KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MIS TAMRINUSSIBYAN 1 AL HIKMAH BENDA KEC. SIRAMPOG KAB. BREBES JAWA TENGAH

TESIS

Disusun dan diajukan Kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifudin Zuhri Purwokerto
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Pendidikan

Moh. Fatir Ainunnajib
201765032

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
TAHUN 2022

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Nomor 628 Tahun 2022

Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama	:	Moh. Fatir Ainunnajib
NIM	:	201765032
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Judul	:	Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah Benda Kec. Sirampog Kab. Brebes Jawa Tengah

Telah disidangkan pada tanggal **14 Juni 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 16 Juni 2022
Direktur,

Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.
NIP. 19681008 199403 1 001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN TESIS

Nama Peserta Ujian : Moh. Fatir Ainunnajib
NIM : 201765032
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah Benda Kec. Sirampog Kab. Brebes Jawa Tengah.

No	Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag. NIP. 19681008 199403 1 001 Ketua Sidang/ Penguji		16/06-2022
2	Dr. H. Akhmad Fauzan, Lc., M. Ag NIP. 19741217 200312 1 006 Sekretaris/ Penguji		16/6-22
3	Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd. NIP. 19720420 200312 1 001 Pembimbing/ Penguji		6/juni 2022
4	Dr. Nurfuadi, M.Pd.I NIP. 19711021 200604 1 002 Penguji Utama		16/juni 2022
5	Dr. Kholid Mawardi, M.Hum. NIP. 19740228 199903 1 005 Penguji Utama		

Purwokerto, Juni 2022
Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd.
NIP. 19720420 200312 1 001

Dipindai dengan CamScanner

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana UIN
Prof. K.H Saifuddin Zuhri
Purwokerto

Di Purwokerto

Assalamu'alaikum wr. Wb

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa :

Nama	: Moh. Fatir Ainunnajib
NIM	: 201765032
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Proposal Tesis	: Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut diatas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Purwokerto, 25 Mei 2022
Pembimbing

Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd.
NIP. 19720420 200312 1 001

Dipindai dengan CamScanner

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul:
"Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah"
Seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Namun ada bagian bagian tertentu dalam penulisan tesis saya kutip dari hasil karya orang lain telah saya tuliskan sumbernya, dengan norma kaidah dan etika penulisan ilmiyah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat pada bagian bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Purwokerto, 25 Mei 2022

Hormat Saya

Moh. Fatir Ainunnajib
NIM. 201765032

Dipindai dengan CamScanner

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MIS TAMRINUSSIBYAN 1 AL HIKMAH BENDA KEC. SIRAMPOG KAB. BREBES JAWA TENGAH

Moh. Fatir Ainunnajib
201765032

ABSTRAK

Kepemimpinan dalam sebuah sekolah merupakan hal yang sangat *urgen* yang harus dilakukan seorang kepala sekolah atau madrasah. Hal ini dikarenakan kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan seorang pemimpin dalam menjalankan organisasinya. Peneliti tertarik melakukan penelitian di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah karena kemampuan kepala madrasah dalam mengarahkan pandangan masyarakat terhadapa MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah sehingga mampu menumbuhkan tingkat kepercayaan masyarakat menjadi membaik dibanding dengan sebelumnya, hal itu bisa dilihat salah satunya meningkatnya jumlah siswa dari tahun ketahun. Data tahun ajaran 2019/2020 jumlah siswa MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah 507 siswa, tahun 2020/2021 530 siswa dan tahun 2021/2022 menjadi 551 siswa.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertenu, tetapi hanya menggambarkan "apa adanya" tentang suatu variable, gejala atau keadaan. Tujuan peneltian ini adalah Untuk memahami strategi.dan memahami gaya kepemimpinan yang dilakukan Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dari hasil penelitian yang diperoleh peneliti tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan menemukan beberapa temuan,: 1. Strategi kepala madrasah, seperti yang diungkapkan Bapak H. Slamet, M.Pd selaku kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah sebagai berikut: (1) Strategi Peningkatan *Input* Siswa. Pemimpin lembaga pendidikan, yang mana dalam proses ini Kepala Madrasah benar-benar mencari strategi yang tepat dengan lingkungan MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah. Dalam lingkup input ini Kepala Madrasah membagi menjadi beberapa bagian, yakni proses pendaftaran, uji pemetaan, pengelompokkan peserta didik. (2) Strategi Peningkatan Proses Pembelajaran. Kepala Madrasah yakni Bapak H. Slamet, M.Pd memberikan pengertian tentang sebuah proses itu berkaitan dengan kegiatan selama siswa menjadi peserta didik di sebuah sekolah atau madrasah selama kurang lebih 6 tahun. Proses juga mencakup tentang SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada dalam sebuah Lembaga Pendidikan yang biasa kita sebut Tenaga Kependidikan, meliputi Kepala Sekolah atau Madrasah, Guru, Karyawan, Tata Usaha, Tukang Kebun dan semua yang berada atau ikut andil dalam sebuah. (3). Strategi Penigkatan *Output* Siswa. Selama beberapa tahun ini, MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah selalu dapat meluluskan siswanya 100%. 2. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam

meningkatkan mutu pendidikan, menurut penuturan dari beberapa tenaga kependidikan, baik itu guru, tata usaha maupun wakil kepala MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah yang telah dimintai keterangan tentang gaya kepemiminan Bapak Slamet rata-rata mengatakan beliau sangat demokratis dalam segala hal, terbuka pada setiap permasalahan, senantiasa memperhatikan bawahannya

Kata Kunci : kepemimpinan kepala Madrasah, Mutu Pendidikan

UIN PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI

EADERSHIP OF THE HEAD OF MADRASAH IN IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION IN MIS TAMRINUSSIBYAN 1 AL HIKMAH BENDA KEC. SIRAMPOG KAB. BREBES JAWA TENGAH

Moh. Fatir Ainunnajib
201765032

ABSTRACT

Leadership in a school is a very urgent thing that must be done by a principal or madrasah. This is because leadership is one of the important factors in an organization, the success or failure of an organization is determined by the leadership of a leader in running his organization. Researchers are interested in conducting research at MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah because of the ability of the head of the madrasa in directing the public's view of MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah so that it is able to grow the level of public trust to be better than before, this can be seen, one of which is the increasing number of students from year to year. Data for the 2019/2020 school year the number of students at MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah is 507 students, in 2020/2021 530 students and in 2021/2022 it becomes 551 students.

This research method uses a qualitative approach. Suharsimi Arikunto stated that descriptive research is not intended to test certain hypotheses, but only describes "what is" about a variable, symptom or situation. The purpose of this research is to understand the strategy and to understand the leadership style used by the Head of Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah in improving the quality of education.

From the results of the research obtained by the researcher on the leadership of the Madrasah Head in Improving the Quality of Education, they found several findings: 1. The strategy of the head of the madrasa, as expressed by Mr. H. Slamet, M.Pd as the head of the Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah as follows: (1) Strategy for Increasing Student Input. Leaders of educational institutions, in which in this process the Head of Madrasa is really looking for the right strategy with the MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah environment. Within the scope of this input, the Head of Madrasah divides it into several parts, namely the registration process, mapping test, and grouping students. (2) Learning Process Improvement Strategy. The head of the Madrasa, namely Mr. H. Slamet, M.Pd, gave an understanding of a process that is related to activities during which students become students in a school or madrasa for approximately 6 years. The process also includes HR (Human Resources) in an educational institution which we usually call education staff, including principals or madrasah, teachers, employees, administration, gardeners and all who are or take part in a program. (3). Strategy for Increasing Student Output. For several years, MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah has always been able to pass 100% of its students. 2. The leadership style of the head of Madrasah in improving the quality of education, according to the narrative of several education staff, be it teachers, administration or deputy head of MIS

Tamrinussibyan 1 Al Hikmah who was asked for information about Mr. Slamet's leadership style on average said he was very democratic in all aspects. things, open to every problem, always pays attention to his subordinates

Keywords: leadership of the head of Madrasah, Quality of Education

UIN
PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi adalah tata system penulisan kata-kata Bahasa asing (Arab) dalam Bahasa Indonesia yang digunakan oleh penulis dalam tesis. Pedoman transliterasi didasarkan pada surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan Nomor:

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba’	b	be
ت	ta’	t	te
ث	tsa’	s|	es (dengan titik diatas)
ج	jim	j	je
ح	h`	h{	ha (dengan titik dibawah)
خ	kha’	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	z`al	z|	ze (dengan titik diatas)
ر	ra’	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	s{	es (dengan titik dibawah)
ض	dad	d{	de (dengan titik dibawah)
ط	ta’	t{	te (dengan titik dibawah)
ظ	za	z{	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik diatas
غ	gain	g	ge
ف	fa’	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	‘el
م	mim	m	‘em
ن	nun	n	‘en
و	waw	w	w

ه	ha’	h	ha
ء	hamzah	‘	apostrof
ي	ya’	y	ye

2. Konsonan Rangkap Karena *Syadd* ditulis rangkap

متعددة	ditulis	Muta’addidah
عدة	ditulis	‘addah

3. *Ta marbut}ah* diakhir kata
   a. Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	ditulis	h}ikmah
جزية	ditulis	jizyah

   b. Bila diikuti kata sandang *“at”* serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الأولياء	ditulis	Kara>mah al-auliya>

   c. Bila *ta’marbuthoh* hidup atau dengan harokat, *fathah, kasroh* atau *dhommah* ditulis dengan *t*

زكاة الفطر	ditulis	Zaka>t al-fit}r

4. Vocal Pendek

----------	fathah	ditulis	*a*
----------	kasrah	ditulis	*i*
----------	dammah	ditulis	*u*

5. Vocal Panjang

Fathah + alif جاهلية	ditulis	ā *jāhiliyah*
Fathah + ya’ mati تنسى	ditulus	ā *Tansā*
Kasroh + ya’ mati كريم	ditulis	ī *karīm*

Dammah + wawu mati فروض	ditulis	ū *furūd*

6. Vocal Rangkap

Fathah + ya' mati بينكم	ditulis	*ai* *bainakum*
Fathah + wawu mati قول	ditulis	*au* *qaul*

7. Vocal pendek yang berurutan dengan satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم	ditulis	*a'antum*
أعدت	ditulus	*U'iddat*
لئن شكرتم	ditulis	*La'in syakartum*

8. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf qamariyah

القرآن	ditulis	*Al-qurān*
القياس	ditulus	*Al-qiyās*

b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el)-nya

السماء	Ditulis	*as-samā*
الشمس	ditulus	*asy-syams*

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	Ditulis	*Żawī al-furūḍ*
أهل السنة	ditulus	*Ahl al-sanah*

MOTTO

﴿ ۞ اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّوا الْاَمٰنٰتِ اِلٰٓى اَهْلِهَاۙ وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِۗ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًاۢ بَصِيْرًا ٥٨ ﴾

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. Annisa : 58)*

PERSEMBAHAN

Karya tulis ini saya persembahkan untuk kedua orang tua penulis tercinta, Bapak H. Kaib Rahmat Hakim S.Pd dan Hj. Ibu Shofiyah yang telah merawat, mengasihi serta mensupport penulis sejak kecil hingga saat ini. Istri tercinta Malihatul Jannah dan anak terkasih Ahmad Sahal Al uwaisi. Adik kami tercinta, M. Asykar Dzilhikam dan Moh. Ihdi Sabili. Semoga karya sederhana ini bisa memberikan motivasi mereka untuk tidak pernah lelah dan selalu belajar, belajar serta menjadi pembelajar sehingga menjadi saksi kesuksesan kalian di masa mendatang. Amiin

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **"KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MIS TAMRINUSSIBYAN 1 AL HIKMAH BENDA KEC. SIRAMPOG KAB. BREBES JAWA TENGAH"** sebagai perwujudan Tri Dharma Perguruan Tinggi salah satunya yaitu melaksanakan penelitian.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya yang telah membawa petunjuk kebenaran seluruh umat manusia yaitu Ad-Dinul Islam yang kita harapkan syafa'atnya di dunia dan di akherat.

Dengan selesainya tesis ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak dan penulis hanya dapat mengucapkan terima kasih atas berbagai pengorbanan, motivasi dan pengarahannya kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag, Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. KH. Saifuddin Zuhri
2. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. KH. Saifuddin Zuhri.
3. Dr. Rohmat, M.Ag., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. KH. Saifuddin Zuhri sekaligus dosen Pembimbing dalam menyelesaikan tesis ini. Terimakasih atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran, memberikan arahan, motivasi dan koreksi dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Segenap dosen dan staf administrasi Pascasrjana Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. KH. Saifuddin Zuhri.
5. Seluruh Civitas Akademika Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. KH. Saifuddin Zuhri.
6. H. Slamet, M.Pd. selaku Kepala MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah yang telah mengizinkan mengadakan penelitian.

7. Para Guru dan Karyawan MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah.
8. Kedua orang tua penulis ayahanda H. Kaib Rahmat Hakim S.Pd dan ibunda Hj. Shofiyah, adik-adik kami M. asykar Dzil Hikam dan M. Ihdi sabili yang selalu memberi kekuatan, do'a, kasih sayang, cinta, pengorbanan dan motivasi.
9. Istri tercinta Malihatul Jannah dan anak-anak terkasih Ahmad Sahal Al Uwaisi, thanks atas segala kehangatan dalam rumah tangga yang laksana syurga serta motivasi yang tak pernah henti-hentinya.
10. Teman-teman Pascasarjana MPI, yang tidak bisa penulis sebut satu per-satu, terima kasih telah berproses bersama dalam menuntut ilmu, sukses dan semangat untuk kalian semua.
11. Pihak terkait dalam penyusunan tesis, terima kasih atas do'a dan dukungannya selama ini.

Tiada yang dapat penulis berikan untuk menyampaikan rasa terima kasih melainkan hanya doa, semoga amal baik dari semua pihak tercatat sebagai amal ibadah yang diridhoi Allah SWT, dan mendapat pahala, Amin.

Penulis menyadari bahwa dalam tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itulah kritik dan saran selalu penulis harapkan dari pembaca guna kesempurnaan tesis ini. Mudah-mudahan tesis ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Aamien.

Purwokerto, 25 Mei 2022

Moh. Fatir Ainunnajib

DAFTAR ISI

COVER ..... **i**
PENGESAHAN DIREKTUR ..... **ii**
PENGESAHAN TIM PENGUJI ..... **iii**
NOTA DINAS PEMBIMBING ..... **iv**
PERNYATAAN KEASLIAN ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
ABSTRAC ..... **viii**
TRANSLITERASI ..... **x**
MOTTO ..... **xiii**
PERSEMBAHAN ..... **xiv**
KATA PENGANTAR ..... **xv**
DAFTAR ISI ..... **xvii**
DAFTAR TABEL ..... **xx**
DAFTAR GAMBAR ..... **xxi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xxii**
BAB I : PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Batasan dan Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 7
E. Sistematika Pembahasan 8
BAB II : KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah 10
1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah 10
2. Tipe Kepemimpinan 14
3. Teori Kepemimpinan 16

4. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah 17
B. Peningkatan Mutu Pendidikan 28
1. Pengertian Mutu Pendidikan 28
2. Prinsip-Prinsip Mutu Pendidikan 32
3. Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan 34
4. Karakteristik Sekolah Yang Bermutu 36
C. Hasil Penelitian Relevan 37
D. Kerangka Berfikir 42
BAB III : METODE PENELITIAN
A. Paradigma dan Pendekatan Penelitian 43
B. Tempat dan Waktu Penelitian 43
C. Data dan Sumber Data 44
D. Teknik Pengumpulan Data 45
E. Teknik analisis Data 47
F. Pemeriksaan Keabsahan Data 49
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah 51
1. Letak Geografis 51
2. Sejarah Singkat 51
3. Identitas Sekolah 53
4. Visi, Misi dan Tujuan 54
5. Keadaan Pendidik dan Kependidikan 55
6. Keadaan Peserta didik 57
7. Keadaan Sarana dan Prasarana 58
B. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah
1. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan 60
2. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan 78

C. Pembahasan 80

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan 99

B. Saran 100

DAFTAR PUSTAKA 102

LAMPIRAN 103

SK PEMBIMBING TESIS 113

RIWAYAT HIDUP 114

UIN PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Identitas Madrasah

Tabel 4.2 Keadaan Pendidik dan Kependiidkan

Tabel 4.3 Jumlah Siswa 5 Tahun terakhir

Tabel 4.4 Jumlah Rombel 5 Tahun Terakhir

Tabel 4.5 Data Prasaran

Tabel 4.6 Data Sarana

Tabel 4.7 Data Siswa yang masuk Pada Tahun Ajaran 2021/2022

Tabel 4.8 Program Unggulan MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah

Tabel 4.9 Kegiatan Ekstrakulikuler

Tabel 4.10 Prestasi Siswa MIS Tamrinussibyan 1 AlHikmah

Tabel 4. 11 Siswa Yang Lulus Tahun Pelajaran 2021/2022

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 SK Operasional MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah
Gambar 4.2 Grafik Penerimaan Siswa Baru MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah
Gambar 4.3 Grafik Jumlah Kelulusan

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Observasi dan Wawancara Peneliti

Lampiran 2 Transkip Wawancara Peneliti Dengan Subyek Penelitian

Lampiran 3 Transkip Hasil Wawancara Peneliti Dengan Subyek Penelitian

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Pendidikan merupakan hak asasi individu anak bangsa, telah diakui dalam pasal 31 ayat (1) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa setiap warga Negara berhak mendapatkan pendidikan, sedangkan ayat (3) juga menyatakan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu system pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlaq mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dalam undang-undang. Oleh karena itu seluruh komponen bangsa baik orang tua, masyarakat, maupun pemerintah sendiri bertanggungjawab mencerdaskan bangsa melalui pendidikan. Hal ini menjadi salah satu tujuan bangsa Indonesia yang diamanatkan oleh pembukaan UUD 1945 alinea 4.

