

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH UNTUK
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
(STUDI KASUS DI MI SALAFIYATUL HUDA 2 KOTA CIREBON)**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)
Pada program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :
ABDUL MUGIS
NIM: 19086010032

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN)SYEKH NURJATICIREBON
2021 M / 1443 H**

LEMBAR PERSETUJUAN

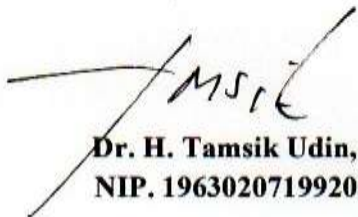
**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH UNTUK
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
(STUDI KASUS DI MI SALAFIYATUL HUDA 2 KOTA CIREBON)**

Disusun oleh:

**ABDUL MUGIS
NIM: 19086010032**

Telah disetujui pada tanggal Desember 2021

Pembimbing I



**Dr. H. Tamsik Udin, M.Pd
NIP. 196302071992031002**

Pembimbing II



**Dr. Muslihudin', M.Ag
NIP. 19700116 2003121001**

PERNYATAAN KEASLIAN

Bismillahirrohmanirrohim,

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : ABDUL MUGIS

NIM : 19086010032

Jenjang Program : Magister

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Pada program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon

Menyatakan bahwa Tesis yang berjudul "Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan" (Studi Kasus di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon). Secara keseluruhan adalah ASLI hasil penelitian saya, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk pada sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini dibuat dengan sejujurnya dan dengan penuh kesungguhan hati, disertai kesiapan untuk bertanggung jawab atas segala resiko yang mungkin berikan, sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabial dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan, atau ada klaim terhadap keaslian karya saya sendiri.

Cirebon, Desember 2021



Abdul Mugis

Dr. H. Tamsik Udin, M.Pd
Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Syekh Nurjati Cirebon

NOTA DINAS

Lampiran : 5 (lima) lembar
Perihal : Penyerahan Tesis

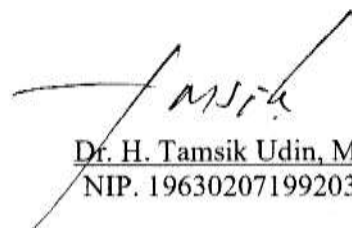
Kepada Yth,
Direktur Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon
di
Cirebon

Assalamu'alaikum wr.wb

Setelah membaca, meneliti dan merevisi seperlunya, kami berpendapat bahwa tesis saudara Abdul Mugis NIM: 19086010032 yang berjudul "Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan" (Studi Kasus di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon). Telah dapat di ujikan. Bersama ini, kami kirimkan naskahnya untuk segera diujikan dalam siding ujian tesis Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Atas perhatian saudara, saya ucapkan terimakasih
Wassalamu'alaikum wr wb

Cirebon, Desember 2021
Pembimbing I



Dr. H. Tamsik Udin, M.Pd
NIP. 196302071992031002

Dr. Muslihudin, M.Ag
Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Syekh Nurjati Cirebon

NOTA DINAS

Lampiran : 5 (lima) lembar
Perihal : Penyerahan Tesis

Kepada Yth,
Direktur Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon
di
Cirebon

Assalamu'alaikum wr.wb

Setelah membaca, meneliti dan merevisi seperlunya, kami berpendapat bahwa tesis saudara Abdul Mugis NIM: 19086010032 yang berjudul "Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan" (Studi Kasus di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon). Telah dapat di ujikan. Bersama ini, kami kirimkan naskahnya untuk segera diujikan dalam siding ujian tesis Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Atas perhatian saudara, saya ucapkan terimakasih

Wassalamu'alaikum wr wb

Cirebon, Desember 2021

Pembimbing II



Dr. Muslihudin, M.Ag
NIP. 19700116 2003121001

LEMBAR PENGESAHAN

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH UNTUK
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
(STUDI KASUS DI MI SALAFIYATUL HUDA 2 KOTA CIREBON)

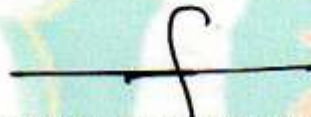
Disusun oleh :

ABDUL MUGIS
NIM: 19086010032

Telah diujikan pada tanggal 01 Desember 2021
Dan dinyatakan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar
Magister Pendidikan Islam (M.Pd)

Dosen Penguji

Ketua/ Anggota



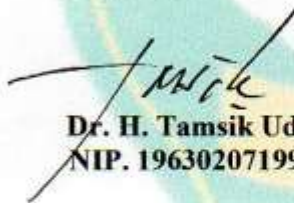
Prof. Dr. H. Dedi Djubaidi, M.A
NIP. 195903201984031002

Sekretaris/ Anggota



H. Didin Nurul Rosidin, M.A, Ph. D
NIP. 197304041998031005

Pembimbing I/ Penguji



Dr. H. Tamsik Udin, M.Pd
NIP. 196302071992031002

Pembimbing II/ Penguji



Dr. Muslihudin, M.Ag
NIP. 19700116 2003121001

Penguji Utama



Dr. Saefudin Zuhri, M.Ag
NIP. 197103021998031002

Direktur



Prof. Dr. H. Dedi Djubaidi, M.A
NIP. 195903201984031002



ABSTRAK

ABDUL MUGIS “Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon)”

Kepemimpinan merupakan isu yang menarik untuk dikaji dan diperbincangkan hingga saat ini, memilih gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan dampak mutu pendidikan. Berdasarkan studi pendahuluan di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon bagaimana kepala madrasah sebagai pemimpin dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan, dan strategi apa yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan: 1) bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah MI salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon; 2) Bagaimana implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam pengelolaan MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon; 3) Bagaimana dampak Implementasi kepala madrasah terhadap mutu pendidikan di MI Salafiyatul Huda 2 kota Cirebon.

Teori penelitian ini menggunakan tipologi kepemimpinan kepala madrasah yang meliputi otokratik, Laissez Fair, dan Demokrasi. Serta bagaimana implementasi kepemimpinan kepala madrasah yang meliputi edukator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator yang dapat berdampak pada mutu pendidikan yang dapat dilihat pada hasil Akhir Pendidikan, Proses Pendidikan, Raw Input Pendidikan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, subyek penelitian ini adalah kepala madrasah, bagian kurikulum, guru dan TU. Bertempat penelitian dilakukan di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon. Adapun metode pengumpulan datanya adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Uji validasi/keabsahan dengan menggunakan triangulasi. Teknik analisis data dengan cara interaktif dimulai dengan pengumpulan data, reduksi data, lalu penyajian data serta penarikan kesimpulan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin lebih cenderung tipe pemimpin demokratis, dimana selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama dalam proses pembelajaran, terlihat juga kepala madrasah MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon juga berperan sebagai edukator, manager, administrator, Supervisor, leader, innovator, dan motivator. Adapun kendala yang dihadapi oleh kepala madrasah menunjukkan bahwa: (1) Belum sepenuhnya mendapatkan dukungan dari beberapa guru dan staf yang lain; (2) Bimbingan dan arahan seringkali tidak konsekuen dalam membuat tindak lanjut kegiatan; (3) Kurangnya memanfaatkan sarana prasarana, baik yang berupa fasilitas gedung, peralatan, alat peraga pembelajaran dan buku perpustakaan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, peran kepala madrasah, dampak mutu pendidikan

ABSTRACT

ABDUL MUGIS “Implementation of Madrasah Principal Leadership to Improve Education Quality” (Case Study at MI Salafiyatul Huda 2 Cirebon City)

Leadership is a very interesting term to be studied and discussed until now, choosing the right leadership style can have an impact on the quality of education. Based on a preliminary study at MI Salafiyatul Huda 2, Cirebon City, it was found data that the head of the madrasa has tried to implement his function as the head of the institution, namely trying to influence, direct, regulate, coordinate the personnel at MI Salafiyatul Huda 2, but these efforts have not produced optimal results. This can be seen, among others, that there are still teachers and administrative staff who lack discipline, are difficult to invite for the interests of MI Salafiyatul Huda 2 activities and have not fully carried out their duties as educators and education staff.

The purpose of this study was to describe: 1) how the leadership style of the head of the Islamic school of Islamic school salafiyatul Huda 2 Cirebon City; 2) How is the implementation of the leadership of the madrasa head in the management of MI Salafiyatul Huda 2 Cirebon City; 3) What is the impact of the implementation of madrasah principals on the quality of education at MI Salafiyautul Huda 2, Cirebon city.

This research theory uses a typology of madrasa principal leadership which includes autocratic, Laissez Fair, and Democracy. As well as how the theory of implementing the leadership of the madrasah principal which includes educators, managers, administrators, supervisors, leaders, innovators, and motivators that can have an impact on the quality of education which can be seen in the final results of education, the educational process, and the raw input of education.

This study uses a qualitative research method, taking place at MI Salafiyatul Huda 2 Cirebon City which will be held from September to November 2021. The subjects in this study were the principal and teachers, while the informants were teachers and staff. Methods of data collection by observation, interviews and documentation. Validation/validity test by using source triangulation. The technique of data analysis in an interactive way begins with data collection, data reduction, then data presentation and drawing conclusions.

The results show that the principal's leadership style in leading is more likely to be a democratic type of leader, which always tries to stimulate its members to work cooperatively to achieve common goals in the learning process. manager, administrator, supervisor, leader, innovator, and motivator. The obstacles faced by the head of the madrasa show that: (1) They have not fully received support from several teachers and other staff; (2) Guidance and direction are often inconsistent in making follow-up activities; (3) Lack of use of infrastructure, both in the form of building facilities, equipment, teaching aids and library books

Keywords: Leadership style, the role of the principal, the impact of the quality of education

الملخص

عبد المغيت: تنفيذ القيادة العليا للمدرسة لتحسين جودة التعليم (دراسة حالة في مدرسة ابتدائية سلفية الهدى ٢ شربون)

القيادة هي قضية مثيرة للاهتمام يجب دراستها ومناقشتها حتى الآن ، واختيار أسلوب القيادة الصحيح يمكن أن يكون له تأثير على جودة التعليم. بناءً على دراسة أولية في مدرسة ابتدائية سلفية الهدى ٢ ، مدينة شربون ، كيف هو رئيس المدرسة كقائد في محاولة لتحسين جودة التعليم ، وما هي الاستراتيجيات التي يستخدمها رئيس المدرسة في تحسين الجودة التعليم في المدرسة الابتدائية سلفية الهدى ٢ مدينة شربون . الغرض من هذه الدراسة هو وصف: (١) أسلوب القيادة لرئيس المدرسة الابتدائية السلفية الهدى ٢ مدينة شربون (٢) كيف يتم تنفيذ قيادة رئيس المدرسة في إدارة مدرسة ابتدائية السلفية الهدى ٢ مدينة شربون (٣) ما هو تأثير تطبيق مديري المدرسة على جودة التعليم في مدرسة ابتدائية السلفية الهدى ٢ ، مدينة شربون.

تستخدم نظرية البحث هذه تصنيفاً للقيادة الرئيسية للمدرسة والذي يشمل الأوتوقراطية ، ومعرض لايسيز ، والديمقراطية. وكذلك كيف يمكن لنظرية تنفيذ قيادة مدير المدرسة والتي تشمل المعلمين والمديرين والإداريين والمشرفين والقادة والمبتكرين والمحفرين التي يمكن أن يكون لها تأثير على جودة التعليم والتي يمكن رؤيتها في النتائج النهائية للتعليم ، والعملية التعليمية ، والمدخلات الأولية للتعليم. تستخدم هذه الدراسة مناهج البحث النوعي ، وموضوعات هذا البحث هي رئيس المدرسة وقسم المناهج والمعلمين والجامعة. أجري البحث في مدرسة ابتدائية سلفية الهدى ٢ ، مدينة سيريون. طرق جمع البيانات هي الملاحظة والمقابلات والتوثيق. التحقق من صحة / اختبار الصلاحية باستخدام التثليل . تبدأ تقنية تحليل البيانات بطريقة تفاعلية بجمع البيانات وتقليل البيانات ثم عرض البيانات واستخلاص النتائج.

أظهرت النتائج أن أسلوب القيادة للمدير في القيادة كان على الأرجح نوعاً ديمقراطياً من القادة ، والذي حاول دائماً تحفيز أعضائه على العمل بشكل تعاوني لتحقيق الأهداف المشتركة في عملية التعلم. ، مدير ، إداري ، مشرف ، قائد ، مبتكر و المحفز. تظهر العوائق التي واجهها رئيس المدرسة ما يلي: (١) لم يتلقوا دعماً كاملاً من العديد من المعلمين والموظفين الآخرين ؛ (٢) غالباً ما يكون التوجيه والتوجيه غير متسقين في القيام بأنشطة المتابعة ؛ (٣) عدم استخدام البنية التحتية سواء في شكل مرافق البناء أو المعدات أو الوسائل التعليمية أو كتب المكتبات.

الكلمات المفتاحية : أسلوب القيادة ، دور مدير المدرسة ، تأثير جودة التعليم

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah Pedoman transliterasi yang merupakan hasil Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

Di bawah ini daftar huruf-huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	Ş	Es (dengan titik di atas)
ج	Ja	J	Je
ح	Ĥa	Ĥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sa	S	Es
ش	Sya	SY	Es dan Ye
ص	Şa	Ş	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍat	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Apostrof Terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qa	Q	Qi
ك	Ka	K	Ka
ل	La	L	El
م	Ma	M	Em
ن	Na	N	En
و	Wa	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika hamzah (ء) terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آِي	Fathah dan ya	Ai	A dan I
أُو	Fathah dan wau	Iu	A dan U

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلٌ : *hauḷa*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آَى	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يِ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وُ	Ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Ta Marbūṭah

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua, yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya

adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-aṭfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَضِيلَةُ	: <i>al-madīnah al-fāḍilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-ḥikmah</i>

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*. Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-ḥaqq</i>
الْحَجُّ	: <i>al-ḥajj</i>
نُعَمُّ	: <i>nu''ima</i>
عُدُّوْ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf ى ber- *tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf berharakat kasrah (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (ī). Contoh:

عَلِيٍّ	: <i>'Alī</i> (bukan <i>'Aliyy</i> atau <i>'Aly</i>)
عَرَبِيٍّ	: <i>'Arabī</i> (bukan <i>'Arabiyy</i> atau <i>'Araby</i>)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال

(alif lam ma‘arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i>)
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّوْءُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أُمِرْتُ	: <i>umirtu</i>

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut

cara transliterasi di atas. Misalnya kata Alquran (dari *al-Qur'ān*), sunnah, hadis, khusus dan umum. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fī zilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

Al-'Ibārāt Fī 'Umūm al-Lafz lā bi khuṣūṣ al-sabab

9. *Lafz al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

Adapun *ta marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf

kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi ‘a linnāsi lallaḏī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḏān al-laḏī unzila fih al-Qur’ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūs

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji hanya milik Allah SWT pemilik alam semesta dan pemelihara jiwa-jiwa hambanya, pemilik rahasia ilmu yang atas izinnya manusia mampu memahami, pemilik segala cinta yang dengannya manusia belajar menyayangi dan memahami sesamanya. Setiap manusia adalah perencana dan Allah SWT adalah sebaik-baik pembuat rencana untuk hambanya. Berkat atas izinnya, penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul: **“Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon)”** Shalawat beserta salam semoga dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai figure teladan dalam dunia pendidikan, semoga tercurah pula untuk keluarga, sahabat dan tabiin serta umatnya hingga akhir zaman.

Tesis ini disusun guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Program pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan masih banyak kekurangan dan kelemahan karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki penulis, sehingga tesis ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tesis ini dengan baik sesuai rencana. Selama penyusunan tidak terlepas dari bimbingan, arahan, motivasi dan segala bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Dr. H. Sumanta, M.Ag. Selaku Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon
2. Prof. Dr. H. Dedi Djubaidi, M.A. Direktur Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon
3. Dr. H. Tamsik Udin, M.Pd. Selaku pembimbing I yang telah membantu dan mengarahkan serta memberi motivasi yang tiada henti sehingga tesis ini selesai
4. Dr. Muslihudin, M.Ag. Dosen pembimbing II yang telah membantu dan mengarahkan serta memberi motivasi yang tiada henti sehingga tesis ini selesai.

5. Segenap dosen program studi Manajemen Pendidikan Islam, pasca sarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, serta wawasan kepada penulis saat melakukan studi.
6. Seluruh karyawan, staf bagian akademik dan staf perpustakaan program pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon yang telah memberikan dukungan dengan berbagai fasilitas dan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
7. Atang Uyudin, S.Ag Kepala Madrasah MI salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di sekolah yang di pimpinnya.
8. Ibunda tercinta Hj. Mukmilah dan ayahanda H. Solihin yang telah banyak memberikan pengorbanan untuk kesuksesan putra-putrinya.
9. Istriku dan putra putriku tercinta yang telah begitu banyak memberikan motivasi dan semangat.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Penulis berdoa semoga Allah SWT melimpahkan rahmatnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini, serta membalasnya dengan pahala yang berlimpat ganda. aamiin

Cirebon, Desember 2021

Abdul Mugis

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN SAMBUNG	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
NOTA DINAS	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
ABSTRAK INDONESIA	vi
ABSTRAK INGGRIS	vii
ABSTRAK ARAB	viii
KATA PENGANTAR	xvi
DAFTAR ISI	xvii
BAB I Pendahuluan	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Kajian Pustaka	10
F. Penelitian Terdahulu/Literatur Review	18
G. Kerangka Berpikir	21
H. Metodologi Penelitian	22
BAB II Gambaran Umum MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon	
A. Profil Madrasah.....	33
B. Visi, Misi dan Tujuan.....	33
C. Letak Geografis.....	35
D. Srana dan Prasarana	35
E. Keadaan Siswa	36
F. Keadaan Guru.....	37
BAB III Landasan Teoritis Peranan Kepala Madrasah	
A. Kepemimpinan	38
1. Pengertian Kepemimpinan	38
2. Teori Kepemimpinan	42
3. Gaya Kepemimpinan.....	48
4. Tipe Gaya Kepemimpinan	50
B. Kepala Madrasah.....	57
1. Pengertian kepala Madrasah	57
2. Peran Kepala Madrasah.....	58
3. Kompetensi Kepala Madrasah	66
4. Syarat-syarat Kepala Madrasah.....	69
C. Meningkatkan Mutu Pendidikan	71

	Hal
1. Pengertian Mutu Pendidikan	71
2. Teori Mutu Pendidikan	74
3. Konsep Mutu Pendidikan	80
4. Peningkatan Mutu Pendidikan	85
5. Standar Mutu Pendidikan	87
6. Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan Mutu Pendidikan.....	93
BAB IV Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah	
A. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah	99
B. Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah	112
C. Dampak Implementasi Kepala Madrasah Terhadap Mutu Pendidikan.....	120
BAB V Kesimpulan dan Rekomendasi	
A. Kesimpulan.....	131
B. Rekomendasi	134
DAFTAR PUSTAKA	136
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis, karena pendidikan menentukan sumber daya manusia. Peran strategis pendidikan tersebut melibatkan kepala madrasah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijakan kepala madrasah sebagai pimpinan. Menurut pendapat Borko dkk bahwa riset tentang kepemimpinan pendidikan menunjukkan bahwa kepemimpinan memegang peranan penting, atau menjadi faktor utama, yang mendorong kesuksesan upaya-upaya reformasi sekolah.¹ Pada akhirnya akan menentukan pencapaian prestasi sekolah secara keseluruhan. Menurut Friedler kunci dalam keberhasilan kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan dasar individu.² Fiedler mengansumsikan bahwa gaya kepemimpinan individu adalah tetap; jika sebuah situasi mensyaratkan seorang pemimpin untuk berorientasi pada tugas dan orang dalam posisi kepemimpinan tersebut adalah yang berorientasi pada hubungan, salah satu situasi harus dimodifikasi atau pemimpin harus digantikan untuk mencapai efektivitas yang optimal.

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu lembaga, pemilihan gaya kepemimpinan oleh kepala madrasah akan berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Masalah bangsa Indonesia saat ini adalah bagaimana untuk menciptakan sumberdaya manusia

¹ Raihan, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif* (Yogyakarta: PT. LKiS Printing Cemerlang, 2011)., hlm. 1

² F.E. Fiedler, *A Theory of Leadership Effectiveness* (New York: McGraw-Hill, 1967).

yang memiliki kualitas yang baik dalam pendidikan.³ Karena untuk meningkatkan kualitas pendidik bertimbal balik dengan pembangunan pendidikan, pendidikan merupakan peningkatan sumber daya manusia (SDM) untuk mewujudkan kehidupan bangsa dengan melahirkan para peserta didik yang handal dan terampil dibidangnya, sehingga peran guru sebagai agen perubahan, sebagai fasilitator, memiliki tanggungjawab atas terciptanya hasil belajar peserta didik yang baik dan unggul, memberikan contoh yang baik kepada peserta didik, bekerja secara professional untuk meningkatkan kemampuan peserta didik seta menjunjung tinggi kode etik profesionalnya.

Kualitas sekolah di tentukan oleh tiga faktor utama yaitu melalui input, prosedur, dan *outcome* yang telah di standarisasi.⁴ Input mengacu pada sumberdaya sekolah, fasilitas dan karakteristik para peserta didik, sedangkan prosedur mengacu pada prosese-proses pendidikan yang di gunakan untuk mencapai yang di standarisasikan. Dimasukannya input sebagai salah satu faktor mengindikasikan kesesesuaian dengan konsep Hil tentang “nilai tambah” dalam evektivitas sekolah⁵. Sehingga kualitas sekolah dapat ditentukan bagaimana peran gaya kepemimpinan kepala madrasah sesuai dengan konsep Chainer⁶ teori – teori kepemimpinan diantaranya teori *the great man*, pembawaan, kekuasaan dan pengaruh, behavioris, situasional, kontingental, transaksional, artibusi (penyifatan), dan teori transformasional.

³ Aisya Rahma Fadhilla, “Strategi Kepemimpinan Kepala sekolah dalam upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Saat SFH (Study Frome Home) Di Masa Pandemi Covid 19,” *Jurnal Pendidikan Guru MI* 3, no. 2 (2020), hlm. 1–13.

⁴ Badan Akreditasi Sekolah Nasional, *Bahan Rapat Koordinasi Nasional Akreditasi Sekolah* (Jakarta: Departeme Pendidikan Nasional, 2003)., hlm. 24-29

⁵ P.W Hil, *Theaching and School Effectiveness* (Melbourne: Deet of Victoria, 2001),hlm.5

⁶ S Crainer, *Key management Ideas : Thinking That Changed the Managemen World* (London: Pitman Publishing, 1996), hlm.54

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam sebuah lembaga sangatlah penting. Melalui kebijakan-kebijakannya yang di ambil akan menentukan bagaimana maju mundurnya sebuah lembaga. seorang pemimpin yang menggerakkan bawah bawahannya harus bisa memotivasi dan memberikan semangat untuk bekerja dalam mencapai tujuan bersama

Peningkatkan mutu guru perlu adanya pelatihan yang efektif untuk menunjang kualitas guru, selain itu juga perlu ada bimbingan yang terus menerus dari kepala madrasah sebagai bahan evaluasi, kepala madrasah juga harus memantau kinerja guru melalui observasi kelas serta menggali informasi dari peserta didik tentang pelaksanaan pembelajaran yang di lakukan oleh gurunya, sebagai bahan evaluasi untuk bimbingan, dunia pendidikan merupakan bagian dari kehidupan jika terjadi perubahan maka perubahan itu akan mempengaruhi pendidikan.⁷ Sehingga guru sebagai pendidik memiliki peran dalam menciptakan perubahan dalam kehidupan.

Guru sebagai tenaga pendidik menjadi salah satu komponen penting dalam proses pendidikan bahkan sering menjadi tumpuan dalam mencapai kualitas lulusan yang baik.⁸ Sehingga peran guru sebagai tenaga pendidik sangat di butuhkan sehingga harus di bimbing dan di bina terus menerus agar kualitas guru tetap terjaga, agar guru tetap melaksanakan tugas-tugas yang

⁷Muslimah Hikmah Wening dan Achadi Budi Santosa, Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Digital 4.0,” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, Vol. 5, No. 1 (Januari, 2020), hlm. 56.

⁸M Imansyah, Yasir Arafat, dan Dessy Wardiah, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru,” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*. No.5, Vol. 2 (2020), hlm.135.

menjadi tanggung jawab di sekolah perlu mendapatkan penyegaran dalam bentuk teknik.⁹

Guru memiliki potensi untuk mengembangkan kemampuannya untuk kreatif, inovatif dan dapat meningkatkan kinerja, namun banyak hambatan dan faktor dalam meningkatkan kualitas guru dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu. Kepala madrasah memiliki kekuasaan yang lebih besar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan kebijakan pendidikan di tingkat sekolah.¹⁰ Sehingga peranan kepala sekolah dapat memicu semangat guru, yang dapat menjadikan guru yang bermutu.

Kepala madrasah memiliki peranan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas, maka dari pemimpinlah untuk memulainya untuk berupaya meningkatkan kualitas pendidikan¹¹ sehingga peran kepala madrasah dalam memimpin sangat di nanti kebijakan-kebijakannya, sehingga dengan kebijakannya dapat mampu untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih bermutu.

Kepala madrasah memiliki strategi untuk menjamin adanya proses peningkatan kualitas mutu di sekolah, salah satu upaya yang di lakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu yaitu dengan peningkatan kinerja di sekolah, maka kepala madrasah bisa menggunakan cara pembinaan kepada

⁹Nurfatah Nurfatah dan Nur Rahmad, "Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah Dan Pengawas Sekolah," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 3, no. 1 (2018), hlm. 137–48 .

¹⁰Muhamad Sholeh, "Kefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* Vol.1, No. 1 (2016), hlm 41–54.

¹¹Idatul Fitriyah dan Achadi Budi Santosa, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, Vol. 5, No. 1 (2020), hlm. 65.

guru¹². Program pembinaan yang di lakukan oleh kepala madrasah kepada guru dapat memberikan nilai positif untuk mengembangkan potensi kemampuan guru sehingga dengan adanya bimbingan dapat mempengaruhi kualitas guru. Sehingga kepala madrasah untuk mengarahkan, membimbing dan membina guru dalam menjalankan proses pembelajaran, akan mempunyai kualitas baik bagi guru.

Menurut pendapat Sergiovani dan Starat dalam.¹³ Menyatakan bahwa *supervision is process designed to help teacher and supervisor learn more about their practice; to better able to use their knowledge and skills to better serve parents and schools; and to make the school a more effective learning community.*¹⁴

Melalui supervisi yang di lakukan oleh kepala madrasah kepada guru dengan harapan, guru dapat bekerja keras dan demokratis, ramah dan suka mendengarkan orang lain, sabar, luas pandangan dan menaruh perhatian kepada orang lain, penampilan pribadi yang menyenangkan, dan sopan santun, memiliki kejujuran, suka humor, memiliki kerja yang baik secara konsisten, memberikan perhatian pada masalah siswa, fleksibel dalam mengajar, menggunakan pujian dan mau memperbaiki, pandai dalam mengajar

Tahun 2019 kepala madrasah telah membangun mushola Al-Huda yang mana menurut kepala madrasah musholla merupakan ruh madrasah dimana dengan adanya mushola tersebut siswa dapat belajar maksimal tentang keagamaan dan pembelajaran lainnya, baik dari kebiasaan sholat dhuha, Sholat duhur, pembelajaran Iqro, serta aktifitas lainnya. Dari situlah timbul

¹² Saeful Asyari, "Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru," *Journal of Islamic Education Management* 1, no. 2 (2020).

¹³ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung (PT Remaja Rosda Karya, 2005), hlm. 45

¹⁴ Nurfatah dan Rahmad " Pelaksanaan Supervisi" hlm. 137.

kepercayaan dari masyarakat terhadap madrasah yang serius dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Kepala madrasah di tahun 2021 dalam peningkatan mutu pendidikan di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon yaitu adanya program Tahfidz yang di rancang untuk menjadikan para peserta didik menjadi generasi qur'ani. Disisi lain kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya selalu terbuka sehingga mampu menggerakkan para guru, murid dan warga madrasah untuk selalu meningkatkan mutu pendidikan di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon sehingga beberapa tahun terakhir para siswa mempunyai prestasi akademik dan non akademik. Sebagai mana peningkatan mutu yang telah dipaparkan diatas merupakan salah satu bentuk dari kemampuan pemimpin yang dilakukan di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon.

Berdasarkan pengamatan pengamat bahwa kepala MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon, dalam menjalankan sebagai kepala madrasah sudah sesuai dengan tugas pokok kepala sekolah berdasarkan pasal 15 Permendikbud No. 6 tahun 2018 pasal 2 tentang beban kerja Kepala sekolah bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar Nasional Pendidikan, yang meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan yang merupakan tugas kepala MI Salafiyatul Huda Kota Cirebon sebagai pemimpin. Pemimpin sebagai kepala madrasah mempunyai peran antara lain untuk mempengaruhi guru dan tenaga administratif dalam proses kepemimpinannya.

Kepemimpinan kepala madrasah adalah cara atau usaha kepala madrasah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Cara kepala madrasah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan Madrasah merupakan inti kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah memiliki peranan sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggung jawab mempengaruhi, mengajak, mengatur, mengkoordinir para personil atau pegawai kearah pelaksanaan dan perbaikan mutu pendidikan dan pengajaran, sehingga dapat menjalankan fungsi kepemimpinan pendidikan sebagaimana yang diharapkan.¹⁵

Berdasarkan hasil studi Pendahuluan di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon ditemukan data bahwa kepala madrasah MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon telah menerapkan fungsinya sebagai kepala madrasah dengan menerapkan tipe gaya kepemimpinan dan teori-teori kepemimpinan seperti teori *the great man*, pembawaan, kekuasaan dan pengaruh, behavioris, situasional, kontingental, transaksional, artibusi (penyifatan), dan teori transformasional.

Selanjutnya fokus dari penelitian ini menggambarkan fungsi dari peranan kepala madrasah sebagai pemimpin, sehingga menjadai tertarik peneliti untuk melakukan penelitian bagaimana kepala madrasah sebagai pemimpin dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Dan strategi apa yang

¹⁵Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005), hlm. 161

di lakukan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Madrasah?
- b. Bagaimana Implementasi kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pengelolaan?
- c. Bagaimana dampak implementasi kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap mutu pendidikan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat penulis rumuskan tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menemukan bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Madrasah MI Salafiyatul Huda 2 kota Cirebon.
- b. Untuk menemukan bagaimana Implementasi kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pengelolaan MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon.
- c. Untuk menemukan bagaimana dampak implementasi kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu pendidikan di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, diharapkan dapat memberikan informasi yang jelas dan bermanfaat.

a. Manfaat Secara Teoritis

Memberikan kontribusi dan menambah khasanah keilmuan di bidang pendidikan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap guru yang dapat meningkatkan mutu pendidikan.

b. Manfaat Secara Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat dijadikan tambahan wawasan:

1) Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang gaya kepemimpinan, implementasi kepemimpinan, dan dampak terhadap mutu pendidikan, serta dapat memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2) Bagi Almamater

Memperkaya perbendaharaan karya ilmiah di perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon dan menambah hasanah keilmuan yang dapat dijadikan referensi bagi penelitian berikutnya.

