable kemampuan guru dalam pelaksanaan kurikulum 2013 di MIN Tanjungtani adalah 2,97 dan kemampuan guru dalam pelaksanaan kurikulum 2013 di MIN Kedungombo adalah 2,65 sehingga diperoleh nilai variable Y = 2,81 yang berarti kemampuan guru dalam pelaksanaan kurikulum 2013 di MIN Tanjungtani dan MIN Kedungombo berjalan dengan baik.

Ada korelasi yang positif antara kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kemampuan guru dalam pelaksanaan kurikulum 2013 di MIN Tanjungtani dan MIN Kedungombo. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $r_{xy} = 0,457$  yang bertanda positif. Besarnya nilai  $r_{xy}$  yang sudah diperoleh (0,457) terletak di antara 0,40-0,60 berarti korelasi positif antara variabel x dan variabel y adalah cukup atau sedang.

### **Daftar Pustaka**

- Abdullah Idi. 2007. *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media
- Abdurrahmansyah.2008. *Teori Pengembangan Kurikulum dan Aplikasi (Telaah Kurikulum PAI di SLTP & SLTA)*. Palembang: CV. Grafika Telindo
- Afia Atep.2009. *Jenis Penelitian*. Pusat Pengembangan Bahan Ajar Universitas Mercu Buana.
- Alawiyah Faridah.2013. *Dampak Implementasi Kurikulum 2013 terhadap Guru*. P3DI. Setjen DPR RI. Jakarta.
- .2014. *Kesiapan Guru Dalam Implementasi Kurikulum 2013*. P3DI. Setjen DPR RI. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- .1996. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Danim. Sudarwan dan Suparno, 2009, *Manajemen dan Kepemimpinan*
- Daryanto, 2011. *Pengaruh Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*.Yogyakarta: Gava Media
- Dessler, G. 1986. *Manajemen Personalia: Teknik & konsep Modern*. Alih Bahasa Oleh: Agus Dharma. Jakrt: Penerbit Erlangga.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008 tentang *Penilaian Kinerja Guru* diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal

- Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- \_\_\_\_ 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Dubrin Andrew J., 1990, *Essential of Management*, Ohio: South Western. BPFE. Gaung Persada Press.
- Fattah, Nanang, 2009. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research 2*, Yogyakarta: Andi Offset.
- \_\_\_\_ 2004. *Metodologi Research 3*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik Oemar. 2007. *Manajemen pengembangan kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hikmat, 2011, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Iskandar. Mukhtar, 2009, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: *Participation*, Boston: Allyn and Bacon, tt. Persada Press.
- Kemdikbud. 2014. *Bahan Pelatihan Kurikulum 2013*. Jakarta: BPSDMPK dan PMP
- Komaruddin, *Ensiklopedia Manajemen*, Jakarta: Bina Akasara, 1994 Learning International Offices.
- Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Reika Aditama, 2008.
- Maisah, Martinis Yamin, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Memenangkan Persaingan Mutu, Jakarta: Nimas Multima.
- Mulyasa, E. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. (Cetakan Ke-4) Bandung : Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_ 2014. *Guru Dalam Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. 2004. *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_ 1996. *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung : Tarsito.
- Pidarta. Made, 1990, *Perencanaan Pendidikan Partisipatori dengan Pendekatan*
- Purwanto, Ngalim, 1995. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Richard L. Draft, 2008, *New Era of Management*, Canada: Cengage
- Rusman. 2009. *Mmanajemen kurikulum*. Jakarta: Rajawali pers
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitataif*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sagala. Syaiful, 2005, *Manajemen Berbasis Sekolah & Masyarakat: Strategi*
- Sagala, Syaiful, 2010. *Supervisi Pembelajaran*. Bandung:Alfabeta
- Sanjaya, Wina. 2007. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sherry Keith & Robert Henrique Girling, *Education, Management, and Sistem*, Jakarta: PPCPTK.
- Siagian, Sondang P., 1994. *Manajemen Stategik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sudijono, Anas. 1996. *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiharto, Bambang. Ed : Bolo, Andreas Doweng Dkk. 2008. *Humanisme dan Huamiora "relevansi bagi pendidikan"* Yogyakarta dan Bandung : Jalasutra.
- Sugiono.(2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Suparlan.2011. *Tanya Jawab Pengembangan Kurikulum dan Materi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Teksohardiprodjo. Sukanto, 2000, *Dasar-Dasar Manajemen edisi 5*, Yogyakarta: Jakarta: AK Group, 1995