Negara tidak hanya meng-amanah-kan sebuah kecerdasan intelektual saja, akan tetapi juga kekayaan moral dan budi pekerti setiap warga negaranya juga diwajibkan. Untuk itu perlu adanya sebuah system pendidikan yang baik dan berkualitas di sekolah, terutama sekolah yang berlebel agama (madrasah). Karena madrasah mempunyai tanggung jawab ganda terhadap peserta didiknya.

Madrasah sebagai suatu Lembaga Pendidikan menghadapi dua tuntutan yaitu tuntutan dari masyarakat dan tuntutan dunia usaha. Hal yang menjadi tuntutan yaitu tentang masalah rendahnya mutu pendidikan dan masalah relevansi terhadap perkembangan kebutuhan masyarakat di era industrialisasi dan globalisasi yang semakin terbuka.[1]

Tuntutan yang pertama yakni mengenai mutu pendidikan merupakan hal yang wajib dan harus menjadi prioritas utama. Jika sebuah pendidikan mempunyai mutu yang baik secara otomatis akan mampu menjawab permasalahan atau tuntutan

1 Mulyoto, dkk. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah" (Studi Kasus Tentang Manajemen Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Bendosari Sukoharjo), Jurnal Teknologi Pendidikan, Vol 1, No 2, 2013, 199-213.

yang kedua yakni mengenai masalah relevansi terhadap sebuah perkembangan kebutuhan masyarakat yang terjadi di era globalisasi dan industrialisasi dewasa ini.

Pendidikan nasional yang bermutu diarahkan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, beraklaq mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Mutu pendidikan merujuk pada sebuah pendidikan yang bermutu. Pendidikan bermutu dihasilkan oleh kepemimpinan kepala madrasah bermutu, kepala madrasah bermutu adalah yang professional. Kepala madrasah professional adalah yang mampu mengelola dan mengembangkan madrasah secara komprehensif (menyeluruh), oleh karena itu kepala madrasah mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan madrasah. Kepala madrasah professional dalam melaksanakan tugasnya penuh dengan strategi-strategi peningkatan mutu, sehingga dapat menghasilkan *output* dan *outcome* yang bermutu. Profesionalisme kepala madrasah akan menunjukkan mutu kinerja madrasah.[2]

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana tertuang dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: "*kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana*" serta peraturan mentri pendidikan nasional nomor: 13 tahun 2007 tanggal 17 april 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah pasal 1 ayat berbunyi "*Untuk diangkat kepala sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah/madrasah yang berlaku nasional*".

Jika berbicara tentang kepala madrasah akan muncul pembahasan tentang sebuah kepemimpinan. Kepemimpinan dalam sebuah sekolah merupakan hal yang sangat *urgen* yang harus dilakukan seorang kepala sekolah atau madrasah. Hal ini dikarenakan kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu

[2] *Ibid*

organisasi, keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan seorang pemimpin dalam menjalankan organisasinya. Kepemimpinan lebih tertuju pada gaya seorang pemimpin dalam memimpin. Seperti yang dikemukakan oleh prof. Imam Suprayogo "*kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau group untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktifitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah meningkatkan produktivitas dan moral kelompok*".[3]

Menurut E Mulyasa,[4]"kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai educator, manajer, administrator, dan supervisor (EMAS)". Dalam perkembangan yang disesuaikan dengaan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, innovator, motivator, dan entrepreneur disekolahnya. Dengan demikian dalam paradigm baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervesor, motivator, (EMASLIM). Mutu sekolah sebagai salah satu indicator untuk melihat produktivitas dan erat hubungannya dengan masalah pengelolaan atau manajemen pada sekolah. Hal ini dapat di kaitkan dengan pernyataan "kegagalan mutu dalam suatu organisasi disebabkan oleh kelemahan manajemen".[5]

Dalam pelaksanaan sebagai kepala madrasah banyak faktor penghambat tercapainya kualitas kepemimpinan kepala madrasah jika dilihat dari rendahnya kinerja kepala madrasah. Berdasarkan pengalaman empirik menunjukkan bahwa rata-rata kepala madrasah kurang memiliki kemampuan akademik, kurang memiliki motivasi diri, kurang semangat dan disiplin kerja, serta memiliki wawasan yang sempit. Fenomena ini disebabkan karena faktor proses penyaringan kurang memenuhi kompetensi, kurang prosedural, kurang transparan, tidak kompetitif

---

[3] Imam Suprayogo, Revormulasi Visi Pendidikan Islam, cet. I. (Malang: STAIN Press, 1999), hlm. 161

[4] Mulyasa. Menjadi Kepala Sekolah Professional. (bandung: PT. Raja Grafindo: 2006)., hlm. 98

[5] Rohiat. Kecerdasan Kepemimpinan Kepala Sekolah. (Bandung: PT Refika Aditama. 2008)., hlm. 3

serta faktor-faktor internal kepala madrasah dapat menjadi penghambat tumbuh kembangnya menjadi kepala madrasah yang profesional. Rendahnya profesional berdampak rendahnya produktifitas kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.[6]

Studi keberhasilan kepala madrasah dalam memimpin lembaga sekolah menunjukkan bahwa kepala madrasah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah. Kepala madrasah selaku *top leader* mempunyai wewenang dan kekuasaan serta strategi kepemimpinan yang efektif untuk mengatur dan mengembangkan bawah-bawahannya secara profesional. Lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah. Dalam hal ini kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Adapun istilah kepala sekolah berasal dari dua kata kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin. Sedangkan sekolah diartikan sebuah lembaga yang didalamnya terdapat aktivitas belajar mengajar. Sekolah juga merupakan lingkungan hidup sesudah rumah, di mana anak tinggal beberapa jam, tempat tinggal anak yang pada umumnya pada masa perkembangan, dan lembaga pendidikan dan tempat yang berfungsi mempersiapkan anak untuk menghadapi hidup.[7]

Dengan demikian kepala sekolah adalah seorang tenaga professional atau guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana sekolah menjadi tempat interaksi antara guru yang memberi pelajaran siswa yang menerima pelajaran, orang tua sebagai harapan, pengguna lulusan sebagai penerima kepuasan dan masyarakat umum sebagai kebanggaan.[8]

Berdasarkan studi pendahuluan MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah adalah madrasah yang tidak memiliki lokasi yang strategis karena berada di tengah-tengah kampung akan tetapi menurut Bapak H. Slamet, M.Pd sebagai kepala MIS

---

[6] *Ibid*

[7] Vaitzal Rivai, Memimpin Dalam Abad ke-21, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 253

[8] Ibrahim Bafaadal, Supervisi Pengajran: Teori dan Aplikasi Dalam Membina Profesional Guru, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1992)., 62

Tamrinussibyan 1 Al Hikmah menegaskan meskipun letak MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah berada di tengah-tengah kampung bukan berarti kita menjadi madrasah kampungan, kita akan berusaha menjadikan madrasah ini sebagai pioneer atau rujukan bagi sekolah-sekolah disekitar.

Selain itu peneliti tertarik melakukan penelitian di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah karena kemampuan kepala madrasah dalam mengarahkan pandangan masyarakat terhadapa MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah sehingga mampu menumbuhkan tingkat kepercayaan masyarakat menjadi membaik dibanding dengan sebelumnya, hal itu bisa dilihat salah satunya meningkatnya jumlah siswa dari tahun ketahun. Data tahun ajaran 2019/2020 jumlah siswa MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah 507 siswa, tahun 2020/2021 530 siswa dan tahun 2021/2022 menjadi 551 siswa. Hal ini menurut Bapak H. Slamet, M.Pd selaku kepala madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah merupakan rekor terbesar jumlah siswa di madrasah ini.

MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah, telah memasuki gerbang baru dari pengelolaan manajemen seiring dengan penataan dan perencanaan pengembangan madrasah oleh pihak pengurus Yayasan Pondok Pesantren Al-hikmah 2 yang selama ini menjadi induk konsultasi dan pemegang kebijakan strategis lembaga. Seiring dengan adanya peraturan pemerintah madrasah terus melakukan inovasi dalam ikut serta menjadikan generasi yang memiliki keahlian dari segi SAINS dan Tekhnologi dan Prinsip Iman dan Taqwa dari Nilaikepesantrenan.

Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah berperan dalam perubahan sistem yang berkembang di lembaga ini, sejalan dengan perkembangannya kepala madrasah melakukan peran dan fungsinya, dalam peningkatan mutu pendidikan guru. Kepala madrasah mempengaruhi agar efektifitas guru dan karyawan meningkat, menggerakkan seluruh warga sekolah agar selalu optimis dan mengarahkan mereka kepada pelaksanaan perencanaan strategis sekolah, kemudian meningkatkan kompetensi mereka melalui berbagai kegiatan. Hal itu dapat dilihat dari kinerja guru dan karyawan yang semakin efektif dan fokus pada tugas dan pekerjaan.

Di tahun 2021 kemarin kepala madrasah sudah merancang pembangunan masjid yang mana menurut kepala madrasah masjid merupakan roh madrasah dimana dengan adanya masjid tersebut siswa dapat belajar maksimal tentang ke agamaan dan pembelajaran lainnya. Dari situlah lambat laun timbul kepercayaan dari masyarakat, sehingga dari beberapa tahun terakhir perolehan calon peserta didik baru mengalami peningkatan yang siknifikan. Dimana hal tersebut tidak terjadi di sekolah/madrasah lainnya. Dan trobosan-trobosan lainnya yang dilakukan kepala madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah yaitu : adanya program unggulan Tahfidz dan english club serta ditunjang dengan kegiatan ekstra kulikuler seperti matematika, bahasa inggris, marcing band, renang, pramuka, bola voly. Disisi lain kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya selalu terbuka sehingga mampu menggerakkan para guru, murid dan warga madrasah untuk selalu meningkatkan mutu pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah sehingga beberapa tahun terahir para siswa mempunyai prestasi akademik dan non akademik.

Berkaitan dengan keberhasilan pendidikan dan pembelajaran di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah dapat dilihat dari penghargaan yang diterima oleh beberapa siswa MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah dalam beberapa event perlombaan di berbagai tingkat dan bidang kegiatan kurikuler maupun Ekstra kurikuler, seperti Juara Cerdas Cermat tingkat Kabupaten, Penghargaan yang bersifat Ekstra seperti Juara Pramuka, dan penghargaan lain yang tidak dapat disebutkan semuanya.

Sebagai mana peningkatan mutu yang telah dipaparkan diatas merupakan salah satu bentuk dari kemampuan pemimpin yang dilakukan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah, untuk mengetahui lebih dalam lagi tetang peningkatan mutu pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah maka peneliti akan mengkaji tetang ***"Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di*** **MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah Benda Kec. Sirampog Kab. Brebes Jawa Tengah".**

B. Batasan Dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah ?
2. Bagaimanakah gaya kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis mempunyai tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk memahami strategi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah sebagai implementasi dari tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala Madrasah.
2. Untuk memahami gaya kepemimpinan yang dilakukan Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti, maupun objek yang diteliti, baik secara teoritis maupun praktis

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini akan menambah khazanah keilmuan, terlebih dalam bidang manajemen kepemimpinan pendidikan Islam. Sehingga, dapat dijadikan acuan untuk penelitian lebih lanjut dan juga dikembangkan maupun dievaluasi untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis untuk Kepala madrasah, penelitian ini dapat menjadi sebuah analisis dan dokumentasi bagi sekolah yang diteliti sehingga sekolah dapat mengetahui faktor apa saja yang menjadi kekuatan dan kekurangan lembaga.

Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi acuan dan feed-back dalam peningkatan kualitas lembaga pendidikan terutama pendidikan Islam, untuk masa kepemimpinan yang selanjutnya.

Bagi pengelola pendidikan, penelitian ini dapat menjadi acuan dan pedoman untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan lembaga. Sehingga diharapkan mendapatkan hasil dan prestasi yang maksimal secara kualitas dankuantitas.

Bagi peneliti, selanjutnya hasil penelitian ini akan dapat dijadikan acuan pendahuluan untuk mengembangkan maupun mengevaluasi penelitian ini dalam penelitian yang lebih sempurna

E. Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah penulisan dan pemahaman secara menyeluruh dalam penelitian ini, maka sistematika penelitian disusun menjadi 5 (lima) bab sebagai berikut: Bab pertama adalah pendahuluan yang mengemukakan latar belakang masalah, permasalahan yang terdiri dari batasan masalah dan rumusan masalah, kemudian tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab kedua adalah mengemukakan kajian teoritis yang meliputi : pengertian kepemimpinan kepala madrasah, tipe kepemimpinan, teori kepemimpinan, tugas dan fungsi kepala sekolah, pengertian mutu pendidikan, prinsip-prinsip mutu pendidikan, factor yang mempengaruhi pendidikan, kaarkteristik sekolah yang bermutu, penelitian-penelitian yang relevan serta kerangka berfikir.

Bab ketiga, secara khusus mengemukakan metode-metode yang digunakan dalam penelitian, yaitu paradigma dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pemeriksaan keabsahan data.

Bab keempat adalah hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi temuan umum yakni profil MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah meliputi letak geografis, sejarah singkat, identitas madrasah, visi dan misi serta tujuan, struktur organisasi, keadaan pendidik dan tenaga kependidikan, keadaan peserta didik, keadaan sarana dan prasarana. Kemudian temuan khusus mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah meliputi

Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan, Gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Bab kelima adalah bab penutup yang berisi tentang beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil kajian secara menyeluruh dalam penelitian ini, selain itu dalam bab ini juga dikemukakan tentang saran-saran yang membangun.

BAB II
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Sebelum membahas permasalahan pokok mengenai kepemimpinan kepala madrasah, agar tidak terjadi kerancuan pemahaman, terlebih dahulu akan dijelaskan tentang pengertian kepemimpinan.

Secara etimologi ”kepemimpinan” berasal dari kata “pemimpin” dalam bahasa inggris leader bentuk kata kerja dari to lead, yang berari mempimpin.[9] Adapun pemimpin merupakan bagian dari lambang identitas sebuah organisasi, tanpa adanya pemimpin tidak akan ada sebuah organisasi yang jelas, bahkan bisa dikatan tidak akan ada organisasi, tentunya organisasi yang terbaik memiliki pemimpin yang terbaik dengan berdasarkan nilai-nilai moral, budaya, ketelada nan yang sesuai dengan aturan, kesepakatan, kemampuan, gaya, pendekatan dan perilaku kepemimpianan.

Terry dalam (Ardiansyah 2015), memberi definisi bahwa “Leadeship is the relationship in which one person, or the leade, influence others to work together willingly on relatied taks to attain that which the leader desires,” Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin dalam mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin.[10]

Crainer dalam (Andriansyah, 2015), menegaskan bahwa ada lebih dari 400 definisi tentang leadership (Kepemimpinan). Dari sekian banyaknya definisi tentang kepemimpinan, ada yang menyebutkan kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain: Kepemimpinan merupakan suaru proses

[9] Rusdiana, A. Pengelolaan Pendididkan. (Bandung: Puataka Setia, 2015), 44

[10] Andriansyah, Kepemimpinan Visoner Kepala Daerah, (Jakarta: Fakultas Ilmu Ssosial dan Politik, 2015), 1

untuk memengaruhi aktivitas kelompok. Kepemimpinan merupakan kemampuan memeroleh kesepakatan pada tujuan bersama. Kepemimpinan adalaah suatu upaya untuk mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling memengaruhi antara pemimpin dan pengikutnya.[11]

Sedangkan menurut Koontz dan Donnel, kepemimpinan adalah suatu seni dan proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sunguh untuk meraih tujuan kelompok.[12]

Menurut Stogdill, kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka pemuasan dan pencapaian tujuan. Sedangkan menurut George Terry, kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.[13]

Menurut Dirawat dkk, dalam bukunya *"pengantar kepemimpinan pendidikan"* yang menyatakan bahwa: Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu mencapai sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu.[14]

Jadi pengertian kepemimpinan pada hakekatnya adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu.

Menurut E. Mulyasa kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mempengaruhi orang-orang untuk berjuang demi kepentingan bersama. Selain itu kepemimpinan didefinisikan

---

[11] Fridayana Yudiaatmaja. "Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya". Jurnal Media Komunikasi FIS .12: 2 (Agustus 2013), 30

[12] Ibid., hlm. 112

[13] Prof. Dr.H. Veithzal Rivai, M.B.A & Dr.Hj.Sylviana Murni,S.H.M.Si. Education Managemen. Analisis Teori dan Praktik. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2009), hlm. 285

[14] Dirawat dkk, Pengantar Kepemimpinan Pendidikan, (Surabaya: Usaha Nasional cet III, 1986), hlm. 23

pula sebagai pengaruh antar individu yang dilaksanakan melalui komunikasi, untuk rnencapai tujuan tertentu.[15]

Sedangkan menurut Wirawan kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling memengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi.[16] Winardi mengatakan kepemimpinan itu merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin,yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor internal maupun faktor-faktor ekstern.[17]

Definisi-definisi tersebut memberi gambaran yang cukup luas dan mendalam tentang kepemimpinan. Beberapa rumusan lain yang dapat ditarik dari definisi di atas adalah:[18]

Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Aktivitas pemimpin antara lain dalam bentuk memberi perintah, membimbing dan mempengaruhi kelompok kerja atau orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Aktivitas pemimpin dapat dilukiskan sebagai seni (art) dan bukan ilmu (science) untuk mengkoordinasi dan memberikan arah kepada anggota kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Memimpin adalah mengambil inisiatif dalam rangka situasi sosial (bukan perseorangan) untuk membuat prakarsa baru, menentukan prosedur, merancang perbuaatan dan segenap kreatifitas lain, dan karena itu pulalah tujuan organisasi akan mencapai. Pimpinan selalu berada dalam situasi sosial, sebab kepemimpinan pada hakikatnya adalah hubungan antara individu dengan individu atau kelompok

---

[15] Mulyasa. Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep , Strategi dan Implementasi . Bandung ; Remaja Rosdakarya, 2002, h. 107

[16] Wirawan, Kepemimpinan Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, h.