3) Bagi Obyek Penelitian

Memberikan paradigma baru dan pendalaman metode atau model pendidikan tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

4) Bagi Masyarakat

Sebagai bahan informasi dan pengetahuan bagi masyarakat luas tentang pentingnya gaya kepemimpinan kepala madrasah, yang dapat meningkatkan mutu pendidikan.

E. Kajian Pustaka

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai suatu cara dan metode untuk dapat mempengaruhi orang lain, sehingga orang tersebut mengikuti dan mematuhi segala kehendaknya secara sadar.¹⁶ Kepemimpinan merupakan sebuah seni/ilmu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan yang di inginkan, seorang pemimpin harus mempunyai sifat menghargai menghormati suatu perbedaan dan berusaha membangun sebuah kekuatan.¹⁷

Sedangkan menurut Madurnata.¹⁸ Kepemimpinan itu pada hakikatnya adalah:

- a. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi
- b. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, dan kerja sama bersemangat dalam mencapai tujuan bersama

¹⁶Mustiningsih, Maisyaroh, dan Nurul Ulfatin, "Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Hubungannya dengan Kesiapan Guru Menyongsong Revolusi Industri 4.0 di Sekolah Dasar Negeri Efektif Kota Malang," *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan* 4, no. 2 (2020): 101–12, <http://journal2.um.ac.id/index.php/jmsp/article/view/12191/5473>.

¹⁷Rasdi Ekosiswoyo, "Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan," *Jurnal Ilmu Pendidikan* 14, no. 2 (2016): 76–82, <http://journal.um.ac.id/index.php/jip/article/view/24/322>.

¹⁸Munika Maduratna, "Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan sekolah dasar 015 Samarinda," *eJournal Administrasi Negara* 1, no. 1 (2013): 70–84.

- c. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan
- d. Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu
- e. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan

Menurut Robert G. Owens kepemimpinan diartikan sebagai *“Leadership involves intentionally exercising influence on the behavior of others people”* Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Billick, B. dan Peterson, J.A. (dalam Wahyudi) yang mengartikan kepemimpinan sebagai *“Leadership can be defined as the ability to influence the behavior and actions of others to achieve an intended purpose”*.

Kepemimpinan menurut Nawawi dan Martini adalah kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatankegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Uraian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan melalui aktivitas mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan organisasi. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Wahyudi mengemukakan, bahwa gaya (*style*) kepemimpinan adalah perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara

konsisten¹⁹. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan sebagai cara berperilaku yang khas dan secara konsisten dari seorang pemimpin terhadap anggota kelompoknya. Menurut Lau Sue dan Glover Derek, gaya adalah cara dan pola yang digunakan oleh seseorang dalam melaksanakan kegiatan atau berperilaku.²⁰

Lebih lanjut dikatakan bahwa seseorang dalam kehidupannya tidak terlepas dari gaya, baik dalam organisasi maupun dalam pergaulannya sehari-hari. Gaya berasal dari dalam diri seseorang yang dapat dirubah oleh seseorang atau oleh kejadian apapun, selain itu gaya dapat pula dibentuk oleh pendidikan dan pengalaman, dapat pula oleh pergaulan dengan lingkungan.²¹ Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya adalah sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam berhubungan dengan orang lain yang dibentuk oleh pendidikan dan pengalaman serta oleh pergaulan dengan lingkungan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam sebuah lembaga sangatlah penting. Melalui kebijakan-kebijakannya yang di ambil akan menentukan bagaimana maju mundurnya sebuah lembaga. seorang pemimpin yang menggerakkan bawah bawahannya harus bisa memotivasi dan memberikan semangat untuk bekerja dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan kepala Madrasah MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon dalam menjalankan tugas menjadi seorang kepala madrasah sangat menentukan

¹⁹Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, Bandung (Alfabeta, 2009).hlm. 123.

²⁰Lau Sue and Glover Derek, *Education Leadership and Learning (Practice, Policy and Research)*, Buckingham (Open University Press, 2000)., hlm. 23.

²¹ Lau Sue and Glover Derek, *Education Leadership and Learning (Practice, Policy and Research)*, (Buckingham-Philadelphia: Open University Press, 2000), hlm. 22.

peran dan sikap seorang kepala madrasah dalam pendidikan, karna gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Secara teoritis telah banyak dikenal gaya kepemimpinan, namun gaya mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan.²² Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Purwanto.²³ mengatakan gaya kepemimpinan di bagi menjadi 3 (tiga) yaitu sebagai berikut :

a. Kepemimpinan yang otokratik

Kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang mengendalikan secara penuh untuk menentukan kebijakan kebijakan tanpa mengikutsertakan dari bawahannya.

b. Kepemimpinan yang laissez faire

Gaya kepemimpinan laissez faire pemimpin tidak memberikan pimpinan. Pemimpin membiarkan bawahan berbuat sekehendaknya untuk melakukan tugas tanpa ada pengawasan dari atasan dan di serahkan kepada bawahannya tanpa petunjuk atau saran.

c. Kepemimpinan Yang Demokratis

Kepemimpinan yang demokratis merupakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin menerima pendapat atau saran dari bawahannya, dan selalu berusaha menstimulasi bawahannya untuk bekerj secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama.

²²Sri Purwanti, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur," *eJournal Administrasi Negara* 1, no. 1 (2013): 210–24, [http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/jurnal_ajeng_genap_\(03-04-13-12-01-42\).pdf](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/jurnal_ajeng_genap_(03-04-13-12-01-42).pdf) [accessed: November 7, 2013].

²³ Purwanto, *Evaluasi Hasil Belajar* (Bandung: Pustaka Pelajar, 2008)., hlm.48-52

Jadi Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat oleh kepala madrasah akan mampu membawa sekolah kearah peningkatan kualitas dan pelayanan yang baik.²⁴

Seorang pemimpin harus bisa mengerahkan bawahannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan bersama, Seorang pemimpin harus bisa berperan dalam menempatkan tugas dan tanggungjawab tenaga pendidik yang memiliki latar belakang berbeda baik segi kemampuan maupun segi keefesiensi. Maka seorang pemimpin harus memiliki kemampuan di antaranya adalah : (1) Memiliki pandangan yang luas; (2) menjadi seorang pengatur (administrator); (3) bertindak strategis; (4) penyelenggara perubahan; dan (5) titik berat pada manusia.²⁵

Kepala madrasah merupakan pemimpin dan seorang pengendali organisasi sehingga memiliki peran dalam mengendalikan sekolah. Kepemimpinan erat dengan kaitannya menggerakkan tenaga pendidik untuk berama mewujudkan tujuan sekolah, yaitu untuk mningkatkan mutu pendidikan, seorang pemimpin harus benar benar dapat menggerakkan guru-guru untuk bekerja secara professional, seorang pemimpin dituntut selalu memikirkan dan merumuskan program dan tujuan yang telah direncanakan dengan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, sebab keberhasilan sekolah tergantung bagaimana mendayagunakan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan pendidikan.²⁶

²⁴ Fadhillah, *op. cit.*, hlm.4

²⁵ Joewono, *Pokok-Pokok Pikiran Kepemimpinan Abad 21* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002).

²⁶ Sri Susmiyati Zurqoni Zurqoni, "Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Supervisi Pendidikan," *Jurnal Fenomena*, Vol. 12, No. 1 (2020), hlm. 29–52.

Jadi kepemimpinan dalam pendidikan menjadi kunci keberhasilan sekolah dalam mengelola sekolah yang lebih bermutu.

Kepala madrasah merupakan tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin Madrasah yang terdapat di dalamnya proses pembelajaran, atau tempat terjadinya interaksi antara guru dan peserta didik. Kepala madrasah harus memantau proses belajar mengajar yang sedang berlangsung sehingga memahami lebih mendalam yang terjadi dalam proses pembelajaran yang terjadi secara langsung²⁷ Begitu juga kepala madrasah harus berperan sebagai contoh dan mediator yang baik baik kepada tenaga pendidik maupun ke peserta didik, beberapa peran kepala sekolah di antaranya adalah; (1) kepala sekolah sebagai edukator; (2) kepala sekolah sebagai manajer; (3) kepala sekolah sebagai administrator; (4) kepala sekolah sebagai supervisor; (5) kepala sekolah sebagai leader; (6) kepala sekolah sebagai innovator ; dan (7) kepala sekolah sebagai motivator.²⁸ Peran kepala sekolah sebagai edukator tentunya untuk membimbing dan mengarahkan guru untuk lebih profesional dalam bekerja, mengarahkan tenaga kependidikan sesuai tugasnya, serta memberikan contoh yang baik, kepala sekolah sebagai manajer bagaimana bisa menyusun perencanaan, pengawasan, mengevaluasi setiap kegiatan, serta mengatur dalam proses pembelajaran, pengadministrasian, mengatur tata usaha, ketenagaan, dan

²⁷Desi Eri Kusumaningrum, Raden Bambang Sumarsono, dan Imam Gunawan, “Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Kepemimpinan Perubahan, Kepemimpinan Spiritual, Budaya Sekolah, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Mengajar Guru,” *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 4, No. 3 (2020), hlm. 198–219, doi:10.17977/um025v4i32020p198.

²⁸Mulyasa, *Menjadi Kepala sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007). hlm.45

sarana prasarana.²⁹ Kepala sekolah sebagai administrator bagaimana bertanggungjawab atas kelancaran administrasi sekolah, sedangkan kepala sekolah sebagai supervisor bagaimana mengamati dan mengidentifikasi perkembangan pembelajaran yang dilakukan guru untuk dievaluasi dan disupervisi.

Kepala madrasah sebagai *leader* bagaimana mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh sekolah merupakan salah satu factor yang harus dimiliki oleh kepala madrasah yaitu jiwa seorang pemimpin, kepala madrasah juga harus memiliki gagasan dan ide dalam menjalin hubungan dengan lingkungan, mengintegrasikan setiap program untuk mengembangkan model pembelajaran yang lebih kreatif dan inovatif, kepala madrasah sebagai innovator akan terlihat dari cara yang dilakukan baik secara kreatif, delegatif, integrative, disiplin, inovatif, serta adaptable dan fleksibel.

Selanjutnya kepala madrasah menjadi seorang motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dengan tepat dalam rangka melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Kepala madrasah merupakan pemimpin yang diberi tugas untuk mengelola sumber daya manusia dan sumber dana yang di gunakan ditempatnya ia bertugas.³⁰ Kepemimpinan kepala madrasah adalah peranan kepala madrasah dalam mengatur dan mengelola segala sumber daya dan dana

²⁹Sabirin, "Perencanaan Kepala Sekolah Tentang," Jurnal Tabularasa PPS UNIMED, Vol. 9, No. 1 (Juni, 2012), hlm. 111–28.

³⁰Hardono, "Educational Management Info Artikel," 26 Em Vol. 6. No. 1 (Juni, 2017), hlm 26–33. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>.

yang ada di sekolah yang menjadi tempatnya bertugas.³¹ Jadi kepala sekolah merupakan kunci dalam perkembangan dan kemajuan sekolah untuk meningkatkan program dan kualitas siswanya.³²

Berdasarkan pemaparan peran kepala madrasah diatas harus memiliki upaya upaya tertentu untuk memberikan dorongan dan hubungan yang baik agar peran sebagai kepala madrasah dapat terlaksana dengan baik, sehingga menimbulkan efek yang baik kepada guru yang menjadikan guru lebih professional.

Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan dapat diartikan sebagai standarisasi kualitas sekolah dalam mengelola pendidikan yang efektif dan efesien denga menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing di era global. Untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas harus memiliki program yang jelas dan dapat di aplikasikan oleh semua yang terlibat langsung di dalamnya, dari kepala sekolah, guru dan stap kependidikan lainnya, program tersebut harus di sesuaikan dengan kebutuhan dan harapan peserta didikan. Sejalan dengan yang di utarakan oleh Umiroh Nur Zazin dalam.³³ Dalam meningkatkan mutu pendidikan yang terlebih dahulu dilakukan yaitu peningkatan manajemen organisasi pendidikan dan mutu pengelolaan SDM terlebih dahulu. Selain itu, pelayanan pendidikan harus mengutamakan

³¹Wafroturohmah Ahmad Wahyudi , Sabar Narimo, “Kepemimpinan Pembelajaran - Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa,” *Jurnal Varidika*, Vol. 31, No. 1966 (2019), hlm 47–55, doi:10.23917/varidika.v31vi2i.10218.

³²Muh. Fitrah, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Jurnal Penjaminan Mutu*, Vol. 3, No. 1 (2017), hlm. 31, doi:10.25078/jpm.v3i1.90.

³³ Miftahul Jannah Akmal dan Institut Agama Islam Negeri Palopo, “Mutu Pendidikan Era Revolusi 4.0 di Tengah Covid-19,” *Journal of Teaching dan Learning Research* 2, no. 2 (2020): 1–12, <http://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/JTLR/article/view/1415>.

kebutuhan peserta didik dan harapan-harapan orangtua tatkala anaknya di titipkan di sekolah tersebut. Sehingga bisa jadi program yang di rancang secara bersama sama dengan pihak sekolah agar tujuan pendidikan tercapai dengan menghasilkan kualitas sekolah yang bermutu.

Peningkatan mutu akan terwujud, jika pembinaan sumberdaya manusia terus terjaga sehingga akan muncul kualitas profesionalnya.³⁴ Castetter dalam Sagala menegaskan bahwa kualitas guru dalam proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesionalnya. Jadi seorang guru yang professional dalam melaksanakan tugasnya dengan baik apabila memiliki pengetahuan, keterampilan dan wawasan yang luas dibidangnya.³⁵

Menurut usman.³⁶ untuk menjadikan sekolah yang bermutu diantaranya adalah: (1) kinerja dalam proses belajar; (2) tepat waktu; (3) handal dalam pelayanan; (4) semangat yang kuat; (5) penataan dalam dan luar yang baik; (6) moral dan professional menjadi nilai yang tinggi; (7) sarana dan prasarana yang baik; (8) mempunyai standar pelayanan; (9) memiliki program unggulan; (10) konsisten dalam pelayanan yang baik; (11) dalam kebutuhan siswa.

F. Penelitian Terdahulu/Literatur Review

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang sejenis dan memiliki korelasi dengan penelitian yang akan penulis lakukan, sebagai berikut:

³⁴Rina Wahyuni Teti Berliana, "Implementasi Supervisi Oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru," *Jurnal Manajemen Supervisi Pendidikan* No. 1 (2017), hlm. 218–26, doi:10.31227/osf.io/myx2h.

³⁵Sagala, *Manajemen Strategik Dalam peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung (Alfabeta, 2007)., hlm.76

³⁶ Asri Ashari Syam dan Rustan Santaria, "Moralitas dan Profesionalisme Guru sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran* 3, no. 2 (2020): 296–302.

1. Tesis yang di tulis oleh Abu Nasir. 2021. Dengan judul “Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalitas Kinerja Guru PAI di SMP IT Ishlahul Muta'allimin arjawinangun Cirebon” Hasil penelitiannya menunjukkan bahwagaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan professional kinerja guru pendidikan agama islam lebih condong serta cenderung dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, dalam pembinaan profesionalisme guru pendidikan agama islam memberikan arahan motivasi, memeberikan pelatihan-pelatihan memberikan kesempatan kepada guru pendidikan agama islam untuk mengembangkan pengetahunnya melalui wadah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) pendidikan agama islam (PAI) serta memberikan kesempatan untuk bisa mengikuti seminar-seminar yang di lakukan oleh dinas pendidikan ataupun kantor kemnentrian agama, serta memberikan kesempatan kepada guru pendidikan agama islam untuk mlanjutkan pedidikan ke satu tingkat lebih tinggi yaitu strata 2 (S2).
2. Tesis yang di tulis oleh Lesti Lestari. 2019. Dengan judul “Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di MTS Masyariqul Anwar)” Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1.Peranan kepemimpinan kepala sekolah di Mts Masyariqul Anwar menjadi elemen setral arah penentu keberhasilan sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah sudah optimal, sehingga Kepala Sekolah lebih mempunyai waktu yang cukup berada di lingkungan sekolah2. Peningkatan mutu Kepala Sekolah di Mts Masyariqul Anwar memperhatikan warga sekolahnya membuatnya visi dan misi, menyusun

program (prota, promes), melaksanakan yang telah di susun, dan melakukan evaluasi, dan memfasilitasi minat bakat siswa dengan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler dan peningkatan mutu sarana dan prasarana belum maksimalnya dan sudah banyak yang using seperti lab laboratorium, lab ipa. 3. Sebagian besar lulusan dapat melanjutkan ke sekolah baik negeri maupun swasta, dan dapat bersaing, Dapat menghasilkan siswa yang bisa baca Al-quran dan kitab kuning. sedang di bangunnya gedung untuk penambahan kelas yang ditujukan untuk memenuhi dan meningkatkan mutu pendidikan, dan guru-guru lebih menjadi lebih baik lagi dalam hal administrasi seperti dalam perlengkapan pembelajaran

3. Tesis yang di tulis oleh Miss Komareeyah Sulong. 2017. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.dengan judul “Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Daerah Konflik Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Songserm Islam Soksha Pattani, Thailand Selata” hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan menggubakan teori pedekatan kepemimpinan situasional. (2) Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dengan meningkatkan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran dengan mengadakan pelatihan – pelatihan, supervise dan evaluasi, memaksimalkan sarana prasarana untuk menunjang proses pembelajaran dan menjalin kerjasama dengan masyarakat. (3) Faktor pendukung kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah adanya

kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menciptakan iklim kerjasama yang baik antar personel dalam pengelolaan bersama.

4. Tesis yang di tulis oleh M.Isa idris. 2018. IAIN Raden Intan Lampung. dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Min 3 Waykanan” Program Magister Manajemen Pendidikan Islam. Lampung: IAIN Raden Intan. Hasil penelitian menunjukkan Hasil atau temuan yang dapat dipaparkan pada penelitian ini yakni beberapa strategi kepala madrasah yang digunakan untuk mencapai sebuah target yang telah ditetapkan bersama oleh semua komponen sekolah. Strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah MIN 3 Waykanan ini tentunya mengacu pada paparan teori tentang mutu sebuah pendidikan yang mencakup input, proses dan output yang sudah ada. Dari pelaksanaan strategi ini dapat dilihat juga tentang bagaimana karakter atau tipe kepemimpinan kepala madrasah MIN 3 waykanan yang ternyata menurut beberapa sumber data mengarah pada sebuah kepemimpinan yang demokratis. Hal ini dapat dilihat campur tangan pemikiran pihak-pihak terkait dalam mengeluarkan sebuah kebijakan sekolah.

G. Kerangka Berfikir

Sudah selayaknya mutu pendidikan terus diperhatikan oleh satuan pendidikan. Kepala Madrasah merupakan pomotor dalam menjaga mutu pendidikan. Kepala madrasah membutuhkan gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon. Penerapan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang tepat oleh kepala madrasah terhadap tenaga pendidik (SDM) yang dimiliki MI

Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon mampu menjaga stabilitas bahkan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Teori penelitian ini menggunakan tipologi kepemimpinan kepala madrasah yang meliputi otokratik, Laissez Fair, dan Demokrasi. Serta bagaimana teori implementasi kepemimpinan kepala madrasah yang meliputi edukator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator yang dapat berdampak pada mutu pendidikan yang dapat di lihat pada hasil Akhir Pendidikan, Proses Pendidikan, Raw Input pendidikan.

H. Metodologi Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode penelitian dapat jelaskan pula sebagai cara ilmiah untuk memperoleh data valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis studi kasus. Karena untuk memahami setiap individu maupun sekelompok secara mendalam dan terperinci agar diperoleh pemahaman yang dalam tentang individu beserta masalah dengan harapan masalah yang di hadapi dapat terselesaikan dan mendapatkan perkembangan diri yang lebih baik.³⁷

Dengan kata lain peneliti dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui peran seorang kepala sekolah dalam memimpin disebuah lembaga pendidikan, bagaimana seorang kepala sekolah bisa menciptakan tenaga pendidik yang lebih profesionalisme dalam mengajar.

³⁷Mavis G. Sanders et al., "Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan Volume 1, No. 1, Juli-Desember 2017," *American Journal of Education*, Vol. 1, No. 2 (Desember, 2017): 233–55, The Value of Pancasila, National Insight, m PPKn Subject.

Penelitian ini dilakukan secara cermat, teliti, dan hati-hati terhadap suatu peristiwa, dan proses setiap kelompok. Peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan metode pengumpulan data baik melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi dengan berdasarkan waktu yang telah disepakati bersama.³⁸ Peneliti mengeksplorasi fenomena fenomena di lapangan yang tidak dapat dikuatifikasikan yang bersifat deskriptif. Tujuan penelitian ini untuk mengkaji permasalahan di lapangan dan memperoleh makna yang lebih dalam sesuai dengan kajian permasalahan yang terjadi. Permasalahan tersebut akan dapat diperoleh pengetahuan lebih lanjut dan mendalam secara ilmiah.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang dilakukan peneliti adalah MI Salafiyatul Huda 2 yang beralamatkan di jalan Majasari Kelurahan Larangan Kecamatan Harjamukti Kota Cirebon propinsi Jawa Barat. MI Salafiyatul Huda 2 merupakan Madrasah Ibtidaiyah swasta yang membuka 1 rombongan kelas yaitu kelas 1- 6. Adapun waktu penelitian yang dilakukan peneliti adalah mulai bulan September - Nopember 2021.

3. Data dan Sumber Data

Sumber data merupakan hal yang amat penting dalam setiap penelitian. Sumber data berasal dari mana saja, baik itu sumber tertulis maupun sumber lisan. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat

³⁸Ali Murfi dan Nora Saiva Jannana, "Kepemimpinan Sekolah dalam Situasi Krisis Covid-19 di Indonesia" *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 5, No. 3 (Mei, 2020), hlm. 119–36.

diperoleh”³⁹ Berdasarkan sumber datanya, pengumpulan data dapat dilakukan dengan menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

4. Teknik pengumpulan data

Salah satu komponen yang penting dalam penelitian adalah proses peneliti dalam pengumpulan data. Kesalahan yang dilakukan dalam proses pengumpulan data akan membuat proses analisis menjadi sulit. Selain itu hasil dan kesimpulan yang akan didapat pun akan menjadi rancu apabila pengumpulan data dilakukan tidak dengan benar. Menurut Sugiyono Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang menulis standar data yang ditetapkan.⁴⁰

Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti yang digunakan adalah sebagai berikut;

- a. Observasi Proses observasi dilakukan guna untuk mengetahui aktivitas rutin yang dilakukan kepala madrasah dan guru di lingkungan MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon
- b. Wawancara

Wawancara merupakan proses interaksi atau komunikasi secara langsung antara pewawancara dengan responden, dan data yang dikumpulkan dapat bersifat secara fakta. Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara atau peneliti. Percakapan itu

³⁹Arikunto. *Prsedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), hlm 172

⁴⁰Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. (Bandung: Alfabeta. 2007), hlm 375

dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁴¹ Wawancara menurut Lexy J Moleong adalah percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu dan dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberi jawaban pertanyaan itu⁴².

Menurut Sugiono⁴³ dalam penelitian kualitatif wawancara biasanya merupakan teknik pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian. Dalam pelaksanaan wawancara adanya interaksi komunikasi antara pewawancara dan terwawancara dengan maksud menghimpun informasi dari yang terwawancara. Hal itu sejalan dengan yang dikatakan oleh Ulfatin.⁴⁴ Orang yang pertama sebagai informan secukupnya di wawancarai, kemudian di minta untuk menunjukan satu atau lebih sebagai informan berikutnya yang dianggap relevan dan memadai. Dari informan kedua kemudian diminta untuk menyebutkan sumber lain yang akan di jadikan sebagai informan berikutnya lagi.

Merekam atau *Recording*: berfungsi untuk merekam semua percakapan atau pembicaraan. Kamera berfungsi untuk memotret, bahwa penelitian sedang bahkan sudah dilakukan pembicaraan terhadap

⁴¹Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007)., 76.

⁴²Moleong, L. J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 186

⁴³Djam'an Satori Aan Komariah, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung (Alfabeta, 2011)., hlm. 65

⁴⁴Mustiningsih, Maisyaroh, dan Ulfatin, *op. cit.*, hlm.103

informan (sumber data). Bentuk lainnya kita dapat membuat suatu video dokumenter.

Ditarik kesimpulan bahwa metode wawancara (*interview*) yaitu metode pengumpulan data dengan cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab lisan secara sepihak, berhdapan muka, searah dan dengan tujuan yang telah ditentukan

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik penelitian yang dilakukan dengan cara mencatat dan mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen yang isinya berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian. Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data tentang kondisi dan latar belakangnya.

Data yang terkumpul dianalisis secara berulang dengan menggunakan interaktif analisis data yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.⁴⁵ Untuk pengecekan kredibilitas data peneliti menggunakan teknik triangulasi (sumber dan teknik/metode) mulai dari penyusunan untuk wawancara, penulisan laporan hasil penelitian dan jadwal pelaksanaan penelitian yang telah di sepakati bersama baik dengan kepala sekolah maupun dengan tenaga pendidik MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon; dan pengecekan data lapangan untuk melihat hasil penelitian yang menunjukkan adanya proses penelitian di lapangan.

⁴⁵Matthew B. & A. Michael Huberman Miles, *Analisis Data Kualitatif* (Jakarta: UI-Press, 2009).

5. Teknik analisis data

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kualitatif yang berorientasi pada fenomena yang fakta. Penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2016) adalah suatu penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive atau snowball, teknik pengumpulan data dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penenilitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.⁴⁶

Penggunaan multi-metode atau yang lebih dikenal triangulasi mencerminkan suatu upaya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang sedang diteliti. Menurut Creswell (2012) dalam Sugiyono (2016) mengungkapkan metode kualitatif dibagi menjadi lima macam yaitu: Fenomologis, Teori Grounded, Etnografi, Studi Kasus, dan Penelitian Naratif. Berdasarkan hal tersebut bahwa metode penelitian kualitatif dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan dan membuat laporan penelitian secara mendetail.⁴⁷ Analisis data pada penelitian kualitatif disesuaikan dengan tipe dan strategi penelitian yang digunakan. Pada penelitian ini teknis analisis data menggunakan model Miles dan Hubberman, model ini menurut Miles dan

⁴⁶Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2016).

⁴⁷ Sugiono, *ibid.* hlm 39

Hubberman seperti yang dikutip oleh Yusuf⁴⁸ terdiri dari tiga alur kegiatan yaitu, reduksi data, Penyajian data dan verifikasi data.

a. Teknik penyajian data,

Peneliti menggunakan pola deskriptif. Pola deskriptif ialah metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya.⁴⁹ Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya.⁵⁰

b. Reduksi data

Reduksi data adalah proses menyeleksi, memfokuskan, dan mengabstrakan data yang telah diperoleh dari laporan penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono reduksi adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan, keluasan, dan kedalaman wawasan yang tinggi.⁵¹

Setelah semua data yang dibutuhkan sudah terkumpul melalui dokumentasi, dan wawancara, maka perlu difokuskan sesuai dengan

⁴⁸ A Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri, 2010)., hlm. 407-409

⁴⁹Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 157

⁵⁰Nana Syaodih Sukmadinata, *op. cit.* hlm. 220

⁵¹Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 406.

rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni mendeskripsikan “Implementasi kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan (Studi kasus di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon)”.

c. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka tahap selanjutnya yaitu mendisplay data. Pada penelitian kualitatif, penyajian data bisa dibuat dalam bentuk singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan dengan teks yang bersifat naratif. Dengan adanya penyajian data, maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

Penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Miles and Huberman dalam (Sugiyono) menyatakan bahwa *“the most frequent form of display data for qualitative reseach data in the past.has been narrative”*.yang paling sering dalam penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.⁵²

Dari pemaparan diatas, maka langkah berikutnya setelah direduksi ialah mendisplay data, yakni membuat uraian yang bersifat naratif, sehingga mampu diketahui rencana kerja selanjutnya berdasarakan yang telah dipahami dari data tersebut.Rencana kerja tersebut bisa berupa“Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk

⁵²Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. (Bandung: Alfabeta, 2007) hlm. 408.

Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi kasus di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon)”.

d. Verifikasi data

Penelitian kualitatif yang diharapkan adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.⁵³

Pada hal ini peneliti berharap dapat memperjelas mengenai “Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi kasus di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon)”

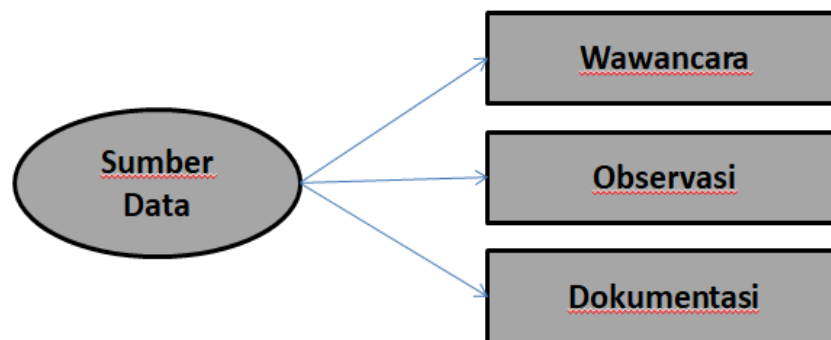
6. Teknik Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data (validitas data) dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi. Teknik triangulasi menurut Sugiyono menyatakan bahwa teknik triangulasi merupakan teknik pengumpulan data data dan sumber yang telah ada.

Selanjutnya Sugiyono menyatakan triangulasi teknik, berarti menggunakan pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber data yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Triangulasi sumber berarti, untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang

⁵³ Sugiyono, *op. cit.* hlm 406

sama. Dengan demikian peneliti melakukan pengumpulan berbagai data dengan sumber yang sama yaitu yang telah diperoleh dari melakukan pengumpulan data dari MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon selanjutnya melakukan teknik data triangulasi sebagai langkah uji keabsahan data yang telah diperoleh peneliti.⁵⁴



⁵⁴Sugiyono, *ibid.* hlm. 327

BAB II

GAMBARAN UMUM MI SALAFIYATUL HUDA 2 KOTA CIREBON

Madrasah Ibtidaiyah Salafiyatul Huda 2 adalah salah satu Madrasah Ibtidaiyah yang berada di Kota Cirebon. MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon berada di wilayah Perkotaan Kecamatan Harjamukti Provinsi Jawa Barat. Lokasi tersebut berada sekitar 1 km dari pusat Kota Cirebon Kondisi wilayah sekitar merupakan daerah Perkantoran dan Perdagangan sebagian besar orang tua siswa adalah buruh.

Siswa-siswi MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon sebagian besar dari wilayah sekitar yang meliputi Kelurahan Kecapi, Kelurahan Larangan, Kelurahan Kalijaga, Kecamatan Harjamukti Juga sebagian siswa-siswi MI Salafiyatul Huda 2 berasal dari masyarakat sekitar. kondisi daerah Perkotaan dengan kultur budayanya cukup bagus digunakan sebagai salah satu sumber pembelajaran.

Hambatan yang mungkin dirasakan adalah minat dan semangat belajar siswa-siswi yang rendah, indikasi ini diperoleh dari banyaknya laporan dari guru, terutama wali kelas dimana anak-anak sering tidak mengerjakan tugas rumah, kurang perhatian saat mendapatkan nilai yang kurang dari KKM dan lain-lain. Di sisi lain mungkin hal ini terjadi karena perhatian orang tua di rumah masih kurang. Dengan kondisi tersebut maka perlu merancang pembelajaran (RPP) maupun implementasinya dengan metode yang bervariasi, menyenangkan, pemberian *reward*, inovasi-inovasi pembelajaran yang menarik, disiplin yang tinggi sehingga akan dihasilkan prestasi yang

diharapkan. Selain itu juga perlu mengadakan sosialisasi kemasyarakatan khususnya wali murid untuk lebih memperhatikan pendidikan terhadap putra-putrinya

A. Profil Madrasah

Nama Madrasah	: MI Salafiyatul Huda 2
Alamat	
Jalan	: Ciremai Raya Gg. P. Majasari No. 99 Larangan Selatan
Kelurahan	:Kecapi
Kecamatan	:Harjamukti
Kota	:Cirebon
Nama & Alamat Yayasan	:Yayasan Pendidikan Islam Lailatul Qodar Jl. Ciremai Raya Gg. P. Majasari No. 99 Kota Cirebon 45142
NSS/NSM/NDS	: 111232740008
NPSN	: 60709779
Jenjang Akreditasi	:Terakreditasi A
Tahun didirikan	:14 Juli 1986
Tahun beroperasi	:14 Juli 1986
Kepemilikan Tanah	:Milk Yayasan
Status Tanah	:Sertifikat Hak Milik
Luas Tanah	:449 m ²
Status bangunan	:Milik Yayasan
Luas bangunan	:299 m ²
Luas lapangan	:150 m ²

B. Visi dan Misi serta Tujuan MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon

1. Visi MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon

“Terwujudnya insan yang religius, unggul dalam prestasi, tanggap terhadap perkembangan IPTEK, serta santun dalam bersikap”.

2. Misi MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon
 - a. Memantapkan Aqidah dan menjadikan ajaran Islam sebagai pedoman hidup.
 - b. Mewujudkan insan yang berkualitas, berprestasi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.
 - c. Mewujudkan insan yang berakhlakul karimah
3. Tujuan MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon Pada tahun 2020-2024 MIS
Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon berusaha mencapai tujuan:
 - a. Tujuan Umum
Adalah ingin menghasilkan manusia yang taat beriman dan bertaqwa kepada Allah, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, ber-etos kerja, profesional, bertanggungjawab, produktif, sehat jasmani dan rohani, memiliki semangat kebangsaan, cinta tanah air, kesetiakawanan sosial, kesadaran akan sejarah bangsa dan sikap menghargai pahlawan, serta berorientasi pada masa depan.
 - b. Tujuan Khusus
Secara khusus MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon bertujuan menghasilkan lulusan yang memiliki keunggulan dalam hal :
 - 1) Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT
 - 2) Memiliki disiplin tinggi dan didukung oleh kondisi fisik yang prima.
 - 3) Mampu berkiprah dalam masyarakat sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki

- 4) Nasionalisme dan patriotisme serta solidaritas yang tinggi antara sesama
- 5) Motivasi dan komitmen yang tinggi untuk mencapai prestasi dan keunggulan serta memiliki kepribadian yang kokoh
- 6) Memiliki wawasan yang dalam dan luas tentang iptek dan imtaq

Program Unggulan :

1. Pengembangan diri meliputi meliputi: praktik agama (sholat dan Kultum, Hafal juz amma, Muazin) dengan melibatkan lingkungan masyarakat sebagai pusat belajar
2. Merintis pembelajaran berbasis IT

C. Letak Geografis

Madrasah Ibtidaiyah Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon Sekolah ini berdiri di atas tanah seluas 449 m² dengan status tanah milik sendiri dibawah Naungan Yayasan Lailatul Qodar. Diatasnya berdiri bangunan seluas 299 m², dan luas lapangan 150 m². Secara administratif Madrasah Ibtidaiyah Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon berada dibawah naungan Kantor Kementrian Agama Kota Cirebon. Lingkungan sekolah masih relatif tenang, dekat dengan pusat keramaian, Perumahan penduduk Padat dan ramai, namun suasana tetap tenang dan kondusif tidak membuat siswa enggan belajar

D. Sarana dan prasarana

Sarana dan Prasarana Pada bagian ini penulis akan mengemukakan tentang sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon, yang merupakan lokasi penelitian sebagai berikut: Sarana merupakan hal-hal pokok yang harus ada dalam proses pendidikan.

Adapun sarana-sarana yang telah ada pada Madrasah Ibtidaiyah Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon adalah:

1. 9 lokal untuk kegiatan belajar mengajar
2. 1 lokal untuk Kepala Madrasah
3. 1 lokal untuk Dewan Guru
4. 1 lokal untuk kegiatan TU
5. 1 lokal Mushola
6. 9 buah papan tulis
7. 25 buah meja dan kursi guru
8. 315 buah meja tulis
9. 315 buah kursi siswa sedangkan prasarana merupakan sarana tambahan (penunjang) yang digunakan dalam proses pendidikan.

Prasarana yang telah ada pada MI Salafiyatul Huda 2 Koata Cirebon adalah:

- a) 1 lokal untuk perpustakaan
- b) 1 Buah Mushola
- c) 2 Unit Infokus
- d) 4 Buah Laptop
- e) 6 Buah Komputer
- f) lapangan Upacara

E. Keadaan Siswa

Dalam kegiatan belajar mengajar tentu ada unsur pokok yang harus ada yaitu guru dan siswa. Jika salah satu dari unsur tersebut tidak ada, maka proses kegiatan belajar tidak akan berjalan sebab itu perlu dikemukakan tentang keadaan siswa/i Madrasah Ibtidaiyah Salafiyatul Huda 2 Kota

Cirebon sebagai berikut: Keadaan siswa-siswi Madrasah Madrasah Ibtidaiyah Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon.n Tahun Ajaran 2021/2022 berjumlah 222 siswa.

2. Keadaan Guru

Guru dalam dunia pendidikan adalah orang yang sangat berperan dalam membimbing dan mendidik siswa, oleh karena itu penulis akan kemukakan tentang dewan guru yang bertugas mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon. Kota Cirebon Tahun Ajaran 2021/2022 Apabila dilihat dari Guru yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Salafiyatul Huada 2 Kota Cirebon, Maka dapat penulis analisis bahwasanya dari segi lulusan sudah memenuhi syarat untuk mengajar pada tingkat Madrasah Ibtidaiyah Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon.

BAB III

LANDASAN TEORITIS PERANAN KEPALA MADRASAH

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan di sebut juga dengan istilah *khalifah* dan *ulilamri*. Makna khalifah memiliki dua pengertian, pertama di artikan sebagai kepala Negara dalam pemerintahan, yang kedua memiliki makna sebagai wakil Allah Swt, yang di maksud wakil Allah swt adalah pertama di wujudkan dalam jabatan dan yang kedua fungsi manusia di muka bumi sebagai ciptaan Alla swt.⁵⁵ Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sifat, perilaku, berpengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi lain-laintentang legitimasi pengaruh.⁵⁶

Kepemimpinan mempunyai arti yang bervariasi tergantung terhadap orang yang mendefinisikannya. Pada umumnya para ahli mendifisikannya sesuai dengan ciri-ciri prilaku, yang dapat mempengaruhi orang lain, untuk memahami pengertian kepempimpinan secara jelas, maka perlu di kaji beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut :

Menurut Harold Koontz, mendefinisikan kepemimpinan tidak lain adalah sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berjuang secara sukarela dan penuh antusias kearah

⁵⁵Mujiono, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta (PT. Rineka Cipta, 2002).hlm.48

⁵⁶Masduki Duryat, *Paradigma Baru Manajemen Sekolah*, Bandung (Alfabeta, 2019)., hlm.

pencapaian tujuan kelompok.⁵⁷ Adapun menurut Harsey dan Blanchard yang dikutip oleh Muslihah, mengemukakan definisi kepemimpinan, antara lain:

1. Kepemimpinan adalah sebagai kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok
2. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut mencapai tujuan umum
3. Kepemimpinan sebagai pengaruh antara pribadi yang terjadi pada suatu keadaan dan diarahkan melalui proses komunikasi kearah tercapainya suatu tujuan.⁵⁸

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan adalah sebuah cara bagaimana untuk mengarahkan bawahan yang dapat mempengaruhi untuk dapat tercapainya tujuan tertentu.⁵⁹ Kepemimpinan merupakan cara untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan untuk tujuan tertentu.

Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan ini terdapat antara manusia yaitu hubungan mempengaruhi dan hubungan kepatuhan-kepatuhan para pengikut/ bawahannya karena

⁵⁷Encep Syarifudin Muhyi, *Kepemimpinan Pendidikan Transformasi* (Jakarta: Diadit Media, 2011)., hlm.68

⁵⁸Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, Ciputat (Haja Mandiri, 2016)., hlm. 91.

⁵⁹Rika Hernita, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya sekolah Melalui Manajemen Berbasis Sekolah" 3, no. 2 (2018)., hlm.262

dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengeikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.⁶⁰

Definisi kepemimpinan yang lain seperti yang dikutip oleh Fred et. All dalam Wahjosumidjo adalah sebagai berikut :

- a. *Leadership is the exercises of authority and the making of decisions.*
(Kepemimpinan adalah aktifitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan).
- b. *Leasreship is the initiation of acts that results in a consistent pattern of groupinteraction directed toward the solution of mutual pronlem.* (Kepemimpinan adalah langkah pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok yang konsisten dan bertujuan menyelesaikan problem-problem yang saling berkaitan).
- c. *Leadership is the procces of influencing group activities toward goal setting and goal achievement* (Kepemimpinan adalah satu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan).⁶¹

Dari berbagai batasan kepemimpinan diatas para ahli manajemen berpendapat bahwa “Kepemimpinan sebagai sesuatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala social yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok.⁶² Black dalam buku Samsudin menyatakan

⁶⁰Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006).

⁶¹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001)., hlm.21.

⁶²*Ibid.*, hlm.21.

bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mncapai suatu tujuan tertentu.⁶³

Menurut Indra Fachrudi mengartikan kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan itu.⁶⁴ Memandang bahwa kepemimpinan tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan diri dengan bawahannya.

Menurut Rivai, kepemimpinan pada hakikatnya adalah proes mempengaruhi atau member contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Tidak hanya itu kepemimpinan juga merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.⁶⁵

Dari beberapa definisi di atas dapat di simpulkan oleh peneliti bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain.

⁶³Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006)., hlm. 287.

⁶⁴Indara Fachrudi Soekarto, *Bagaimana Memimpin Sekolah yang efektif* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2006).

⁶⁵Vertizal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 3.

2. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan merupakan suatu penggeneralisasi dari perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinan, dengan menekankan latar belakang historis, sebab musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan untuk menjadi pemimpin, sifat yang diperlukan seorang pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi yang perlu diperhatikan oleh pemimpin. Pada dasarnya pemimpin mampu untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.⁶⁶

Pada dasarnya, teori kompetensi kepemimpinan memiliki tiga macam yaitu: (a) teori sifat, (b) teori perilaku, dan (c) teori lingkungan.

a. Teori Sifat

Teori sifat disebut juga teori genetik, karena menganggap bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk. Teori ini menjelaskan bahwa eksistensi seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-sifat sejak lahir sebagai sesuatu yang diwariskan.⁶⁷

Teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan diidentifikasi berdasarkan atas sifat atau ciri yang dimiliki oleh para pemimpin. Pendekatan ini mengemukakan bahwa ada karakteristik tertentu seperti fisik, sosialisasi, dan intelegensi (kecenderungan)

⁶⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Selemba Empat, 2019), hlm. 249

⁶⁷ Siagian P. Sondang, *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 210

yang esensial bagi kepemimpinan yang efektif, yang merupakan kualitas bawaan seseorang.⁶⁸

Berdasarkan teori kepemimpinan ini, asumsi dasar yang dimunculkan adalah kepemimpinan memerlukan serangkaian sifat, ciri, atau perangai tertentu yang menjamin keberhasilan setiap situasi. Keberhasilan seorang pemimpin diletakkan pada kepribadian pemimpin itu sendiri.

b. Teori perilaku

Teori ini berusaha menjelaskan apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang efektif, bagaimana mereka mendelegasikan tugas, berkomunikasi dan memotivasi bawahan. Menurut teori ini, seseorang bisa belajar dan mengembangkan diri menjadi seorang pemimpin yang efektif, tidak tergantung pada sifat-sifat yang sudah melekat padanya. Jadi seorang pemimpin bukan dilahirkan untuk menjadi pemimpin, namun untuk menjadi seorang pemimpin dapat dipelajari dari apa yang dilakukan oleh pemimpin yang efektif ataupun dari pengalaman.⁶⁹

Teori ini mengutarakan bahwa pemimpin harus dipandang sebagai hubungan diantara orang-orang, bukan sifat-sifat atau ciri-ciri seorang individu. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam hubungannya dan berinteraksi dengan segenap anggotanya.

⁶⁸Chairunnisa Connie, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif* (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 116

⁶⁹*Ibid.* hlm. 116

c. Teori lingkungan

Teori ini beranggapan bahwa munculnya pemimpin – pemimpin itu merupakan hasil dari waktu, tempat dan keadaan. Kepemimpinan dalam perspektif teori lingkungan adalah mengacu pada pendekatan situasional yang berusaha memberikan model normativ.

Teori ini secara garis besar menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sangat tergantung terhadap situasi dan gaya kepemimpinan yang dipakainya. Untuk situasi yang berbeda, maka dipakai gaya yang berbeda pula. Berdasarkan teori lingkungan, seorang harus mampu mengubah model gaya kepemimpinannya sesuai dengan tuntutan dan situasi zaman.

Oleh karena itu, situasi dan kondisi yang berubah menghendaki gaya dan model kepemimpinan yang berubah. Sebab jika pemimpin tidak melakukan perubahan yang sesuai dengan kebutuhan zaman, kepemimpinannya tidak akan berhasil secara maksimal. Tingkah laku dalam gaya kepemimpinan ini dapat dipelajari dari proses belajar dan pengalaman pemimpin tersebut, sehingga seorang pemimpin untuk menghadapi situasi yang berbeda akan memakai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dialami.

Pada teori Path-Goal menerangkan bagaimana perilaku seorang pemimpin memengaruhi motivasi dan prestasi kerja para

bawahannya, dalam situasi kerja yang berbeda-beda. Teori ini lahir dari teori motivasi pengharapan (*expectancy*), di mana motivasi seorang pekerja tergantung pada pengharapannya bahwa prestasi tinggi merupakan alat untuk mendapatkan hasil-hasil positif. Dan untuk menghindari diri dari hasil-hasil negatif. Teori Path menerangkan bagaimana perilaku (gaya) seorang pemimpin memengaruhi prestasi kerja bawahannya.⁷⁰

d. Teori Implisit

Teori kepemimpinan implisit merupakan keyakinan dan asumsi tentang karakteristik dari pemimpin yang efektif. Teori implisit biasanya melibatkan *stereotype* dan *prototipe* tentang ciri, keterampilan atau perilaku yang relevan. Tujuan utamanya bisa untuk membedakan para pemimpin diantara berbagai jenis pemimpin (misalnya manajer, politikus, perwira militer).

Teori ini dikembangkan dan dimurnikan seiring waktu sebagai hasil dari pengalaman aktual dengan para pemimpin, keterpaparan terhadap literatur tentang pemimpin yang efektif, dan pengaruh sosial budaya lainnya.

e. Teori Great Man

Menurut teori ini seorang pemimpin besar terlahir sebagai pemimpin yang memiliki berbagai ciri-ciri individu yang sangat berbeda dengan kebanyakan manusia lainnya. Ciri-ciri individu tersebut mencakup karisma, intelegensi, kebijaksanaan, dan dapat

⁷⁰*Ibid.*

menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk membuat berbagai keputusan yang memberi dampak besar bagi sejarah manusia. Karisma sendiri menunjukkan kepribadian seseorang yang dicirikan oleh pesona pribadi, daya tarik, yang disertai dengan kemampuan komunikasi interpersonal dan persuasi yang luar biasa. Menurut Carlyle, pemimpin besar akan lahir saat dibutuhkan oleh situasi sehingga para pemimpin ini tidak bisa dibuat.⁷¹

f. Teori transformasi

Kepemimpinan transformasi dalam konteks sekolah menurut Leithwood dan Jantzi mengandung enam dimensi yaitu: 1). Menyokong pembangunan visi dan tujuan; 2). Membangun suatu struktur pengambilan keputusan yang kolaboratif; 3). Membri conoh praktik-praktik professional yang baik; 4). Memberikan dukungan individual; 5). Memberikan stimulasi intelektual, dan 6). Menetapkan ekspektasi performa yang tinggi.⁷²

Pemimpin transformasi juga merupakan pemimpin visioner yang mengajak sumber daya manusia organisasi bergerak menuju visi yang dimiliki oleh pemimpin. Para pemimpin transformasi lebih mengandalkan kharisma dan kewibawaan dalam menjalankan kepemimpinannya.⁷³

⁷¹Solihin Ismail, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2009)., hlm. 142.

⁷² Leithwood dan Jantzi, "Explaining Variation in Teacher 'Perceptions of principals' Leadership: Replication," *Journal of Educational administration*. 35, no. 4 (1997): 313.

⁷³Solihin Ismail, Solihin Ismail, *Pengantar Manajemen*., hlm. 142.

g. Teori Neokharismatik

Teori kepemimpinan yang menekankan simbolisme daya tarik emosional dan komitmen pengikut yang luar biasa. Para pengikut membuat atribut kepahlawanan atau kemampuan dalam kepemimpinan yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu.⁷⁴

h. Teori kepemimpinan kharismatik

Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribut dari kemampuan kepemimpinan yang heroik bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu dari pemimpinnya.⁷⁵

Seorang pemimpin agar kepemimpinannya dapat mengefektifkan organisasi, maka pemimpin itu harus mempunyai sifat-sifat dalam (1) Kelancaran berbicara; (2) Kemampuan memecahkan masalah; (3) Pandangan kedalam masalah kelompok; (4) Keluwesan; (5) Kecerdasan; (6) Kesiapan menerima tanggung jawab Kesadaran akan diri sendiri dan lingkungannya.⁷⁶

Berdasarkan teori pendekatan sifat dapat di simpulkan oleh peneliti bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi yang termanifestasikan dalam perilaku-perilaku dan interaksi-intraksi antara pemimpin dan bawahan yang terjalin dalam suatu konteks tertentu. Tidak ada formula yang tepat tentang pengertian kepemimpinan yang efektif, yang dilandasi oleh studi-studi yang komprehensif.

⁷⁴ Robbins dan Judge, *op. cit.*, hlm. 259

⁷⁵ Siagian P. Sondang, *op. cit.* hlm.210

⁷⁶ A Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas* (Jakarta: Gramedia, 1993).

3. Gaya kepemimpinan

Gaya pada dasarnya berasal dari bahasa Inggris “*Style*” yang berarti model seseorang selalu nampak yang menjadi ciri khas orang tersebut. Menurut Purwanto gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. Gaya kepemimpinan juga biasa pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.⁷⁷

Wahjosumidjo mengemukakan empat pola perilaku kepemimpinan yang lazim disebut dengan gaya kepemimpinan yaitu perilaku instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. Menurut, perilaku kepemimpinan tersebut memiliki ciri, yaitu:

a) Perilaku Instruktif (*directive, telling*)

Komunikasi satu arah, pimpinan membatasi peranan bawahan, pimpinan menunjukan bawahan, apa, kapan, bagaimana, sesuatu tugas harus dikerjakan, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab pemimpin, pelaksanaan pekerjaan diawasi dengan ketat.

b) Perilaku Konsultatif (*selling*)

Pemimpin masih memberikan instruksi yang cukup besar serta menentukan keputusan, telah diharapkan komunikasi dua arah, dan

⁷⁷M.N Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Management* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001)., hlm. 56

memberikan suportif terhadap bawahan, pemimpin mau mendengarkan keluhan dan perasaan bawahan tentang pengambilan keputusan, bantuan terhadap bawahan ditingkatkan tetapi pelaksanaan keputusan tetap pada pemimpin,

c) Prilaku Partisipatif

Control atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pemimpin dan bawahan seimbang, pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, komunikasi dua arah makin meningkatkan, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya, keikutsertaan bawahan dalam pemecahan dan pengambilan keputusan makin bertambah.

d) Prilaku Delegatif

Pemimpin mendiskusikan masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya kepada bawahan, bawahan diberi hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan, bawahan diberi wewenang untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan keputusan sendiri.⁷⁸

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang seorang berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan

⁷⁸Wahjosumidjo, *op. cit.*

orang lain.⁷⁹ Secara teoritis telah banyak dikenal gaya kepemimpinan namun gaya mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan.⁸⁰

4. Tipe Gaya Kepemimpinan

Sedangkan gaya kepemimpinan Menurut Purwanto mengatakan gaya kepemimpinan di bagi menjadi 3 (tiga) yaitu sebagai berikut :

a. Kepemimpinan yang otokratik

Tipe Otokrasi/ Otoriter Otokrasi berasal dari kata oto yang berarti sendiri dan kratos berarti pemerintah. Jadi otokrasi adalah mempunyai pemerintah dan menentukan sendiri. Otokrasi merupakan Pemerintahan atau kekuasaan yang dipegang oleh seseorang yang berkuasa secara penuh dan tidak terbatas masanya. Sedangkan yang memegang kekuasaan di sebut otokrat yang biasanya di jabat oleh pemimpin yang berstatus sebagai raja atau yang menggunakan sistem kerajaan. Sedangkan di lingkungan sekolah bukan raja yang menjadi pemimpin akan tetapi kepala sekolah yang memiliki gaya seperti raja yang berkuasa mutlak dan sentral. dalam menentukan kebijaksanaan sekolah.

Adapun secara sederhana, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bertipe otokrasi sebagai berikut: 1) Keputusan dan kebijakan selalu dibuat pemimpin, dimana gaya kepemimpinan yang selalu sentral dan mengabaikan asas musyawarah mufakat. 2) Pengawasan dilakukan secara ketat yaitu pengawasan kepala sekolah yang tidak memakai prinsip partisipasi, akan tetapi pengawasan yang

⁷⁹Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah* (Tangerang: Haja Mandiri, 2014). hlm. 67

⁸⁰Purwanti, *op. cit.* hlm. 9

bersifat menilai dan menghakimi. 3) Prakarsa berasal dari pemimpin yaitu gaya kepala sekolah yang merasa pintar dan merasa bertanggungjawab sendiri atas kemajuan sekolah 4) Tidak ada kesempatan untuk memberi saran, dimana gaya kepala sekolah merasa orang yang paling benar dan tidak memiliki kesalahan. Kaku dalam bersikap yaitu kepala sekolah yang tidak bisa melihat situasi dan kondisi akan tetapi selalu memaksakan kehendaknya.

Jadi tipe pemimpin otoriter, semua kebijaksanaan "*policy*" semuanya di tetapkan pemimpin, sedangkan bawahan tinggal melaksanakan tugas. Semua perintah, pemberian dan pembagian tugas dilakukan tanpa ada konsultasi dan musyawarah dengan orang-orang yang dipimpin. Pemimpin juga membatasi hubungan dengan stafnya dalam situasi formal dan tidak menginginkan hubungannya yang penuh keakraban, keintiman serta ramah tamah. Kepemimpinan otokrasi ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang selalu harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada "*one an show*". Tipe otokrasi ini apabila diterapkan dalam dunia pendidikan tidak tepat karena dalam dunia pendidikan, kritik saran dan pendapat orang lain itu sangat perlu untuk diperhatikan dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan.

Pimpinan tidak harus memperoleh persetujuan para anggota kelompok sebelum memutuskan. dan satu kerugian kepemimpinan jenis ini adalah pengaruhnya kepada semangat kelompok. Dan mereka tidak senang dengan cara mengambil keputusan yang dibuat karena

dukungan terhadap keputusan hanya diambil dengan sekedarnya saja. Maksudnya dari pengertian di atas sifat ini bisa dikatakan sifat otoriter terhadap anggotanya

b. Kepemimpinan yang *laissez faire*

Kepala madrasah sebagai pemimpin bertipe *laissez-faire* menghendaki semua komponen pelaku pendidikan menjalankan tugasnya dengan bebas. Oleh karena itu tipe kepemimpinan bebas merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan diserahkan pada bawahan. Karena arti *laissez* sendiri secara harfiah adalah mengizinkan dan *faire* adalah bebas. Jadi pengertian *laissez-faire* adalah memberikan kepada orang lain dengan prinsip kebebasan, termasuk bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan bebas sesuai dengan kehendak bawahan dan tipe ini dapat dilaksanakan di sekolah yang memang benar-benar mempunyai sumber daya manusia maupun alamnya dengan baik dan mampu merancang semua kebutuhan sekolah dengan mandiri.

Pemimpin *laissez-faire* merupakan kebalikan dari kepemimpinan otokratis, dan sering disebut liberal, karena ia memberikan banyak kebebasan kepada para tenaga pendidikan untuk mengambil langkah-langkah sendiri dalam menghadapi sesuatu. Jika pemimpin otokratis mendominasi, maka tipe pemimpin *laissez-faire* ini menyerahkan persoalan sepenuhnya pada anggota. Pada tipe kepemimpinan *laissez-faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, sebab ia membiarkan kelompoknya berbuat semau sendiri.

Dalam rapat sekolah, kepala madrasah menyerahkan segala sesuatu kepada para tenaga kependidikan, baik penentuan tujuan, prosedur pelaksanaan, kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan, serta sarana dan prasarana yang akan digunakan. Kepala madrasah bersifat pasif, tidak ikut terlibat langsung dengan tenaga pendidikan, dan tidak mengambil inisiatif apapun. Kepala madrasah yang memiliki *laissez-faire* biasanya memosisikan diri sebagai penonton, meskipun ia berada ditengah-tengah para tenaga pendidikan dalam rapat sekolah, karena ia menganggap pemimpin jangan terlalu banyak mengemukakan pendapat, agar tidak mengurangi hak dan kebebasan anggota.

Kedudukan pemimpin hanya sebagai simbol dan formalitas semata, karena dalam realitas kepemimpinan yang dilakukan dengan memberikan kebebasan sepenuhnya kepada orang yang dipimpinnya (bawahan) untuk berbuat dan mengambil keputusan secara perorangan.

Adapun ciri-ciri khusus *laissez faire* yaitu: 1) Pemimpin kurang bahkan sama sekali tidak memberikan sumbangan ide, konsep, pikiran dan kecakapan yang dimilikinya. 2) Pemimpin memberikan kebebasan mutlak kepada stafnya dalam menentukan segala sesuatu yang berguna bagi kemajuan organisasinya tanpa bimbingan. Baik prestasi-prestasi kerja yang bisa dicapai oleh setiap individu, maupun kelompok secara keseluruhan, tidak bisa diharapkan mencapai tingkat maksimal, oleh karena tidak semua anggota staff pelaksana kerja itu

memiliki kecakapan dan keuletan serta ketekunan kerja sendiri tanpa pimpinan, bimbingan, dorongan, dan koordinasi yang kontinyu dan sistematis daripada pimpinannya.

Pada pihak lain lembaga kerja itu hampir sama sekali tidak memberikan sumbangn ide-ide, konsepsi- konsepsi, pikiran-pikiran dan kecakapan yang ia miliki yang justru sangat dibutuhkan oleh suatu lembga kerjasama yang dinamis dan kreatif. Dari tipe kepemimpinan laissez-faire diatas dalam kontek pendidikan Indonesia sangat sulit untuk dilaksanakan karena keadaan pendidikan kita masih mengalami beberapa kendala mulai dari masalah pendanaan, sumber daya manusia, kemandirian, dan lain sebagainya.

Kepemimpinan yang laissez faire juga disebut partisipatif, yakni kepemimpinan yang mempertimbangkan keinginan-keinginan dan menerima sarana-saran dari para anggotanya atau bawahannya, yang menggunkan pendekatan ini yaitu bubungan manusia dan semua anggota kelompoknya dilihat sebagai penyumbang penting kepada putusan ahirnya.

Dalam gaya kepimpinan ini pemimpin menaruh kepercayaan pada agnggotanya bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab, pemimpin yang demoratis tidak segan-segan mendelegasikan sebagai wewenang tanggung jawab kepada kelompoknya.

c. Kepemimpinan Yang Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan berdasarkan demokrasi yang pelaksanaannya disebut pemimpin partisipasi (partipative leadership). Kepemimpinan partisipasi adalah suatu cara pemimpin yang kekuatannya terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Kepemimpinan kepala madrasah yang demokratis merupakan kepemimpinan yang menganggap dirinya bagian dari kelompok pelaku sekolah, orang tua siswa dan masyarakat umum, dimana kepala madrasah tidak selalu membuat keputusan dan kebijakan menurut dirinya sendiri, akan tetapi melalui musyawarah mufakat dan dialog dengan asas mufakat.

Kepala madrasah yang demokratis menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompok, memiliki sifat terbuka, dan memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk ikut berperan aktif dalam membuat perencanaan, keputusan, serta menilai kinerjanya. Kepala madrasah yang demokratis memerankan diri sebagai pembimbing, pengarah, pemberi petunjuk, serta bantuan kepada para tenaga pendidikan. Oleh karena itu dalam rapat madrasah, kepala madrasah ikut melibatkan diri secara langsung dan membuka interaksi dengan tenaga pendidikan, serta mengikuti berbagai kegiatan rapat sekolah.

Konsep kepemimpinan yang demokratis harus dapat dibuktikan kepemimpinannya dengan arah tindakan dimana: 1) Kebebasan pemikiran seseorang atau kelompok menghasilkan tindakan yang

bertanggungjawab; 2) Perbedaan penilaian dan kepercayaan dapat dimanfaatkan perbedaan itu untuk lebih mendekati kebenaran; 3) Motivasi perasaan dan sentimen orang-orang mendorong dan mengarahkan kepada pemecahan masalah-masalah; 4) Kelompok-kelompok dapat mencari pertimbangan antara kepentingan kelompok dan kepentingan umum; 5) Orang-orang memakai kecakapan dengan efektif dalam menyelesaikan masalah-masalah; 6) Orang-orang bukan saja memakai sumber-sumber intern, tapi meluas keluar untuk melaksanakan imajinasi, inisiatif dan kreativitas dan menetapkan dan memecahkan masalah.

Suatu kepemimpinan pendidikan tidaklah dapat dikatakan berciri demokratis jikalau kegiatan pimpinan dan situasi kerja yang dihasilkannya tidak menunjukkan secara nyata penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan dengan prinsip partisipasi, Koperasi, Hubungan Kemanusiaan, Pendelegasian dan Pemencaran, kflexibelan Organisasi dan Tata.