[17] Winardi, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, h. 47

[18] Sudarwan Danim,. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, (Jakarta: Rineka Cipta 2004), 55-56

dengan individu atau kelompok lain. Individu atau kelompok tertentu disebut pimpinan dan individu atau kelompok lain disebut bawahan. Pimpinan tidak memisahkan diri dari kelompoknya. Pimpinan bekerja dengan orang lain, bekerja melalui orang lain, atau keduanya.

Secara umum, definisi kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai berikut. “Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut” dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah di tetapkan.

Kepemimpinan merupakan sumbangan dari seseorang di dalam situasisitusi kerjasama. Kepemimpinan dan kelompok adalah merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lain. Tak ada kelompok tanpa adanya kepemimpinan, dan sebaliknya kepemimpinan hanya ada dalam situasi interaksi kelompok. ia, harus berada di dalam suatu kelompok. Seseoranag tidak dapat dikatakan pemimpin jika ia berada di luar kelompok, ia harus berada dalam suatu kelompok dimana ia memainkan peranan-peranan dan kegiatan-kegiatan kepemimpinan.

Dengan konsep kepemimpinan tersebut, arti kepemimpinan dapat dikemukakan: pertama kepemimpinan adalah kepribadian (personality) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang untuk mencontoh atau mengikutinya, atau memancarkan suatu pengaruh tertentu. Kedua; Kepemimpinan merupakan esensi dalam berbagai organisasi dan cara seseorang mempengaruhi oraang lain. Dalam konteks ini dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi suatu kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan-tujuan mereka. Ketiga; Kepemimpinan adalah suatu proses interaksi antara anggota kelompok, karena itu pemimpin adalah agen perubahan, yaitu orang yang tindakannya mempengaruhi orang lain lebih dari pada tindakan orang lain mempengaruhinya. Dalam konteks ini dapat disimpulkan bahwa esensi kepemimpinan adalah sebagai suatu proses atau usaha dan keterampilan mempengaruhi orang kelompok orang agar dapat bergerak dan berkerja sama

dengan maksimal dan sepenuh hati sesuai situasi atau kondisi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran[19]

Adapun pengertian kepala sekolah Menurut Sri Dayanti dikutip oleh Jamal, kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu "kepala" dan "sekolah". Kata "kepala" dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan "sekolah" diartikan sebagai sebuah lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.[20] Kepala sekolah atau kepala madrasah ialah salah satu personel sekolah/madrasah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah atau kepala madrasah ini disebut pemimpin resmi atau official leader[21]

2. Tipe kepemimpinan

Tipologi kepemimpinan adalah suatu ilmu yang diyakini oleh seorang pemimpin, yang meliputi; persepsi, nilai, sikap, perilaku, dan gaya pemimpin dalam memimpin dan mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Sondang P. Siagian dalam (Santoso, 2018), menuliskan lima tipologi kepemimpinan yaitu:[22]

1. Tipe otoriter

Pada kepemimpinan yang otoriter, semua kebijakan atau policy dasar ditetapkan oleh pemimpin sendiri dan pelaksanaan selanjutnya ditugaskan kepada bawahannya. Semua perintah, pemberian tugas dilakukan tanpa mengadakan

---

[19] Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011, h. 83

[20] Jamal Ma'mur Asmani, Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Yogyakarta: Diva Press (Anggota IKAPI), 2012, h. 17.

[21] Helmawati, Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skills, Jakarta: Renika Cipta, 2014, h. 17.

[22] Syaefudin, Sedya Santoso. "Tipologi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembentukan Karakter Cinta Damai Siswa SMP Piri 1 Yogyakarta" Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 3: 1, (Mei 2018/1439), 49

konsultasi sebelumnya dengan orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin otoriter berasumsi bahwa maju mundurnya organisasi hanya tergantung pada dirinya. Dia bekerja sungguh-sungguh, belajar keras, tertib dan tidak boleh dibantah.

2. Tipe Paternalistik

Tipe Paternalistik, yaitu pemimpin yang bersifat kebapakan dan dapat dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk.

3. Tipe Kharismatik

Tipe Kharismatik, yaitu seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi;

4. Tipe laissez faire

Pada tipe laissez faire ini pemimpin memberikan kebebasan yang seluasluasnya kepada setiap anggota staf di dalam tata procedur dan apa yang akan dikerjakan uuntuk pelaksanaan tugas-tugas jabatan mereka. Mereka mengambil keputusan dengan siapa ia hendak bekerjasama. Dalam penetapannya menjadi hak sepenuhnya dari anggota kelompok atau staf lembaga pendidikan itu.

Pemimpin ingin turun tangan bilamana diminta oleh staf, apabila mereka meminta pendapat-pendapat pemimpin tentang hal-hal yang bersifat teknis, maka barulah ia mengemukakan pendapat-pendapatnya. Tetapi apa yang dikatakannya sama sekali tidak mengikat anggota mereka boleh menerima atau menolak pendapat tersebut.

Apabila hal ini kita jumpai di sekolah, maka dalam hal ini bila akan menyelenggarakan rapat guru biasanya dilaksanakan tanpa kontak pimpinan (kepala Sekolah), tetapi bisa dilakukan tanpa acara. Rapat bisa dilakukan sebagai anggota/guru-guru dalam sekolah tersebut menghendakinya.

5. Tipe demokrasi

Dalam tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin selalu mengikut sertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil keputusan, kepala sekolah yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat anggota/ guru-guru yang ada dibawahannya dalam rangka membina sekolah. Sifat kepemimpinan yang demokratis pada waktu sekarang terhadap lebih dari 500 hasil researeh tentang

kepemimpinan, jika bahan itu di manfaatkan dengan baik maka kita akan dapat mempergunakan sikap kepemimpinan yang baik pula. Dalam hasil researeh itu menunjukkan bahwa untuk mencapai kepemimpinan yang demokratis, aktivitas pemimpin harus:

a. Meningkatkan interaksi kelompok dan perencanaan kooperatif.
b. Minciptakan iklim yang sehat untuk perkembangan individual dan memecahkan pemimpin-pemimpin yang potensial.

Hasil ini dapat dicapai apabila ada partisipasi yang aktif dari semua anggota kelompok yang berkesempatan untuk secara demokrasi member kekuasaan dan tanggung jawab. Pemimpin demokrasi tidak melaksanakan tugasnya sendiri. Ia bersifat bijaksana di dalam pembagian pekerjaan dan tanggung jawab. Dapat dikatakan bahwa tanggung jawab terletak pada pundak dewan guru seluruhnya, termasuk pemimpin sekolah. Ia bersifat ramah dan slalu bersedia menolong bawahannya dengan nasehat serta petunjuk jika dibutuhkan.

3. Teori Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan Kepala Sekolah ada beberapa teori kepemimpinan yang berkembang antara lain[23] :

a. *teori genetic* yaitu kepemimpinan diartikan sebagai *traits within the individual leader*: seorang dapat menjadi pemimpin karena memang dilahirkan sebagai pemimpin dan karena bukan dibuat atau dididik untuk itu (*leader were borned and not made*). Teori ini banyak ditentang oleh para ahli karena bakat seseorang sangat tipis jika berkaitan dengan kepemimpinan.
b. *teori sosial,* teori yang memadang kepemimpinansebagai fungsi kelompok(*fungtion of the group*). Menurut teori ini sukses atau tidaknya kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemempuan atau sifat-sifat yang ada pada seseorang, tapi yang lebih penting dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kelompok yang dipimpinnya.

[23] Hasan Basri, Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pustaka Setia Bandung 2014);...Hal. 27-28

c. *Teori situasional,* teori yang berpandangan bahwa kepemimpinan bergantung pada situasinya. Teori ini tidak hanya melihat kepemimpinan dari sudut pandang yang bersifat psikologis dan sosiologis, tapi juga atas ekonomi dan politik. Menurut konsep ini, kepemimpinan dipandang sebagai fungsi dari situasi (*function of the situation*).

d. *Teori ekologis,* yaitu kepemimpinan merupakan penggabungan antara bakat alami yang sudah ada sejak dilahirkan dengan pendidikan dan pelatihan yang intensif. Teori ini tidak menolak adanya sumber natural kepemimpinan, tetapi sumber struktural pun sangat membantu terbentuknya seorang pemimpin yang fungsional dan berpengaruh.

e. *Teori sosio-behavioristik,* yaitu teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan dilahirkan hal-hal berikut:

   a. Bakat, keturunan, dan kecerdasan yang alamiah;
   b. Pengalaman dalam bentuk kepemimpinan;
   c. Pembentuk formal dalam organisasi;
   d. Situasi lingkungan;
   e. Pendidikan dan penelitian;
   f. Kesepakatan sosial dan kontrak polotik.

4. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah

Kepala Madrasah merupakan seorang pemimpin yang mempunyai tugas membina dan mengembangkan Madrasah, baik secara moral maupun material untuk mewujudkan visi-misi dari Madrasah itu sendiri. H.A Tabrani Rusyan menjelaskan bahwa tugas seorang kepala sekolah sebagai berikut:[24]

1. Membuat program sekolah

   Tugas kepala sekolah yang pertama membuat program sekolah yang efektif dan efisien agar visi-misi yang telah ditetapkan sekolah dapat terwujud. Untuk langkah-langkah dalam membuat program meliputi:

[24] H.A Rusyan Tabrani, Profesionalisme Kepala Sekolah seri Peningkatan Mutu Pendidikan, (Jakarta: PT Pustaka Dinamika. 2013), hlm. 17-49

a. Menentukan dan merumuskan tujuan yang akan dicapai.
b. Menganalisa masalah-masalah dan pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan.
c. Mengumpulkan informasi dan data yang diperlukan untuk membuat program.
d. Membuat konsep tahap rangkaian kegiatan.
e. Membuat strategi untuk memecahkan masalah dan pekerjaan dapat terselesaikan.

2. Pengorganisasian sekolah

Pengorganisasian merupakan pengelompokan atau pembagian tugas dalam mengerjakan suatu pekerjaan, integrasi, pembagian wewenang dan koordinasi dalam bagan organisasi secara terinci sesuai dengan bidang yang telah ditetapkan. Dalam pembagian ini disesuaikan berdasarkan pengalaman, bakat, minat, tujuan dan kepribadian setiap orang yang diperlukan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.sehingga akan tercapai hubungan kerja yang harmonis dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

3. Koordinasi sekolah

Sifat kompleks dalam program pendidikan menunjukkan pentingnya adanya sebuah koordinasi. Koordinasi ini berfungsi sebagai batas perencanaan dan personel untuk mengantisipasi adanya duplikat dalam tugas, memperebutkan hak dan wewenang, pebagian keseimbangan dalam pembagian beban tugas, dan sebagainya. Maka koordinasi merupakan sebuah aktivitas dalam mengatur atau mengkoordinir manusia, material, pemikiran, teknik dan tujuan agar visi-misi dapat tercapai dengan sempurna.

4. Menjalin komunikasi sekolah

Dalam menjalankan program sekolah, menyampaikan gagasan dan maksud seluruh struktur organisasi sangat penting, penyampaian informasi ini bisa secara tersirat maupun tersurat, secara formal bisa dilakukan dengan komunikasi bebas dalam arti setiap anggota bebas berkomunikasi dengan

anggota yang lainnya dan dalam kegiatan komunikasi tersebut harus ada motivasi untuk membangkitkan semangat kerja.

5. Menata kepegawaian sekolah

   Dalam hal ini kepala sekolah bertugas untuk mengatur dan mengkoordinasi pegawai disekolah dengan menentukan, memilih, menetapkan serta membimbing para guru dan staf dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam hal ini kepala sekolah perlu memberikan motivasi kepada para pegawai agar mereka mempunyai semagat dalam mencapai visi-misi sekolah dan dapat menduduki jabatan tertentu baik dalam maupun luar sekolah. Disini kepala sekolah juga harus adil dan merata dalam memberikan jabatan dan wewenang, memberikan penghargaan, jabatan, mempromosikan ataupun memutasi para guru dan staf lainnya.

6. Mengatur pembiayaan sekolah

   Sebuah lembaga, terutama sebuah lembaga pendidikan tidak akan bisa berkembang tanpa adanya pembiayaan sekolah. Seluruh kebutuhan sekolah terutama kebutuhan material membutuhkan biaya yang tidak sedikit, dengan ini pembiayaan harus sudah direncanakan sejak awal di setiap tahun. Biaya yang diperlukan, darimana biaya diperoleh, bagaimana penggunaannya, siapa yang akan melaksanakan, bagaimana pembukuan dan pertanggung jawabannya, sampai pengawasan dalam pembiayaan.

7. Menata lingkungan sekolah

   Tugas kepala sekolah yang terakhir merupakan membina dan menata lingkungan sekolah untuk proses belajar agar tercapai dengan baik. Untuk mendukung pembelajaran yang efektif dan efisien dalam pembelajaran di sekolah penataan ini meliputi:

   a. Penataan lingkungan sosial psikologi, yang merupakan penataan suasana hubungan serasi dan harmonis antara seswa, guru dan kepala sekolah.
   b. Lingkungan fisik, yang meliputi tata ruang, peralatan dan kondisi bangunan sekolah lainnya.

Fungsi kepala sekolah yang disingkat EMASLIM oleh E Mulyasa terdiri dari educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator.

1. Kepala sekolah sebagai *educator* (Pendidik)

Memahami arti mendidik tidak cukup hanya berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik saja, melainkan juga dalam makna pendidikan serta sarana pendidikan dan stretegi pendidikan itu dapat dilaksanakan. Dalam hal ini kepala sekolah harus berusaha menanamkan dan meningkatkan empat nilai yang meliputi nilai yang meliputi pembinaan mental, moral, fisik dan artistik.

a. Pembinaan mental merupakan pembinaan kepada para tenaga kependidikan tentang hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Maka dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif yang bertujuan untuk memotivasi tenaga kependidikan agar menjalankan tugasnya dengan baik secara proposional dan provesional. Maka kepala sekolah juga dituntut untuk melengkapi sarana, prasarana dan sumber belajar agar dapat memberi kemudahan kepada guru dalam melaksanakan tugas utamanya dalam mengajar.
b. Pembinaan moral merupakan pembinaan para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perubahan sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan. Kepala sekolah profesional harus bisa memberikan nasehat pada seluruh sumber daya manusia sekolah baik dalam upacara bendera maupun rutin.
c. Pembinaan fisik merupakan pembinaan terhadap para tenaga kependidikantentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatam, penampilan manusia secara lahiriyah. Maka kepala sekolah harus memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olahraga, baik diprogram sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar.
d. Pembinaan artistik merupakan pembinaan kepada tenaga kependidikan tentang hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap keindahan lingkungan. Hal ini bisaanya dilakukan melalui kegiatan karyawisata yang dilaksanakan pada akhir tahun ajaran. Maka untuk memenuhi hal tersebut,

kepala sekolah dibantu oleh para stafnya harus mampu merencanakan berbagai pembinaan program artistik, seperti karyawisata agar pelaksanaannya tidak menganggu kegiatan pembelajaran. Lebih dari itu pembinaan artistik harus berkaitan dengan pembelajaran yang telah dilaksanakan.