Beberapa uraian gaya dan tipe yang sudah di jelaskan di atas, peneliti menyimpulkan pada intinya kepemimpinan pendidikan yang baik dan tentu akan banyak di harapkan peranan fungsinya adalah kepemimpinan yang mampu dan mau memahami akan pengembangannya, serta adanya keperdulian terhadap para guru dan warga sekolahnya. Jadi Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat oleh kepala sekolah akan mampu membawa sekolah kearah peningkatan kualitas dan pelayanan yang baik

B. Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah berasal dari dua kata yaitu kepala yang berarti ketua atau pemimpin dan madrasah adalah salah satu jenis lembaga pendidikan Islam yang berkembang di Indonesia yang di usahakan di samping masjid dan pesantren.⁸¹ Madrasah merupakan lembaga pendidikan Islam yang di dalam kurikulumnya memuat materi pelajaran agama dan pelajaran umum, dimana mata pelajaran agama lebih banyak ketimbang umum. Secara mendasar madrasah mempunyai karakter yang sangat spesifik bukan hanya melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran agama, tetapi juga mempunyai tugas untuk memberikan bimbingan hidup di masyarakat.⁸²

Madrasah merupakan organisasi lembaga pendidikan yang menjadi wadah pembinaan peserta didik, baik untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, maupun memasuki dunia kerja. Kepala madrasah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala madrasah) di madrasah. Ia adalah pejabat yang ditugaskan untuk mengelola madrasah. Menurut ketentuan ini masa tugas kepala sekolah adalah 4 (empat) tahun yang dapat diperpanjang satu kali masa tugas. Tetapi bagi mereka yang memiliki prestasi yang sangat baik dapat ditugaskan di sekolah lain tanpa tenggang waktu.

⁸¹ Maksun, *Madrasah sejarah dan Perkembangannya* (Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu, 1999), hlm.11

⁸² Abdul Rahman dan Riani Bakri, "Penataan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Dynamic Governance," *Jurnal Konstituen* 1, no. 1 (2019): 1–22, doi:10.33701/jk.v1i1.309.

Kepemimpinan kepala madrasah adalah cara atau usaha kepala madrasah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Cara kepala madrasah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan Madrasah merupakan inti kepemimpinan kepala madrasah.

2. Peran Kepala Madrasah

Dalam peraturan PMA nomor 58 tahun 2017 pada pasal 2 peran kepala madrasah adalah;

- 1) Kepala Madrasah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 melaksanakan tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan
- 2) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Madrasah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan untuk memenuhi kebutuhan guru Madrasah.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, Kepala Madrasah menyelenggarakan fungsi perencanaan, pengelolaan, supervisi, dan evaluasi. Dalam menyelenggarakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Kepala Madrasah bertanggung jawab: a) menyusun rencana kerja jangka menengah untuk masa 4 (empat) tahun; b) menyusun rencana kerja tahunan; c) mengembangkan kurikulum; d) menetapkan pembagian tugas dan pendayagunaan guru dan tenaga kependidikan.

Kepemimpinan kepala madrasah sangat luas sekali bagi satu individu. Sebuah solusi dapat diberikan dengan keterlibatan dan bantuan orang lain untuk memenuhi tugas dan tuntutan terbatas, sumber daya yang dikumpulkan. Kepala madrasah adalah suatu *alternative* praktis. Suatu pendekatan bersama atau tim dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kepemimpinan.⁸³ Kepala madrasah sebagai penentu kebijakan disekolah juga harus memfungsikan peranan secara maksimal dan mamapu memimpin sekolah dengan bijak dan terarah serta mengarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di sekolahnya yang tentunya saja akan berimbas pada kualitas lulusan anak didiknya sehingga membanggakan dan menyiapkan masa depan yang cerah.

Oleh karena itu kepala madrasah harus mempunyai wawasan, keahlian manajerial, mempunyai karisma kepemimpinan dan juga pengetahuan yang luas tentang tugas dan fungsi sebagai kepala sekolah. Dengan demikian kemampuan yang dimiliki seperti itu kepala madrasah tentu saja akan mampu mengantarkan dan membimbing segala komponen yang ada di sekolahnya dengan baik dan efektif menuju kearah cita-cita sekolah.⁸⁴ Dengan demikian dapat di gambarkan oleh penenliti dari pengertian di atas bahwa peranan kepala madrasah adalah tugas seorang tenaga fungsional guru dalam memimpin sekolah di mana di selenggarakan proses kegiatan pembelajaran sehingga terjadi pelajaran.

⁸³Mulyasa, *op. cit.*, 2007.hlm. 115.

⁸⁴Abdulah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta (Ar Ruzz Media, 2008).

Kepemimpinana kepala madrasah berarti suatu bentuk komitmen para guru, murid, dan warga sekolah untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya dan memimpin sumber daya madrasah untuk mau bekerja sama dalam mencapai tujuan madrasah bersama jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan yang dimiliki seseorang kepala madrasah untuk mempengaruhi semua komponen sekolah, (guru, murid, dan staf), agar mau bekerja sama dan perbuatan bersama dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah. Selaku manajer, pemimpin, administrator, dan supervisor kepala madrasah mempunyai tanggung jawab penting dalam mengembangkan semua potensi dan sumber pendidikan yang terdapat di sekolah. Kepala sekolah harus mampu dan berupaya untuk mempergunakan semua sumber daya dan potensi seefisien dan seefektif mungkin guna pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, kepala Madrasah dalam proses pendidikan harus mampu mengelola dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada di sekolah sehingga tercapai keefektifan pelaksanaan, Proses Belajar Mengajar (PBM) di sekolah yang dapat melahirkan perubahan kepada anak didik, keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola Proses Pembelajaran (PBM) di sekolahnya akan sangat tergantung pada keefektifan kepemimpinan kepala madrasah. Itulah sebabnya timbul suatu ungkapan bahwa sekolah yang baik adalah hasil kerja keras seorang kepala madrasah yang efektif. Sekolah yang efektif, bermutu dan favorit tidak lepas dari peran kepala madrasah. Pada umumnya sekolah yang efektif

dan bermutu dipimpin oleh seorang kepala madrasah yang memiliki kemampuan dalam menerapkan fungsifungsi manajemen, memiliki wawasan, pengetahuan dan kemampuan analisis serta mempunyai jiwa kepemimpinan, disiplin dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Adapun peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, yang meliputi perannya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.⁸⁵

1. Kepala madrasah sebagai edukator

Kepala madrasah bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan, siswa, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi teladan yang baik. Oleh karena itu upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu sebagai edukator, dalam upaya peningkatan mutu pendidikan yaitu dengan mengikutsertakan guru-guru dalam pendidikan lanjutan dengan cara mendorong para guru untuk memulai kreatif dan inovatif

2. Kepala madras sebagai manajer

Kepala madrasah sebagai manajer mempunyai fungsi: menyusun perencanaan, mengkoordinasikan kegiatan, melakukan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, mengatur administrasi, dan mengatur tata usaha, siswa, ketenagaan, sarana, dan prasarana, keuangan.

⁸⁵ Fitrah, *op. cit.* hlm.33

Tugas manajer pendidikan adalah merencanakan sesuatu atau mencari strategi yang terbaik, mengorganisasi dan mengkoordinasi sumber-sumber pendidikan yang masih berserakan agar menyatu dalam melaksanakan pendidikan, dan mengadakan kontrol terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan. Kepala madrasah memiliki kewenangan dalam mengambil keputusan, karena atas perannya sebagai manajer di sekolah dituntut untuk mampu : (1) mengadakan prediksi masa depan sekolah, misalnya tentang kualitas yang diinginkan masyarakat, (2) melakukan inovasi dengan mengambil inisiatif dan kegiatan-kegiatan yang kreatif untuk kemajuan sekolah, (3) menciptakan strategi atau kebijakan untuk mensukseskan pikiran-pikiran yang inovatif tersebut, (4) menyusun perencanaan, baik perencanaan strategis maupun perencanaan operasional, (5) menemukan sumber-sumber pendidikan dan menyediakan fasilitas pendidikan, (6) melakukan pengendalian atau kontrol terhadap pelaksanaan pendidikan dan hasilnya.⁸⁶

3. Kepala madrasah sebagai administrator

Kepala madrasah sebagai administrator dalam lembaga pendidikan mempunyai tugas-tugas antara lain: melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan terhadap bidang-bidang seperti; kurikulum, kesiswaan, kantor, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, dan perpustakaan. Jadi kepala sekolah harus mampu melakukan; (1) pengelolaan

⁸⁶ *Ibid.* hlm. 45

pengajaran; (2) pengelolaan kepegawaian; (3) pengelolaan kesiswaan; (4) pengelolaan sarana dan prasarana; (5) pengelolaan keuangan dan; (6) pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat.

4. Kepala madrasah sebagai supervisor

Supervisi merupakan kegiatan membina dan dengan membantu pertumbuhan agar setiap orang mengalami peningkatan pribadi dan profesinya. Menurut Sahertian⁸⁷ supervisi adalah usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara berkelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran dengan tujuan memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas. Supervisi merupakan pengembangan dan perbaikan situasi belajar mengajar yang pada akhirnya perkembangan siswa. Itu perbaikan situasi belajar mengajar bertujuan untuk: (1) menciptakan, memperbaiki, dan memelihara organisasi kelas agar siswa dapat mengembangkan minat, bakat, dan kemampuan secara optimal, (2) menyeleksi fasilitas belajar yang tepat dengan problem dan situasi kelas, (3) mengkoordinasikan kemauan siswa mencapai tujuan pendidikan, (4) meningkatkan moral siswa.

Lebih lanjut menurut Ngalim Purwanto dalam Muhamad Sholeh.⁸⁸ mengemukakan bahwa supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan sekolah maupun guru, oleh karena itu program supervisi harus

⁸⁷ *Ibid.* hlm. 47

⁸⁸ Muhamad Sholeh, Kefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.hlm.47

dilakukan oleh supervisor yang memiliki pengetahuan dan keterampilan mengadakan hubungan antar individu dan ketrampilan teknis. Supervisor di dalam tugasnya bukan saja mengandalkan pengalaman sebagai modal utama, tetapi harus diikuti atau diimbangi dengan jenjang pendidikan formal yang memadai.

5. Kepala madrasah sebagai leader

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan sumber daya sekolah dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat, penciptaan iklim sekolah, dan sebagainya.

6. Kepala madrasah sebagai inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-

model pembelajaran yang inovatif. Ancok⁸⁹ memaparkan bahwa inovasi adalah suatu perubahan dari sesuatu hal, baik bersifat inkremental maupun perubahan yang bersifat radikal. Peran kepala madrasah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel.

7. Kepala madrasah sebagai motivator

Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Karena kepala madrasah meyakini dengan kemampuan membangun motivasi yang baik akan membangun dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja⁹⁰ sehingga bawahannya mampu berkreasi demi mewujudkan mutu pendidikan yang baik pula. Kemampuan kepala sekolah membangun motivasi menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan karena dikaloborasikan dengan kinerja guru.

Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala madrasah dalam menjalankan peran sebagai pemimpin tidak dapat berdiri sendiri melainkan mereka yang memberikan dorongan dan memacu dan dapat berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta dapat memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan. Seorang kepala

⁸⁹ Djamaludin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi* (Jakarta: Erlangga, 2012).

⁹⁰ Sabirin, *op. cit.* 111

madrrasah haruslah mampu membangun motivasi kerja bagi seluruh guru, karyawan, dan berbagai pihak yang terlibat di sekolah.

3. Kompetensi Kepala Madrasah

Menurut Permendiknas No.13 Tahun 2007 tentang kompetensi kepala sekolah yang meliputi :

a. Kompetensi Kepribadian

Seorang kepala madrasah harus memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasaarif dan bijaksanajuga berwibawa, menjadi teladan bagi bawahan dan komunitas di sekolah serta berahlak mulia, dapat mengembangkan tradisi akhlah mulia dan menjadi teladan bagi komunitas disekolah, memiliki integritas keperibadian sebagai pemimpin,memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrrasah, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrсах, mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/ madrasah, memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.⁹¹

b. Kompetensi Manajerial

Konteks manajerial memusatkan perhatiannya pada fungsi, tugas, dan sikap pemimpin. Leithwood dan Duke⁹² mengidentifikasi sepuluh rangkaian fungsi manajerial kepemimpinan sekolah: a).

⁹¹Departemen Pendidikan Nasional Tahun, "Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah /Madrrasah" (2007).

⁹² Leithwood dan Duke, *A Century's Quest to Understand School Leadership* J.Murpy & K.S. Louis (eds.).*Handbook of Research on Educational Administration* (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1999), hlm.30

menyediakan sumber daya finansial dan material yang cukup; b). mendistribusikan sumberdaya finansial sehingga dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya; c). mengantisipasi problem yang mungkin muncul dan menciptakan sarana yang efektif dan efisien untuk menghadapinya; d). mengatur fasilitas sekolah; e). mengatur lembaga kesiswaan; f). memelihara pola komunikasi yang efektif dengan staf, siswa, masyarakat, dan pegawai wilayah; g). mengakomodir kebijakan dan inisiatif yang di ambil oleh kantor wilayah dengan cara-cara yang dapat membantu pencapaian tujuan sekolah; h). menyokong staf untuk mengurangi gangguan bagi program intruksi; i). memidiasi konflik dan perbedaan-perbedaan dalam ekspektasi; j). memenuhi tuntutan-tuntutan politik pefungsian sekolah.

c. Kompetensi Kewirausahaan

Kompetensi kewirausahaan merupakan kompetensi yang harus di miliki oleh kepala madrasah agar dapat mempermudah mengembangkan madrasah lebih efektif dan efisien, sehingga sekolah dapat bermutu, untuk itulah kepala madrasah harus memiliki kompetensi kewirausahaan diantaranya adalah; a) menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/ madrasah, b) bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekola/ madrasah sebagai organisasi yang efektif, c) memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin kepla sekola/madrasah, d) pantang menyerah dan selalu mencari solusi yang terbaik, e) memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan

produksi/ jasa sekolah/ madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.⁹³

d. Kompetensi Supervisi

Supervisi merupakan pengawasan dalam pendidikan, sehingga adanya supervisi dapat mengembangkan pembelajaran kearah yang lebih baik, yaitu dengan cara memberikan bimbingan dan arahan pada guru-guru dan petugas lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dalam pengajaran.⁹⁴

Supervisi merupakan pengawasan kegiatan dalam proses belajar mengajar dari pihak kepala madrasah atau pengawas yang kedudukannay lebih tinggi terhadap guru baik secara langsung maupun tidak secara langsung, untuk memperbaiki proses belajar mengajar, sehingga pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan menghasilkan siswa dengan prestasi belajar semakin meningkat.⁹⁵ Oleh karena itu supervisi pendidikan yang berkesinambungan dalam upaya meningkatkan professionalism guru, yang akan berdampak terhadap peningkatan mutu proses hasil pembelajaran.

Kompetensi supervisi harus dimiliki oleh kepala madrasah diantaranya adalah: a) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, b) Melaksanakan supervise akademik terhadap guru dengan teknik supervise yang tepat,

⁹³Tahun, *op. cit.*

⁹⁴Risnawati, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta (Aswaja Presindo, 2014),. hlm 56

⁹⁵Moch Wahid Ilham, "Supervisi Pendidikan Dalam Perspektif Epistemologi Islam," *Jurnal Pedagogik* 04, no. 01 (2017): 29–46.

c) Menindak lanjuti hasil supervise akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

e. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan seorang kepala madrasah dalam bekerjasama dengan orang lain, peduli sosial dan memiliki kepekaan sosial dalam konteks persekolahan seorang kepala madrasah dituntut memiliki kompetensi sosial dalam menjalankan tugasnya.

Kompetensi dalam bidang ini adalah meliputi

- a. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
- b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
- c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.⁹⁶

Kualifikasi dan kompetensi kepala madrasah yang telah dijelaskan tentunya sangat penting dan menunjang dalam pelaksanaan tugas kepala madrasah. Dengan demikian kepala madrasah akan dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah yang utamanya tenaga pendidik atau guru.

4. Syarat- syarat kepala madrasah

Dalam peraturan PMA nomor 24 tahun 2018 tentang kepala madrasah pasal 6 persyaratan kepala madrasah antara lain,

- a. Beragama Islam;
- b. Memiliki kemampuan baca tulis Al-Qur'an;
- c. Berpendidikan paling rendah sarjana atau diploma empat

⁹⁶Tahun, *op. cit.*

kependidikan atau bukan kependidikan dari perguruan tinggi yang terakreditasi

- d. Memiliki pengalaman manajerial di Madrasah;
- e. Memiliki sertifikat pendidik;
- f. Berusia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun pada saat diangkat;
- g. Memiliki pengalaman mengajar paling singkat 9 pada Madrasah yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan 6 (enam) tahun pada Madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat;
- h. Memiliki golongan ruang paling rendah III/c bagi guru pegawai negeri sipil dan memiliki golongan ruang atau pangkat yang disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan/lembaga yang berwenang dibuktikan dengan keputusan *inpassing* bagi guru bukan pegawai negeri sipil;
- i. Sehat jasmani dan rohani berdasarkan surat keterangan sehat dari rumah sakit pemerintah;
- j. Tidak sedang dikenakan sanksi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- k. Memiliki nilai prestasi kerja dan nilai kinerja guru paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan

1. Diutamakan memiliki sertifikat Kepala Madrasah sesuai dengan jenjangnya untuk Madrasah yang diselenggarakan oleh Pemerintah

C. Meningkatkan Mutu Pendidikan

1. Pengertian Mutu Pendidikan

Secara umum kualitas atau mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam pengertian mutu mengandung derajat (tingkat keunggulan suatu produk hasil kerja/ upaya) baik berupa barang maupun jasa, baik yang tangible ataupun yang intangible. Mutu yang tangible artinya dapat diamati dan dilihat dalam bentuk kualitas suatu benda atau dalam bentuk kegiatan dan perilaku. Sebelum membahas tentang mutu pendidikan terlebih dahulu akan di bahas tentang mutu dan pendidikan. Banyak ahli yang mengemukakan tentang mutu, mutu adalah sebuah filsosofis dan metodologis yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.⁹⁷

Mutu mengandung makna derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, baik berupa barang dan jasa. Sedangkan dalam dunia pendidikan barang dan jasa itu bermakna dapat dilihat dan tidak dapat dilihat, tetapi dan dapat dirasakan.⁹⁸ Selanjutnya lalu menyatakan quality (mutu) adalah tingkat dimana rancangan spesifikasi sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunaannya, disamping itu quality

⁹⁷Imam Subhi, "Urgensi Upaya Menjaga Mutu Pembelajaran di Tengah Pandemi Covid 19," *Edification Journal*, Vol. 3, No. 1 (2020), hlm. 35–56, doi:10.37092/ej.v3i1.213.

⁹⁸Fadhilla, *op. cit.*

adalah tingkat dimana sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan rancangan spesifikasinya. Mutu secara etimologi menurut kamus besar bahasa Indonesia berarti ukuran baik buruk suatu benda atau kepandaian, kecerdasan, sedangkan dalam bahasa Inggris adalah *quality* atau *qualities* yang berarti mutu.

Mutu merupakan hal utama yang harus selalu ditingkatkan. Dalam kehidupan sehari-hari biasanya orang memiliki keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang bermutu. Menurut Daming masalah mutu terletak pada masalah manajemen. Ia mengajarkan pentingnya pendekatan dan sistematis serta pendekatan dengan dasar statistik untuk memecahkan masalah kualitas.⁹⁹ Oleh karena itu Daming mendefinisikan mutu sebagai kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang bermutu ialah perusahaan yang menguasai pangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen sehingga menimbulkan kepuasan bagi konsumen. Jika konsumen merasa puas, mereka akan setia dalam membeli produk perusahaan tersebut baik berupa barang maupun jasa.

Undang-undang Sisdiknas No 20 Tahun 2003, PP No 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, PP No 48 Tahun 2008 tentang pendanaan pendidikan, PP No 66 Tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan. Terminology pendidikan juga terdapat pada rangkainya kebijakan di Indonesia yaitu: garis-garis haluan negara (GBHN) 1978 menajaskan pendidikan sebagai usaha sandar untuk mengembangkan

⁹⁹Edwar Sallis, *Total Quality Management* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 95.

keperibadian dan kemampuan didalam dan diluar sekolah dan berlangsung seumur hidup. UU sisdiknas no 20 tahun 2003 menegaskan bahwa pendidikan usaha sadar dan terancam untuk mewujudkan suasa belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara efektif menegembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spriritual keagaman, pengendalian diri, keperibadian, kecerdasan, akhlaq, mulia, serta keterampilan, yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.¹⁰⁰

Membahas mutu pendidikan berarti mengacu pada masukan, proses, luaran dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. yang pertama kondisi baik dan tidaknya masukan sumber daya manusia (kepala madrasah, guru, staf tata usaha, dan siswa). Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan masukan berupa material berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, sarana dan prasarana sekolah. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, dan deskripsi kerja.yang keempat mutu masukan yang bersifat harapan, dan kebutuhan seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita.

Mutu secara umum adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari bidang atau jasa yang menunjukkan dalam kemampuan memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam kontek pendidikan, penegrtian mutu mencakupi input, proses, dan output pendidikan. Menurut edward sallis sebuah institusi yang efektif membutuhkan strategi yang kuat untuk meraih hasil yang kompetitif, oleh karena itu memerlukan

¹⁰⁰Depdiknas RI, "Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah" (2002).

proses pengembangan strategi mutu antara lain , misi yang jelas.fokus pada pelanggan. Strategi untuk mencapai misi.keterlibatan seluruh pelanggan, baik internal maupun eksternal dalam mengembangkan strategi. Pemberdayaan staf dengan cara menghilangkan kendala dan membantu mereka dalam member kontribusi maksimum pada institusi melalui pengembangan kelompok yang efektif. Penilaian dan evaluasi efektif institusi dalam mencapai tujuan yang berhubungan dengan pelanggan.¹⁰¹

2. Teori Mutu pendidikan

Berdasarkan PP No 19 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 32 Tahun 2013 No.19 tentang Standar Nasional Pendidikan ditetapkan bahwa Standar Isi adalah kriteria mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.¹⁰² Mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki output yang di hasikan. Dalam hal ini sekolah mutu, standar mutu di tetapkan untuk setiap rangkaian kerja didalam keseluruhan proses kerja, bila pekerjaan mencapai standar mutu masing-masing rangkaian kerja, dan hasil sebuah produk bermutu.

Dalam kehidupan sehari-hari, kita akan melakukan apa saja agar bisa mendapatkan mutu, terutama jika mutu tersebut sudah menjadi kebiasaan kita, namun ironisnya kita hanya bisa menyadri keberadaan mutu saat mutu hilang. Satu hal yang biasa kita yakin adalah mutu

¹⁰¹Sallis, *op. cit.*, hlm.95

¹⁰²Hadis, Abdullah, dan Nurhayati B, *Psikologi dalam Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2007).hlm. 99.

merupakan suatu hal yang membedakan antara yang baik dengan sebaliknya. Bertolak dari kenyataan tersebut mutu dalam pendidikan akhirnya merupakan hal membedakan antara kesuksesan dan kegagalan.¹⁰³

Banyak masalah mutu di hadapi dalam dunia pendidikan, seperti mutu lulusan, mutu pengajaran bimbingan dan latihan guru, serta profesionalisme dan kinerja guru. Mutu tersebut terkait dengan mutu manajerial para pemimpin pendidikan, media sumber belajar, alat dan bahan latihan, iklim sekolah, lingkungan pendidikan serta dukungan dari pihakpihak yang terkait dengan pendidikan. Mutu lulusan yang rendah dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti lulusan tidak bisa melanjutkan studi, tidak dapat menyelesaikan studynya pada jenjang yang lebih tinggi, tidak dapat bekerja atau tidak diterima di dunia kerja, diterima kerja tapi tidak berprestasi, tidak mengikuti perkembangan masyarakat, dan tidak produktif akan menjadi beban masyarakat menambah biaya kehidupan dan kesejahteraan masyarakat, serta memungkinkan menjadi warna yang tersisih dari masyarakat.¹⁰⁴

Mutu lulusan yang rendah dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti lulusan tidak bisa melanjutkan studi, pada jenjang yang lebih tinggi tidak dapat bekerja atau tidak diterima di dunia kerja. Diterima kerja tapi tidak berprestasi, dan tidak produktif dan akan menjadi beban masyarakat,

¹⁰³Cucu Jajat Sudrajat et al., "Strategi Kepala TK dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada Masa Pandemi Covid 19," *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. Vol. 5, No. 1 (Juli, 2020), hlm. 508, doi:10.31004/obsesi.v5i1.582.

¹⁰⁴Syaodih, Sukmadinata, dan Nana Syaodih, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2006).hlm.39

menambah biaya kehidupan dan kesejahteraan masyarakat serta memungkinkan menjadi warga yang tersisihkan dari masyarakat.¹⁰⁵

Dalam peningkatan efektivitas sekolah harus mencakup proses pembelajaran dan metode untuk membantu kemajuan sekolah oleh karena itu penilaian efektivitas meliputi input, proses, dan output.¹⁰⁶

a. Input Pendidikan

Input pendidikan meliputi hal seperti harus memiliki kebijakan, tujuan, dan sasaran mutu yang jelas, sumber daya yang tersedia dan siap, staf yang berkompeten dan berdedikasi tinggi, memiliki harapan prestasi yang tinggi, focus pada pelanggan atau lembaga, dan mampu menginput manajemen.

b. Proses

Proses sekolah yang efektif pada umumnya memiliki karakteristik proses seperti, proses belajar mengajar yang efektivitasnya tinggi, kepemimpinan yang kuat, lingkungan sekolah yang aman dan tertib, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, sekolah memiliki budaya mutu, sekolah memiliki kemandirian, sekolah memiliki keterbukaan manajemen, sekolah memiliki kemauan untuk berubah, sekolah melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan, mempunyai komunikasi yang baik, dan sekolah memiliki akuntabilitas.

¹⁰⁵*Ibid.*

¹⁰⁶Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan Teori dan Aplikasi* (Yogyakarta: Perpustakaan Nasiona KDT, 2011), hlm. 168-167.

c. Output

Output yang diharapkan yaitu prestasi siswa yang dihasilkan oleh proses pembelajaran dan manajemen di sekolah. Output yaitu mempunyai prestasi akademik berupa nilai SKHU yang tinggi, lomba karya ilmiah, dan prestasi non akademik salah satunya seperti akhlakul karimah.

Untuk melaksanakan program mutu diperlukan beberapa dasar yang kuat, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen pada perubahan. Pemimpin atau kelompok yang harus menerapkan program mutu harus memiliki komitmen atau tekad untuk berubah. Pada intinya, peningkatan mutu adalah melakukan perubahan ke arah lebih baik dari lebih bobot.
2. Pemahaman yang jelas tentang kondisi yang ada banyak kegagalan dalam melaksanakan perubahan karena melakukan sesuatu sebelum sesuatu itu jelas
3. Mempunyai visi yang jelas untuk masa depan yang akan dilakukan berdasarkan visi tentang perkembangan, tantangan kebutuhan, masalah, dan peluang yang akan dihadapi pada masa yang akan datang. Visi dapat menjadi pedoman yang akan membimbing tim dalam perjalanan pelaksanaan program mutu.
4. Mempunyai rencana yang jelas. Mengacu pada visi sebuah tim menyusun rencana dengan jelas, rencana menjadi pegangan dalam proses pelaksanaan program mutu.¹⁰⁷

¹⁰⁷*Ibid.*, hlm. 168-167.

Mutu merupakan topik penting dalam diskusi tentang pendidikan sekarang ini dalam diskusi tersebut boleh jadi muncul gagasan berbeda mengenai mutu sebanyak sekolah yang ada. Mutu menciptakan lingkungan bagi pendidik, orang tua, pejabat pemerintah, wakil-wakil masyarakat dan pemuka bisnis untuk bekerja sama memberikan kepada siswa sumber-sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tantangan dari masyarakat.¹⁰⁸

Adapun prinsip-prinsip yang di perlukan dalam menerapkan program mutu pendidikan antaranya sebagai berikut:

- 1) Peningkatan mutu pendidikan menurut kepemimpinan professional dalam bidang pendidikan. Manajemen mutu pendidikan merupakan alat yang dapat digunakan oleh para profesional pendidikan dalam memperbaiki system pendidikan bangsa kita.
- 2) Kesulitan yang dihadapi para professional pendidikan ketidak mampuan mereka dalam menghadapi kegagalan sistem yang mencegah mereka dari pengembangan atau penerapan cara atau proses baru untuk memperbaiki mutu pendidikan yang ada
- 3) Peningkatan mutu pendidikan harus melakukan loncatan norma dan kepercayaan lama harus diubah. Sekolah harus belajar bekerja sama dengan sumber-sumber yang terbatas. Para professional pendidikan harus membantu para siswa dalam mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan guna bersaing didunia global.

¹⁰⁸*Ibid.* hlm. 168-167.

Mutu pendidikan dapat diperbaiki jika administrator, guru, staf, pengawas, dan pimpinan kantor diknas, mengembangkan sikap yang terpusat pada kepemimpinan, team, work, kerja sama, akuntabilitas, dan rekognisi. Kunci utama peningkatan mutu pendidikan adalah komitmen pada perubahan. Jika semua gur dan staf sekolah telah memiliki komitmen pada perubahan, pimpinan dapat dengan mudah mendorong mereka enemukan daa baru untuk memperbaiki efesiensi, produktivits dan kualitas layanan pendidikan.

Guru akan menggunakan pendekatan yang baru atau model-model mengajar, membimbing dan melatih dalam membantu perkembangan siswa. demikian juga staf adiministras, ia akan menggunakan proses baru dalam menyusun biaya, menyelesaikan masalah, dan mengembangkan program baru Banyak professional guru dibidang pendidikan yang kurang memiliki pengetahuan dan keahlian dalam meyiapkan para siswa memasuki pasar kerja yang bersifat global. Ketajutan terhadap perubahan atau takut melakukan perubahan akan mengakibatkan ketidak tahuan bagaiman mengatasi tuntutan baru. Program peningkatan mutu dalam bidang komersial tidak dipakai secara langsung dalam pendidikan, tetapi butuh penyesuaian dan penyempurnaan budaya lingkungan dan proses kerja tiap organisasi yang berbeda. Para professional pendidikan haus dibekali oleh yang khusus dirancang untuk menunjang pendidikan.

Salah satu komponen kunci dalam program mutu adalah system, pengukuran. Dengan menggunakan system pengukuran

memungkinkan para professional pendidikan dapat memperlihatkan dan mendominasi nilai tambah dari pelaksanaan program peningkatan mutu pendidikan, baik terhadap siswa, orang tua, maupun masyarakat Masyarakat dan manajemen pendidikan harus menjauhi diri dari kebiasaan menggunakan “program singkat” peningkatan mutu dapat dicapai melalui perubahan yang berkelanjutan tidak dengan program-program singkat.¹⁰⁹

3. Konsep mutu pendidikan

Konsep manajemen mutu menurut Edward dan Sallis membagi kualitas atau mutu kedalam dua bagian: absolut dan relatif. Konsep mutu yang absolut ialah mutu yang idealismenya tinggi dan harus dipenuhi, yang bersertandar tinggi, dengan sifat produk bergengsi tinggi. Dengan demikian hubungan konsep absolut dengan pendidikan bahwa mutu pada hakekatnya dapat dilakukan kapan saja dan apa saja sesuai dengan objek yang terkait dan melihat kebutuhan stakeholder sesuai kebutuhan pelanggan atau minat peserta didik. Sedangkan konsep mutu relatif yaitu memandang mutu bukan sebagai suatu atribut produk atau layanan tetapi sesuatu yang berasal dari produk tersebut dan mutu dikatakan apabila memenuhi sejumlah kualifikasi dan spesifikasi.¹¹⁰

Menurut Nurkholis dalam hal ini mutu atau kualitas pendidikan termasuk pada konsep relative yang berarti memenuhi spesifikasi yang ditetapkan. Spesifikasi dalam hal ini adalah yang kemudian memberikan kepuasan kepada pelanggan pendidikan yang baik internal maupun

¹⁰⁹Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Rosda Karya, 2006), hlm. 220.

¹¹⁰Sallis, *op. cit.* hlm. 220

eksternal.¹¹¹ Berdasarkan kosep relatife tentang kualitas, maka pendidikan yang berkualitas adalah.

- a. Pelanggan internalnya berkembang baik fisik maupun psikis. secara fisik antara mendapatkan imbalan finansial. sedangkan secara psikis adalah bila mereka diberi kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan, bakat dan kreatifitas. dan yang termasuk internal dalam pelanggan pendidikan didalamnya adalah kepala sekolah, guru dan staff, serta tenaga pendidikan lainnya.
- b. Pelanggan eksternal
 - 1) Eksternal primer (para siswa). dapat menjadi pembelajaran sepanjang hayat, komunikator yang baik dalam bahasa nasional dan internasional, mempunyai daya keterampilan teknologi untuk lapangan kerja dan kehidupan sehari-hari dan siap secara kognitif untuk pekerjaan yang kompleks, dapat memecahkan suatu masalah dan penciptaan pengetahuan., menjadi para siswa yang bertanggung jawab, dan dapat menjadi manusia dewasa yang bertanggung jawab akan kehidupannya.
 - 2) Eksternal sekunder (orang tua, para pemimpin dan perusahaan), mendapatkan kontribusi dan sumbangan yang positif. misalnya para lulusan dapat memnuhi harapan orang tua dan pemerintah dapan menjalankan tugas yang di berikan.
 - 3) Eksternal tersier (pasar kerja dan masyarakat luas) para lulusan memiliki kompetensi dalam dunia kerja dan dalam

¹¹¹Sri Diana Putri, “Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan (Studi kasus di MTS Masyariqul anwar)” 2019, doi:10.31227/osf.io/3j8xm.

pengembangan masyarakat sehingga mempengaruhi pada pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan rakyat dan keadilan social. dan pelanggan eksternal meliputi antara lain peserta didik, orang tua . pemerintah. pasar kerja, dan masyarakat luas.¹¹²

Oleh karena itu kualitas bukanlah merupakan tujuan ahir, melainkan sebagai alat ukur atas produk ahir dari standar yang ditentukan.kemudian dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan pendidikan baik internal maupun eksternal.¹¹³

Menurut crosby ada empat belas program mutu, yaitu komitmen pimpinan, membangun tim peningkatan mutu, pengukuran mutu, mengukur biaya mutu, membangun dengan kesadaran mutu, kegiatan perbaikan, perencanaan tanpa cacat, pelatihan pengawasan, menyelenggarakan hari tanpa cacat, penyusunan tujuan, penghapusan sebab kesalahan, pengakuan, mendirikan dewan mutu,lakukan lagi dan konsep mutu memerlukan sebagai ukuran pasti yang akan dicapai dalam proses kegiatan manajemen, bahwa standar mutu di tentukan internal dan eksternal. Menurut Arcaro adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan

Dengan demikian banyak definsi mutu berbeda-beda bahwa mutu di tentukan oleh pelanggan. Dari definisi di atas dapat peneliti simpulkan bahwa mutu sangat di tentukan oleh jasa, manusia dan lingkungan, dan mutu merupakan kondisi yang selalu berubah sehingga penilaian suatu mutu sangat tergantung terhadap kondisi,

¹¹²*Ibid.*

¹¹³Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: Grasindo, 2003).hlm. 86

sehingga hari ini bisa di katakan bermutu dan mungkin juga di masa mendatang menjadi kurang bermutu Komponen Mutu Pendidikan Ada beberapa komponen yang berkaitan dengan mutu pendidikan. Kesiapan dan motivasi siswa. Kemampuan guru profesional dan kerjasama dalam organisasi.

Kurikulum meliputi relevansi isi dan operasional proses pembelajaran. Sarana dan prasarana. Partisipasi masyarakat (orang tua, pengguna lulusan, dalam pengembangan program-program pendidikan sekolah.¹¹⁴ Menurut Nur Zazin dijelaskan oleh Edwar Sallis bahwa dalam konsep Total *Quality Management* harus memenuhi spesifikasi yang telah ditetapkan. Secara oprasional , mutu ditentukan oleh dua faktor yaitu terpenuhinya spesifikasi yang telah ditentukan sebelumnya atau disebut mutu sesungguhnya (*quality in fact*) dan terpenuhinya spesifikasi yang diharapkan menurut tuntutan dan kebutuhan penggunaan jasa atau disebut mutu persepsi (*quality in perception*).¹¹⁵

Menurut Deden bahwa mutu pendidikan adalah kepuasan pelanggan menjadi target yang harus diperhatikan tingkat kepuasannya, bukan sekedar produknya saja, oleh sebab itu ukuran terpenting dalam menentukan mutu yaitu kepuasan pelanggan. Dalam pendidikan peserta didik membutuhkan pelayanan pendidikan dan

¹¹⁴Makbuloh Dede, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam Model Pengembangan Teori dan Aplikasi Siswa Penjaminan Mutu* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011).hlm. 72

¹¹⁵*Ibid.*

pembelajaran yang menyenangkan, prestasinya memuaskan dan pencitraannya sangat positif.¹¹⁶

Menurut Arcaro bahwa aplikasi TQM yang dikutip oleh Jalal dengan lima cakupan yaitu sebagai berikut:

- a. Fokus pada pelanggan baik internal maupun eksternal,
- b. Adanya keterlibatan total involvement,
- c. Adanya ukuranukuran baku mutu lulusan sekolah
- d. Adanya komitmen dari semua pihak
- e. Adanya perbaikan yang terus menerus dan berkelanjutan.¹¹⁷

Dengan demikian untuk mengetahui pendidikan yang bermutu perlu dikaji mutu dari segi proses.dari mutu pendidikan berarti keefektifan dan efesiensi seluruh faktor prose dalam pendidikan adalah sebagai berikut: kualitas guru, Sarana dan laksanakan,pengelolaan sekolah.¹¹⁸ Mutu pendidikan secara multidimensi meliputi aspek mutu input, proses dan output dengan demikian mutu pendidikan adalah kebermutuan dari berbagai layanan institusi pendidikan kepada siswa maupun staf pengajar untuk terjadinya proses pendidikan yang bermutu sehingga akan menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan untuk terjun kelingkungan masyarakat.

Dan mutu pendidikan dapat dilihat dari lima macam penilaian yaitu prestasi siswa yang dihubungkan dengan norma nasional dan agama

¹¹⁶*Ibid.*

¹¹⁷*Ibid.*

¹¹⁸Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah* (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2013).hlm.130

dengan menggunakan skala nilai. Prestasi siswa yang berhubungan dengan kemampuan. Kualitas belajar mengajar. Kemudian Kualitas mengajar. Dan kinerja sekolah.¹¹⁹

4. Peningkatan mutu pendidikan

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan digunakan teori tentang peningkatan mutu. Mutu dapat dilihat dari sebuah proses pendidikan dan hasil pendidikan sehingga kualitas pendidikan dikatakan baik jika sudah memenuhi standar pendidikan nasional. Mutu pendidikan atau Madrasah berkaitan erat dengan jaminan kualitas pendidikan (*Education Quality Assurance Model/EQAM*). Mutu pendidikan tidak bisa terwujud bila tidak ada jaminan akan kualitas pendidikan. Lembaga yang menentukan kualitas pendidikan adalah Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Lembaga inilah yang membuat standar nasional pendidikan yang meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.¹²⁰

Selain EQAM dikenal juga konsep EQAIS (*Educational Quality Assurance and Improvement System*) atau sistem peningkatan dan penjaminan kualitas pendidikan. Langkah-langkah proses peningkatan mutu menurut Trilogi Juran meliputi perencanaan (*planning*), pengendalian (*controlling*) dan peningkatan (*improvement*). Dan menurut

¹¹⁹Zazin, *op. cit.* hlm 64

¹²⁰Margono Mitrohardjono, "Peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengimplementasikan Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (mbs) untuk meningkatkan mutu pendidikan (studi kasus di Madrasah Aliyah Syawaiyyah Jakarta Utara)," *Tahdzibi* 5, no. 1 (2020): 19–32, doi:10.24853/tahdzibi.5.1.19-32.

Prim peningkatan mutu sekolah perlu ditetapkan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan daya saing sekolah melalui pemberian kewenangan dalam mengelola sekolah sesuai *core value* yang dikembangkan oleh sekolah dan dapat mendorong partisipasi warga sekolah dan masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikannya. Dan secara khusus mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kemandirian, fleksibilitas, partisipasi, keterbukaan, kerja sama, akuntabilitas, sustainabilitas, dan inisiatif sekolah dalam mengelola memanfaatkan dan memberdayakan sumber daya yang tersedia.
- b. Meningkatkan kepedulian warga sekolah dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama.
- c. Meningkatkan tanggung jawab sekolah kepada orang tua, masyarakat dan pemerintah untuk meningkatkan mutu sekolah
- d. Meningkatkan kompetisi yang sehat antara sekolah / madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.¹²¹

Dalam proses pendidikan mutu memiliki peranan yang sangat penting dalam strategi dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering kali sebagai ujung tombak dalam melaksanakan tugas seorang guru tidak hanya menguasai bahan ajar dan memiliki kemampuan teknis edukatif tetapi memiliki juga

¹²¹Mutohar, *op. cit.*, hlm. 130.

pendidikan dan integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat.¹²²

Prefektif makro banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, diantaranya faktor kurikulum, kebijakan pendidika, fasilitas pendidikan, aplikasi teknologi informasi dan komunikasi dalam dunia pendidika, khususnya dalam proses belajar mengajar, palikasi metode, strategi dan pendekatan pendidikan yang mutakhir dan moderen, manajemen pendidikan yang dilaksanakan secara profesional, sumber daya manusia para pelaku pendidikan yang terlatih, berpengetahuan, berpengalaman dan professional.

Secara umum meningkatkan mutu pendidikan harus diawali dengan strategi peningkatan mutu penerapan pendidikan dimana unsur makro dan mikro pendidikan ikut terlibat, untuk menciptakan *equality* dan *equity*. Secara umum meningkatkan mutu pendidikan harus diawali dengan strategi peningkatan mutu penerapan pendidikan dimana unsur makro dan mikro pendidikan ikut terlibat, untuk menciptakan *equality* dan *equity*.¹²³

5. Standar Mutu Pendidikan

Dalam Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia (PP) No.57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) bahwa :

- a. Standar kompetensi lulusan adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup: sikap, pengetahuan dan keterampilan

¹²²Syariful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat* (Bandung: Alfabeta, 2007).hlm. 99

¹²³*Ibid.*

- b. Standar kompetensi lulusan merupakan kriteria minimal tentang kesatuan sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang menunjukkan capaian kemampuan Peserta Didik dari hasil pembelajarannya pada akhir Jenjang Pendidikan
- c. Standar kompetensi lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dirumuskan berdasarkan: a) tujuan Pendidikan nasional; b) tingkat perkembangan Peserta Didik; c) kerangka kualifikasi nasional Indonesia; dan d) jalur, jenjang, dan jenis Pendidikan.
- d. Standar kompetensi lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pedoman dalam penentuan kelulusan Peserta Didik dari Satuan Pendidikan.
- e. Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai acuan dalam pengembangan: a) standar isi; b) standar proses; c) standar penilaian Pendidikan; d) standar tenaga kependidikan; e) standar sarana dan prasarana; f) standar pengelolaan; dan g) standar pembiayaan
- f. Ketercapaian standar kompetensi lulusan ditentukan berdasarkan data komprehensif mengenai Peserta Didik yang diperoleh secara berkesinambungan selama periode pembelajaran.
- g. Penggunaan standar kompetensi lulusan sebagai Pasal 5 (1) Standar kompetensi lulusan pada pendidikan anak usia dini merupakan standar tingkat pencapaian perkembangan anak usia dini.

Sedangkan Standar kompetensi lulusan pada Satuan Pendidikan Jenjang Pendidikan dasar difokuskan pada penanaman karakter yang

sesuai dengan nilai-nilai Pancasila serta kompetensi literasi dan numerasi Peserta Didik.

Standar Nasional Pendidikan merupakan kriteria minimal tentang system pendidikan diseluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia, ada delapan standar yang menjadi kriteria minimal tersebut yaitu:

a. Standar isi

Standar Isi Mencakup lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu yang memuat kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, dan kalender pendidikan /akademik.

b. Standar proses

Standar Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologi peserta didik.¹²⁴

c. Standar kompetensi lulusan

Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan. Standar kompetensi lulusan meliputi kompetensi

¹²⁴“Permendiknas Nomor 22 Tahun 2006 tentang Standar isi untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah” .

untuk seluruh mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran dan mata kuliah atau kelompok mata kuliah.¹²⁵

d. Standar pendidikan dan tenaga kependidikan

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta pendidikan nasional tingkat pendidik minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

e. Standar sarana dan prasarana

Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media gambar, bukudan sumber belajar lainnya, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Satuan Pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi: kelas, ruangan pemimpin satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel bekerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat ibadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang lainnya yang diperlukan menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan¹²⁶.

¹²⁵Uhar Suharsaputra, No Title (Bandung: PT. Refika Aditana, 2013), hlm.280.

¹²⁶*Ibid.*

f. Standar pengelolaan

Jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah (MBS) yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas. Standar pembiayaan, pembiayaan pendidikan pada jenjang terdiri atas biaya investasi, biaya operasional, dan biaya personal.

g. Standar Pembiayaan

Pembiayaan pendidikan pada jenjang terdiri atas biaya investasi, biaya operasional, dan biaya personal.

h. Standar penilaian pendidikan

Penilaian pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah terdiri dari penilaian hasil belajar oleh pendidik, penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan, penilaian belajar oleh pemerintah.¹²⁷

Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat (PP 19/2005 Pasal 4). Didalam PP 19 tahun 2005 disebut bahwa pendidikan di Indonesia menggunakan delapan standar yang jadi acuan dalam membangun dan meningkatkan kualitas pendidikan, dan ada delapan standar yang menjadi kriteria minimal tersebut yaitu: Standar isi mencakup lingkup materi dan tingkat kompetensi

¹²⁷*Ibid.* hal

untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu yang memuat kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, dan kalender pendidikan/akademik.¹²⁸

Menurut Nurhasan.¹²⁹ Indikator yang dapat dijadikan tolak ukur mutu pendidikan yaitu;

1. Hasil akhir pendidikan

Hasil langsung inilah yang dipakai sebagai titik tolak pengukuran mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan. Misalnya tes tertulis, daftar cek, anekdot, skala rating, dan skala sikap.

2. Proses pendidikan

Instrumen input, yaitu alat berinteraksi dengan raw input (siswa)

3. Raw input dan lingkungan.

Sedangkan ukuran sekolah yang bermutu dari kacamata pengguna/penerima manfaat, pada umumnya sebagai berikut;

1. Sekolah memiliki akreditasi A
2. Lulusan diterima di sekolah terbaik
3. Guru yang profesional, ditunjukkan dengan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) dan kinerja guru baik)
4. Hasil Ujian Nasional (UN) baik
5. Peserta didik memiliki prestasi berbagai kompetensi
6. Peserta didik memiliki karakter yang baik

¹²⁸ Undang- Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, (2006) Bandung: Citra Umbara” (n.d.).

¹²⁹ Nurhasan, *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, Kurikulum Untuk Abad 21, Indikator Cara Pengukurandan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan* (Jakarta: PT. Sindo, 2003)., hlm.390

Dengan demikian dalam faktanya, dunia pendidikan lebih perhatian akan kualitas, disbanding dunia bisnis. Dalam hubungan ini sosialisasi menjadi hal yang penting dalam hubungan mendukung keberhasilan implementasi penjaminan kualitas dan manajemen kualitas pendidikan.¹³⁰

6. Peran kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan

Dalam upaya peningkatan mutu dalam bidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu apabila siap berproses yang sesuai dengan standar minimal nasional dalam bidang pendidikan. Proses pendidikan dapat dinyatakan bermutu apabila mampu menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan sehingga tujuan pendidikan bias tercapai dengan baik, output dinyatakan bermutu apabila hasil belajar yang dicapai oleh peserta didik baik dalam bidang akademik dan non akademik tinggi, outcome dinyatakan bermutu apabila kelulusan cepat terserap dalam dunia pendidikan kerja maupun lembaga-lembaga yang membantu lulusan tersebut dan stakeholder merasa puas terhadap lulusan dari lembaga pendidikan tersebut.¹³¹

Langkah-langkah proses peningkatan mutu meliputi, perencanaan (planning), organisasi (organizing), pengendalian (controlling), peningkatan (improvement). Depdikbud mengedepankan empat teknik manajemen peningkatan mutu yaitu: School review, Benchmarking, Quality Assurance, Quality Control. Penjabaran langkah-langkah tersebut sebagai

¹³⁰“Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bidang dikbud KBRI Tokyo” (n.d.).

¹³¹Mutohar, *op. cit.* hlm.45

berikut Menurut Syaiful Peningkatan pendidikan yang berorientasi pada ketrampilan hidup yang esensial yang dicakupi oleh pendidikan yang berlandasan luasnyata dan bermakna.¹³²

Pertama, perencanaan mutu. Perencanaan ini melibatkan serangkaian langkah-langkah universal yaitu menentukan siapa pelanggannya, menentukan kebutuhan pelanggan, mengembangkan keistimewaan produk yang menanggapi kebutuhan pelanggan, mengembangkan proses yang dapat menghasilkan keistimewaan produk, dan mentranfer rencan yang dihasilkan kedalam tenaga operasi.

Kedua pengendalian mutu. Proses ini terdiri dari langkah-langkah sebagai berikut mengevaluasi kinerja mutu nyata, membandingkan kinerja nyata dengan tujuan mutu, dan bertindsk brdasarkan perbedaan.

Ketiga proses ini adalah cara menaikkan kinerja mutu ke tingkat yang tak pernah terjadi sebelumnya. Dengan langakah-langkah membangun prsarana yang diperlukan untuk menjamin peningkatan mutu tahunan, mengendalikan kebutuhan khusus untuk peningkatan proyek peningkatan, untuk setiap proyek bentuklah satu tim proyek dengan tanggung jawab yang jelas untuk membawa proyek meraih keberhasilan memberikan sumber daya motivasi, dan pelatihan, yang dibutuhkan oleh tim untuk mendiagnosipenyebabnya,merangsang cara penyemuhannya, menetapkan kendali untuk mempertahankan perolehan.

Meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dalam usaha pengembangan sumber daya manusia, sebagai berikut:

¹³²Abdul Hanan, "M Analisis Manajemen Strategik Kepala MTs Ishlahul Muslimin Senteluk Lombok Barat Perspektif SWOT," *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3, No. 1 (2018), hlm. 157-71

- a. Kepemimpinan sekolah yang positif dan kuat.

Kepemimpinan sebagai *directive* (memberi pengarahan), *collaborative* (penuh kerjasama), dan *nondirective* (memberi kebebasan) dari Sergiovanni dapat diterapkan disekolah. Ketetapan penerapan gaya dan orientasi kepemimpinan di sekolah sangat berpengaruh terhadap keefektifan sekola. Pada gilirannya, hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan disekolah. Harapan yang tinggi tantangan bagi berfikir siswa. Mutu pendidikan dapat diperoleh jika harapan yang ditetapkan kepada peserta didik memberikan tantangan kepada mereka untuk berkompeten mencapai tujuan pendidikan. Harapan yang tinggi, bukan harapan muluk dan sulit dicapai oleh siswa, tetapi harapan yang tinggi untuk meraih prestasi bagi peserta didik dan guru.¹³³

- b. Monitor terhadap kemajuan siswa.

Aspek monitor menjadi penting karena keberhasilan siswa disekolah tak akan terekam dengan baik tanpa adanya aktivitas monitoring secara kontinu. Monitoring berharap dan pemberian balikan akan meningkatkan mutu pendidikan anak. Disinilah program perbaikan dan pengayaan bisa diterapkan.

- c. Tanggung jawab siswa dan keterlibatan dalam kehidupan disekolah.

Pendidikan akan berkualitas jika menghasilkan lulusan yang bertanggung jawab, disiplin, kreatif, dan trampil. Aktivitas organisasi siswa di sekolah perlu dogalakan. Siswa dilatih untuk bertanggung

¹³³Mujiono dan Imam, *Kepemimpinan dan Keorganisasian* (Yogyakarta: UII Press, 2002), hlm.124

jawab atas tugasnya sebagai siswa, dan berani menanggung resiko atas perbuatannya.¹³⁴

d. Insentif dan hadiah.

Penerapan pendidikan yang memberikan insentif atau hadiah bagi keberhasilan pendidikan akan meningkatkan usaha belajar siswa. dengan begitu kualitas pendidikan akan turut meningkat. Keterlibatan orang tua dalam kehidupan sekolah, faktor ini telah menjadi klasik sebagai realisasi tanggung jawab pendidik, namun sebagai faktor ini telah meningkatkan mutu pendidikan jika dirancang secara struktur dan peran aktifnya tanpa secara nyata. Hal ini menuntut kedewasaan kedua belah pihak.

e. Perencanaan dan pendekatan yang konsisten

Kualitas pendidikan akan meningkat jika semua aktivitas pendidikan direncanakan dengan baik dan menggunakan pendekatan yang tepat dalam merancang dan melaksanakan pendidikan. Peranan dan pendekatan dilakukan berdasarkan kajian heuristik terhadap situasi dan kondisi yang ada di sekolah.¹³⁵ Untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah terdapat beberapa prinsip dalam konsep manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MBS) sebagai berikut

- 1) Partisipasi dalam pembuatan keputusan dengan dewan sekolah/ madrasah yang melibatkan konstituen sekolah akan menumbuhkan rasa memiliki bagi konstituen Otoritas

¹³⁴*Ibid.*

¹³⁵*Ibid.*

didelegasikan dari sekolah “*the school to the central administration to the school building to the site council.*”

- 2) Implementasi system pembuatan keputusan terdesentralisasi akan mendatangkan sumber-sumber pembiayaan secara signifikan. Ada beberapa kebijakan untuk meningkatkan mutu pendidikan antara lain Perubahan cara pandang (*mind setting*) baik bagi kepala madrasah, guru, peserta didik, dan orang tua peserta didik. Strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan bisa melakukan *school review*, menyusun visi, misi, strategi dan program kerja; menentukan *benchmarking*; memperluas kepemimpinan partisipatif; melakukan intervensi pada bagian level; guru; memobilisasi sumber dana; melakukan monitoring serta evaluasi. Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dalam usaha pembangunan sumber daya manusia mengemukakan beberapa factor yang perlu diketahui sebagai berikut: kepemimpinan yang positif dan kuat
- 3) Harapan yang tinggi tantangan bagi berpikir siswa
- 4) Monitoring terhadap kemajuan siswa
- 5) Tanggung jawab siswa dan keterlibatannya dalam kehidupan sekolah
- 6) Keterlibatan orang tua dalam kehidupan sekolah
- 7) Perencanaan dan pendekatan.¹³⁶

¹³⁶*Ibid.*

Menurut Nur Zazin mutu pendidikan dapat dilihat dari lima macam penilaian yaitu sebagai berikut: a) Prestasi siswa yang hubungannya dengan norma nasional dan agama dengan menggunakan skala nilai; b) Prestasi siswa yang berhubungan dengan kemampuan; c) Kualitas belajar mengajar; d) Kualitas ajar; e) Kinerja sekolah. Dengan demikian untuk meningkatkan mutu pendidikan disetiap institusi pendidikan memerlukan kepemimpinan yang kuat dan visioner dan komitmen bersama diantara seluruh pelanggan.pendidikan baik pelanggan internal maupun eksternal, yakni staf, guru, siswa, orangtua dan masyarakat.¹³⁷

¹³⁷Zazin, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, hlm.9

BAB IV

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

Setelah data yang diketahui sebagaimana penulis sajikan pada fakta penelitian di atas, maka sebagai tindak lanjut dari penelitian ini yaitu menganalisis data-data yang terkumpul dengan menggunakan deskriptif kualitatif secara terperinci.

A. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, berhasil atau tidaknya suatu lembaga tergantung pemimpinnya, pemimpin memiliki kualitas tertentu yang membedakan dengan pengikutnya. Kepemimpinan berkaitan dengan kepribadian kepala madrasah. Kepala madrasah akan tercermin dalam sifat-sifat yang dilakukan oleh kepala madrasah, hal ini sesuai dengan pendapat guru bahwa:

“ Kepala madrasah MI Salafiyatul Huda 2 memiliki sifat yang baik, tanggung jawab, penyabar, memberikan teladan yang baik kepada guru dan beliau selalu bertanggung jawab atas apa yang beliau ambil keputusan ”¹³⁸

Senada dengan yang diungkapkan oleh Mulyasa.¹³⁹ Kepala madrasah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat, jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan. Pada dasarnya kepemimpinan memiliki tiga macam yaitu sifat, perilaku dan lingkungan. Teori sifat menjelaskan bahwa eksistensi seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai dari berdasarkan sifat sejak lahir sehingga sesuatu yang diwariskan. Berdasarkan teori ini sifat atau ciri dapat

¹³⁸ Muhammad, “Wawancara” (Cirebon, 2021).

¹³⁹ Mulyasa, *op. cit.*, 2007., hlm.115

di identifikasikan dari seorang pemimpin. Pada teori perilaku bahwa pemimpin harus di pandang sebagai hubungan diantara orang-orang, bukan sifat-sifat atau ciri-ciri seseorang, seorang pemimpin dapat di tentukan dalam hubungan dan berinteraksi dengan orang lain. Begitu juga dengan lingkungan, seorang pemimpin merupakan hasil dari waktu, tempat, dan keadaan dengan mengacu pada pendekatan sitosional yang berusaha memberikan model normative.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap mutu pendidikan yang di lakukan, seberapa besar peran kepemimpin kepala madrasah, akan berpengaruh akan kualitas pada madrasah tersebut, perlu di pahami bahwa setiap pemimpin bertanggungjawab apa yang di pimpin terhadap pegawainya sehingga seorang pemimpin harus memilikisifat yang baik yang akan menjadi conoh untuk pegawainya.

“Kepala madrasah selaul mengedepankan musyawarah dalam menentukan kebijakan-kebijakannya menepati waktu dan memiliki pandangan yang luas dalam memimpin.”¹⁴⁰

Salah satu keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifatnya yaitu, harus memiliki pengetahuan yang luas, rasa tepat waktu (*inkuisitif*), dan kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang agar dapat membedakan urgen dan yang penting, mampu mendidik dan berkomunikasi secara lancer.¹⁴¹

Peran kepala madrasah dalam mewujudkan visi madrasah yaitu Terwujudnya insan yang religius, unggul dalam prestasi, tanggap terhadap perkembangan IPTEK, serta santun dalam bersikap, tentunya dalam

¹⁴⁰ Muhammad, *op. cit.*, Cirebon 23 Oktober 2021

¹⁴¹ {Formatting Citation}

merealisasikan misi madrasah tersebut di butuhkan peran kepala madrasah dalam mengemban amanah, agar tewujud misi madrasah, sehingga madrasah memiliki kutu pendidikan yang religius, unggul dan berprestasi, begitu juga dengan merealisasikan Visi Madrasah yang mana salah satunya adalah Mewujudkan insan yang berkualitas, berprestasi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, juga memiliki akhlak yang baik, sehingga tujuan madrasah dalam melahirkan lulusan yang bermutu, baik dalam segi prestasi religius serta memiliki akhlak yang baik.

Tipologi adalah pengetahuan yang beusaha menggolongkan manusia menjdi tipe-tipe tertentu, misalnya karakteristik fisik, psikis, pengaruh dominan nilai-nilai budaya . dan dalam kepemimpinan kepala madrasah lebih condong pada tipologi kepribadian. Tipologi kepemimpinan disusun dengan titik tolak dengan interaksi personal yang ada dalam kelompok.

Tipe-tipe pemimpin dalam tipologi ini dapat di kelompokkan dalam kelompok tipe berdasarkan jenis-jenisnya. Tipologi kepemimpinan kepala madrasah Di MI salafiyatul huda 2 Kota Cirebon dapat penulis teliti dengan mengumpulkan data di lapangan sebagai berikut:

Tipe otokratik

Pemimpin yang otoriter tidak menghendaki rapat atau musyawarah. Setiap perbedaan diantara anggota kelompoknya diartikan sebagai kelicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah atau instruksiyang telah diberikan. Inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi, sehingga tidak diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya. Pengawasan bagi pemimpin yang otoriter hanyalah berarti mengontrol, apakah

segala perintah yang telah diberikan ditaati atau dijalankan dengan baik oleh anggotanya. Mereka melaksanakan inspeksi, mencari kesalahan dan meneliti orang - orang yang dianggap tidak taat kepada pemimpin, kemudian orang - orang tersebut diancam dengan hukuman, dipecat, dsb. Sebaliknya, orang - orang yang berlaku taat dan menyenangkan pribadinya, dijadikan anak emas dan bahkan diberi penghargaan.

Diperoleh informasi bahwa

Ada saat tertentu kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan lain”¹⁴²

Kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang mengendalikan secara penuh untuk menentukan kebijakan kebijakan tanpa mengikutsertakan dari bawahannya. Kepemimpinan otokratis bahwa semua kewenangan yaitu hak dan kekuasaan untuk melakukan sesuatu dalam praktik berpusat pada pemimpin. Komunikasi cenderung satu arah dari atasan ke bawahan atau pengikutnya, satu keuntungan dari kepemimpinan ini adalah kecepatan dalam membuat keputusan.

Yang dilakukan oleh kepala madrasah disaat momen tertentu kepala madrasah menggunakan tipe pemimpin yang otoriter sebagaimana yang diperkuat oleh pernyataan salah satu Guru¹⁴³

“Pak kepala madrasah terkadang memutuskan keputusan tanpa mengikutsertakan anggota guru, biasanya beliau sedang mendesak, karna disaat yang bebarengan beliau harus memutuskan, seperti memberi jadwal mengajar kepada guru, menentukan guru kelas, menunjuk untuk diikutsertakan dalam diklat, dll”

Kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang mengendalikan secara penuh untuk menentukan kebijakan

¹⁴² Didin Kadina, “Wawancara” (Cirebon, 2021).

¹⁴³ *Ibid.*

kebijakan tanpa mengikutsertakan dari bawahannya. Kepemimpinannya otokratis bahwa semua kewenangan yaitu hak dan kekuasaan untuk melakukan sesuatu dalam praktik berpusat pada pemimpin. Komunikasi cenderung satu arah dari atasan ke bawahan atau pengikutnya, satu keuntungan dari kepemimpinan ini adalah kecepatan dalam membuat keputusan.