2. Kepala sekolah sebagai manajer

Pada hakikatnya, manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, mengimplementasikan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya manusia dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan[25]

Dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama yang kooperatif dan kompetitif, maka dalam hal ini kepala sekolah hendaknya memberikan kesempatan pada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalitas dan mendorong keterlibatan tenaga kependidikan dalam kegiatan sekolah guna menunjang program sekolah.[26]

3. Kepala sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator harus mempunyai pengetahuan tentang kebutuhan nyata masyarakat serta kesediaan dan keterampilan untuk mempelajari secara terus-menerus perubahan yang sedang terjadi di masyarakat, sehingga sekolah memiliki program yang tetap eksis dan sesuai terhadap kebutuhan masyarakatnya.[27]

Menurut Syarif Hidayat dan Asroi peran kepala sekolah sebagai administrator merupakan pengaturan sekolah dalam keadaan tenang yang bersifat rutin. Ada beberapa jenis administrasi di antaranya merupakan pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan, humas dan sarana prasarana.[28]

---

[25] Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm.94

[26] Muwahid Shulhan, Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, (Yogyakarta: Teras,2013), hlm.51

[27] Sulistyorini, Manajemen Pendidikan Isalm, (Yogyakarta: Sukses Offset, 2009), hlm.180

[28] Syarif Hidayat dan Asroi, Manajemen Pendidikan, (Tangerang: PT Pustaka Mandiri,2013), hlm.56

4. Kepala sekolah sebagai supervisor

Supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnyadalam melakukan pekerjaannya. Supervisi merupakan salah satu fungsi pokok dalam sebuah administrasi pendidikan. Bukan hanya merupakan sebuah tugas pekerjaan para pengawas tetapi juga tugas seorang kepala sekolah terhadap guru dan pegawai sekolah.[29]

Kegiatan inti sebuah pendidikan dalam rangka mewujudkan visi-misi adalah pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada efektifitas sebuah pembelajaran, maka disini tugas kepala sekolah sebagai supervisor yakni mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.[30]

Bukan hanya mensupervisi pekerjaan yang dilakukan tenaga pendidikan, menurut Basri, selaku supervisor kepala sekolah juga bertugas menyelenggarakan supervisi dalam proses belajar mengajar, kegiatan bimbingan, kegiatan ekstra kurikuler, kegiatan kerjasama dengan masyarakat ataupun sebuah instansi, kegiatan ketatausahaan, koperasi sekolah, kehadiran guru, pegawai dan siswa.[31]

5. Kepala sekolah sebagai Leader

Menurut Hidayat dan Asroi kepala sekolah sebagai seorang leader atau pemimpin harus melakukan suatu yang baik sehingga menjadi teladan yang ditiru bawahannya.[32]

Maka sebagai pimpinan yang menjadi tauladan bagi bawahannya setidaknya kepala sekolah harus mempunyai kemampuan:

a. Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri pada guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

---

[29] Sulistyorini, Manajemen Pendidikan Islam, (Yogyakarta: Sukses Offset,2009), hlm.183

[30] Muwahid Shulhan, Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, (Yogyakarta: Teras,2013), hlm.52

[31] Hasan Basri, Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Bandung: CV Pustaka Setia,2014), hlm.52

[32] Syarif Hidayat dan Asroi, Manajemen Pendidikan, (Tangerang: PT Pustaka Mandiri,2013), hlm.55

b. Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di garda terdepan demi kemajuan sekolah dan memberikan inspirasi bagi seluruh sumberdaya manusia dalam mencapai tujuan sekolah.[33]

6. Kepala sekolah sebagai Innovator

Fungsi kepala sekolah sebagai Innovator yang berperan sebagai motor yang menggerakkan perubahan dan inovasi guru serta memperbaiki situasi saat ini menuju situasi yang lebih baik di masa mendatang.[34]

Kepala sekolah yang bermutu selalu melakukan inovasi yang berkelanjutan. Innovasi tersebut untuk memenuhi tuntutan mutu dimasa depan, sesuai dengan kebutuhan masyarakat lokal dan global. Tindakan inovatif kepala sekolah dilakukan dengan mengoptimalkan sumberdaya yang dimiliki sekolah atau bisa juga dengan sumberdaya yang didapat dari lingkungannya.[35]

7. Kepala sekolah sebagai Motivator

Sebuah penghargaan berkaitan dengan prestasi guru dan staf dan penghargaan ini dilakukan secara terbukan sehingga guru dan staf memiliki peluang untuk mendapatkannya. Maka kepala sekolah harus berusaha memberikan penghargaan secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak yang akan timbul.[36] Disini kepala sekolah harus mempu mendorong dan menggerakkan bawahannya untuk bekerja secara optimal dan kompetitif dalam mencapai visi-misi yang ditetapkan.[37]

Profesionalisme ketenagaan dibangun dengan keterbukaan dalam ide dan gagasan untuk pengembangan profesi khususnya dan sekolah umumnya. Di mana setiap guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui organisasi profesi, peningkatan pendidikan, dan sekolah mengupayakan

---

[33] Sulistyorini, Sulistyorini, Manajemen Pendidikan Islam, (Yogyakarta: Sukses Offset,2009), hlm.75

[34] Syarif Hidayat dan Asroi, Manajemen Pendidikan, (Tangerang: PT Pustaka Mandiri,2013), hlm.55

[35] Sudarwan Danim dan Khairil, Profesi dan Kependidikan, (Bandung:Alfabeta,2010) hlm.82

[36] *Ibid...* hlm.83

[37] Syarif Hidayat dan Asroi, Manajemen Pendidikan, (Tangerang: PT Pustaka Mandiri,2013), hlm. 56

memberikan kelcngkapakan fasilitas bekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan total.

Muara dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh Madrasah adalah peserta didik. Hal ini diwujudkan dalam upaya pembentukan siswa sesuai dengan visi dan misi sekolah. Tindakan nyatanya siswa mudah mengeksplorasi sumber belajar, serta komunikasikan hasil yang dicapai siswa kepada orang tua. Fasilitas yang memadai akan meningkatkan status sekolah, meningkatkan akuntabilitas sekolah, hal lainnya adalah peningkatan pendidikan tenaga kependidikan.

Pengawasan proses pendidikan dilakukan oleh kepala madrasah dalam satuan pendidikan dan prinsip-prinsip pengwasan harus dilakukan secara objektif dan tranparan guna untuk bisa meningkatkan proses pendidikan yang berkelanjutan. Sistem pengawasan internal dilakukan oleh kepala madrasah dan yayasan meliputi antara lain pengawasan proses pendidikan:

1. Pemantauan proses pendidikan dilakukan dari perencanaan, pelaksanaan dan penilaian hasil belajar.
2. Pemantauan proses diskusi kelompok, wawancara, penacatatan, pengamatan dan dokumen lain-lainnya. Kegiatan dilaksanakan dalam pemamtauan kepala dan pendidik dalam pendidikan.
3. Supervisi proses pendidikan dilakukan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, serta penilaian hasil belajar. Supervisi pendidikan dilakukan dengan memberikan contoh, diskusi, latihan, serta konsultasi. Kegiatan supervisi dilakukan atas pengawasan dari kepala madrasah
4. Evaluasi melakukan suatu perbandingan proses pendidikan yang sudah dilaksanakan guru dengan standar proses.
5. Melakukan mengidentifikasi kinerja guru dalam proses pendidikan dan kompetensi guru.
6. Evaluasi memusatkan semua pada keseluruhan dalam proses pendidikan kinerja dari guru.

Menyikapi kebijakan desentralisasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah yang bergulir bersamaan dengan era globalisasi sekarang ini; yang ditandai dengan pompetisi global yang sangat ketat dan tajam, perlu dilakukan perubahan

paradigma kepemimpinan pendidikan, terutama dalam pola hubungan atasan-bawahan, yang semula bersifat hierarkis- komando menuju kearah kemitraan bersama[38]

Pola kepemimpinan kepala madrasah tidak sekedar melaksanakan tugas rutin yang sama saja dari hari ke hari berikutnya. Semua sudah ditentukan standarnya, dan kalo standarnya, dan kalau kinerjanya sudah sesuai standar kinerja, tetapai bedanya standar ini bersifat dinamis yang selalu bisa ditingkatkan, sehingga dapat memungkinkan terjadinya peningkatan mutusecara berkelanjutan. Agar suatu lembaga pendidikan mempunyai daya dukung dan daya lenting dalam era disentralisasi pendidikan, diperlukan kepala sekolah ideal yang mempunyai ciri-ciri khusus, sebagai berikut.[39]

1. Fokus pada kelompok. Kepemimpinan kepala sekolah lebih disarankan kepada kelompok-kelompok kerja yang memiliki tugas atau fungsi masing-masing, tidak fokus kepala individu. Hal ini akan berakibat tumbuh berkembangnya kerjasama dalam kelompok. Motivasi individuakan menjadi tugas semua orang dalam kelompok, jadi kelompok kerja menjadi sumber motivasi bagi setiap anggota dalam kelompok. Karena pimpinan selalu menilai kinerja kelompok, bukan individu, maka setiap kelompok akan berusaha memcu kerjasama yang sebaik-baiknyakalau perlu dengan menarik teman sekelompoknya yang kurang benarkerjanya.
2. Melimpahkan wewenang. Seorang kepala sekolah tidak selalu membuat keputusan sendiri dalam segala hal, tetapi hanya melakukannya dalam hal-hal yang akan lebih baik kalau dia yang memutuskannya. Sisanya diserahkan wewenangnya kepala kelompok- kelompok yang ada di bawah pengawasannya. Hal ini dilakukan terutama untuk hal-hal yang menyangkut cara melaksanakan pekerjaan secara teknis. Orang-orang yang ada dalam kelompok-kelompok kerja yang sudah mendapatkan pelatihan dan sehari-hari melakukan pekerjaan

[38] Mulyasa, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekilah(Jakkarta Bumi Aksara 2017)Hal. 47

[39] idem

itulah yang lebih tahu bagaimana melakukan pekerjaan dan karenanya menjadi lebih kompeten untuk membuat keputusan dari kepala sekolah.

3. Merangsang krativitas. Setiap upaya meningkatkan mutu kinerja apakah itu dalam menghasilkan barang atau menghasilkan jasa, pada dasarnya selalu diperlukan adanya perubahan cara kerja. Jadi, kalau diinginkan adanya mutuyang lebih baik jangan takut menghadapi perubahan, sebab tanpa perubahan tidak akan terjadi peningkatan mutu kinerja. Perubahan dapat diciptakan oleh pimpinan, tetapi tidak perlu harus selalu berasal dari pimpinan, sebab kemampuan pimpinan terbatas. Oleh karena itu, justru perlu merangsang timbulnya kreativitas dikalangan orang0orang yang dipimpinguna menciptakan hal-hal baru yang sekiranya akan menghasilkan kinerja seperti yang diharapkan. Setiap ide baru yang dimaksudkan untuk menghasilkan suatu yang lebih bermutu dari manapun asalnya patut di sambut baik. Orang-orang dalam organisasi harus dibuat tidak takut untuk berkreasi, dan orang-0rang yang terbukti menghasilkan ide yang bagus harus diberi pengakuan dan penghargaan.

Dari hasil analisis dilapangan penulis menemukan bahwa Kepemimpinan yang dilaksanakan oleh Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah berada pada kategori yang memiliki orientasi mutu, dimana dari kriteria-kriteria tentang kepemimpinan yang bermutu yang secara seimbang memiliki dua arah baik *task oriented* maupun *human oriented*. Melibatan guru dan anggota lainnya dalam pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan erat denga tugas pokok masing-masing dan kegiatan-kegiatan sekolah serta kegiatan- kegiatan yang bekerjasama atau melibatkan komite sekolah.

Kepala Madrasah juga membangun sebuah Simbiosis Mutualisme dimana didalamnya dibangun oleh banyak posisi sebagai sebuah tim kerja, hal ini menuntut kepala sekolah berperan sebagai seorang manajer, seorang inovator, seorang supervisor dan seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan. Oleh karena itu pola- pola hubungan yang dibangun berlandaskan kepada pemahaman dan kemampuan dalam tugas & tanggung jawabnya masing- masing.

Disamping itu Integritas yang tinggi terhadap pekerjaan diperlihatkan dalam kontinuitas setiap pelaksanaan pekerjaan, dan berkesinambungan (*Sustainability*)

yang memperlihatkan tindak lanjut dari apa yang sudah diperbuat. Sehingga hal ini merupakan perilaku kepala madrasah dalam keseharian sejalan dengan tuntutan peranan dalam organisasi.

Komunikasi yang dibangun mengikuti pola-pola yang berkesesuaian dengan konteks dan substansi (situasional) sehingga komunikasi menggambarkan kinerja dari setiap individu kedalam pembangunan organisasi secara menyeluruh. Komunikasi formal maupun informal semuanya memiliki peranan yang sama dalam pengupayaan sebuah keberhasilan.

Kepala Madrasah adalah pencari bakat dan kreativitas dari setiap anggotanya dan titik akhirnya adalah kemampuannya dalam memanfaatkan potensi yang dimilikinya itu.

Komitmen yang diberikan cukup tinggi terhadap pekerjaan terlihat dari keseriusannya dalam membawa madrasah dengan model MBS. Semua yang dilakukannya tidak terlepas dari apa yang telah ditetapkan bersama yaitu visi dan misi sekolah dan diaktualisasikan dalam bentuk aksi dan interaksi bersama.

Kekuatan yang dimiliki Kepala Madrasah berada pada pendelegasian pembagian kewenangan diantara anggota yang ada hal ini juga dilakukan guna mengukur kreativitas dan inisiatif dari anggota sekolah. Dukungan yang lebih besar ada pada kematangan yang dimiliki oleh bawahannya.

Memberi semangat dan motovasi. Seorang pimpinan pendidikan harus selalu mendambakan pembaharuan, sebab dia tahu bahwa hanya dengan pembaharuan akan dapat dihasilkan mutu pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, dia harus selalu mendorong semua orang-orang dalam lembaganya untuk berani melakukan inovasi-inivasi, baik itu menyangkut cara kerja maupun barang dan jasa yang dihasilkan. Tentu semua itu dilakukan melalui proses uji coba dan evaluasi secara ketat sebelum diadopsi secara luas dalam organisasi. Memikirkan program penyertaan bersama. Seorang kepal madrasah harus selalu mengupayakan adanya kerjasama dalam tim, kelompok, atau unit-unit organisasi. Program-program mulai dari tahap perencanaan sampai implementasi dan evaluasinya dilakukan melalui kerjasama, dan bukan program sendiri-sendiri yang bersifat individual. Melalui sistem kerja yang didasari oleh kerjasama tim, kelompok atau unit itu akan menjadi

pemikiran para pemimpin pendidikan. Dasarnya adalah pengikutsertaan semua orang dalam berbagai kegiatan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan masing-masing. Orang adalah aset terpenting dalam lembaga secara optial bagi kepentingan pencapaian tujian sekolah.

Kreatif dan proaktif. Seorang kepala Madrasah harus selalu bertindak kreatif dan proaktif yang bersifat preventif dan antisipatif. Kepala sekolah tidak hanya bertindak reaktif yang mulai mengambil tindakan bila sudah terjadi masalah. Kepala sekolah yang kreatif dan proaktif selalu bertindak untuk mencegah munculnya masalah dan kesulitan dimasa yang akan darang. Setiap rencana sudah dipikirkan akibatnya dan konsekuaensi yang bakal muncul .

B. Peningkatan Mutu Pendidikan

1. Pengertian mutu pendidikan

Pengertian Manajemen peningkata mutu pendidikan merupakan suatu metode peningkatan yang bertumpu pada lembaga itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan mendasarkan pada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif dan pemberdayaan semua komponen lembaga pendidikan untuk secara berkeseimbangan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat.[40]Berikut definisi mutu menurut bebarapa ahli yaitu:[41]

1. Joseph Juran, menurutnya mutu ialah kesesuaian antara benda dengan tujuan apa dia diciptakan. Terkadang dari kita masih sangat sulit mendeskripsikan apa itu mutu serta esensinya seperti apa. Juran memberikan pencerahkan bahwa ketika suatu benda sudah dapat digunakan semestinya seperti tujuan dia diciptakan maka itu sudah bisa dinamakan bermutu. Konsep mutu dari Joseph Juran ini membicarakan tentang produsen dan konsumen. Mutu di sini bisa dicapai ketika produsen bisa menciptakan benda sesuai dengan apa yang diekspektasikan oleh konsumennya baik secara fisik, sifat, fungsi dan pada harga jualnya.

[40] E Mulyasa, Menjadi Kepala Profesional (Bandung 2003)Hal.256
[41] Ramadana agustian dkk. “Penjamin Mutu Pendidikan”, Februari 2022. Hlm 3

2. Philip B. Crosby, menurutnya mutu itu tergantung pada standar yang telah disepakati (Conformance to requirement). Misalkan ada standar yang mengatakan bahwa zaman sekarang telepon pintar (smartphone) harus sudah dapat mengakomodir sinyal 5G maka apabila 3 ada telepon pintar yang di bawah spesifikasi yang telah disepakati tersebut maka dikatakan mutunya rendah. Sederhananya stempel mutu akan disematkan kepada benda yang memiliki kesesuaian dengan standar mutu mulai dari bahan mentah, proses produksi, sampai pada produk siap edarnya.
3. Edward Deming, menurutnya mutu itu berkesesuaian dengan kebutukan pasar atau apa yang diinginkan pelanggan. Dalam hal ini pelanggan dianggap sebagai raja dan mereka menginginkan benda seperti apa itulah yang dijadikan standar mutu. Suatu benda semewah apapun bentukannya, sekokoh apapun built quality nya tetapi ketika pelanggan tidak membutuhkan itu semua maka tetap dicap tidak bermutu. Ekspektasi pelanggan diletakkan di atas segala-galanya. Oleh karena itu mutu bukanlah sesuatu yang ajek dan bisa dibakukan seperti pendapatnya Juran dan Crosby.
4. Edwar Sallis, menurutnya mutu itu bisa dipandang dari 2 sisi yaitu absolut dan relatif. Dikatakan absolut bahwasanya mutu itu berdasarkan sifat baik buruk, cantik jelek, berat kecil dan lain-lain yang tidak dapat dikompromikan. Sesuatu benda yang besar tidak mungkin dikatakan kecil pun sebaliknya tidak mungkin yang kecil dikatakan besar. Adapun mutu itu dikatakan relatif karena dia disandingkan kepada kebutuhan konsumen. Oleh karena itu barang yang bermutu tidak tergantung mahal murah harganya tetapi terletak pada nilai dari benda itu sendiri (Bani, 2015). Pendapat ini menjembatani antara pendapatnya Deming dengan Juran dan Crosby.

Istilah mutu menurut ISO 2000 dalam Erfi Ilyas, " mutu adalah totalitas karakteristik suatu produk (barang dan jasa) yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikasikan atau ditetapkan".[42]

[42] Nanang Hanafiah dan Cucu Sahana, Konsep Strategi Pembelajaran (Bandung: PT Refika Aditama, 2009), hlm. 83

Sedangkan menurut Rohiat "Mutu atau kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat" sedangkan dalam konteks pendidikan menurut Rohiat, pengertian mutu mencakup *input*, proses, dan *output* pendidikan.[43]

Konsep mutu sangat luas untuk kita jabarkan semuanya sesuai dengan bidang dan benda apa dia disematkan. Dalam dunia pendidikan, standar mutu disesuaikan dengan kemauan konsumen pendidikan.

Konsumen pendidikan terbagi menjadi 2 yakni konsumen internal dan konsumen eksternal. Konsumen internal merupakan orang-orang yang berhajat dengan pendidikan yang berada di lingkungan lembaga pendidikan seperti guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan, dan lain-lain. Sedangkan konsumen eksternal adalah para orang tua – orang tua yang menitipkan anaknya ke lembaga-lembaga pendidikan untuk dibimbing dan dididik.

Pendidikan yang mutu tidak bisa diraih semudah membalikkan telapak tangan. Mutu hanya akan dicapai dengan bantuan semua pihak serta proses yang ditembuh secara terus menerus tanpa henti. Ketika berbicara mutu pendidikan maka tidak bisa dilepaskan dari 3 hal yaitu input, proses, dan output. Input mendidikan meliputi peserta didik yang mendaftar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan, pendanaan, serta segala peralatan yang menunjang terlaksananya pendidikan. Proses pendidikan meliputi proses pengambilan keputusan, pelaksanaan program, jalannya kegiatan belajar mengajar, monitoring, sampai tahap evaluasi. Output pendidikan yaitu prestasi peserta didik baik secara akademik maupun non akademik.

Pengertian mutu sebagaimana telah dijelaskan pada bagian terdahulu sesungguhnya sejalan dengan pengertian mutu dalam konteks alqur'an. Jika para ahli mendefinisikan mutu sebagai baik buruk atau derajat keunggulan suatu barang atau jasa, maka alqur'an dan Al-Hadist menggunakan istilah manusia terbaik atau manusia yang sempurna untuk menggambarkan manusia yang bermutu. Dalam

[43]Rohiat. *Manajemen Sekolah*. (Bandung: Refika Aditama. 2010)., hlm. 52

pengertian di atas dapat dikatakan bahwa manusia yang berkulitas itu adalah manusia yang mampu beramal sholeh, dan syarat untuk bisa beramal sholeh manusia harus beriman dan berilmu. Iman adalah sandaran vertikal kepada sang khalik sementara ilmu adalah sarana peneguh dan penunjuk jalan kesempurnaan pengabdian (beribadah) kepada Allah SWT. Adapun konsep mutu menurut Alqur'an dan Al-hadist dapat diuraikan sebagai berikut:

Konsep mutu dalam Al qur'an

QS. Asy-Syu'ara: 181

﴿ ۞ اَوْفُوا الْكَيْلَ وَلَا تَكُوْنُوْا مِنَ الْمُخْسِرِيْنَ ۚ ١٨١ ﴾

Artinya : "Sempurnakanlah takaran dan janganlah kamu termasuk orang-orang yang merugikan orang lain."

QS. Asy-Syu'ara: 182

﴿ وَزِنُوْا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيْمِ ۚ ١٨٢ ﴾

Artinya : "Timbanglah dengan timbangan yang benar."

QS. Al-Muthaffifiin: 1-2

﴿ وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِيْنَۙ ١ الَّذِيْنَ اِذَا اكْتَالُوْا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُوْنَۖ ٢ ﴾

Artinya : "Celakalah orang-orang yang curang (dalam menakar dan menimbang)!(Mereka adalah) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain, mereka minta dipenuhi.

Kedua surat di atas (QS. As- Syu' ara: 181-182 dan QS. Al Muthaffifin: 1-2), memberikan pemahaman bahwa pengukuran terhadap mutu harus didasarkan pada standar mutu yang ada (quality is standart) tanpa cacat (zero difect). Dalam konteks peningkatan mutu pendidikan, maka pemerintah sampai dengan tingkat satuan pendidikan (sekolah), harus dapat merumuskan standar mutu yang akan menjadi acuan utama dalam sistem evaluasi belajar peserta didik. Dalam konteks Pendidikan Nasional, standar mutu tersebut dirumuskan dalam 8 Standar Nasional

Pendidikan (8 SNP) .meliputi Standar Kompetensi Lulusan, Standar Isi, Standar Proses, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan Pendidikan, dan Standar Penilaian Pendidikan.

Mutu secara kasat mata (penglihatan/dilihat), dalam masyarakat produksi/produsen (industri) dikenal sebagai atribut. Untuk menganalisis penyebab kecacatan atau mengurangi cacat produk yang menurunkan mutu dilakukan dengan mencari penyebab (digunakan konsep hubungan sebab-akibat). Konsep Islam tentang sebab-akibat Al Qur'an menjelaskan pada surat Al Isra': 7) sebagai berikut:

اِنْ اَحْسَنْتُمْ اَحْسَنْتُمْ لِاَنْفُسِكُمْ ۗوَاِنْ اَسَأْتُمْ فَلَهَا ۗ .....

Artinya : "Jika berbuat baik, (berarti) kamu telah berbuat baik untuk dirimu sendiri. Jika kamu berbuat jahat, (kerugian dari kejahatan) itu kembali kepada dirimu sendiri…"

Ayat ini mengingatkan kita bahwa upaya mencapai tujuan pendidikan yang berkulitas yakni lulusan yang berkualitas merupakan suatu lingkaran sebab akibat yang harus dilakukan sejak awal. Meliputi in put (masukan) dan proses yang baik. Artinya ketika kita menginginkan lulusan yang berkualitas maka masukan (calon peserta didik berdasarkan kriteria dan sistem penerimaan peserta didik baru) dan proses (Kurikulum, SDM Pendidik dan tenaga kependidikan, manajemen dan kepemimpinan sekolah) serta faktorfaktor penunjang lain juga harus berkualitas.

2. Prinsip-Prinsip Mutu Pendidikan

Dr. Edward Deming mengembangkan 14 prinsip yang menggambarkan apa yang dibutuhkan madrasah untuk mengembangkan budaya mutu, prinsip itu adalah sebagai berikut:[44]

1. Menciptakan konsistensi tujuan, yaitu untuk memperbaiki layanan dan siswa, dimaksudkan untuk menjadikan madrasah yang kompetetif dan berkelas.

[44] Jeromi S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 85-89

2. Mangadopsi filosofi mutu total, setiap orang harus mengikuti prinsip- prinsip mutu.
3. Mengurangi kebutuhan pengajuan, mengurangi kebutuhan pengajuan dan inspeksi yang berbasis produksi masal dilakukan dengan membangun mutu dalam layanan pendidikan. Memberikan lingkungan belajar yang menghasilkan kinerja siswa yang bermutu.
4. Menilai bisnis madrasah dengan cara baru, nilailah bisnis madrasah dengan meminimalkan biaya total pendidikan.
5. Manilai mutu dan produktivitas serta mengurangi biaya, memperbaiki mutu dan produktivitas sehingga mengurangi biaya, dengan mengembangkan proses " rencana/periksa/ubah".
6. Belajar sepanjang hayat, mutu diawali dan diakhiri dengan latihan. Bila anda mengharapkan orang mengubah cara bekerja mereka, anda mesti memberikan mereka perangkat yang diperlukan untuk mengubah proses kerja mereka.
7. Kepemimpinan dalam pendidikan, merupakan tanggungjawab manajemen untuk memberikan arahan. Para manager dalam pendidikan mesti mengembangkan visi dan misi harus diketahui dan didukung oleh para guru, orang tua dan komunitas.
8. Mengeliminasi rasa takut, ciptakan lingkungan yang akan mendorong orang untuk bebas bicara.
9. Mengeliminasi hambatan keberhasilan, manajemen bertanggung jawab untuk menghilangkan hambatan yang menghalangi orang mencapai dan menjalankan keberhasilan.
10. Menciptakan budaya mutu, ciptakanlah budaya mutu yang mengembangkan tanggung jawab pada setiap orang.
11. Perbaikan proses, tidak ada proses yang pernah sempurna, karena itu carilah cara terbaik, terapkan tanpa pandang bulu.
12. Membantu siswa berhasil, hilangkan rintangan yang merampas hak siswa, guru atau administrator untuk memiliki rasa bangga pada hasil karyanya.
13. Kometmen, manajemen harus memiliki komitmen terhadap budaya mutu.

14. Tanggungjawab, berikan setiap orang di madrasah untuk bekerja menyelesaikan transformasi mutu.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan

Proses pendidikan dikatakan bermutu apabila seluruh komponen pendidikan terlibat dalam proses pendidikan itu sendiri. Faktor-faktor dalam proses pendidikan adalah berbagai input, seperti bahan ajar, metodologi, sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif.

Dalam pelaksanaan pendidikan di suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari lima faktor pendidikan agar kegiatan pendidikan terlaksana dengan baik. Apabila salah satu faktor tidak ada maka mutu pendidikan tidak dapat tercapai dengan baik karena faktor yang satu dengan yang lainnya saling melengkapi dan saling berhubungan.[45] Adapun kelima faktor tersebut adalah:

1. Faktor Tujuan

   Untuk meningkatkan mutu pendidikan, maka faktor tujuan perlu diperhatikan. Sebab mutu suatu lembaga pendidikan yang berjalan tanpa berpegang pada tujuan akan sulit mencapai apa yang diharapkan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, madrasah senantiasa harus berpegang pada tujuan sehingga mampu menghasilkan out put yang berkualitas, dengan kata lain faktor tujuan merupakan arah/sasaran yang harus dicapai oleh institusi/lembaga pendidikan melalui tindakantindakan operasional.

2. Faktor Guru (pendidik)

   Guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, guru harus benar-benar membawa siswanya kepada tujuan yang ingin dicapai. Guru harus mampu mempengaruhi siswanya. Guru harus berpandangan luas dan tentunya juga mempunyai empat kompetensi dasar yang harus dikuasai yaitu kompetensi pedagogik, sosial, pribadi, dan kompetensi

[45] Zahara Idris dan Lisma Jamal, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 1992), hlm. 28

profesional. Guru merupakan salah satu faktor penentu dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, karena gurulah yang merupakan penggerak utama dalam melaksanakan kegiatan,.

Oleh karena perannya yang begitu penting dalam peningkatan mutu pendidikan maka kualitas guru harus terus ditingkatkan yaitu dengan cara: (1) meningkatkan pengetahuan guru melalui penataranpenataran, kursus, tugas untuk belajar dsb. (2) mengadakan musyawarah antar guru dan semua warga madrasah dalam memecahkan suatu masalah/meningkatkan mutu pendidikan, (3) mengaktifkan guru melalui pemantauan proses pembelajaran yang dilaksanakan, (4) mengadakan studi perbandingan dengan madrasah madrasah yang sudah maju dengan harapan dapat memberi masukan yang berkaitan dengan upaya paningkatan mutu pendidikan.

3. Faktor Siswa

Anak didik atau siswa merupakan objek dari pendidikan, sehingga mutu pendidikan yang akan dicapai tidak akan lepas dengan ketergantungan terhadap kondisi fisik tingkah laku dan minat bakat dari anak didik.

4. Faktor Alat

Yang dimaksud faktor alat/alat pendidikan adalah segala usaha atau tindakan dengan sengaja digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu alat pendidikan keberadaannya sangat penting dalam suatu pembelajaran seperti sarana dan prasarana serta kurikulum.

5. Faktor Lingkungan/Masyarakat

Kemajuan pendidikan sedikit banyak dipengaruhi oleh masyarakat termasuk orang tua siswa, karena tanpa adanya bantuan dan kesadaran dari masyarakat tentunya akan sulit untuk melaksanakan peningkatan mutu pandidikan. Madrasah dan masyarakat merupakan dua kelompok yang tidak dapat dipisahkan dan saling melengkapi satu sama lainnya. Karena itu dibentuklah komite madrasah berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan yang bertugas memberi pertimbangan dalam penentuan dan pelaksanaan kebijaksanaan pendidikan, mendukung penyelenggaraan pendidikan, mengontrol, mediator antara pemerintah dan masyarakat. Disamping itu juga

berfungsi mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap pendidikan yang bermutu, melakukan kerjasama dengan masyarakat, menampung dan menganalisa aspirasi, memberi masukan, mendorong orang tua murid dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan, menggalang dana masyarakat dan melakukan evaluasi.

4. Karakteristik Sekolah Yang Bermutu

Merujuk pada pendapat Edward Sallis (1993), sekolah yang bermutu bercirikan[46]:

1. Sekolah berfokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
2. Sekolah berfokus pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul, dalam makna ada komitmen untuk bekerja secara benar dari awal.
3. Sekolah memiliki investasi pada sumber daya manusianya. Komitmen ini perlu terus dijaga jangan sampai mengalami "kerusakan ", karena "kerusakan psikologis" sangat sulit memperbaikinya.
4. Sekolah memiliki strategi untuk mencapai kualitas, baik di tingkat pimpinan, tenaga akademik, maupun tenaga administratif.
5. Sekolah mengelola atau memperlakukan keluhan sebagai umpan balik untuk mencapai kualitas dan memposisikan kesalahan sebagai instrumen untuk berbuat benar pada peristiwa atau kejadian berikutnya.
6. Sekolah memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai kualitas, baik perencanaan jangka pendek, jangkah menengah, maupun jangka panjang.
7. Sekolah mengupayakan proses perbaikan dengan melibatkan semua orang sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawabnya.

[46] Sudarwan danim,. Visi Baru Manajemen Sekolah; dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik. (2006) hlm: 54-55.

8. Sekolah mendorong orang yang dipandang memiliki kreativitas, mampu menciptakan kualitas, dan merangsang yang lainnya agar dapat bekerja secara berkualitas.
9. Sekolah memperjelas peran dan tanggung jawab setiap orang, termasuk kejelasan arah kerja secara vertikal dan horizontal.
10. Sekolah memiliki strategi dan kriteria evaluasi yang jelas.
11. Sekolah memandang atau menempatkan kualitas yang telah dicapai sebagai jalan untuk memperbaiki kualitas layanan lebih lanjut.
12. Sekolah memandang kualitas sebagai bagian integral dari budaya kerja.
13. Sekolah menempatkan peningkatan kualitas secara terus-menerus sebagai suatu keharusan.

C. Hasil Penelitian Relevan

Pertama Jurnal karya Asmiyati dari Kementerian Agama Bantul dengan judul "Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriliyo I Wukirsari Imogiri Bantul". Permasalahan yang dikaji dalam tulisan ini berfokus adalah pada model kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu sumberdaya madrasah di MI Ma'arif Giriloyo I. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kualitatif, pengumpulana data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi terhadap sumber-sumber data primer dan sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; Kepemimpinan berbasis nilai yang merupakan model kepemimpinan di Madrasah Ibtidaiyah Giriloyo I pada dasarnya merupakan kepemimpinan yang mendasarkan pada prinsip kerjasama dari kepala madrasah kepada seluruh komponen sumberdaya madrasah dengan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi serta sejalan dengan nilai agama, social dan budaya Islami yang berada di sekitar madrasah. Dalam menjalankan kepemimpinannya kepala madrasah mengunakan prinsip manajemen yakni input, process dan output. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaannya terletak pada focus pembahasan. Kalau penelitiannya Asmiyati berfokus pada model kepemimpinan

kepala madrasah dalam meningkatkan mutu sumberdaya, sedangkan penelitian ini berfokus pada kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidkan.[47]

Kedua, tesis karya agus prianto, mahasiswa Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto " Tentang Implementasi Kebijakan Kurikulum Darurat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di MI Tamrinussibyan 01 Al Hikmah Benda". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kebijakan kurikulum darurat covid-19 di MI Tamrinussibyan 01 Al Hikmah Benda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif analisis dengan metode penelitian berupa: observasi, wawancara dan dokumentasi. Data diperoleh dengan wawancara secara langsung kepada subjek informan yaitu: kepala madrasah, guru kelas V (kelas atas), guru kelas II (kelas bawah), guru bahasa inggris dan guru olahraga. Hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data bahwa kebijakan kurikulum darurat covid-19 di MI Tamrinussibyan 01 Al Hikmah Benda dilaksanakan meliputi tiga tahap yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Pada tahap perencanaan pembelajaran kurikulum darurat covid-19, guru menyusun program tahunan (prota), program semester (promes), Silabus, RPP dan menetapkan KKM. Guru harus membuat pemetaan KD dan memilih materi esensi yang akan diajarkan pada masa darurat covid-19. Pada tahap pelaksanaan pembelajaran kurikulum darurat covid-19, kegiatan pembelajaran dilakukan melalui online dan PTM terbatas dengan protokol kesehatan yang ketat. Media pembelajaran online antara lain menggunakan zoom meeting, whatsapp dan youtube. Sedangkan PTM terbatas dilaksanakan di sekolah menggunakan sistem shifting dengan membagi kelompok berdasarkan absen ganjil dan genap. Metode yang digunakan pada kurikulum darurat covid-19 dengan pendekatan saintifik dengan metode diskusi dan presentasi. Pada tahap evaluasi pembelajaran kurikulum darurat covid-19 meliputi aspek sikap, pengetahuan dan keterampilan yang

[47] Asmiyati, "Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriliyo I Wukirsari Imogiri Bantul" Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018

dilakukan melalui online dan offline dalam bentuk yaitu tes lisan dan tertulis yang dilakukan pada penilaian harian, Penilaian Tengah Semester (PTS), Penilaian Akhir Semester (PAS) dan Penilaian Akhir Tahun (PAT). Persamaan dengan penelitian ini terletak pada tempat penelitian yang sama, yaitu sama-sama di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah. Perbedaannya yaitu kalau penelitiannya agus prianto focus pada Implementasi Kebijakan Kurikulum Darurat Pada Masa Pandemi Covid-19 tapi kalau penelitian ini fokus pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.[48]

Ketiga, Tesis karya Aida Nailun Ni'mah, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul "Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penguatan Kinerja Personal Tenaga Pendidik (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Model Zainul Hasan Genggong Probolinggo)". Dalam meningkatkan mutu pendidikan, dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas dan mampu mengaktualisasikan dirinya di lembaga pendidikan secara total. Untuk hal ini dibutuhkan upaya dari seorang kepala sekolah agar kinerja personal tenaga pendidiknya meningkat. Upaya yang bisa dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik bisa dilihat dari sejauh mana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja personal tenaga pendidik melalui sektor ekonomi, soasial dan akademik. Dari hal ini akan muncul sebuah hasil dampak dari upaya yang sudah dilakukan kepala sekolah dalam memenuhi ketiga faktor tersebut terhadap kinerja tenaga pendidik yang nantinya akan berdampak juga pada meningkatnya mutu pendidikan disebuah madrasah. Focus dari penelitian ini adalah: 1)Mengungkap upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja personal tenaga pendidik melalui sektor ekonomi, 2)Sektor sosial, 3)Sektor akademik, 4)Implikasi upaya kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik dan mutu Pendidikan. Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan: 1)Kepala sekolah memberikan gaji kepada tenaga pendidik sesuai dengan jam hidup, diluar itu kepala sekolah juga memberikan gaji jabatan dan pengganti transportasi, kepala sekolah