Tipe Laissez fair

Pada tipe “laissez faire” ini, pemimpin memberikan kebebasan yang seluasluasnya kepada setiap anggota staf di dalam tata prosedur dan apa yang akan dikerjakan untuk pelaksanaan tugas-tugas jabatan mereka. Mereka mengambil keputusan dengan siapa ia hendak bekerjasama.¹⁴⁴

Melalui wawancara dengan pihak guru

“Kepala madrasah terkadang memberikan kebebasan kepada guru, dalam melaksanakan tugas kepada guru seperti dalam pembuatan Soal, pemanfaatan fasilitas sekolah, pembuatan program kegiatan kelas, dll”

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pemimpinannya, dia membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya kepada bawahannya tanpa petunjuk atausaran - saran dari pemimpin. Dengan demikian mudah terjadi kekacauan - kekacauan dan bentrokan - bentrokan. Tingkat keberhasilan anggota dan kelompok semata - mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas

¹⁴⁴ Almaydza Pratama Abnisa, “Jurnal Asy- Syukriyyah LEADERSHIP DALAM PENDIDIKAN Oleh: Almaydza Pratama Abnisa 1” 17 (2016): 32–53.

atau kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pemimpin

Tipe demokrasi

Dalam tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin selalu mengikut sertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil keputusan, Kepala pendidikan yang bersifat demikian akan akan selalu menghargai pendapat anggota/guru-guru yang ada dibawahnya dalam rangka membina sekolahnya. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mencapai kepemimpinan yang demokratis, aktivitas pemimpin harus.

Diperoleh informasi bahwa kepemimpinan bapak Atang Uyudin, S.Ag yang menjabat sebagai kepala madrasah MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon, mempunyai kinerja yang baik, dan kepemimpinannya dinilai sangat demokratis, dapat di lihat ketika kepala madrasah mengambil sebuah keputusan, maka kepala madrasah melakukan musyawarah terlebih dahulu dengan warga madrasah, yaitu dengan memberikan peluang kepada guru dan staf lainnya untuk berpendapat dalam forum rapat yang sedang berlangsung, kritikan serta saran dari musyawah dan mengangap guru dan staf lainnya sebagai rekan kerjanya. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif untuk tercapainya tujuan organisasi.¹⁴⁵

Kepala madrasah memiliki kekuasaan yang lebih besar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan kebijakan pendidikan di tingkat sekolah. Kekuasaan lebih besar yang dimiliki oleh kepala madrasah dalam

¹⁴⁵ Ryani Dhyan Parashakti dan Dede Irfan Setiawan, "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang," *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis* 10, no. 1 (2019), doi:10.33059/jseb.v10i1.1125.

pembuatan keputusan perlu dilaksanakan secara demokratis, antara lain dengan melibatkan semua pihak khususnya guru dan orang tua peserta didik, membuat keputusan dalam hal-hal yang relevan dengan tugasnya serta menjalin kerjasama dengan masyarakat dalam upaya peningkatan mutu pendidikan

Kepala Madrasah MI Malafiyatul Huda 2 dengan gaya kepemimpinan yang demokratis selalu memberikan keluwesan dalam memberikan keputusan ataupun peraturan-peraturan madrasah, dalam kepemimpinannya juga kepala madrasah mengedepankan peningkatan pembiasaan yang baik dan mengembangkan pribadi yang luhur serta berakhlakul karimah sesuai dengan visi, misi dan tujuan MI salafiyatul Huda 2 kota Cirebon.

Pendekatan yang di lakukan kepala madrasah adalah dengan cara konsolidasi internal, artinya melibatkan semua elemen penggerak pendidikan dalam menyusun program agar mengetahui keberhasilan dan kegagalan dari program tersebut dan akan di tindak lanjuti program yang tidak terlaksana. Dan kepala memberikan penghargaan kepada guru yng berpresrasi dalam pengabdianya di lembaga yang ia pimpin.

Pemberian motivasi dan bimbingan serta arahan yang di lakukan kepala madrasah pada jajrannya baik itu guru, staf adau karyawan lainnya melalui pendekatan, yang pertama pendekatan religious bahwa tugas yang ia emban merupakan tugas mulia dan bernilai ibadah, sehingga niat yang baik untuk ibadah semata mata kepada Allah SWT dengan tujuan mencerdaskan umat, sehingga anak didiknya menjdi anak yang soleh dan solehah, menjadi kebanggaan orang tua dan masyarakat di sekitarnya. Kedua, pendekatan

psikologis adalah hal ini yang terkait dengan psikologis yaitu manajemen pendidikan.

Kepala Madrasah MI Salafiyatul Huda 2 dalam menjalankan kepemimpinannya melalui pendekatan psikologis merupakan cara yang di jalankannya, sehingga hubungan yang baik dapat tercipta. Ketiga. Pendekatan manfaat, semua apa yang di upayakan akan berdampak manfaat jika program yang di susun terlaksana, maka manfaat akan di dapatkan baik anak didik, orang tua siswa, para guru, staf madrasah dan masyarakat yang ada di sekitarnya.

Dalam memimpin di sekolah MI Salafiyatul Huda 2, kepala madrasah memiliki pandangan yang luas dalam mewujudkan sekolah yang bermutu, tentunya bagaimana guru menjadi professional dalam menjalankan tugasnya, disinilah diperlukan peranan seorang kepala sekolah yang memiliki pandangan yang luas, hal tersebut diperkuat oleh pernyataan seorang informan (guru) senior yang mengatakan bahwa:

*“Kepala madrasah sebenarnya memiliki ide ide dan gagasan dalam kepemimpinannya, terutama dalam meningkatkan prestasi anak dalam bidang tertentu, hanya dalam implementasinya belum berjalan dengan baik dan belum sepenuhnya mendapatkan dukungan dari beberapa guru dan staf yang terkait”*¹⁴⁶

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin berperan sangat penting dalam meningkatkan prestasi anak dalam bidang akademik maupun di bidang lainnya, sudah semestinya dukungan dari semua pihak sekolah sangat di butuhkan guna untuk mencapai tujuan pendidikan. proses maju mendurnya

¹⁴⁶ Muhammad, *op. cit.*, Cirebon 23 Oktober 2021.

madrasah bukan hanya tanggung jawab kepala madrasah sebagai seorang pemimpin tetapi juga semua yang terlibat di dalamnya sangat berpengaruh.

Kepala madrasah dalam mengatur administrasi selalu melibatkan dan berkomunikasi dengan staf administrasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah akan berpengaruh kepada iklim para guru dan staf-stafnya yang akan berdampak pada efek kinerja dan hasil kerja.

Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan seorang informan (guru) yang mengatakan bahwa

“Gaya kepemimpinan yang di gunakan oleh kepala madrasah lebih mengarah ke gaya kepemimpinan demokratis walaupun ada saat tertentu kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan lain”¹⁴⁷

Kepala madrasah sebagai **administrator**

Yang berhubungan dengan penyusunan, pengelolaan, pencatatan, pendokumentasian terkait administrasi maka sangat di butuhkan gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam mengatur dan mengarahkan guru dan staf stafnya agar bekerja sesuai dengan pekerjaannya, hal ini yang akan berdampak nilai yang baik untuk kemajuan madrasah. Dalam hal ini kepala madrasah MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis sangat tepat untuk memudahkan program pendidikan yang telah di rencanakan berjalan dengan baik.

Kepala madrasah dalam pengambilan keputusan baik yang bersifat mendasar maupun komprehensif yang di buat secara musyawarah bersama dengan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, harus melihat keadaan

¹⁴⁷ Kadina, *op. cit.*

dan factor yang menunjang dalam proses pendidikan. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan seorang informan guru.¹⁴⁸ yang mengatakan bahwa

“Strategi yang di rencanakan kepala sekolah MI Salafiyatul Huda 2 yang berorientasi pada lulusan yang berkualitas secara akademik maupun secara religious selalu di depankan dengan melakukan musyawarah dengan pihak guru”

Untuk meningkatkan lulusan yang berkualitas secara akademik maupun secara religius, maka di butuhkan sebuah rencana yang terprogram dalam pendidikan, tanpa rencana yang baik dan strategi yang salah maka akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan yaitu memiliki keunggulan dalam lulusan siswa-siswinya yang memiliki kualitas yang baik disertakan dengan memiliki lulusan yang agamis. Hal yang menjadi dasar dalam strategis adala sebuah konsep yang terencanakan yang memfokuskan terhadap kwalitas siswa yang akan menjadi lulusan pada sekolah tersebut.

Dari data yang di dapat dari peneliti, kepala madrasah MI Salafiyatul Huda 2 kota Cirebon sudah tepat yaitu merencanakan program dengan semua anggota sekolah untuk bersama sama membangun sekolah yang memiliki kwalitas para lulusannya baik secara akdemik maupun secara religious. Untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu, maka dibutuhkan agen perubahan (*agent of change*). Agen perubahan dalam lingkup pendidikan di sekolah adalah para guru. Dalam lembaga pendidikan guru sangat berpengaruh dalam memberikan perubahan kepada peserta didik yang apada mulanya peserta didik tidak mengerti menjadi mengerti dari hasil proses pembelajaran serta memberikan aura positif kepada peserta didik, baik secara langsung maupun tidak secara langsung yang di lakukan secara professional.

¹⁴⁸ Muhammad, *op. cit.*, Cirebon, 23 Oktober 2021

Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan seorang informan guru¹⁴⁹ yang mengatakan bahwa

“MI Salafiyatul Huda 2 merupakan madrasah yang mengedepankan nilai nilai keislaman dan akhlak yang diutamakan, sehingga profesionalisme baik dari kepala madrasah maupun guru sangat di butuhkan untuk meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik”.

Dalam meningkatkan perubahan yang terus berubah sesuai dengan perkembangan zaman, maka peran kepala sekolah sangat di butuhkan sebagai agent of change, yaitu sebagai agen perubahan, dalam hal ini kepala sekolah MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon memiliki keinginan yang besar dalam mewujudkan perubahan baik dalam tatanan pembelajaran yang lebih baik, maupun dalam segi administrasi yang lebih baik.

Titik berat pembangunan pada pendidikan dewasa ini adalah bagaimana meningkatkan mutu pendidikan baik dari segi kualitas maupun segi kuantitas. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan seorang informan guru¹⁵⁰ yang mengatakan bahwa:

“ MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon dalam meningkatkan mutu pendidikan peserta didiknya yang di titik beratkan adalah memprofesionalkan dulu para pengajarnya baik dengan cara pelatihan, bimbingan secara langsung oleh kepala sekolah maupun lembaga yang terkait, walupun ditengah wabah Covid-19 peranan kepala sekolah dalam membimbing dan mengarahkan para guru dan stafnya untuk tetap profesionla dalam bekerja”

Untuk meningkatkan kualitas pendidika maka yang harus di lakukan adalah bagaimana menjadikan tenaga pendidik lebih bermutu dalam pembelajaran, maka peranan kepala madrasah MI Salafiyatul Huda 2 dalam meningkatkan kualitas sekolah sudah tepat, yaitu membimbing secara

¹⁴⁹ Ibid.

¹⁵⁰ Ibid.

langsung guru-gurunya serta mengikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan guna untuk menunjang kualitas guru dalam pembelajaran, agar tujuan pendidikan berjalan dengan sesuai rencana yang terprogram.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon ditemukan beberapa temuan tentang tipe atau gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam kebutuhan yang lebih luas fleksibilitas itu tidak hanya terbatas pada struktur organisasi, hubungan-hubungan tata kerja, tetapi juga pada masalah-masalah dan hal-hal lain yang menyangkut kehidupan individu dan kelompok dalam lembaga Menurut penuturan dari beberapa tenaga kependidikan, baik itu guru, tata usaha maupun wakil kepala MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon yang telah dimintai keterangan tentang gaya kepemimpinan Bapak Atang Uyudin, S.Ag rata-rata mengatakan beliau sangat demokratis dalam segala hal, terbuka pada setiap permasalahan, senantiasa memperhatikan bawahannya dan lain sebagainya yang lebih jelasnya akan dipaparkan berikut ini.

Menurut penuturan dari beberapa tenaga kependidikan, baik itu guru, tata usaha maupun wakil kepala MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon yang telah dimintai keterangan tentang gaya kepemimpinan Bapak Atang uyudin, S.Ag rata-rata mengatakan beliau sangat demokratis dalam segala hal, terbuka pada setiap permasalahan, senantiasa memperhatikan bawahannya dan lain sebagainya yang lebih jelasnya akan dipaparkan berikut ini. Pertama, dari hasil wawancara kami dengan bagian kurikulum yakni Muhammad, S.Ag

menuturkan beberapa sikap Kepala Madrasah yang dapat menyimpulkan bagaimana gaya kepemimpinannya yakni senantiasa menerima masukan baik itu saran maupun kritikan (tidak otoriter), secara sosial baik, mendukung setiap kegiatan madrasah.

“Ketika Pak Atang Uyudin yang megang senantiasa menerima masukan baik itu saran maupun kritikan dari siapapun, entah itu guru, wakil-wakil kepala sekolah bahkan wali murid. Pak Atang Uyudin juga secara sosial orangnya baik, mendukung setiap kegiatan madrasah”¹⁵¹.

Kedua, senada dengan bagian kurikulum menyatakan Kepala Madrasah sangat demokratis terhadap masalah apapun, pendekatan yang Kepala Madrasah lakukan juga dengan pendekatan sosial, sehingga semua pihak merasa dihargai dalam berpendapat. Setiap kebijakan yang beliau buat senantiasa dirapatkan dulu dengan melalui rapim sebelum diflourkan rapat guru dan wali murid, contohnya dalam pembuatan tata tertib siswa. Kepala madrasah juga termasuk orang yang perfectionis, sehingga setiap kebijakan yang telah disepakati haruslah selesai dengan rapi, bagus dan tepat waktu, sehingga ada yang suka dan ada pula yang tidak suka karena sifat beliau yang perfectionis. Hal negatif yang tidak disukai dari Bapak Atang Uyudin, S.Ag

“Kepala Madrasah menurut saya sangat demokratis dalam meutuskan masalah apapun, setiap ada maslah beliau melibatkan pendekatan secara social yang baik, dari semua guru, staf semua pihak merasa dihargai dalam memunculkan ide dan gagasan, seperti dalam rapat pembuatan tata tertti, jadwal mengajar, atau rapat rapat yang lain”.

Sehingga dengan melihat figur kepala madrasah, semua pendidik dan tenaga kependidikan dapat memahami karakteristik kepala madrasah, dan dapat mematuhi kebijakan kepala madrasah.

¹⁵¹ Kadina, *op. cit.*, Cirebon 6 Nopember 2021

Menurut Bapak Chofidz Ali Mubarak menuturkan bahwa:

Kepemimpinan kepala madrasah cara atau usaha kepala madrasah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Cara kepala madrasah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan Madrasah merupakan inti kepemimpinan kepala madrasah.

Sehingga peneliti mengambil benang merah bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon, lebih cenderung tipe mendekati semi demokrasi

B. Implementasi kepemimpinan Kepala Madrasah

Sebagai Edukator

Kepala madrasah pada tingkat operasional adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Kepala madrasah diangkat untuk menduduki jabatan bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah yang dipimpin. Tentu saja Kepala madrasah bukan satu-satunya yang bertanggung jawab penuh terhadap suatu sekolah, karena masih banyak faktor lain yang perlu diperhitungkan seperti: guru, peserta didik, dan lingkungan.¹⁵²

¹⁵² Erus Rusdiana, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Educator dalam Meningkatkan Kompetensi Guru," *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 2, no. 1 (2018): 231–36, <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/1829>.

Peran Kepala madrasah Sebagai edukator

Disamping itu peneliti juga memperoleh gambaran bahwa kepemimpinan kepala Madrasah di MI Salafiyatul Huda 2 masih ada sedikit yang belum optimal akan tetapi seharusnya sekolah tersebut dapat cepat membenahi kekurangannya dikarenakan kepala madrasah sudah berpengalaman dan guru – gurunya ada yang ASN dan sudah sertifikasi, tetapi di lain pihak masih ada tenaga honorer yang belum S1 dan masih banyak yang belum di sertifikasi. Oleh karena itu perlu ada evaluasi dan perbaikan supaya dapat berjalan dengan baik dan optimal. Kepala madrasah perlu meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pelaksana pendidikan. Sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan hendaknya kepala sekolah memiliki pengetahuan luas dan ketrampilan kepemimpinan. Hal ini perlu dimiliki agar mampu mengendalikan, mempengaruhi, dan mendorong bawahannya dalam menjalankan tugas dengan jujur, tanggung jawab, efektif dan efisien.

Menurut Mulyasa¹⁵³ peran, fungsi dan tugas seorang kepala sekolah yang profesional yaitu diantaranya: Kepala sekolah sebagai educator (pendidik) yaitu Kepala sekolah harus dapat menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberi dorongan kepada kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Selaras dengan yang di sampaikan oleh guru¹⁵⁴

“Kepala madrasah selalu memberikan nasehat arahan, dan bimbingan kepada guru, beliau juga selalu mendorong kepada guru untuk kreatif dalam mengajar”.

¹⁵³ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007)., hlm.98

¹⁵⁴ Chafid Ali Mubarak, “Wawancara” (Cirebon, 2021).

Dalam mengimplementasikan peran sebagai kepala madrasah MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon adalah Sebagai manager, dimana tugas manajer pendidikan adalah merencanakan sesuatu atau mencari strategi yang terbaik, mengorganisasi dan mengkoordinasi sumber-sumber pendidikan yang masih berserakan agar menyatu dalam melaksanakan pendidikan, dan mengadakan kontrol terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan.

Menurut Kepala madrasah¹⁵⁵:

“Tentunya dengan memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk di ikut sertakan dalam mengikuti pelatihan baik berupa diklat, workshop baik dari instansi kemenag maupun dinas pendidikan, dengan tujuan menambah wawasan”

Berdasarkan penjelasan kepala madrasah tersebut strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah yaitu dengan cara mengikutsertakan dalam setiap momen acara yang dapat meningkatkan kualitas para guru dan tenaga kependidikan dalam bentuk peltihan seperti workshop, diklat, pembinaan baik dari instansi kementrian agama maupun dinas pendiikan sebagaimana di utarakan oleh kepala madrasah memiliki kewenangan dalam mengambil keputusan, karena atas perannya

Peran Kepala madrasah sebagai manager

Menurur Stephen P. Robbins¹⁵⁶ Sebagai manajer di sekolah kepala madrasah dituntut untuk mampu dapat menyelesaikan pekerjaan orang lain. Mereka mengambil keputusan, mengalokasikan sumber daya dan mengarahkan aktivitas orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang kepala madrasah harus melibatkan warga sekolah untuk melakukan inovasi dan kegiatan

¹⁵⁵ Atang Uyudin, “wawancara” (Cirebon, 2021).

¹⁵⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Selemba Empat, 2019), hlm. 2

kegiatan yang kreatif untuk kemajuan sekolah, sehingga membutuhkan strategi dan kebijakan dalam menyusun program sekolah seperti: merencanakan masa depan sekolah, misalnya tentang kualitas yang diinginkan masyarakat, melakukan inovasi dan kreatif untuk kemajuan sekolah, menciptakan strategi atau kebijakan untuk mensukseskan pikiran-pikiran yang inovatif tersebut, menyusun perencanaan, baik perencanaan strategis maupun perencanaan operasional, melakukan pengendalian atau kontrol terhadap pelaksanaan pendidikan dan hasilnya.

Manajemen pada hakikatnya adalah suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimiliki mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah.

“Yang pertama yaitu memberikan semangat, dan yang kedua bahwa dalam mengajar merupakan nilai ibadah, dan yang ketiga kita beri reward bagi guru yang berprestasi”.¹⁵⁷

Pemimpin sebagai orang yang mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya dalam suatu kelompok atau organisasi harus mampu berinteraksi untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar tugas-tugasnya dapat diselesaikan dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Kemampuan memengaruhi orang lain disebut

¹⁵⁷ Uyudin, *op. cit.*

kepemimpinan. Oleh karena itu sangat penting sekali membahas kepemimpinan ini karena kepemimpinan merupakan salah satu bagian terpenting dalam menjalankan roda organisasi dalam tujuan kemampuan mempengaruhi satu kelompok kearah pencapaian tujuan.¹⁵⁸

Kepala Madrasah MI salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon melakukan komunikasi secara proaktif kepada orang tua dan masyarakat baik melalui pertemuan formal maupun nonformal. Secara formal pertemuan dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan pengiriman surat edaran dan mengadakan pertemuan khusus dengan orang tua siswa baru yang dihadiri oleh seluruh personal madrasah, mengadakan pertemuan awal semester, pembagian raport kenaikan kelas kepala madrasah melakukan komunikasi secara proaktif kepada orang tua dan masyarakat baik melalui pertemuan formal maupun nonformal.

Secara formal pertemuan dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan pengiriman surat edaran dan mengadakan pertemuan khusus dengan orang tua siswa baru yang dihadiri oleh seluruh personal madrasah, mengadakan pertemuan awal semester, pembagian raport kenaikan kelas.

Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang direkrut madrasah untuk mengelola segala kegiatan di madrasah sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan. Kepala madrasah merupakan profil sentral sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan.

¹⁵⁸Muhyi, *Kepemimpinan Pendidikan Transformasi*", hlm. 125.

Kepala madrasah sebagai leader

Kepala madrasah harus mampu memberikan bimbingan arahan, pengawasan dan pembinaan kepada guru maupun pegawai lainnya. Dengan adanya arahan, pembinaan dan pengawasan tersebut maka dapat meningkatkan kemampuan para pegawainya didalam melakukan tugas-tugasnya dan dapat memperbaiki situasi belajar mengajar, sehingga para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat. Maka untuk mengetahui implementasi kepemimpinan kepala Madrasah telah dilakukan wawancara dengan kepala madrasah dan guru. Dalam wawancara tersebut telah diajukan berbagai pertanyaan mengenai implementasi kepemimpinan kepala Madrasah.

“Kepala madrasah sebenarnya memiliki ide ide dan gagasan dalam kepemimpinannya, terutama dalam meningkatkan prestasi anak dalam bidang tertentu, hanya dalam implementasinya belum berjalan dengan baik dan belum sepenuhnya mendapatkan dukungan dari beberapa guru dan staf yang terkait” (Hasil wawancara dengan Didin Kadina, S.Pd.I, 13 Oktober 2021)

Hasil wawancara dengan Kepala TU, trungkap bahwa belum sepenuhnya implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam memmpin belum sepenuhnya mendapatkan dukungan dari guru dan staf lainnya. Kepala madrasah tidak hanya sekedar sebagai kepala yang selalu berhak menonjolkan kekuasaanya saja, akan tetapi lebih diutamakan fungsinya sebagai pemimpin.

Oleh sebab itu kepala madrasah membuat satu program kepala madrasah yang telah di terapkan oleh kepala madrasah, guru, staf dan siswa yang beradi di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon yang bertujuan untuk memajukan dan menjadikan madrasah yang bermutu.

Kepala madrasah sebagai supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana pendidik mampu melaksanakan pembelajaran di kelas, secara berkala kepala madrasah perlu melaksanakan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran.¹⁵⁹

Sebagaimana wawancara dengan kepala madrasah¹⁶⁰

“Kan kita ada supervisi, untuk mengevaluasi guru biasanya saya adakan kunjungan ke kelas yang sudah di jadwalkan”.

Supervisi merupakan aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Peningkatan kinerja guru ditentukan oleh tingkat keberhasilan peran kepala sekolah, dalam hal ini kepala sekolah sebagai administrator dan supervisor.

Biasanya kepala sekolah dalam mengawasi proses pembelajaran, beliau masuk kedalam kelas untuk menilai proses pembelajaran yang sedang berlangsung, dan akan mengevaluasi temuan dilapangan.¹⁶¹

Dengan demikian administrasi dan supervisi merupakan sebagian dari proses pendidikan yang tidak bisa ditinggalkan, namun masih banyak yang memahami bahwa administrasi termasuk yang sering menghambat dalam proses belajar mengajar.

¹⁵⁹

¹⁶⁰ Ilham, *op. cit.*

¹⁶¹ Kadina, *op. cit.*

Kepala sekolah sebagai motivator

Kemampuan seorang kepala madrasah dalam membangun motivasi yang baik akan membangun produktivitas organisasi dan meningkatkan mutu pendidikan. Dengan motivasi yang tinggi dan didukung dengan kemampuan guru dan karyawan yang memadai akan memacu kerja lembaga secara keseluruhan.

Menurut Wahjosumidjo tentang penampilan kepemimpinan kepala madrasah yang harus di miliki yaitu kewibawan, Sifat-sifat dan keterampilan. Prilaku (Behaviour).majemen sekolah sebagai proses yang dapat dilakukan sebagai alat untuk mencapainya berbagai macam pengetahuan serta organisasi yang mejadi tempat untuk membina dan mengembangkan sumber daya manusia yang memerluka manajer yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁶²

Dalam meningkatkan kemapuan guru, kepala madrasah memberikan arahan dan motivasi, bagi guru yang belum SI untuk melanjutka kuliah, dan yang sudah SI untuk meningkatkan kembali kompetensi dalam mengajar.

Dorongan dan penghargaan merupakan dua sumber motivasi yang efektif diterapkan oleh kepala sekolah. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah keefektifan (effectiveness) kerja, bahkan motivasi sering disamakan

¹⁶²Syaodih, Sukmadinata, dan Syaodih, *op. cit.*, hlm. 22.

dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

C. Dampak implementasi kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap mutu pendidikan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan, seseorang pemimpin dalam menjalankan organisasinya. Pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan keperibadian dan keperibadian kepala madrasah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat sebagai berikut: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.¹⁶³ Sehingga akan berdampak pada hasil apa yang dilakukan oleh kepala madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah¹⁶⁴

“Disiplin merupakan hal yang sangat penting, sikap saya kepada guru yang tidak disiplin, maka saya akan ingatkan melalu tatap muka langsung, atau saya ingatkan melalui WA begitu juga saya selalu ingatkan di setiap momen rapat untuk senantiasa meningkatkan kedisiplinan dalam mengemban tugas”.

Kedisiplinan guru menjadi sangat berarti bagi keberhasilan seorang guru dalam mengajar dan kemajuan sekolah serta meningkatkan prestasi belajar siswa Di sekolah yang tertib akan selalu menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan. Sebaliknya, pada sekolah yang tidak tertib kondisinya akan jauh berbeda dengan sekolah yang menerapkan disiplin

¹⁶³Mulyasa, *op. cit.*, 2007., hlm. 115.

¹⁶⁴ Uyudin, *op. cit.* 2021

yang tinggi. Kedisiplinan guru diukur dari 6 indikator utama, yaitu akseptansi, energi kemauan, bekerja keras, menghargai waktu, mengembangkan produktivitas personal, dan persistensi.¹⁶⁵

Diperkuat dengan argument guru

*“Beliau selalu memberi arahan dan semangat kepada guru agar, disiplin dalam waktu dan memanfaatkan waktu dengan baik untuk berinteraksi dengan siswa”.*¹⁶⁶

Keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola di sekolahnya akan sangat tergantung pada keefektifan kepemimpinan kepala madrasah. Itulah sebabnya timbul suatu ungkapan bahwa sekolah yang baik adalah hasil kerja keras seorang kepala madrasah yang efektif. Sekolah yang efektif, bermutu dan favorit tidak lepas dari peran kepala madrasah. Pada umumnya sekolah yang efektif dan bermutu dipimpin oleh seorang kepala madrasah yang memiliki kemampuan dalam menerapkan fungsifungsi manajemen, memiliki wawasan, pengetahuan dan kemampuan analisis serta mempunyai jiwa kepemimpinan, disiplin dan memiliki semangat kerja yang tinggi

Ada empat masalah pokok yang dihadapi pendidikan di Indonesia hingga saat ini, yaitu: a) mutu pendidikan, b) perluasan dan pemertaan layanan pendidikan bermutu, c) relevansi, d) evektifitas dan evesiensi.¹⁶⁷ Menurut Djam'an Satori peningkatan mutu menyangkut komponen komponen.

¹⁶⁵ Ahmad Nasir, “Pengaruh Kedisiplinan Guru terhadap Prestasi belajar,” *Jurnal Tarbawi* 1, no. 1 (n.d.): 21–28.

¹⁶⁶ Mubarak, *op. cit.* Cirebon Nopember 2021

¹⁶⁷ Nanang Fatah, *Analisis Kebijakan Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2014), hlm. 30

Rata rata NEM (UN) siswa baru kelas 1 dan lulusan, untuk SD/MI yaitu asal siswa

Masalah dan tantangan pendidikan dasar merupakan bagian tidak terpisahkan dari pendidikan nasional. Sumber lahirnya masalah dan tantangan berasal dari internal sekolah, keberhasilan sekolah tergantung bagaimana pengelolaan sekolah tersebut. MI Salafiyatul Huda 2 memiliki sembilan rombongan kelas dari kelas 1 sampai kelas 6, capaian Kriteria Ketuntasan Minimum (KKM) dari kelas sampai kelas 6 adalah dengan rata-rata 7

Sekolah memiliki akreditasi A

Berdasarkan Permendikbud Nomor 59 Tahun 2012 (pasal 1 ayat 2) Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah adalah badan evaluasi mandiri yang menetapkan kelayakan program dan satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah jalur formal dengan mengacu pada standar nasional pendidikan.¹⁶⁸ Sekolah merupakan lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran, sebuah sekolah akan dikatakan bermutu jika mendapatkan pengakuan dan penilaiannya dari beberapa pihak yang berwenang yang disebut akreditasi madrasah. Akreditasi adalah kegiatan penilaian kelayakan program dalam satuan pendidikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Akreditasi sekolah merupakan kegiatan penilaian yang dilakukan oleh pemerintah dan/atau lembaga mandiri yang berwenang untuk menentukan kelayakan program dan/atau satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan nonformal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan, berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, sebagai bentuk akuntabilitas publik yang dilakukan secara objektif, adil, transparan, dan komprehensif

¹⁶⁸ Permendikbud, "Badan Akreditasi Nasional Nomor 59 Tahun 2012" (2012).

dengan menggunakan instrumen dan kriteria yang mengacu kepada Standar Nasional Pendidikan.¹⁶⁹

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa MI salafiyatul Huda 2 kota Cirebon Pada tahun 2021 sekolah telah di akreditasi, dan hasilnya adalah A. sebagaimana yang di utarakan oleh kepala madrasah:

“Alhamdulillah sekolah kita mendapatkan nilai akreditasi A dengan skor 92, berkat kerjakeras para guru dan pihak lain yang mendukung”

Sekolah MI salafiyatul Huda terbilang bagus di mata masyarakat, tentunya berkaitan juga dengan hasil akreditasi dengan nilai A, sehingga masyarakat percaya dengan kualitas dan pelayanan sekolah MI salfiyatul Huda 2. Diantara manfaat akreditasi yaitu sebagai acuan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan rencana pengembangan sekolah, begitu juga sebagai bahan masukan masukan untuk pemberdayaan dan pengembangan kinerja warga sekolah.