[48] Agus, Implementasi Kebijakan Kurikulum Darurat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di MI Tamrinussibyan 01 Al Hikmah Benda, Purwokerto : UIN SAIZU, 2022

juga memberikan sembako setiap bulan dan memberikan reward kepada tenaga pendidik yang berprestasi. 2)Disektor sosial kepala sekolah memberikan kesempatan pada tenaga pendidik untuk mengikuti organisasi eksternal lembaga, sudah banyak yang mengikuti organisasi eksternal namun belum ada timbal balik untu lembaga. kepala sekolah berupaya mempererat silaturrahmi antar tenaga pendidik dengan memberi reward ziaroh, outbond dan rekreasi bersama dan berupaya menumbuhkan rasa solidaritas serta tanggung jawab antar tenaga pendidik dengan memberikan bantuan kepada tenaga pendidik yang membutuhkan menggunakan sistem potong gaji bersama. kepala sekolah juga menjalin kemitraan dengan beberapa instansi seperti Bank BRI Cabang Probolinggo dan dengan BPJS Ketenagakerjaan. 3)Disektor akademik kepala sekolah memberi peluang dan dukungan kepada tenaga pendidik yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, memberikan link beasiswa dan membantu proses pencapaian untuk mendapatkan beasiswa, untuk tenaga pendidik yang melanjutkan ke jenjang lebih tinggi dengan biaya senidri mendapatkan tunjangan dari lembaga sebanyak 50%. kepala sekolah juga menunjang wawasan dan pengetahuan tenaga pendidik dengan mengadakan workshop dan bimtek, untuk saat ini kepala sekolah menekankan kepada tenaga pendidik untuk mengikuti sertifikasi agar mencapai kesejahteraan yang lebih baik lagi. 4)Upaya kepala sekolah dalam memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan motivasi dalam diri tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan meningkatnya kinerja tenaga pendidik akan membuat Lembaga lebih mudah dalam mencapai visi-misi sehingga Lembaga dapat mencapai mutu dengan baik. Namun untuk saat ini Lembaga masih dalam proses dan membutuhkan waktu 3 tahun untuk pencapaian visi-misi. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada sama-sama membahas tentang peningkatan mutu pendidikan oleh kepala Madrasah. Perbedaanya pada obyek penelitian, kalau tesis karya Aida Nailun Ni'mah berada di Madrasah Aliyah, sedangkan penelitian ini di Madrasah Ibtidaiyah.[49]

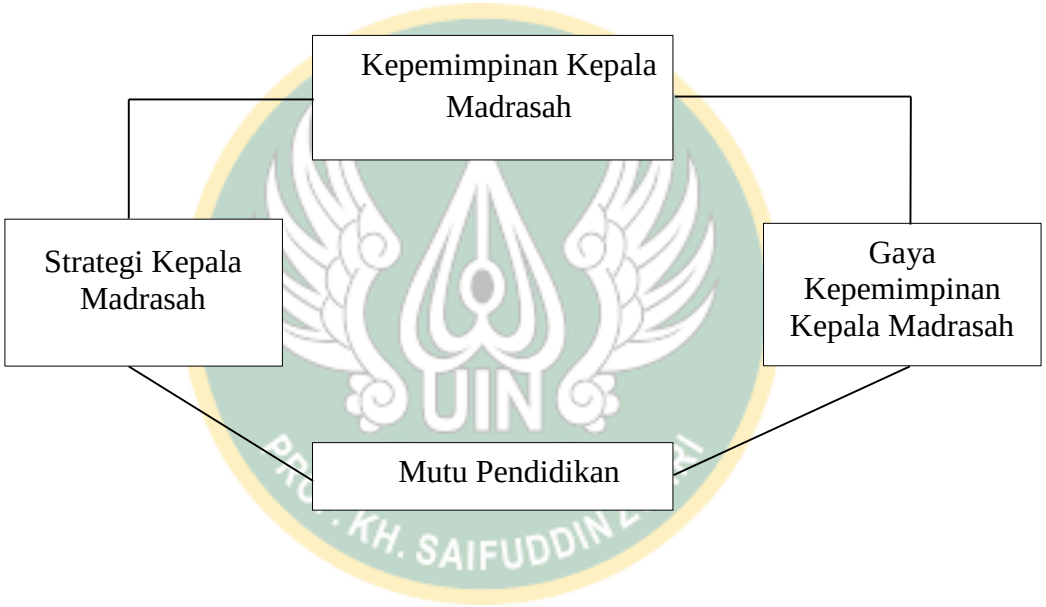
[49] Ni'mah, Aida Nailun. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penguatan Kinerja Personal Tenaga Pendidik (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Model Zainul Hasan Genggong Probolinggo). Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. 2021

Keempat, jurnal karya Khaeruddin Yusuf dkk. Mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, dengan judul "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Kerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19 di Madrasah Aliyah Negeri 1 Palu" ini membahas tentang Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Memotivasi Kerja Guru Pada Masa Pandemi covid-19 di MAN 1 Palu. jurnal ini merupkana hasil penetian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Strategi kepemimpinan kepala madrasah yang diterapkan dalam memotivasi kerja guru pada masa pandemi covid-19 di MAN 1 Palu adalah strategi dengan melakukan pembinaan disiplin, menjadi teladan bagi guru, memotivasi semangat kerja guru, memberikan penghargaan pada guru yang berperstasi, membangun kelompok kerja yang aktif dan kreatif memberikan motivasi-motivasi, seperti memberikan pujian untuk setiap keberhasilan kerja guru, Memberikan motivasi dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dimasa pandemi covid-19. Melakukan pengambilan keputusan secara musyawarah dengan bawahannya, kepala madrasah melakukan pengawasan kepada guru yaitu meliputi supervisi online. 2) Faktor Pendukung strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi kerja guru pada masa pandemi covid-19 di MAN 1 Palu adalah terciptanya suasana yang kondusif, komunikasi yang terjalin baik antar warga madrasah, memberikan rasa aman terhadap guru, kebutuhan sosial, memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap guru, penghargaan terhadap guru yang berprestasi. Persamaan dengan penelitian ini sama-sam membahas strategi kepemimpinan kepala Madrasah dan penelitiannya mengunakan metode kualitatif. Perbedaannya terletak pada fokus pembahasan, kalau penelitian karya Khaeruddin Yusuf dkk fokus pada strategi kepemimpinan kepala madrasah pada masa pandemi covid 19 sedangkan penelitian ini fokus pada kepemimpinan kepala madrasah saat normal (bukan dalam kondisi covid 19).[50]

[50] Khaeruddin Yusuf dkk, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Kerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19 di Madrasah Aliyah Negeri 1 Palu" AL-TAWJIH, Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 2, No. 2, Des. 2021 PAI IAIN Palu

B. Kerangka Berfikir

Upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui inovasi pembelajaran serius diupayakan, tidak hanya siswa yang terus di berikan ilmu pengetahuan. Namun juga gurunya perlu diadakan peningkatan kualitas, peningkatan sumberdaya manusia di lingkungan tenaga pendidik dan kependidikan dengan cara diikutsertakan dalam MGMP, DIKLAT, pelatihan di tingkat sekolah yang dilakukan dengan mengundang narasumber dan lain sebagainya sehingga diharapkan dengan peningkatan kualiatas guru dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik serta diharapkan dapat menunjang terhadap mutu pendidikan.



BAB III
METODE PENELITIAN

A. Paradigma Dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertenu, tetapi hanya menggambarkan "apa adanya" tentang suatu variable, gejala atau keadaan.[51]

Penelitian kualitatif deskriptif memberikan gambaran yang menyeluruh dan jelas terhadap situasi social yang diteliti, komparatif berbagai peristiwa dari situasi sosial satu dengan situasi sosial yang lain atau dapat menemukan pola-pola hubungan antara aspek yang satu dengan aspek yang lain dan dapat menemukan hipotesis dan teori.

Namun, penelitian yang dilakukan ini tidak dimaksudkan untuk menemukan suatu teori baru akan tetapi peneliti hanya ingin mendeskripsikan suatu fenomena social atau suatu lingkungan social yang terdiri atas tempat, pelaku, dan aktivitas. Oleh karena itu, keaslian kondisi sangat dijaga, artinya peneliti berinteraksi dengan informan dalam konteks yang alami, sehingga tidak memunculkan kondisi yang seolah-olah dimanipulasi atau dikendalikan oleh peneliti.

Penelitian kualitatif deskriptif yang dimaksud adalah penelitian untuk menghasilkan informasi deskriptif yang berupa gambaran yang sistematis, cermat, mendalam, dan menyeluruh terhadap kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah yang terletak di Jl. Raya Benda No. 35 Telp (0289) 430689 Kec. Sirampog Kab. Brebes

[51] Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 234.

52272. Penulis mengambil tempat penelitian tersebut karena MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah merupakan sekolah unggulan di wilayah brebes selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan, terhitung mulai tanggal 28 Februari 2022 sampai dengan 28 Mei 2021. Jalannya penelitian dilakukan secara bertahap yaitu tahap persiapan, pelaksanaan dan penyelesaian.

C. Data Dan Sumber Data

Penelitian ini dilakukan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah sebagai lokasi penelitian, yang terletak di Jl. Raya Benda No. 35 Telp (0289) 430689 Kec. Sirampog Kab. Brebes 52272. Objek penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah

Subjek dalam penelitian ini adalah orang atau sumber yang memiliki informasi serta dapat memberikan keterangan dan data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.[52] Dalam menentukan subjek, peneliti menggunakan metode *purposive sampling,* yakni subjek ini merupakan orang yang dianggap paling tahu dan memiliki banyak informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.[53] Adapun subjek dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah yakni Bapak Slamet, M.Pd
2. Waka Kurikulum Bapak Mas'ud S.Pd.I
3. Waka Sapras (Sarana dan Prasarana) Bapak Ropii S.Pd.I
4. Kepala TU Bapak Shohehudin
5. Waka Kesiswaan Bapak M. Irhamna S.Pd SD

[52] Deddy Mulyana, "Metodologi Penelitian Kualitatif" (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 156.

[53] Zaenal Arifin, "Penelitian Pendidikan" (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), 47.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dengan masalah yang diteliti, maka penulis menggunakan beberapa instrumen yang dianggap dapat atau tepat digunakan pada saat penelitian yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Wawancara

   Wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara mendalam, yaitu peneliti bebas mengembangkan pertanyaan tentang fokus penelitian sedetail-detailnya kepada informan yang mengetahui atau mempunyai informasi tentang fokus yang dibahas.

   Pertanyaan yang diajukan bertujuan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya, bagaimana dan mengapa hal itu terjadi. Teknik wawancara ini digunakan untuk menemukan data tentang permasalahan secara lebih terbuka, pihak responden diminta pendapat dan ide-idenya, sedangkan peneliti mendengarkan dengan teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh responden.

   Dalam hal ini wawancara bertujuan untuk memperoleh data dan penjelasan secara langsung tentang kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah. Dalam pelaksanaan wawancara ini, penulis melakukannya dalam dua bentuk. Pertama, secara terstruktur, yaitu dengan format tertulis yang telah disediakan oleh peneliti berupa uraian-uraian pertanyaan berkaitan dengan pokok-pokok permasalahan penelitian, selanjutnya diperhadapkan langsung dengan dengan pihak informan. Kedua, wawancara tidak terstruktur yang dilakukan tanpa format tertulis, melainkan bersifat kondisional sesuai kebutuhan data.

   Untuk wawancara mendalam, maka pedoman wawancara harus disiapkan. Pedoman wawancara ini penulis gunakan sebagai panduan dalam mewawancari beberapa informan untuk mengetahui beberapa data terkait tentang kebijakan kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan dan tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola pendidikan dilingkungan MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah. Pedoman wawancara ini berisi sejumlah

pertanyaan yang nantinya akan ditanyakan kepada informan untuk mendapatkan data yang benar-benar akurat. Jadi pedoman wawancara ini digunakan untuk mendapatkan jawaban atau penjelasan.

Tujuan diadakannya pedoman wawancara ini, supaya dapat menciptakan proses wawancara yang terarah pada sasaran yang akan dicapai. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan Kepala Madrasah yaitu Bapak H. Slamet, S.Ag., M.Pd, Waka Kurikulum Bapak Mas'ud S.Pd.I, Waka Sapras (Sarana dan Prasarana) Bapak Ropii S.Pd.I, Kepala TU Bapak Shohehudin, Waka Kesiswaan Bapak M. Irhamna S.Pd SD tentang strategi meningkatkan mutu pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah dan gaya kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah.

2. Obervasi

Observasi atau istilah lain adalah pengamatan, yaitu kegiatan memusatkan perhatian terhadap suatu obyek yang diteliti sambil mengamati dan mencatat secara sistematis hal-hal yang dianggap penting dan berkaitan dengan penelitian dengan menggunakan seluruh panca indera.[54] Dalam konteks penelitian kualitatif, observasi tidak untuk menguji kebenaran tetapi untuk mengetahui kebenaran yang berhubungan dengan aspek/kategori sebagai aspek studi yang dikembangkan peneliti.[55] Observasi dilakukan dalam penelitian ini untuk mengamati proses kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yang dimaksudkan adalah pengumpulan data yang bersifat dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian. Dokumentasi dapat dilakukan dengan mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data tertulis berupa dokumen

[54] Mohammad Ali, Strategi Penelitian Pendidikan (Bandung: Angkasa, 1993), 26.

[55] Djam'an Satori dan Aan Komariyah, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: Alfabeta, 2010), 106.

tentang kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah yang meliputi rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar serta data-data penting lainnya yang berkaitan dengan pembahasan tesis ini.

E. Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan sebagai sumber data.[56]

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap suatu data.[57] Dalam penelitian kualitatif, teknik triangulasi dimanfaatkan sebagai pengecekan keabsahan data yang peneliti temukan dari hasil wawancara peneliti dengan informan kunci lainnya dan kemudian peneliti mengkonfirmasikan dengan studi dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian serta hasil pengamatan peneliti di lapangan sehingga kemurnian dan keabsahan data terjamin.[58]

Triangulasi pada penelitian ini, peneliti gunakan sebagai pemeriksaan melalui sumber lainnya. Dalam pelaksanaannya peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru dan para orang tua.

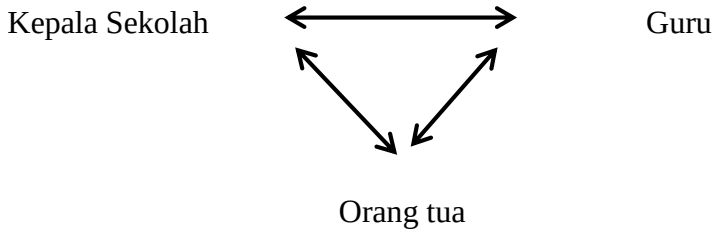
---

[56] Sugiyono, Metode…, 330

[57] Lexy j. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, hlm. 330

[58] Iskandar, Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial (Kuantitatif Dan Kualitatif), (Jakarta: GP. Press, 2009), hlm. 230-231

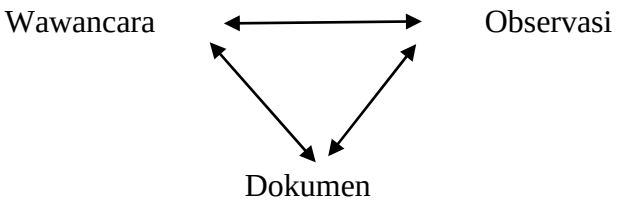
Triangulasi dengan tiga sumber data



Hasil wawancara tersebut kemudian peneliti telaah lagi dengan hasil pengamatan yang peneliti lakukan selama masa penelitian untuk mengetahui kegiatan peningkatkan mutu pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah oleh kepala Madraasah. Setelah keempat metode tersebut di atas terlaksana, maka data-data yang dibutuhkan akan terkumpul. Peneliti diharapkan untuk mengorganisasi dan mensistematisasi data agar siap dijadikan bahan analisis.

Triangulasi Teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber data yang sama dengan teknik berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu di cek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda.[59]

Triangulasi dengan tiga teknik pengumpulan data



[59] Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. hlm. 375.

F. Pemeriksaan Keabsahan Data

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Sebagai penelitian kualitatif, maka analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah pengumpulan data dalam periode tertentu. Data yang dianalisis berupa kata-kata, kalimat-kalimat, dan atau peristiwa-peristiwa. Proses pengolahannya mengikuti teori *Miles* dan *Huberman*, sebagaimana dikutip oleh Sugiyono bahwa proses pengolahan data melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi atau penarikan kesimpulan.[60]

1. Reduksi Data

   Mereduksi data berarti merangkul, melihat hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang sudah direduksi akan memberi gambaran yang lebih jelas dan mempermudah pengumpulan data selanjutnya. Ini dapat dibantu dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu, data yang tidak digunakan akan dibuang dan data yang orisinil akan diambil untuk dianalisis.

2. Penyajian Data

   Penyajian data dilihat dari jenis dan sumbernya, termasuk keabsahannya. Penyajian data akan bias dilakukan dalam bentuk uraian dengan teks yang naratif dan juga dapat berupa grafik, matrik, bagan, dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

3. Verifikasi Data dan Penarikan Kesimpulan

   Dalam verifikasi data ini akan diprioritaskan kepada keabsahan sumber data dan tingkat obyektifitas serta adanya saling keterkaitan antara data dari sumber yang satu dengan sumber yang lainnya, dan selanjutnya ditarik suatu kesimpulan. Dalam penarikan kesimpulan, penulis membuat kesimpulan-kesimpulan yang sifatnya longgar dan terbuka, baik dari hasil wawancara, observasi maupun dokumentasi.

---

[60] Sugiyono, *Metode…*, 246

Untuk menguji atau mengecek keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi data adalah memeriksa kebenaran data yang telah diperolah kepada pihak-pihak lainnya yang dapat dipercaya, atau pengecekan sumber melalui sumber lain sampai pada taraf anggapan bahwa informasi yang didapat shahih, atau kredibel. Tujuan triangulasi data adalah untuk meningkatkan pemahaman terhadap apa yang telah ditemukan, untuk validitas dan reliabilitas data. Triangulasi dilakukan dengan dua cara yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber yaitu menguji kredibilitas data dengan mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, sedangkan triangulasi teknik yaitu menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data pada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, dengan melakukan wawancara, studi dokumen dan pengamatan. [61] Metode triangulasi dilakukan dengan cara:

a. Membandingkan data wawancara dengan observasi
b. Membandingkan hasil wawancara dengan data dokumentasi
c. Membandingkan hasil observasi pertama dengan obervasi berikutnya.

Dalam penelitian dilapangan, peneliti melakukan pengujian keabsahan data dengan membandingkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah tentang mengetahui kegiatan peningkatan mutu pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah oleh kepala Madraasah dengan observasi langsung ke ruang belajar. Demikian juga peneliti lakukan hal yang sama dengan guru-guru dengan membandingkan keterangan dari hasil wawancara dengan penerapannya di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah oleh kepala Madraasah. Peneliti juga telah membandingkan antara keterangan wawancara dengan dokumentasi yang ada, dalam hal ini peneliti membandingkan hasil wawancara dengan dokumentasi terkait dengan manajemen dan inventaris yang dimiliki oleh Madrasah.

[61] Ibid, 76

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASA

A. Gambaran Umum MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah

1. Letak Geografis

Madrasah Ibtidaiyah Swasta Tamrinussibyan 1 Al Hikmah terletak di Desa Benda Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes, luasnya 2.797,44 M² dengan batas-batas sebagai berikut:

a. Sebelah Utara : Rumah Masyarakat
b. Sebelah Timur : Jalan Raya
c. Sebelah Selatan : Rumah Masyarakat
d. Sebelah Barat : Rumah Masyarakat

MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah Letaknya di pegunungan kaki gunung Slamet. Berbatasan dengan Kecamatan Bumiayu dan kecamatan Tonjong. Akses untuk menuju kantor-kantor kedinasan tingkat kecamatan, pelayanan kesehatan sangat mudah. Walaupun letaknya diperkampungan, tapi MIS Tamrinussibyan 1 Al Himah sangat strategis karena mudah diakses sehingga tidak menyebabkan keterlambatan bagi siswa, guru ataupun karyawan.

2. Sejarah Singkat

MIS Tamrinussibyan 1 Alhikmah semula adalah Madrasah Ibtidaiyah yang dikelola oleh Masyarakat yang tergabung dalam sebuah yayasan yang bernama Alhikmah pimpinan KH. Holil bin Mahali KH. Suhemi yang didirikan sejak tahun 1930 tepatnya pada tanggal 13 Mei 1930. Karena berada di bawah pengelolaan yayasan Alhikmah maka Madrasah itu diberi nama Madrasah Ibtidaiyah (MI) Tamrinussibyan, nama tamrinussibyan sendiri pemberian dari KH. Munawir pengasuh pondok pesantren krapyak kali urang Jogyakata. Berdirinya Madrasah pada saat itu merupakan jawaban dari kebutuhan Masyarakat desa Benda yang mengharapkan terwujudnya lembaga pendidikan yang mampu memberikan bekal

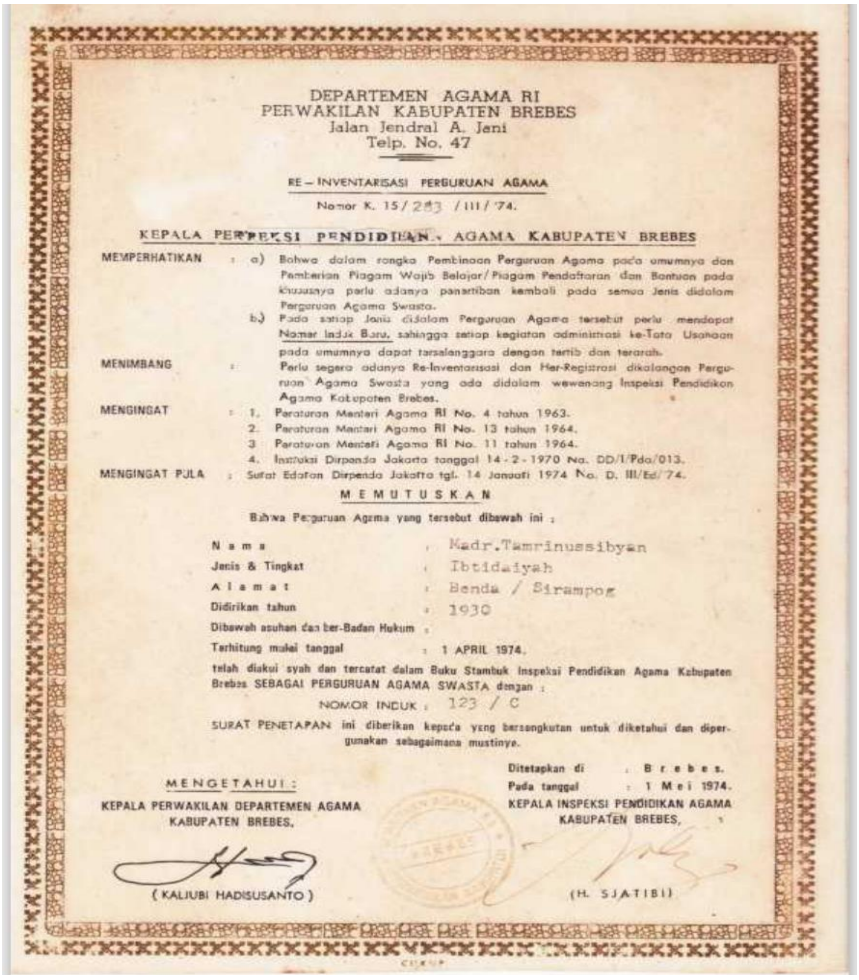
kemampuan kepada putra-putri desa Benda agar memiliki bekal pengetahuan agama.

Diawal berdirinya Madrasah Ibtidaiyah (MI) mendapatkan sambutan yang menggembirakan dari masyarakat hingga sekarang, ini dapat dilihat dari animo masyarakat Benda untuk menyekolahkan putra- putrinya di MI, yang bukan hanya berasal dari lingkungan Benda saja, tetapi juga masayarakat dari lingkungan tetangga desa bahkan dari penjuru nusantara dalam rangka pelayanan pendidikan.

Pada tahun 1974 sesuai SK Operasional Madrasah namanya adalah Madrasah Ibtidaiyah Tamrinussibyan. Kemudian pada tahun 1992 nama MI Tamrinusibyan mengalami perubahan nama tepatnya setelah diakreditasi oleh departemen agama kabupaten brebes yaitu menjadi MI Tamrinussibyan 1 Alhikmah , penambahan Alhikmah dibelakang nama Tamrinussibyan untuk memudahkan mengenal madarasah itu sendiri dikarenakan banyaknya nama madrasah yang sama. Disertai harapan agar pengelolaan pendidikan di desa Benda ini semakin baik maka berdasarkan musyawarah yayasan dan masyarakat desa Benda maka diusulkannyalah MI Tamrinussibyan ini agar dapat dijadikan sebagai Madrasah ibtidaiyah berkualitas. Usulan Masyarakat desa Benda untuk mendapatkan Madrasah berkualitas menjadi kenyataan seiring dengan tuntutan perkembangan jaman saat ini dan yang akan datang. Ditahun yang sama Status madrasah berubah menjadi terdaftar.

Pada tahun 2003 Bapak Slamet M.Pd mulai menjabat sebagai Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan. Pada waktu itu status Madrasah Diakui. Lewat tangan dingn beliau, pada tahun 2005 status Madrasah meningkat menjadi Diakui. Sepuluh tahun kemudian, tepatnya tahun 2014 Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al hikmah memperoleh Status Terakriditasi A. Status Terakriditasi A ini berlangsung hingga sekarang[62].

[62] Dokumen Madrasah



DEPARTEMEN AGAMA RI
PERWAKILAN KABUPATEN BREBES
Jalan Jendral A. Jani
Telp. No. 47

RE – INVENTARISASI PERGURUAN AGAMA
Nomor K. 15/283 /III/'74.

KEPALA PERWAKILAN DEPARTEMEN AGAMA KABUPATEN BREBES

MEMPERHATIKAN : a) Bahwa dalam rangka Pembinaan Perguruan Agama pada umumnya dan Pemberian Piagam Wajib Belajar/Piagam Pendaftaran dan Bantuan pada khususnya perlu adanya penertiban kembali pada semua Jenis didalam Perguruan Agama Swasta.
b) Pada setiap Jenis didalam Perguruan Agama tersebut perlu mendapat Nomor Induk Baru, sehingga setiap kegiatan administrasi ke-Tata Usahaan pada umumnya dapat tersalenggara dengan tertib dan terarah.

MENIMBANG : Perlu segera adanya Re-Inventarisasi dan Her-Registrasi dikalangan Perguruan Agama Swasta yang ada didalam wewenang Inspeksi Pendidikan Agama Kabupaten Brebes.

MENGINGAT : 1. Peraturan Menteri Agama RI No. 4 tahun 1963.
2. Peraturan Menteri Agama RI No. 13 tahun 1964.
3. Peraturan Menteri Agama RI No. 11 tahun 1964.
4. Instruksi Dirpenda Jakarta tanggal 14-2-1970 No. DD/I/Pda/013.

MENGINGAT PULA : Surat Edaran Dirpenda Jakarta tgl. 14 Januari 1974 No. D. III/Ed/'74.

M E M U T U S K A N

Bahwa Perguruan Agama yang tersebut dibawah ini :

N a m a : Madr.Tamrinussibyan
Jenis & Tingkat : Ibtidaiyah
A l a m a t : Benda / Sirampog
Didirikan tahun : 1930
Dibawah asuhan dan ber-Badan Hukum :
Terhitung mulai tanggal : 1 APRIL 1974.

telah diakui syah dan tercatat dalam Buku Stambuk Inspeksi Pendidikan Agama Kabupaten Brebes SEBAGAI PERGURUAN AGAMA SWASTA dengan :

NOMOR INDUK : 123 / C

SURAT PENETAPAN ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mustinya.

Ditetapkan di : B r e b e s.
Pada tanggal : 1 M e i 1974.

MENGETAHUI :
KEPALA PERWAKILAN DEPARTEMEN AGAMA
KABUPATEN BREBES,

(KALIUBI HADISUSANTO)

KEPALA INSPEKSI PENDIDIKAN AGAMA
KABUPATEN BREBES,

(H. SJATIBI)

Gambar 4. 1

SK Operasional MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah

3. Identitas Madrasah

Tabel 4. 1.
Identitas Madrasah

Nama	MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah
No Statistik Madrasah	111233290061
NSM	111233290061
NPSN	60713767
Akreditasi	A

Alamat Lengkap	Jalan Raya Benda No. 35 Desa Benda Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes Provinsi Jawa Tengah Telp. (0289) 430869
NPWP Madrasah	00.652.583.6.501.000
Nama Kepala Madrasah	Slamet, S.Ag., M.Pd.
No Telp	0813-2713-9761
Nama Yayasan	Al Hikmah 2
Alamat Yayasan	Benda Sirampog Brebes
No. Telp Yayasan	(0289) 432445 – 432405 – 430494
No. Akta Pendirian Yayasan	57/19 Juni 2006
Kepemilikan Tanah	Yayasan
Luas Tanah	2.797,44 M²
Status Bangunan	Yayasan
Luas Bangunan	1.40

4. Visi, Misi dan Tujuan

MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah mempunyai Visi yaitu "Terwujudnya lulusan madrasah Ibtidaiyah yang berkualitas, kompetitif, dan berakhlak mulia".

Adapun Misi MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah adalah sebagai berikut:

a. Menumbuhkembangkan sikap, perilaku, dan sikap amaliah yang berlandaskan agama Islam di Madrasah.
b. Menumbuhkan semangat belajar agama Islam
c. Melaksanakan bimbingan dan pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menarik sehingga peserta didik berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang mereka miliki.
d. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif dan daya saing yang sehat kepada seluruh warga sekolah baik prestasi akademik maupun non akademik.

e. Menata lingkungan sekolah yang bersih, sehat, dan indah.
f. Mendorong, membantu dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan kemampuan, bakat, dan minatnya sehingga dapat dikembangkan secara lebih optimal dan memiliki daya saing yang tinggi.

Untuk mewujudkan Visi dan Misi, MI Tamrinussibyan 01 Al Hikmah Benda menetapkan tujuan sebagai berikut:

a. Meningkatkan pengamalan 5 S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, dan Santun) pada seluruh warga sekolah.
b. Meningkatkan pengamalan shalat berjamaah (zhuhur) di madrasah.
c. Meningkatkan nilai rata-rata UN secara berkelanjutan.
d. Mewujudkan tim olahraga dan kesenian yang mampu bersaing di tingkat provinsi dan nasional.
e. Meningkatkan jumlah lulusan yang diterima di sekolah lanjutan menengah.
f. Meningkatkan kepedulian warga madrasah terhadap kesehatan, kebersihan, dan keindahan lingkungan madrasah.
g. Mewujudkan tim olimpiade matematika, sains dan KIR yang mampu bersaing di tingkat nasional.
h. Meningkatkan jumlah sarana dan prasarana serta pemanfaatannya yang mendukung peningkatan prestasi akademik dan non akademik.
i. Meningkatkan jumlah peserta didik yang menguasai bahasa Inggris dan Arab secara aktif.
j. Mewujudkan sekolah sebagai lembaga pendidikan yang diperhitungkan oleh masyarakat kabupaten pada khususnya dan provinsi pada umumnya.
k. Mewujudkan sekolah ini sebagai sekolah rujukan di tingkat kota dan provinsi.[63]

5. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Adapun keadaan pendidik dan tenaga kependidikan MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah berjumlah 26 orang yang terdiri dari 21 orang guru, 1 orang petugas SKI, 1

[63] Dokumen Madrasah

orang petugas perpustakaan, 1 orang petugas TU dan 2 orang tukang kebun, dengan rincian sebagai berikut:[64]

Tabel 4. 2.
keadaan Pendidik dan tenaga kependidikan

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Slamet, M.Pd	Kepala Madrasah	S2
2	M. Aenusshofa, S.Pd	Wali Kelas VI A	S1
3	Tolibin, S.Pd.I	Wali Kelas III B	S1
4	Ropii, S.Pd.I	Wali Kelas V A & Waka Sapras	S1
5	Masud, S.Pd.I	Wali Kelas IV A & Waka Kurikulum	S1
6	M. Faizal Muzaki, S.Pd	Wali Kelas VI B	S1
7	M. Durori, S.Pd.I	Wali Kelas III A	S1
8	Saefaturrohmah, S.Pd	Wali Kelas I A	S1
9	Anisah, S.Pd	Wali Kelas V C & Bendahara	S1
10	Izzahtun Nafsiyah, S.Pd	Wali Kelas II C	S1
11	Eti Hidayati, S.Pd.I	Wali Kelas V B	S1
12	Lafi Naimatussa'adah, S.Pd	Wali Kelas VI C	S1
13	Fauzi Rahman, S.Pd	PJOK	S1
14	Salamah, S.Pd.I	Wali Kelas II B	S1
15	M. Irhamna, S.Pd. SD	Wali Kelas IV C & Waka Kesiswaan	S1
16	Arikoh, S.Pd.I	Wali Kelas I B	S1
17	Nafiatul Khaeriyah, S.Pd	Wali Kelas I C & Operator Sekolah	S1
18	Candra Khaulatin Dewi, S.Pd	Wali Kelas IV B	S1
19	Mahrus, A.Ma	SKI	D2
20	Moh. Ali Muntoha, S.Pd	Wali Kelas III C	S1
21	Yulianti, S.Pd	Wali Kelas V D	S1
22	Sri Puji Astuti, S.Pd	Wali Kelas II A	S1
23	Mustafid	T.K. Kebun	SMP
24	Amri Farhan	T.K. Kebun	SMA
25	Lisna Ayu Fajriyati	Pustakawan	SMA
26	Shohehudin	Kepala TU	SMA

[64] Dokumen Madrasah

6. Keadaan Peserta Didik

Lembaga pendidikan MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah mendapatkan sambutan dan kepercayaan yang baik dari masyarakat. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya anak-anak yang bersekolah di lembaga pendidikan ini. Dengan adanya kepercayaan ini, MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah dapat semakin berkembang dengan baik. Berikut ini adalah data jumlah siswa dan rombongan belajar (rombel) lima (5) tahun terakhir di MI Tamrinussibyan 01 Al Hikmah Benda:[65]

a. Jumlah Siswa

Jumlah siswa pada tahun pelajaran 2021/2022 yang sedang berlangsung saat ini berjumlah 551 anak, mengalami kenaikan dari pada tahun sebelumnya yaitu 530 anak. Jika melihat data jumlah siswa dalam empat (4) tahun terakhir mengalami kenakan.