Akreditasi sekolah bagi upaya peningkatan produktivitas sekolah serta penjaminan mutu sebuah satuan pendidikan.¹⁷⁰ Pendorong motivasi peningkatan kualitas sekolah secara gradual, selain sebagai sekolah yang berkualitas, sekolah yang terakreditasi ini juga mendapatkan dukungan dari pemerintah, masyarakat maupun sektor swasta dalam hal moral, dana, tenaga dan profesionalisme, akreditasi juga sebagai bahan informasi untuk pemetaan indikator keberhasilan kinerja warga sekolah termasuk kinerja kepala sekolah selama 1 periode, bahan masukan untuk penyusunan anggaran

¹⁶⁹ Aulia Ar Rakhman Awaludin, “Akreditasi Sekolah sebagai Suatu Upaya Penjaminan Mutu Pendidikan di Indonesia,” *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)* 2, no. 1 (2017): 12–21, doi:10.30998/sap.v2i1.1156.

¹⁷⁰ Didin Asopwan, “Studi Tentang Akreditasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Sekolah,” *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review* 2, no. 2 (2018): 265–71.

pendapatan dan belanja sekolah, dorongan bagi guru untuk selalu meningkatkan diri dari bekerja keras untuk memberi layanan yang terbaik bagi siswanya.

Sebagai mana yang di utarakan oleh dewan guru bahwa

Dengan sekolah mendapatkan akreditasi A, kepercayaan masyarakat ke sekolah tinggi, mereka meyakini dengan sekolah MI salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon memiliki kwalitsa yang bagus”¹⁷¹

Informasi yang akurat untuk menyatakan kualitas pendidikan yang ditawarkan oleh setiap sekolah, bukti bahwa mereka menerima pendidikan yang berkualitas tinggi, sehingga siswa mempunyai kepercayaan terhadap dirinya bahwa ia mampu masuk dan bersekolah di lembaga pendidikan yang terakreditasi nasional, acuan dalam rangka pembinaan dan pengembangan/peningkatan kualitas pendidikan di daerah masing-masing, bahan informasi penting untuk penyusunan anggaran pendidikan secara umum, dan khususnya anggaran pendidikan yang terkait dengan rencana biaya operasional

Lulusan diterima di sekolah terbaik

Sekolah merupakan suatu institusi yang didalamnya terdapat komponen guru, siswa, dan staf administrasi yang masing-masing mempunyai tugas tertentu dalam melancarkan program. Sebagai institusi pendidikan formal, sekolah dituntut menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan akademis tertentu, keterampilan, sikap dan mental, serta kepribadian lainnya sehingga mereka dapat melanjutkan ke jenjang

¹⁷¹ Muhammad, wawancara, 25 Oktober 2021.

pendidikan yang lebih tinggi atau bekerja pada lapangan pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan keterampilannya¹⁷²

Anak-anak yang lulus dari MI salafiyatul Huda 2, beragai tatkala mereka melanjutkan ketingkat SMP/MTS, karena sekarang melalui zona pendaftarannya, mayoritas anak-anak melanjutkan sekolah ketempat yang dekat, di antaranya SMPN 7, SMPN 6, SMPN 8 dan banyak juga melanjutkan ketingkat MTS baik yang Negeri maupun Swasta, diantaranya MTSN 2 dan MTS An-Nur, dan bahlkan juga mereka melanjutkan ke sekolah dengan pesantren. Sebagaimana di tuturkan oleh kepala sekolah Pa Atang Uyudin, S.Ag.¹⁷³

“Anak yang lulus dari sini ada yang melanjutkan ke SMP, MTS dan ada juga yang pesantren”

Berdasarkan meta analisis yang dilakukan MacBeath & Mortimer dalam Muhamad Nurul Huda.¹⁷⁴ bahwa Sekolah Efektif itu memiliki ciri-ciri: a). Visi dan misi yang jelas; b). Kepala sekolah yang professional; c). Guru yang professional; d). Lingkungan belajar yang kondusif; e). Ramah siswa; f). Manajemen yang kuat; g). Kurikulum yang luas dan berimbang; h). Penilaian dan pelaporan prestasi siswa yang bermakna; i). Pelibatan masyarakat yang tinggi.

Keberhasilan sekolah dalam melaksanakan program-programnya perlu didukung oleh semua pihak baik kepala sekolah, guru, penjaga sekolah, komite sekolah, dan masyarakat. Dengan demikian iklim sekolah akan benar-

¹⁷² Mohammad Nurul Huda, “Membentuk sekolah yang efektif,” *Ta’dibi : Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Islam* Volume VII (2019): 43–63.

¹⁷³ Atang Uyudin, *op. cit.*, Cirebon 20 Oktober 2021

¹⁷⁴ Huda, “Membentuk sekolah yang efektif”, hlm.43-63

benar kondusif bagi terciptanya pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan serta terjalinnya hubungan yang harmonis antara sekolah dan masyarakat.

Peserta didik memiliki prestasi berbagai kompetensi

MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon dapat bersaing di arena lomba baik ditingkat kecamatan, kabupaten, seperti juara pidato bahasa jawa, pramuka, KSM dan lain-lain. Semua kegiatan memasuki katagori tiga besar, pada tahun 2020 juara 3 KSM tingkat kabupaten untuk Matematika, juara 1 pramuka sekabupaten tahun 2019, juara 1 pidato bahasa Jawa se-kabupaten tahun 2018, dan sebagaimana hasil wawancara dengan kepala madrasah¹⁷⁵.

“Al-hamdulillah, sekolah kita ikut berpartisipasi di setiap momen lomba, seperti KSM kita juara 3 Tingkat kabupaten untuk Matematika tahun 2020, Pramuka juara 1 tingkat kabupaten, Lomba Pidato bahasa jawa juara 1 tingkat kabupaten, dll“

Identifikasi Permasalahan Pembelajaran Di Sekolah:

Kualitas Pendidik Peran guru dalam kegiatan pembelajaran akan efektif jika peserta didik dapat belajar secara efektif. Kegiatan belajar peserta didik akan maju atau efektif apabila murid memperoleh pengalaman pendidikan yang diharapkan. Kemampuan guru dalam memberikan fasilitas pembelajaran kepada peserta didik dipengaruhi oleh kualifikasi yang dimiliki oleh guru tersebut. Jika guru yang mengajar siswa tidak memiliki kompetensi sesuai yang ditetapkan, maka tentu saja akan berdampak pada pemahaman siswa dalam menyerap hasil pembelajaran sebagaimana wawancara dengan kepala Madrasah¹⁷⁶

¹⁷⁵ Uyudin, *op. cit.*, Cirebon 20 Oktober 2021

¹⁷⁶ *Ibid.*

“Dalam meningkatkan mutu pendidikan yang memiliki lulusan yang baik, kan tentunya harus memiliki kemampuan ahli di bidangnya, minimal SI tapi di sini masih ada 2 orang yang masih lulusan SMA, sebenarnya saya mendorong untuk kuliah agar kualitas terjaga, tapi karna faktor usia mereka sedikit minder. Dan sayapun mengikutsertakan para guru dalam pelatihan dan pembinaan keguruan agar kualitas mengajar terpenuhi”.

Dalam praktik kegiatan mengajar yang dilakukan oleh seorang guru, tidak jarang guru hanya asal-asalan dalam mengajar, hal ini di karenakan kompetensi guru MI salafiyatul Huda 2 masih ada bebrapa guru yang memiliki lulusan SMA, yang secara kompetensi guru tersebut belum memenuhi standar kualifikasi pendidikan, sehingga Guru hanya sekedar mengajar tanpa menggunakan metode dan teknik yang tepat sesuai dengan konteks materi yang disampaikan. Padahal seorang guru memiliki tanggung jawab dalam hal mengidentifikasi kebutuhan perubahan kurikulum dan pembinaan pengajaran, memanfaatkan segenap sumber dalam meningkatkan kesejahteraan siswa, dan bertanggung jawab menjaga kepercayaan orangtua siswa untuk melaksanakan tugasnya.

Masalah Metode dan Evaluasi Pembelajaran

Dalam pengamatan pelaksanaan pembelajaran, tidak sedikit guru yang kurang menguasai metode pembelajaran efektif dan menarik. Metode ceramah selalu mendominasi dalam setiap materi yang disampaikan oleh guru. Semakin banyak guru berceramah akan membuat suasana kelas semakin monoton dan membosankan bagi siswa, karena metode ini kurang membangkitkan motivasi belajar siswa. Akibatnya siswa menjadi jenuh.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah.¹⁷⁷

“Bimbingan yang dilakukan dengan menyertakan kegiatan KKG, diklat, workshop dan kegiatan lain yang mendukung, begitu uga dengan menggunakan bimbingan supervisi”

Supervisi memiliki arti pandangan yang lebih, secara etimologis kata supervisi terdiri dari super (lebih) dan kata vision (pandangan). Jadi supervisi dilakukan oleh pihak yang kedudukannya lebih tinggi dari pihak yang di supervisi¹⁷⁸

Supervisi merupakan pengawasan dalam pendidikan, sehingga adanya supervisi dapat mengembangkan pembelajaran kearah yang lebih baik, yaitu dengan cara memberikan bimbingan dan arahan pada guru-guru dan petugas lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dalam pengajaran. supervisi merupakan pengawasan kegiatan dalam proses belajar mengajar dari pihak kepala sekolah atau pengawas yang kedudukannay lebih tinggi terhadap guru baik secara langsung maupun tidak secara langsung, untuk memperbaiki proses belajar mengajar, sehingga pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan menghasilkan siswa dengan prestasi belajar semakin meningkat¹⁷⁹

Oleh karena itu supervisi pendidikan yang berkesinambungan dalam upaya meningkatkan professionalism guru, yang akan berdampak terhadap peningkatan mutu proses hasil pembelajaran. bahwa supervisi adalah proses bantuan, bimbingan,dan atau pembinaan supervisor kepada guru untuk memperbaiki proses pembelajaran. Melalui Proses pembelajaran merupakan tanggung jawab guru dalam mengembangkan segala potensi yang ada pada

¹⁷⁷ *Ibid.*

¹⁷⁸ Nurfatah dan Rahmad, *op. cit.*hlm.137

¹⁷⁹ *Ibid.*

siswa. Salah satu komponen yang menjadi sasaran peningkatan kualitas pendidikan adalah sistem pembelajaran di kelas. salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui hasil yang telah dicapai oleh pendidik dalam proses pembelajaran adalah melalui evaluasi. Evaluasi yang dilakukan oleh pendidik ini dapat berupa evaluasi hasil belajar dan evaluasi pembelajaran¹⁸⁰

Untuk itu diharapkan guru mampu menguasai banyak sistem penyajian yang efektif, dibutuhkan metode yang tepat sesuai dengan materi yang ada Selain masalah metode, guru juga sering mengalami kendala dalam hal melakukan evaluasi pembelajaran di kelas. Guru tidak mempunyai kriteria keberhasilan yang jelas, prosedur evaluasi yang akan dilakukan juga tidak jelas, dan sebagian besar guru melakukan penilaian yang tidak seragam. Untuk mengatasi hal tersebut maka guru diharapkan menentukan kriteria keberhasilan yang jelas, menyusun prosedur evaluasi yang jelas, dan menyeragamkan sistem evaluasi.

Permasalahan Sarana dan Prasarana Pembelajaran

Dalam pelaksanaan pembelajaran guru kadang menemui banyak hambatan, diantaranya banyak guru yang kurang memanfaatkan perpustakaan dan media belajar sebagai sumber belajar, kurangnya buku bacaan ilmiah, dan keadaan sarana-prasarana yang kurang lengkap. Sebagaimana di ungkapakan melalui kepala madrasah.¹⁸¹

“Sekolah kita secara fasilitas sebenarnya sudah lengkap, dari perpustakaan, alat peraga, infokus tapi masih banyak guru yang belum bisa memanfaatkan dengan baik”

¹⁸⁰ Ina Magdalena et al., “Konsep Dasar Evaluasi pembelajaran Sekolah Dasar di SD Negeri Bencongan 1,” *jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, no. April (2020): 87–98.

¹⁸¹ Uyudin, *op. cit.* Cirebon 20 Oktober 2021

Akibatnya kegiatan pembelajaran menjadi terhambat. Untuk itu diharapkan guru mampu memanfaatkan perpustakaan sebagai sumber belajar, mengusahakan memperbanyak jumlah buku-buku ilmiah, dan meningkatkan sarana dan prasarana pembelajaran

Sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam dunia pendidikan selain tenaga pendidik. Pendidikan tidak akan pernah bisa berjalan dengan baik tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai. Sarana dan prasarana tidak akan dapat terpenuhi tanpa adanya manajemen yang dijalankan dalam lembaga pendidikan yang terkait dan dengan adanya manajemen sarana dan prasarana pendidikan akan berdaya untuk proses pembelajaran¹⁸²

Dengan pemeliharaan harus dilakukan oleh seluruh warga sekolah untuk mempersiapkan sarana dan prasarana pembelajaran yang dapat digunakan setiap saat dalam kondisi yang baik dan siap digunakan guru dan peserta didik. Sarana dan prasarana yang sudah terkodisikan dengan baik akan dapat mendukung proses pembelajaran secara baik.

¹⁸² Maryadi, "Pembelajaran Di Sd," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, no. 2 (2018): 15–23.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang penulis lakukan di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon yang berkenaan dengan kepemimpinan seorang kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan lembaga tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan kepala madrasah di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon dalam peningkatan mutu pendidikan karena kepala madrasah sangat berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan yang di nilai sebagai atasan yang menjadi elemen sentral penentu arahnya keberhasilan sekolah. Peranan Kepala madrasah di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon sudah optimal, sehingga kepala madrasah lebih memiliki waktu yang cukup di sekolah, seperti pengontrol pendidik pengajar dilakukan setiap pagi, kemudian adanya evaluasi, dan melakukan pelatihan terhadap dewan guru sehingga administrasi sekolah sudah cukup memadai dan Karena kepala madrasah memiliki sifat yang demokratis dalam memimpin anggotanya, walaupun masih ada guru yang belum bisa di ajak bekerjasama dalam mewujudkan sekolah yang bermutu.
2. Implementasi kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pengelolaan MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon.

Dalam mengimplementasikan, kepemimpinan kepala madrasah MI salafiyatul Huda 2, sudah melaksanakan sesuai tupoksi kepala madrasah sesuai PMA No 58 tahun 2017 hanya dalam praktek di lapangan belum

maksimal di rasakan oleh guru, yang masih ada guru belum bisa di ajak untuk kerjasama dalam membangun sekolah yang bermutu.

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan dibutuhkan sebagai fungsi pengawasan agar disamping kinerja guru terjaga, juga tidak keluar dari kerangka sistem pendidikan yang diterapkan di Indonesia. Sementara itu faktor pendorong dalam diri guru yang menggerakkan agar semaksimal mungkin memberikan kinerja yang maksimal. Gaya kepemimpinan tidak seluruhnya signifikan dimana hanya gaya kepemimpinan membimbing dan mendelegasikan yang signifikan.

Berdasarkan ketiga gaya kepemimpinan tersebut, setiap gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dan konsekuensi tersendiri bagi lembaga lembaga pendidikan. Setiap gaya kepemimpinan bisa jadi hanya cocok untuk diterapkan dalam kondisi tertentu saja. Setiap kepala sekolah dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam setiap situasi dan kondisi di sekolah tempat ia memimpin. Kepemimpinan otokrasi lebih cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi rendah tapi komitmennya tinggi. Kepemimpinan pembinaan cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi sedang dan komitmen rendah. Kepemimpinan demokratis lebih fleksibel, karena segala keputusan yang diambil berasal dari dan disesuaikan dengan tuntutan-tuntutan situasi yang ada, kepala sekolah bersama-sama dengan guru maupun staf tata usaha saling ambil bagian secara aktif di dalam

perumusan dan penetapan program kerja sekolah. Kepemimpinan demokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi tinggi dan komitmen yang bervariasi. Sementara itu, kepemimpinan yang *laissez faire* cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi.

3. Dampak implementasi kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap mutu pendidikan di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon.

Dampak yang dicapai dalam kepemimpinan kepala Madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon, adalah dapatnya bersaing baik dengan sekolah sekolah lain pada umumnya, bangunan yang memadai, sumber daya manusia yang baik, kedisiplinan baik guru maupun siswa, pengelolaan administrasi yang baik, dan dapat melanjutkan pendidikan ke Sanawiyah/SMP Swasta maupun Negeri. Dan guru menjadi terbiasa untuk selalu memenuhi kewajiban administrasi sebagai kegiatan KBM.

Administrasi guru menjadi lebih terlatih teratur dan rapih. Administrasi suatu lembaga pendidikan merupakan suatu sumber utama manajemen dan mengatur proses belajar mengajar dengan tertib sehingga tercapainya suatu tujuan terpenting pada pendidikan lembaga tersebut. Dalam wawancara tersebut telah diajukan berbagai pertanyaan mengenai dampak kepemimpinan kepala Madrasah MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon.

Dampak peran kepala madrasah ini, prestasi-prestasi dapat diraih hingga tingkat kabupaten, dia antaranya lomba KSM mendapat juara 2

bidang Matematika di tahun 2021, bahkan banyak lomba-lomba yang dimenangkan siswa-siswi MI Salafiyatul Huda 2 dalam lomba kepramukaan, dan hari besar Islam, hanya saja dalam 2 tahun terakhir, akibat pandemic covid-19 banyak lembaga meniadakan berbagai ajang lomba, dengan alasan mematuhi kebijakan pemerintah.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti merekomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang saat ini sudah baik dan apabila di perlukan kepala sekolah maka dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lain yang sesuai dengan kebutuhan dan keadaan sekolah demi peningkatan mutu pendidikan.
2. Kepala Madrasah dan guru-guru agar selalu mengikuti diklat workshop, bimtek dan sebagainya sehingga mampu mendorong komponen sekolah dalam mewujudkan visi dan misi.
3. Kepada ketua yayasan hendaknya berkomunikasi baik dengan anggota sekolah wabil khusus kepada kepala madrasah dan hendaknya ketua yayasan memperhatikan fisik (sarana dan prasarana) di sekolah, cepat menanganinya jika memang ada kekurangan atau bahkan kerusakan, jangan sampai fasilitas sekolah menghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan
4. Bagi kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan seluruh elemen sekolah hendaknya saling membantu dan bahu-membahu apabila menghadapi dalam keterbatasan dana hendaknya sekolah lebih berusaha

dengan cara mencari sumber dana yang lain mungkin salah satunya dari alumni, pendekatan kepada tokoh masyarakat yang peduli terhadap pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Dale Timpe. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Jakarta: Gramedia, 1993.
- A Muri Yusuf. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri, 2010.
- Aan Komariah, Djam'an Satori. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta, 2011.
- Abnisa, Almaydza Pratama. "Jurnal Asy- Syukriyyah LEADERSHIP DALAM PENDIDIKAN Oleh: Almaydza Pratama Abnisa 1" 17 (2016): 32–53.
- Ahmad Wahyudi , Sabar Narimo, Wafroturohmah. "Kepemimpinan Pembelajaran - Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa." *Jurnal Varidika* 31, no. 1966 (2019): 47–55. doi:10.23917/varidika.v31vi2i.10218.
- Ancok, Djameludin. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Asopwan, Didin. "Studi Tentang Akreditasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Sekolah." *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review* 2, no. 2 (2018): 265–71.
- Asyari, Saeful. "Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru." *Journal of Islamic Education Management* 1, no. 2 (2020).
- Awaludin, Aulia Ar Rakhman. "Akreditasi Sekolah sebagai Suatu Upaya Penjaminan Mutu Pendidikan di Indonesia." *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)* 2, no. 1 (2017): 12–21. doi:10.30998/sap.v2i1.1156.
- Badan Akreditasi Sekolah Nasional. *Bahan Rapat Koordinasi Nasional Akreditasi Sekolah*. Jakarta: Departeme Pendidikan Nasional, 2003.
- Connie, Chairunnisa. *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2016.
- Crainer, S. *Key management Ideas : Thinking That Changed the Managemen World*. London: Pitman Publishing, 1996.
- Dede, Makbuloh. *Manajemen Mutu Pendidikan Islam Model Pengembangan Teori dan Aplikasi Siswa Penjaminan Mutu*. Jakarta: PT Raja Grafindo

- Persada, 2011.
- Derek, Lau Sue and Glover. *Education Leadership and Learning (Practice, Policy and Research)*. Buckingham. Open University Press, 2000.
- Ekosiswoyo, Rasdi. “Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan.” *Jurnal Ilmu Pendidikan* 14, no. 2 (2016): 76–82. <http://journal.um.ac.id/index.php/jip/article/view/24/322>.
- Fadhilla, Aisya Rahma. “Strategi Kepemimpinan Kepala sekolah dalam upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Saat SFH (Study Frome Home) Di Masa Pandemi Covid 19.” *Jurnal Pendidikan Guru MI* 3, no. 2 (2020): 1–13.
- Fatah, Nanang. *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2014.
- Fiedler, F.E. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill, 1967.
- Fitrah, Muh. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Jurnal Penjaminan Mutu* 3, no. 1 (2017): 31. doi:10.25078/jpm.v3i1.90.
- Fitriyah, Idatul, dan Achadi Budi Santosa. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah.” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 1 (2020): 65. doi:10.31851/jmksp.v5i1.3538.
- Hadis, Abdullah, dan Nurhayati B. *Psikologi dalam Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Hanan, Abdul. “M Analisis Manajemen Strategik Kepala MTs Ishlahul Muslimin Senteluk Lombok Barat Perspektif SWOT.” *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2018): 157–71. doi:10.14421/manageria.2018.31-08.
- Hardono. “Educational Management Info Artikel.” *26 Em* 6, no. 1 (2017): 26–33. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>.
- Hernita, Rika. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya sekolah Melalui Manajemen Berbasis Sekolah” 3, no. 2 (2018).
- Hil, P.W. *Theaching and School Effectiveness*. Melbourne: Deet of Victoria, 2001.

- Huda, Mohammad Nurul. "Membentuk sekolah yang efektif." *Ta'dibi : Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Islam* Volume VII (2019): 43–63.
- Ilham, Moch Wahid. "Supervisi Pendidikan Dalam Perspektif Epistemologi Islam." *Jurnal Pedagogik* 04, no. 01 (2017): 29–46.
- Imansyah, M, Yasir Arafat, dan Dessy Wardiah. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 2 (2020): 135. doi:10.31851/jmksp.v5i2.3756.
- Jannah Akmal, Miftahul, dan Institut Agama Islam Negeri Palopo. "Mutu Pendidikan Era Revolusi 4.0 di Tengah Covid-19." *Journal of Teaching and Learning Research* 2, no. 2 (2020): 1–12.
<http://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/JTLR/article/view/1415>.
- joewono. *Pokok-Pokok Pikiran Kepemimpinan Abad 21*. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Kadina, Didin. "Wawancara." Cirebon, 2021.
- Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*,. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Kusumaningrum, Desi Eri, Raden Bambang Sumarsono, dan Imam Gunawan. "Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Kepemimpinan Perubahan, Kepemimpinan Spiritual, Budaya Sekolah, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Mengajar Guru." *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan* 4, no. 3 (2020): 198–219. doi:10.17977/um025v4i32020p198.
- Leithwood, dan Duke. *A Century's Quest to Understand School Leadership* 'J.Murpy & K.S. Louis (eds.).*Handbook of Research on Educational Administration*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1999.
- Leithwood, dan Jantzi. "Explaining Variation in Teacher 'Perceptions of principals' Leadership: Replication." *Journal of Educational administration*. 35, no. 4 (1997): 313.
- Maduratna, Munika. "Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan sekolah dasar 015 Samarinda." *eJournal Administrasi Negara* 1, no. 1 (2013): 70–84.
- Magdalena, Ina, Fatikah Mulyani, Nuri Fitriyani, dan Awalia Hapsa Delvia.

- “Konsep Dasar Evaluasi pembelajaran Sekolah Dasar di SD Negeri Bencongan 1.” *jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, no. April (2020): 87–98.
- Maksum. *Madrash sejarah dan Perkembangannya*. Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu, 1999.
- Maryadi. “Pembelajaran Di Sd.” *Jurnal Manajemen Pendidikan*, no. 2 (2018): 15–23.
- Masduki Duryat. *Paradigma Baru Manajemen Sekolah*. Bandung. Alfabeta, 2019.
- Miles, Matthew B. & A. Michael Huberman. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Press, 2009.
- Mitrohardjono, Margono. “Peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengimplementasikan Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (mbs) untuk meningkatkan mutu pendidikan (studi kasus di Madrasah Aliyah Syawaifiyyah Jakarta Utara).” *Tahdzibi* 5, no. 1 (2020): 19–32. doi:10.24853/tahdzibi.5.1.19-32.
- Mubarok, Chafid Ali. “Wawancara.” Cirebon, 2021.
- Muhamad Sholeh. “Kefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2016): 41–54. <http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/4630>.
- Muhammad. “Wawancara.” Cirebon, 2021.
- Muhyi, Encep Syarifudin. *Kepemimpinan Pendidikan Transformasi*. Jakarta: Diadit Media, 2011.
- Mujiono. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta. PT. Rineka Cipta, 2002.
- Mujiono, dan Imam. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press, 2002.
- Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007.
- . *Menjadi Kepala sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007.
- . *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung. PT Remaja Rosda Karya, 2005.
- Munir, Abdulah. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jogjakarta. Ar Ruzz Media, 2008.

- Murfi, Ali, dan Nora Saiva Jannana. “Kepemimpinan Sekolah dalam Situasi Krisis Covid-19 di Indonesia” 5, no. c (2020): 119–36.
- Muslihah, Eneng. *Kinerja Kepala Sekolah*. Tangerang: Haja Mandiri, 2014.
- . *Kinerja Kepala Sekolah*. Ciputat. Haja Mandiri, 2016.
- Mustiningsih, Maisyaroh, dan Nurul Ulfatin. “Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Hubungannya dengan Kesiapan Guru Menyongsong Revolusi Industri 4.0 di Sekolah Dasar Negeri Efektif Kota Malang.” *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan* 4, no. 2 (2020): 101–12.
<http://journal2.um.ac.id/index.php/jmsp/article/view/12191/5473>.
- Mutohar, Prim Masrokan. *Manajemen Mutu Sekolah*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2013.
- Nana Syaodih Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Nasir, Ahmad. “Pengaruh Kedisiplinan Guru terhadap Prestasi belajar.” *Jurnal Tarbawi* 1, no. 1 (n.d.): 21–28.
- Nasution, M.N. *Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Mngement*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.
- No TitleUndang- Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, (2006) Bandung: Citra Umbara (n.d.).
- Nurfatah, Nurfatah, dan Nur Rahmad. “Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah Dan Pengawas Sekolah.” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 3, no. 1 (2018): 137–48.
 doi:10.31851/jmksp.v3i1.1585.
- Nurhasan. *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, Kurikulum Untuk Abad 21, Indikator Cara Pengukurandan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan*. Jakarta: PT. Sindo, 2003.
- Nurkholis. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo, 2003.
- Parashakti, Ryani Dhyan, dan Dede Irfan Setiawan. “Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang.” *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis* 10, no. 1 (2019).
 doi:10.33059/jseb.v10i1.1125.
- Permendikbud. Badan Akreditasi Nasional Nomor 59 Tahun 2012 (2012).

- Permendiknas Nomor 22 Tahun 2006 tentang Standar isi untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah (n.d.).
- Purwanti, Sri. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.” *eJournal Administrasi Negara* 1, no. 1 (2013): 210–24. [http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/jurnal_ajeng_genap_\(03-04-13-12-01-42\).pdf](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/jurnal_ajeng_genap_(03-04-13-12-01-42).pdf) [accessed: November 7, 2013].
- Purwanto. *Evaluasi Hasil Belajar*. Bandung: Pustaka Pelajar, 2008.
- Putri, Sri Diana. “Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan (Studi kasus di MTS Masyariqul anwar),” 2019. doi:10.31227/osf.io/3j8xm.
- Rahman, Abdul, dan Riani Bakri. “Penataan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Dynamic Governance.” *Jurnal Konstituen* 1, no. 1 (2019): 1–22. doi:10.33701/jk.v1i1.309.
- Raihan. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: PT. LKiS Printing Cemerlang, 2011.
- RI, Depdiknas. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (2002).
- Risnawati. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta. Aswaja Presindo, 2014.
- Rivai, Vertikal, dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat, 2019.
- Rusdiana, Erus. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Educator dalam Meningkatkan Kompetensi Guru.” *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 2, no. 1 (2018): 231–36. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/1829>.
- Sabirin. “Perencanaan Kepala Sekolah Tentang.” *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED* 9, no. 1 (2012): 111–28.
- Sagala. *Manajemen Strategik Dalam peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung. Alfabeta, 2007.

- Sagala, Syariful. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sallis, Edwar. *Total Quality Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2006.
- Sanders, Mavis G., Dian Lukmansyah, Rahma Danniarti, dan Dewi Susanti, Moh. Rois, Fartika Ifriqia. “Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan Volume 1, No. 1, Juli-Desember 2017.” *American Journal of Education* 1, no. 2 (2017): 233–55. The Value of Pancasila, National Insight, PPKn Subject.
- Siagian P. Sondang. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Soekarto, Indara Fachrudi. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2006.
- Solihin Ismail. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2009.
- Subhi, Imam. “Urgensi Upaya Menjaga Mutu Pembelajaran di Tengah Pandemi Covid 19.” *Edification Journal* 3, no. 1 (2020): 35–56. doi:10.37092/ej.v3i1.213.
- Sudrajat, Cucu Jajat, Mubiar Agustin, Leli Kurniawati, dan Dede Karsa. “Strategi Kepala TK dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada Masa Pandemi Covid 19.” *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 1 (2020): 508. doi:10.31004/obsesi.v5i1.582.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suharsaputra, Uhar. *No Title*. Bandung: PT. Refika Aditana, 2013.
- Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya, 2006.
- Susmiyati, Sri, dan Zurqoni Zurqoni. “Meningkatkan Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Pendidikan.” *Fenomena* 12, no. 1 (2020): 29–52. doi:10.21093/fj.v12i1.2275.
- Syafaruddin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005.

- Syam, Asri Ashari, dan Rustan Santaria. "Moralitas dan Profesionalisme Guru sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran* 3, no. 2 (2020): 296–302.
- Syaodih, Sukmadinata, dan Nana Syaodih. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2006.
- Tahun, Departemen Pendidikan Nasional. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah /Madrasah (2007).
- Teti Berliana, Rina Wahyuni. "Implementasi Supervisi Oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru," no. 1 (2017): 218–26. doi:10.31227/osf.io/myx2h.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bidang dikbud KBRI Tokyo (n.d.).
- Uyudin, Atang. "wawancara." Cirebon, 2021.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001.
- Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*. Bandung. Alfabeta, 2009.
- Wening, Muslimah Hikmah, dan Achadi Budi Santosa. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Digital 4.0." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 1 (2020): 56. doi:10.31851/jmksp.v5i1.3537.
- Zazin, Nur. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Perpustakaan Nasiona KDT, 2011.

LAMPIRAN

**INSTRUMEN IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH UNTUK MENINGKATKAN MUTU
PENDIDIKAN
(STUDI KASUS DI MI SALAFIYATUL HUDA 2 KOTA CIREBON)**

No	Teori	Rumusan Masalah	Uraian/Data yang di gunakan	Teknik Sumber Data
1	2	3	4	5
1	Kepemimpinan	Bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Madrasah MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon	Menggunakan teknik wawancara, observasi, studi dokumentasi, tentang: <ul style="list-style-type: none"> • Visi dan Misi Sekolah • Program-program kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan • Agendakepala madrasah dalam program kepala madrasahdalammeningkatkan mutu pendidikan 	<p>Wawancara; Kepala madrasah, wakil kepek (kurikulum), guru, Tata Usaha.</p> <p>Observasi; Kepala madrasah, wakil kepek (kurikulum), guru, Tata Usaha.</p> <p>Studi okumentasi; visi misi, program kepala madrasah, buku agenda kepala madrasah</p>
2	Peran Kepala Madraha	Bagaimana implementasi kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pengelolaan MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon	Menggunakan teknik wawancara, observasi, studi dokumentasi, tentang: <ul style="list-style-type: none"> • Pengintegrasian kegiatan sehari-hari, minggu, bulanan dan tahunan sesuai dengan program kepala sekolah • Pengintegrasian kegiatan 	<p>Wawancara; Kepala madrasah, wakil kepek (kurikulum), guru, Tata Usaha.</p> <p>Observasi; Kepala madrasah, wakil kepek (kurikulum), guru, Tata Usaha.</p> <p>Studi Dokumentasi; proses pengajaran,eskul,kegiatan harian, seminar yang di lakukan.</p>

			<p>yang diprogramkan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengintegrasian proses pembelajaran di kelas yang dilakukan oleh guru 	
3	Standar Mutu Pendidikan	<p>Bagaimana dampak implementasi kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap mutu pendidikan di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon</p>	<p>Menggunakan teknik wawancara, observasi, studi dokumentasi, tentang: Standar Nasional Pendidikan (SNP)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Standar Kompetensi Lulusan (SKL); 2. Standar Isi; 3. Standar Proses; 4. Standar Penilaian; 5. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK); 6. Standar Sarana dan Prasarana (SARPAS); 7. Standar Pembiayaan; 8. Standar Pengelolaan 	<p>Wawancara; Kepala madrasah, wakil kepek (kurikulum), guru, Tata Usaha. Observasi; kepalamadrasah, wakil kepek (kurikulum), guru, Tata Usaha. Studi Dokumentasi; kegiatan sehari-hari dan proses pembelajaran di kelas.</p>

KISI – KISI
IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
(STUDI KASUS DI MI SALAFIYATUL HUDA 2 KOTA CIREBON)

Teori	Variabel	Dimensi	Indikator
1	2	3	4
Gaya kepemimpinan di bagi menjadi tiga yaitu; otokratik, Laissez Fair, Demokrasi (Purwanto: 2008)	Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon	Kepemimpinan yang Otokratik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keputusan dan kebijakan selalu dibuat pemimpin, dimana gaya kepemimpinan yang selalu sentral dan mengabaikan asas musyawarah mufakat 2. Pengawasan dilakukan secara ketat yaitu pengawasan kepala sekolah yang tidak memakai prinsip partisipasi, akan tetapi pengawasan yang bersifat menilai dan meghakimi 3. Prakarsa berasal dari pemimpin yaitu gaya kepala sekolah yang merasa pintar dan merasa bertanggungjawab sendiri atas kemajuan sekolah 4. Tidak ada kesempatan untuk memberi saran, dimana gaya kepala sekolah merasa orang yang paling benar dan tidak memiliki kesalahan
		Kepemimpinan yang laissez faire	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin kurang bahkan sama sekali tidak memberikan sumbangan ide, konsep, pikiran dan kecakapan yang dimilikinya. 2. Pemimpin memberikan kebebasan mutlak

			<p>kepada stafnya dalam menentukan segala sesuatu</p> <p>3.</p>
		<p>Kepemimpinan Yang Demokratis</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wewenang tidak mutlak 2. melimpahkan tugasnya pada orang lain dengan sistem pembagian kerja yang jelas maupun sistem pendelegasian 3. keputusan yang dibuat bersama 4. Komunikasi berlangsung timbal balik 5. Pengawasan secara wajar yang tidak menggunakan prinsip otokrasi yang cenderung menilai dan menghakimi
<p>Peran Kepala madrasah Meliputi, educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. (Fitrah : 2017: 31)</p>	<p>Implementasi kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pengelolaan MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon</p>	<p>Edukator</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membimbing tenaga pendidik 2. Membimbing tenaga kependidikan 3. Membimbing siswa
		<p>Manager</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun program, 2. Menyusun organisasi personalia 3. Menggerakkan masing-masing kinerja pendidik dan kependidikan 4. Mengoptimalkan sumber daya madrasah
		<p>Administator</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengelola administrasi kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling, 2. Mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan dan keuangan.
		<p>Supervisor</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun program supervisi, 2. Melaksanakan program supervisi, 3. Menggunakan hasil supervisi

		Leader	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kepribadian yang kuat 2. Memahami warga sekolah 3. Memiliki visi, misi dan tujuan sekolah 4. Mampu Mengambil keputusan dengan baik
		Inovator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu mengatur lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun non fisik 2. Mampu menerapkan prinsip dan hukuman
Ukuran Madrasah yang bermutu; Hasil Akhir Pendidikan, Proses Pendidikan, Raw Input Pendidikan. (Nurhasanah: 2003: 390)	Dampak implementasi kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap mutu pendidikan di MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon	Hasil akhir pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 7. Lulusan diterima di sekolah terbaik 8. Hasil Ujian Nasional (UN) baik 9. Peserta didik memiliki prestasi berbagai kompetensi 10. Peserta didik memiliki karakter yang baik
		Proses Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proses pembelajaran yang berorientasi pada siswa dan mengembangkan kreativitas siswa 2. Proses pembelajaran di lengkapi dengan sistem penilaian dan evaluasi pendidikan yang andal, sah, dan memenuhi prinsip-prinsip penilaian 3. Guru dan tenaga kependidikan yang profesional, berpengalaman, dan dapat menjadi teladan
		Raw input dan lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sarana dan prasarana yang digunakan lengkap dan sesuai dengan kearifan local 2. Sistem manajemen yang akurat dan andal. 3. Pembiayaan pendidikan yang efektif dan efisien

Catatan wawancara

Tangga : 20 Nopember 2021
Jam : 08.00 – 10.00
Tempat : Ruang kepala Madrasah
Nama : Atang Uyudin ,S.Ag
Jabatan : Kepala Madrasah

No	Pertanyaan	Jawaban
1	2	3
1.	Bagaimana strategi bapak selaku kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Salafiyatul Huda 2 ?	Dalam meningkatkan mutu pendidikan yang memiliki lulusan yang baik, kan tentunya harus memiliki kemampuan ahli di bidangnya, minimal S1 tapi di sini masih ada 2 orang yang masih lulusan SMA, sebenarnya saya mendorong untuk kuliah agar kualitas terjaga, tapi karna faktor usia mereka sedikit minder. Dan sayapun mengikutsertakan para guru dalam pelatihan dan pembinaan keguruan agar kualitas mengajar terpenuhi.
2.	Bagaimana strategi bapak dalam memberdayakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ?	Tentunya dengan memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk di ikut sertakan dalam mengikuti pelatihan baik berupa diklat, workshop baik dari instansi kemenag maupun dinas pendidikan, dengan tujuan menambah wawasan.
3.	Bagaimana cara bapak selaku kepala madrasah berkomunikasi dengan guru?	Saya selaku kepala madrasah selalu memberikan keterbukaan tentang informasi baik yang berkaitan tugas mengajar atau bentuk apapun, bisa secara langsung tatap muka maupun melalui grup WA maupun jaringan pribadi
4.	Bagaimana sikap bapak selaku kepala madrasah jika ada guru yang kurang disiplin ?	Disiplin merupakan hal yang sangat penting, sikap saya kepada guru yang tidak disiplin, maka saya akan ingatkan melalui tatap muka langsung, atau saya ingatkan melalui WA begitu juga saya selalu ingatkan di setiap momen rapat untuk senantiasa meningkatkan kedisiplinan dalam mengemban tugas.

1	2	3
5.	Bagaimana pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan?	Dalam kompetensi guru itu ada empat pedagogic, kepribadian, professional dan social. Dari empat itu saya arahkan kepada masing-masing guru untuk mengetahui kompetensi sehingga mereka sudah siap dalam melaksanakan tugas.
6.	Bagaimana bapak selaku kepala madrasah dalam memberikan motivasi guru ?	Yang saya lakukan adalah mengingatkan bahwa mengajar adalah tugas mulia, dan saya juga memberikan reward kepada guru yang berprestasi.
7.	Bimbingan apa yang bapak berikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.	Bimbingan yang dilakukan dengan menyertakan kegiatan KKG, diklat, workshop dan kegiatan lain yang mendukung, bigitu uga dengan menggunakan bimbingan supervisi
8.	Apakah kinerja guru MI salafiyatul Huda 2 sudah optimal?	Saya selalu menekankan bahwa tugas guru adalah mengajar adan mendidik siswa siswai MI salafiyatul Huda 2, bagaimana siswa dapat mengimplementasikan hasil belajar di kelas setelah mereka pulang dari sekolah, walau di lapanagn masih belum optimal daam menjalankan tugasnya sebagai guru.
9.	Apakah perangkat pembelajaran yang dibuat guru pendidik sudah sesuai yang di harapkan?	Sekarang itu ada PPKM disetiap tahunnya, tentunya ini berimbas pada saya selaku kepala madrasah dan para tenaga pendidik dan tenaga kependidika untuk merapihkan dan mempersiapkan perangkat administrasi
10.	Bagaimana peran bapak sebagai kepala madrasah dalam mengimplementasikan visi, misi sebagai usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan?	Ya tentunya kepela madrasah itu kan punya visi, misi dan tujuan yang di musyawahkan bersama, tinggal kita mengimplementasikan dalam program kerja
11.	Bagaimana cara bapak sebagai kepala madrasah dalam menyusun tujuan manajemen mutu pendidika?	Dalam menyusun tujuan manajemen mutu pendidikan, tentunya kita musyawarah terlebih dahulu, lalu kita bikin tim dan kita bersama sama menyusun program.
12.	Bagaimana bapak sebagai kepala madrasah dalam merencanakan program mutu pendidikan agar berjalan efektif dan efisien?	Peran dari guru sangat di nantikan, sehingga dalam merencanakan program pendidikan agar efektif dan efisien perlu kerjasama bersama, dari semua elemen.

1	2	3
13.	Bagaimana tindakan yang dilakukan bapak sebagai kepala madrasah untuk menumbuhkan kesadaran dalam peningkatan mutu pendidikan di madrasah?	Yang pertama yaitu memberikan semangat, dan yang kedua bahwa dalam mengajar merupakan nilai ibadah, dan yang ketiga kita beri reward bagi guru yang berprestasi.
14.	Bagaimana tindakan yang dilakukan bapak sebagai kepala madrasah setelah mengikuti pelatihan program mutu pendidikan?	Yah tentunya kita memberi tahu kepada warga sekolah, hasil dari pelatihan tersebut.
15.	Setelah anak lulus dari MI anak melanjutkan kemana?	Anak yang lulus dari sini ada yang melanjutkan ke SMP, MTS dan ada juga yang pesantren, sekarang pake zonasi, ada yang ke SMPN 7, SMPN 6, SMPN 8, ada juga yang ke MTS An-Nur, MTSN 2 dll.
16.	Sekolah ini terakreditasi dengan nilai apa pa?	Alhamdulillah sekolah kita mendapatkan nilai akreditasi A dengan skor 92, berkat kerjakeras para guru dan pihak lain yang mendukung
17.	Prestasi apa saja pa yang pernah di ikuti dalam lomba ?	Al-hamdulillah, sekolah kita ikut berpartisipasi di setiap momen lomba, seperti KSM kita juara 3 Tingkat kabupaten untuk Matematika tahun 2020, Pramuka juara 1 tingkat kabupaten, Lomba Pidato bahasa jawa juara 1 tingkat kabupaten, dll
18.	Bagaimana Guru dalam memanfaatkan fasilitas di sekolah, seperti perpustakaan, alat peraga dan sejenisnya ?	Sekolah kita secara fasilitas sebenarnya sudah lengkap, dari perpustakaan, alat peraga, infokus tapi masih banyak guru yang belum bisa memanfaatkan dengan baik.
19.	Bagaimana bapak dalam mengevaluasi guru ?	Kan kita ada supervisi, untuk mengevaluasi guru biasanya saya adakan kunjungan ke kelas yang sudah di jadwalkan.

Catatan Wawancara

Tanggal : 22-26 Oktober 2021
Jam : 08.00 – 10.00
Tempat : Ruang guru Madrasah
Nama : Muhamad, S.Ag
Jabatan : Bagian kurikulum

No	Pertanyaan	Jawaban
1	2	3
1	Menurut bapak seperti apa strategi yang di gunakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan?	Strategi yang di rencanakan kepala madrasah MI Salafiyatul Huda 2 yang berorientasi pada lulusan yang berkualitas secara akademik maupun secara religious selalu di depankan dengan melakukan musyawarah dengan pihak guru. Begitu juga dengan memberikan kesempatan pada guru-guru untuk mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kualitas guru dalam mendidik, seperti KKG dll.
2.	Bagaimana cara kepala madrasah berkomunikasi dengan guru?apakah ada pemberitahuan atau menginformasikan setiap ada informasi /masalah ?	Dalam berkomunikasi dengan guru kepal madrasah melakukan komunikasi bisa secara langsung, melau grup Whatshup atau melalui japri, seperi ada informasi terkait pelatihan, lomba, kedinasan dll
3.	Bagaimana bapak sebagai guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar ?	Yaitu dengan mempersiapkan perangkat pembelajaran seperti RPP, absen dsb, danmemberikan materi sebagaimana mestinya kegiatan belajar mengajar
4	Bagaimana kepala madrasah dalam memberikan motivasi dalam meningkatkan mutu sekolah ?	Yaitu memberikan semangat kepada kita, bahwa tujuan mengajar adalah mulia dan bernilai ibadah.
5.	Bagaimana pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu sekolah ?	Yaitu dengan cara mengikutsertakan dalam momen kegiatan seperti, acara KKG, seminar, workshop, diklat maupun bimbingan secara langsung baik oleh pengawas maupun kepala madrasah
6.	Bagaimana kepala madrasah dalam mengevaluasi guru yang berkaitan dengan proses pembelajaran?	Biasanya kepala madrasah dalam mengevaluasi guru melalui rapat serta melalui supervisi yang di jadwalkan.

1	2	3
7.	Bagaimana kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru	Biasanya kepala madrasah langsung menegur, bagi guru yang kurang disiplin, kepala sekolah ini, sering datang paling awal dan pulang paling akhir, dari situ ajah sudah beliau mencontohkan
8.	Bagaimana kepala madrasah dalam meningkatkan kemampuan guru?	Dalam meningkatkan kemampuan guru, kepala madrasah memberikan arahan dan motivasi, bagi guru yang belum S1 untuk melanjutkan kuliah, dan yang sudah S1 untuk meningkatkan kembali kompetensi dalam mengajar.
9.	Bagaimana kepala madrasah dalam meningkatkan tanggung jawab?	Dalam hal ini, kepala sekolah memberikan contoh pada dirinya dalam kedisiplinan contohnya, datang awal dan pulang akhir, beliau pun selalu menjunjung nilai-nilai kebersamaan untuk kemajuan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.
10.	Bagaimana strategi kepala madrasah, dalam meningkatkan mutu sekolah ?	Kepala madrasah sebenarnya memiliki ide ide dan gagasan dalam kepemimpinannya, terutama dalam meningkatkan prestasi anak dalam bidang tertentu, hanya dalam implementasinya belum berjalan dengan baik dan belum sepenuhnya mendapatkan dukungan dari beberapa guru dan staf yang terkait
11	Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI salafiyatul Huda 2 ?	Kepala Madrasah menurut saya sangat demokratis dalam memutuskan masalah apapun, setiap ada masalah beliau melibatkan pendekatan secara social yang baik, dari semua guru, staf semua pihak merasa dihargai dalam memunculkan ide dan gagasan, seperti dalam rapat pembuatan tata tertib, jadwal mengajar, atau rapat rapat yang lain
1	2	3
12.	Bagaimana pelaksanaan langkah-langkah strategis yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan ?	MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon dalam meningkatkan mutu pendidikan peserta didiknya yang dititik beratkan adalah memprofesionalkan dulu para pengajarnya baik dengan cara pelatihan, bimbingan secara langsung oleh kepala sekolah maupun lembaga

		yang terkait, walupun ditengah wabah Covid-19 peranan kepala sekolah dalam membimbing dan mengarahkan para guru dan stafnya untuk tetap profesional dalam bekerja
13	Bagaimana pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu sekolah ?	MI Salafiyatul Huda 2 merupakan madrasah yang mengedepankan nilai nilai keislaman dan akhlak yang di utamakan, sehingga profesionalisme baik dari kepala madrasah maupun guru sangat di butuhkan untuk meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik.
14	Bagaimana sikap kepala madrasah dengan dewan Guru?	Kepala Madrasah MI Salafiyatul Huda 2 memiliki sifat yang baik, tanggung jawab, penyebab, memberikan teladan yang baik kepada guru dan beliau selalu bertanggung jawab atas apa yang beliau ambil keputusan
15	Bagaimana pandangan masyarakat terhadap MI Salafiyatul Huda ?	Dengan sekolah mendapatkan akreditasi A, kepercayaan masyarakat ke sekolah tinggi, mereka meyakini dengan sekolah MI salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon memiliki kualitas yang bagus
14	Bagaimana yang di depankan oleh kepala madrasah dalam mengambil kebijakan?	Kepala Madrasah selaul mengedepankan musyawarah dalam menentukan kebijakan-kebijakannya menepati waktu dan memiliki pandangan yang luas dalam memimpin.

Catatan Wawancara

Tanggal : 1-3 Nopember 2021
Jam : 10.00 – 11.00
Tempat : Ruang guru Madrasah
Nama : Chofidz Ali mubarok
Jabatan : Guru

No	Pertanyaan	Jawaban
1	2	3
1	Menurut bapak seperti apa strategi yang di gunakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan?	Anak masuk Sekolah biaya masuk gratis, guru-gurunya di ikutsertakan dalam setiap worksoap, pelatihan, diklat, KKG dll .
2.	Bagaimana cara kepala madrasah berkomunikasi dengan guru ?apaka ada pemberitahuan atau menginformasikan setiap ada informasi /masalah?	Beliau berkomunikasi dengan guru-guru baik, kadang menginformasikan melalui WA atau telpon langsung.
3.	Bagaimana bapak sebagai guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar?	Ya saya mempersiapkan terlebih dahulu bahan ajarnya, yang penting niat yang ikhlas.
4	Bagaimana kepala madrasah dalam memberikan motivasi dalam meningkatkan mutu sekolah?	Yah beliau memberikan arahan dan motivasi, dalam kita mengajar dan memberi bimbingan dalam mengajar
5.	Bagaimana pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu sekolah ?	Yaitu tadi kita di suruh ikut pelatihan, diklat, kaya seperti ikut KKG dan pelatihan lain.
6.	Bagaimana kepala madrasah dalam mengawasi guru yang berkaitan dengan proses pembelajaran?	Beliau sering negur kalau ada guru yang tidak di siplin, juga sering nanyain absen tolong didisi dsb.
7.	Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan?	Beliau demokrasi dalam menjalankan sebagai kepala madrasah.
8.	Bagaimana dampak gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan?	Bagus, seperti prestasi anak dalam ajang lomba sering menang, dan antusias masyarakat di larangan respeknya bagus. MI Salafiyatul Huda 2 jumlah siswanya banyak, padahal dekat dengn SD.
9.	Bagaimana pelaksanaan langkah-langkah strategis yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan?	Beliau ajak rapat terlebih dahulu, program-program yang beliau ingin di jalankan, beliau akan menjalankan strateginya mengacu pada visi, misi dan tujuan MI salafiyatul Huda 2
10.	Bagaimana sikap kepala madrasah dalam menerima	Menerima setiap masukan, kritikan dan saran.

	masuk ?	
11	Apakah kepala madrasah selalu memberikan arahan dan bimbingan ?	kepala madrasah selalu memberikan nasehat arahan, dan bimbingan kepada guru, beliau juga selalu mendorong kepada guru untuk kreatif dalam mengajar
12.	Bagaimana kepala madrasah dalam memberi arahan kepada guru?	Beliau selalu memberi arahan dan semangat kepada guru agar, disiplin dalam waktu dan memanfaatkan waktu dengan baik untuk berinteraksi dengan siswa”.

Catatan Wawancara

Hari, tanggal : Jumat, 3 Oktober 2021
Jam : 10.00 – 11.00
Tempat : Ruang guru Madrasah
Nama : Didin Kadina
Jabatan : TU

No	Pertanyaan	Jawaban
1	2	3
1	Menurut bapak seperti apa strategi yang di gunakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan?	Strategi beliau selaku kepala madrasah yaitu dengan pengawasan, bimbingan dan pengontrolan, beliau juga memberikan kesempatan pada guru-guru untuk mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kualitas guru dalam mendidik, seperti KKG, workshop, dan pelatihan lainnya.
2.	Bagaimana cara kepala madrasah berkomunikasi dengan guru ?apaka ada pemberitahuan atau menginformasikan setiap ada informasi /masalah?	Beliau kalau da informasi kadang melalui Whatsup atau melalui secara langsung, seperi ada informasi terkait pelatihan maupun lomba.
3.	Bagaimana bapak sebagai guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar?	Ya tentunya dengan niat yang ikhlas dulu dalam mengajar, dan tentunya juga mempersiapkan perangkat pembelajaran.
4	Bagaimana kepala madrasah dalam memberikan motivasi dalam meningkatkan mutu sekolah?	Yah beliau selau memberikan motivasi kepada kita, bahwa tujuan kita adalah ibadah kepada Allah SWT.
5.	Bagaimana pengembangar kompetensi guru dalam meningkatkan mutu sekolah ?	Kita sering di suruh oleh beliau kalau ada informasi terkait pembinaan guru kita untuk diikut sertakan demi meningkatkan mutu guru dalam mengajar
6.	Bagaimana kepala madrasah dalam mengawasi guru yang berkaitan dengan proses pemblajaran?	Biasanya kepala sekolah dalam mengawasi proses pembelajaran, beliau masuk kedalam kelas untuk menilai proses pembelajaran yang sedang berlangsung, dan akan mengevaluasi temuan dilapangan.
7.	Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan?	Gaya kepemimpinan yang di gunakan oleh kepala madrasah lebih mengarah ke gaya kepemimpinan demokratis walaupun ada saat tertentu kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan lain”

8.	Bagaimana kepala madrasah dalam memutuskan keputusan?	Bapak kepala madrasah terkadang memutuskan keputusan tanpa mengikutsertakan anggota guru, biasanya beliau sedang mendesak, karena disaat yang bebarengan beliau harus memutuskan, seperti memberi jadwal mengajar kepada guru, menentukan guru kelas, menunjuk untuk di ikutsertakan dalam diklat, dll
9.	Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan?	Dalam meningkatkan mutu pendidikan peserta didiknya yang di titik beratkan adalah memprofesionalkan dulu para pengajarnya baik dengan cara pelatihan bimbingan secara langsung oleh kepala madrasah maupun lembaga yang terkait, walupun ditengah wabah Covid-19 peranan kepala madrasah dalam membimbing dan mengarahkan para guru dan stafnya untuk tetap profesional dalam bekerja.
9.	bagaimana implementasi kepala madrasah dalam kepemimpinan?	Yah beliau, santun dalam memimpin, sehingga kita enak untuk di ajak kerjasama.
10.	Bagaimana dampak gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan?	“Berkat kerja keras dan komitmen kepala madrasah, dalam memajukan madrasah yang bermutu, kepala madrasah terus berupaya semaksimal mungkin dalam menjalankan peran kepala madrasah”
11.	Bagaimana langkah-langkah strategis kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI salafiyatul Huda 2 ?	Yang di lakukan oleh kepala madrasah yaitu, menggratiskan uang pendaftaran siswa. melakukan pembinaan dan diklat bagi semua guru.
12.	Bagaimana pelaksanaan langkah-langkah strategis yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan?	Yaitu memunculkan program tahfidz, bimbingan yang belum bisa baca, mengaktifkan ekstrakurikuler. Dll.
13.	Bagaimana sikap kepala madrasah dalam menerima masukan ?	Ketika Pak Atang Uyudin, S.Ag yang megang senantiasa menerima masukan baik itu saran maupun kritikan dari siapapun, entah itu guru, wakil-wakil kepala sekolah bahkan wali murid. Pak Atang Uyudin, S.Ag juga secara sosial orangnya baik, mendukung setiap kegiatan madrasah”.
14.	Bagaimana kebijakan kepala	Kepala madrasah terkadang

	madrasah dalam menentukan kebijakan?	memberikan kebebasan kepada guru, dalam melaksanakan tugas kepada guru seperti dalam pembuatan Soal, pemanfaatan fasilitas sekolah, pembuatan program kegiatan kelas, dll”
--	--------------------------------------	--

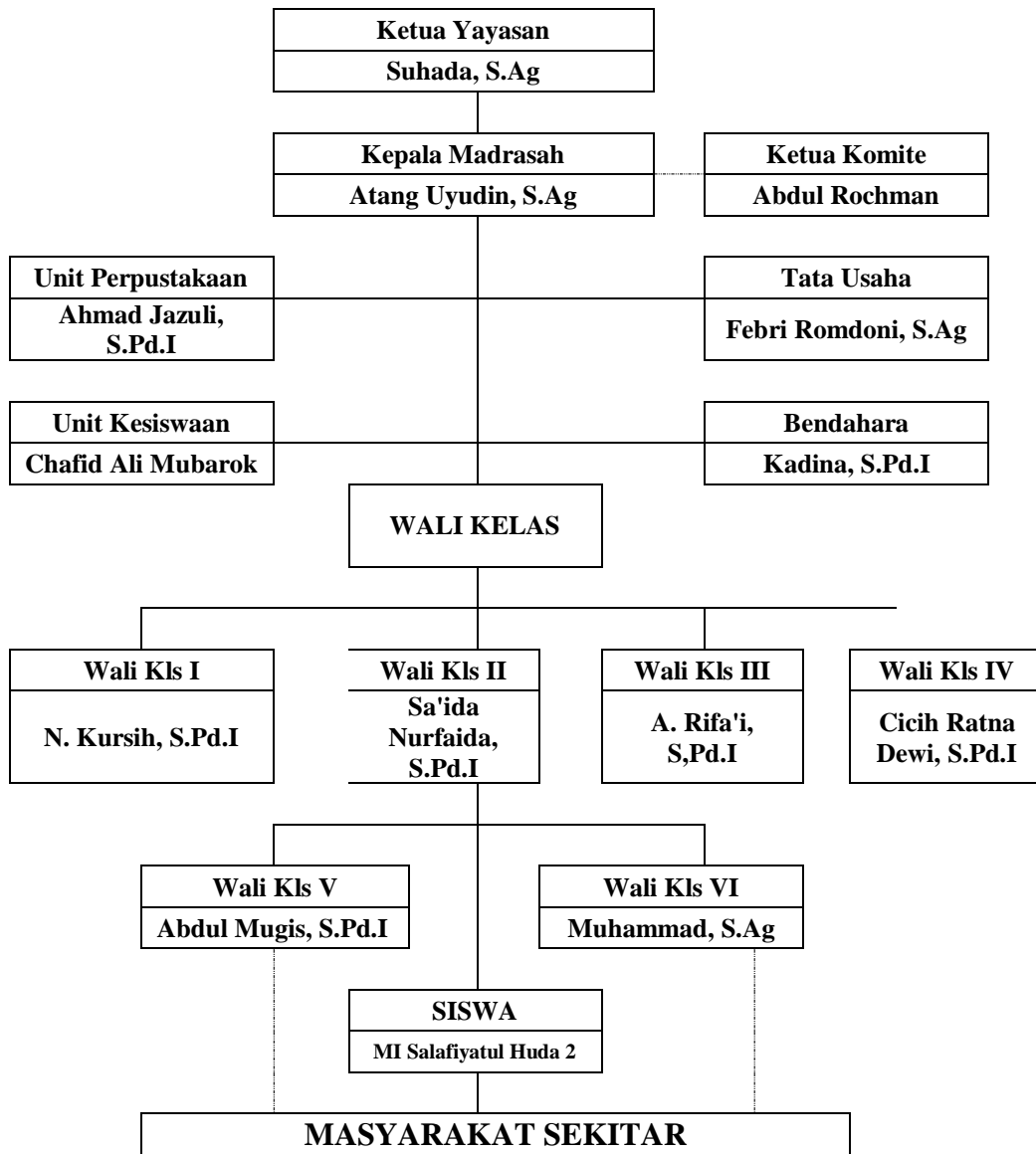
Tabel 1 Data Siswa MI Salafiyatul Huda 2 Kota Cirebon Tahun Ajaran 2021/2022

No.	Tahun Ajaran	Kls I	Kls II	Kls III	Kls IV	Kls V	Kls VI	Jumlah
1.	2016/2017	38	48	41	35	30	34	226
2.	2017/2018	36	38	49	40	33	29	225
3.	2019/2020	42	38	36	48	42	33	239
4.	2020/2021	33	46	36	33	36	48	232
5.	2021/2022	40	34	48	33	23	35	222

**Tabel 2 Data Guru dan Pegawai Madrasah Ibtidaiyah Salafiyatul
Huda 2 Kota Cirebon Tahun Ajaran 2021/2022**

NO	Nama	Alamat Rumah				
		RT	RW	Kelurahan	Kecamatan	Kota / Kabupaten
1	Atang Uyudin, S.Ag	02	03	Citapen	Japara	Kabupaten Kuningan
2	N. Kursih, S.Pd.I	05	05	Kecapi	Harjamukti	Kota Cirebon
3	Muhammad, S.Ag	04	01	Harjamukti	Harjamukti	Kota Cirebon
4	Itang, S.Ag	03	09	Pamengkang	Mundu	Kabupaten Cirebon
5	Cicah Ratna Dewi, S.Pd.I	05	11	Kecapi	Harjamukti	Kota Cirebon
6	Chafidh ali mubarok	04	18	Kecapi	Harjamukti	Kota Cirebon
7	Syaipudin	02	18	Kecapi	Harjamukti	Kota Cirebon
8	ahmad rifa'i, s.pd.i	01	18	Kecapi	Harjamukti	Kota Cirebon
9	Kadina, S.Pd.I	02	04	Weru Kidul	Weru	Kabupaten Cirebon
10	Ahmad jazuli, S.Pd.I	04	18	Kecapi	Harjamukti	Kota Cirebon
11	Abdul Mugis, S.Pd.I	06	03	Mundu	Karangampel	Kabupaten Indramayu
12	Sa'ida Nurfaidah, S.Pd.I	05	18	Kecapi	Harjamukti	Kota Cirebon
13	Febri romdoni, S.Ag	02	18	Kecapi	Harjamukti	Kota Cirebon
14	Anis Dewi Kurniasih, S.Pd.I	01	06	Gebangilir	Gebang	Kabupaten Cirebon
15	Lisna Rahmawati, S.Pd	16	05	Mekarwangi	Sukamantri	Kabupaten Ciamis

Gambar 1.1
Struktur kepengurusan MI SALAFIYATUL HUDA 2
Tahun Pelajaran 2019/2020



Rapat Dengan dewan Guru



Pembinaan Guru dengan kepala madrasah



Wawancara dengan kepala madrasah dan Guru



Wawancara Guru Dan TU