Tabel 4. 3
Jumlah siswa 5 tahun terakhir

Tahun Ajaran	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Kelas I	99	95	74	95	75
Kelas II	81	89	93	75	96
Kelas III	76	86	95	93	85
Kelas IV	86	81	89	99	95
Kelas V	74	82	80	90	103
Kelas VI	104	69	76	78	88
Jumlah Siswa	**520**	**502**	**507**	**530**	**542**

[65] Wawancara dengan Bapak Soheh sebagai Kepala TU

b. jumlah Rombel

Jumlah rombongan belajar (rombel) di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah juga mengalami kenaikan dibandingkan pada tahun pelajaran sebelumnya, pada tahun pelajaran 2021/2022 jumlah rombel yaitu 19 rombel. Sejalan dengan bertambahnya jumlah siswa, maka jumlah rombel juga bertambah sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik.

Tabel 4. 4
Jumlah Rombel 5 tahun terakhir

Tahun Ajaran	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Kelas I	3	3	3	3	3
Kelas II	2	3	3	3	3
Kelas III	2	3	3	3	3
Kelas IV	3	2	3	3	3
Kelas V	2	3	3	3	4
Kelas VI	3	2	3	3	3
Jumlah Rombel	**15**	**16**	**18**	**18**	**19**

7. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sebagai penunjang kelancaran kegiatan pembelajaran. Satuan pendidikan harus mengupayakan keadaan sarana dan prasarana dengan baik agar dapat menumbuhkan minat belajar yang tinggi pada siswa, sehingga kegiatan pembelajaran dapat terlaksana dengan optimal.

Pada tahun 2017 MIS Tamrinussibyan selesai membangun 5 lokal kelas dilantai 2. Jumlah ruangan kelas yang asalnya hanya 14 ruangan menjadi 19 kelas. empat tahun kemudian Kepala Madrasah Bapak Slamet M.Pd tepatnya tahun 2021 bersama ketua yayasan pendidikan pondok pesantren Al Hikmah 2 yakni Bapak KH. Sholahudin Masruri meletakkan batu pertama untuk pembangunan Mushola Madrasah. Sampai dengan tahun 2022 ini, pembangunan masih terus berjalan diharapkan akhir tahun ini pembangunan sudah selesai dan dapat digunakan untuk

kegiatan keagamaan. Adapun sarana dan prasarana di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah sebagai berikut[66]

a. Data Prasarana

Tabel 4. 5. Data Prasarana

No	Jenis Prasarana	Jumlah Ruang	Jumlah Ruang Kondisi Baik	Jumlah Ruang Kondisi Tidak Baik	Kategori Kerusakan		
					Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat
1	Ruang Kelas	19	19	-	-	-	-
2	Perpustakaan	1	-	1	-	1	-
3	R. Lab IPA	1	1	-	-	-	-
4	R. Pimpinan	1	1	-	-	-	-
5	R. Guru	1	-	1	1	-	-
6	R. Tata Usaha	1	-	1	1	-	-
7	Tempat Beribadah	1	-	-	-	-	-
8	R. UKS	1	-	1	-	-	1
9	Jamban	14	4	3	-	2	1
10	Gudang	1	-	1	-	-	1
11	R. Sirkulasi	1	1	-	-	-	-
12	R. Lainnya	-	-	-	-	-	-

b. Data Sarana

Tabel 4. 6. Data Sarana

No	Jenis Sarana	Jumlah	Kondisi			Keterangan
			Baik	Rusak Sedang	Rusak Berat	
1	Lab. IPA	-	-	-	-	
2	Lab. Biologi	-	-	-	-	
3	Lab. Fisika	-	-	-	-	

[66] Wawancara denan Bapak Ropi'I sebagai Waka Sapras

4	Lab. Kimia	-	-	-	-	
5	Lab. Komputer	1	-	-	-	
6	Lab. Bahasa		-	-	-	
7	Lab. Pembelajaran Lainnya		-	-	-	

B. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah

1. Strategi kepemimpinan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Pada bagian ini akan dipaparkan tentang strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan yang meliputi 3 faktor yaitu *input*, proses, dan *output.* Sebagaimana yang di jelaskan oleh Rohiat "Mutu atau kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat" sedangkan dalam konteks pendidikan menurut Rohiat, pengertian mutu mencakup *input*, proses, dan *output* pendidikan.[67] Jadi Dengan demikian, mutu pendidikan madrasah dapat dilihat dari mutu ketiga faktor tersebut.

Dari hasil penelitian yang diperoleh peneliti tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan menemukan beberapa strategi kepala madrasah, seperti yang diungkapkan Bapak H. Slamet, M.Pd selaku kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah sebagai berikut:

1. Strategi Peningkatan Input Siswa

   Pemimpin lembaga pendidikan, yang mana dalam proses ini Kepala Madrasah benar-benar mencari strategi yang tepat dengan lingkungan MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah. Dalam lingkup input ini Kepala Madrasah membagi menjadi beberapa bagian, yakni proses pendaftaran, uji pemetaan, pengelompokkan peserta didik.

   a. Proses Pendaftaran

[67] Rohiat. *Manajemen Sekolah*. (Bandung: Refika Aditama. 2010)., hlm. 52

Untuk proses pendaftaran, kepala madrasah tidak membedaa-bedakan mereka diawal masuk pendaftaran. Semua calon peserta didik baru diterima semua di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah. Seperti yang dikemukakan oleh Bapak Slamet M.Pd selaku kepala madrasah :

> "Dalam proses pendaftaran kami tidak membeda-bedakan anak. ketika ada siswa yang daftar kami tampung semuanya.ibarat orang mau mencari ilmu masak kita tolak. Nanti pengelompokkan mereka masuk kelas unggulan atau tidak setelah semester 1"[68]

b. Uji Pemetaan

Dilakukan proses uji pemetaan ini sebagai tindak lanjut dari proses *input* setelah dilakukannya Pendaftaran Peserta Didik Baru (PPDB). Uji pemetaan ini sebagai ganti dari ujian masuk. Pada hakikatnya sama antara uji kompetensi dengan ujian masuk, akan tetapi uji pemetaan ini lebih memfokuskan dari kompetensi siswa. Dan akhirnya bisa memilah kompetensi peserta didik baru sesuai dengan porsi mereka masing- masing.

Uji pemetaan ini juga dimaksudkan untuk menempatkan siswa sesuai dengan kemampuan masing-masing. Hal yang menjadi pertimbangan adalah kemampuan siswa tentang baca tulis, menghitung, membaca Al Qur'an dan akhlak.

Uji pemetaan ini berlangsung selama semester 1, guru kelas 1 mengamati mereka selama 6 bulan. Apabila mereka memenuhi standar minimal nilai 7, maka akan ditempatkan di kelas unggulan kelas 1.

Menurut kepala Madrasah uji pemetaan adalah nama lain dari test masuk, sebagaimana pemaparan beliau:

> "Sekarang itu mas melakukan test masuk sekolah tidak diperbolehkan, diganti dengan uji pemetaan. Akan tetapi pada hakikatnya sama, hanya saja uji pemetaan malakukan test sesuai dengan kemampuan calon siswa, seperti kemampuan baca tulis, menghitung, baca Al Qura'an bahkan akhlak pun dibuat acuan. Kalau diusia dini mereka dapat berkomunikasi dengan baik kepada orang tua, guru, sesama teman tidak membuli, itu akan menjadi nilai plus bagi mereka."[69]

c. Pengelompokkan calon peserta didik

---

[68] Hasil wawancara dengan bapak kepala Madrasah pada 24 Mei 2022 jam 08.00
[69] Hasil wawancara dengan bapak kepala Madrasah pada 24 Mei 2022 jam 08.00

Pengelompokkan calon peserta didik ini merupakan hasil rekapitulasi penilaian dari uji pemetaan yang telah dilakukan. Dari nilai ini sebagai acuan atau dasar anak tersebut dinyatakan masuk kelas unggulan atau masuk kelas reguler di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah.

Adapun nama-nama Siswa yang masuk pada tahun ajaran 2021/2022 sebagai berikut :

Tabel 4. 7

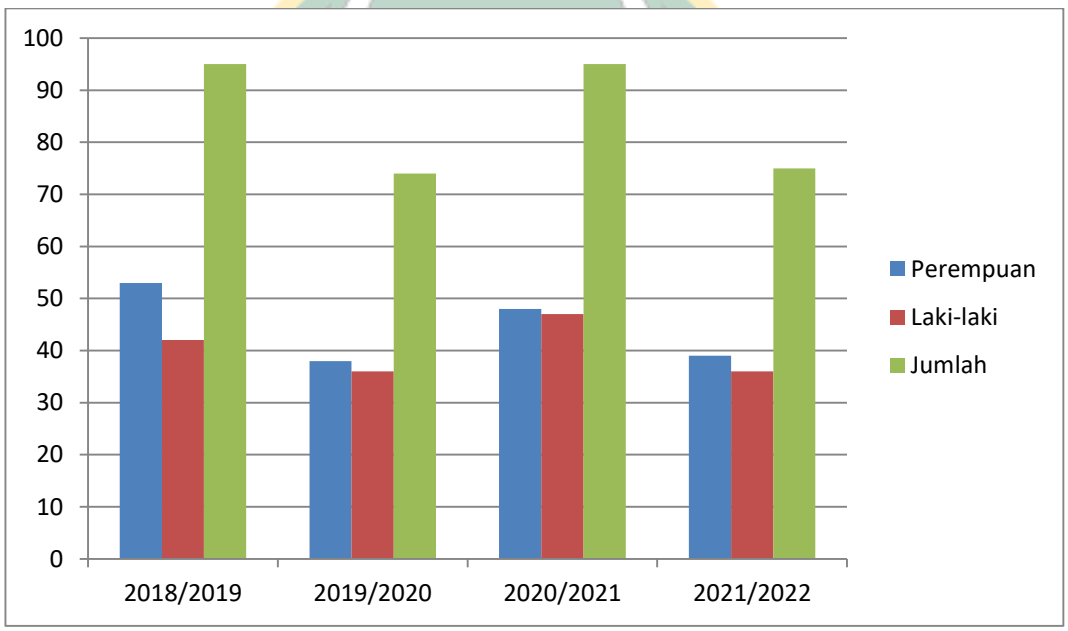
Data Siswa Baru Yang Masuk Pada Tahun Ajaran 2021/2022

NO	NAMA SISWA	L/P	NISN	KELAS
1	AINUN ADNI NAFISAH	P	0137195914	1
2	AINUN AHSANU NADIA	P	0155069120	1
3	ALDI FAISAL NUR DAFFA	L	0141812823	1
4	ANARA SHALIMAL QOLBI	P	3145981490	1
5	FAREL OKTARIAWAN ASSIDIQ	L	143822796	1
6	GHADIRA ARISA EL HUSNA	P	0149738220	1
7	ILMANA NOVIA RIZQI	P	0146853401	1
8	INEZ AZZAHRA NURONI	P	0151395729	1
9	KAMILATUSSYIFA	P	3140937135	1
10	LAYAALY HILWA	P	3159167285	1
11	M. KEVIN JULIAN EL-RIZQY	L	0142365260	1
12	MAHIRA SHAKILA RASYIQA	P	3150699110	1
13	MAIDA PUTRI SALSABILA	P	0157537768	1
14	MUHAMMAD ABDAN HARDIANSYAH	L	0157804557	1
15	MUHAMMAD AKBAR ASSYARIF	L	3148970369	1
16	MUHAMMAD EKY KURNIAWAN	L	0157996915	1
17	NAYAKA RAYYAN FAEYZA	P	0141563870	1
18	RAFFA ALVARO ZIDNI	L	3134434551	1
19	RANIA ZILZA HIDAYAH	P	0153461069	1
20	SABRINA KHAIRAN JASMINE	P	0154487546	1
21	SAFARAS AUFA AZALIA	P	3148431508	1
22	TSANIA KANZA AVINIL HAQ	P	0151909545	1
23	ZAHWAN SYAFI AMZARI	L	0154692035	1
24	ABDULLAH ROSIQUL ABID	L	3148287586	1
25	ACHMAD CHIRZAH MASRURI	L	3157554299	1
26	ADAM FAEYZA AL FATIH	L	0145884359	1
27	AHMAD JUAN SAPUTRA	L	0152737424	1
28	ALAIK BARKA NAZAL	L	0142338300	1
29	ALIFA INDAH CAHYANI	P	0146860883	1
30	ASKHANAH SAKHI IMAM	P	0147063510	1

31	AYUB BHADRIKA DZAKWAN	L	3139241792	1
32	BALQIS UFAIRAH	P	0155329105	1
33	DANISHA ARINA MUZAYANA	P	0147994638	1
34	EL ADIBA GHINAN PUTRI WIBOWO	P	0148567938	1
35	FAISAL NUR KHAMBALI	L	0147299949	1
36	KEVIN RAFARDHAN ATHALA	L	3145400501	1
37	KHUSNA AQILA SYIFA	P	0145679854	1
38	M. ADHYASTA ARKAAN	L	0153340999	1
39	M. NAJMI ILHAM MUSTOPA	L	0157660364	1
40	MUHAMMAD ABDULLATIF ABASSY	L	0149039323	1
41	MUHAMMAD HAIFA BAGUS APRILIO	L	3153273007	1
42	MUHAMMAD ILHAM RAFA	L	0144337796	1
43	MUHAMMAD ISMY AZIZ	L	3149937013	1
44	MUHAMMAD MAHER SUHAEMI	L	3154030321	1
45	NADA RAIHANA ALMAYS	P	0144067246	1
46	NAURA ADZKIYA QOTRUNNADA	P	0146951582	1
47	TAHSIN AGHA AFKAR	L	0152970219	1
48	ULWAN NAUFAL AFKAR	L	0147681437	1
49	ZIYADA MUTIA HANIFA	P	0142062089	1
50	ADIBA SYAKILA ATMARINI	P	0152514187	1
51	AFLAHA SHOHIBUL HIKAM AHMAD ZAIN	L	0151301377	1
52	AGHA FADLAN ALWASYI	L	0145318688	1
53	AHDAN ZUFAR FARZANA	L	0143064222	1
54	AISHA HAMMADA	P	0153138966	1
55	AZKHAN QAISA EFFENDI	L	0157343904	1
56	BIANEZTHA VANALUZ FERELLA	P	0142912204	1
57	DK AFANDI	L	0134708380	1
58	EFFELIN SYAFIA ELMADINA	P	0144713823	1
59	FATHIR ALVARO BIMASENA	L	0135951738	1
60	FUADA SAKINATUL QOLBI	P	0158701743	1
61	IZZATUNNISA	P	3145950149	1
62	KHAASYI JIYAAD ARIFIN	L	3152109402	1
63	KHAULAH BAHIYA ADZKIYA	P	3152691392	1
64	LASSARIONA JIUTY CHLOE	P	0139559955	1
65	M. ABQORI AGAM	L	3152481197	1
66	MAZA MARITSA ANANDA	P	0147791120	1
67	MIZNA KHAZANATUN RAMADHAN	P	3155479274	1
68	MUHAMAD MUSA AFFANDI	L	3150964103	1
69	NAJMA ZAHIROH HIDAYATI	P	3142283662	1
70	NAYLA ARKARNA ZAHRAN	P	0021739500	1
71	NISHFI KHULLA FARKHAH	P	0152502665	1
72	QUINZA AULIA ABDILLAH	P	0155014559	1

73	YAQDHAN SABIQ EL FATHIN	L	0147454106	1
74	YASMIN ZIYAN SALSABILA	P	3144042883	1
75	YUSUF ARKAN PRADIPTA	L	0145557156	1

Selama empat tahun terakhir grafik penerimaan siswa baru MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah mengalami naik turun. Pada tahun pelajaran 2018/2019 Siswa baru berjumlah 95 siswa, kemudian pada tahun berikutnya turun menjadi 74 siswa. Pada tahun 2020/2021 penerimaan siswa baru mengalami peningkatan berjumlah 95 siswa dan pada tahun 2021/2022 mengalami penurunan menjadi 75 siswa. Walaupun begitu madrasah ini masih mampu menyelenggrakan 3 rombel untuk kelas 1. Seperti yang bisa kita cermati pada tabel berikut ini.



Gambar 4. 2

Grafik Penerimaan Siswa baru MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah

2. Strategi Peningkatan Proses Pembelajaran

Kepala Madrasah yakni Bapak H. Slamet, M.Pd memberikan pengertian tentang sebuah proses itu berkaitan dengan kegiatan selama siswa menjadi peserta didik di sebuah sekolah atau madrasah selama kurang lebih 6 tahun. Proses juga mencakup tentang SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada dalam sebuah Lembaga Pendidikan yang biasa kita sebut Tenaga Kependidikan,

meliputi Kepala Sekolah atau Madrasah, Guru, Karyawan, Tata Usaha, Tukang Kebun dan semua yang berada atau ikut andil dalam sebuah Lembaga tersebut.

MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam telah menjalankan proses tersebut sebagai alur yang harus dan wajib dijalankan untuk mencapai sebuah mutu pendidikan yang berkualitas. Dari SDM-nya MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah telah menyiapkan tenaga pendidikan yang berkualitas dan professional. Hal ini dapat terlihat dari gencarnya kepala Madrasah memberikan *workshop,* pelatihan, seminar dan lain-lain yang ditujukan untuk para dewan guru (pendidik) dan tenaga pendidik yang lain sesuai dengan tugasnya.

Pada tahun 2021 para guru kelas 1,2 dan 4 diikutsertakan dalam pelatihan kelompok kerja guru jenjang Madrasah Ibtidaiyah (KKG-MI) kecamatan Sirampog program pengembangan profesi berkelanjutan (PKB) guru dan tenaga kependidikan yang dipusatkan di MIS Tamrinusibyan 1 Al Hikmah pada tanggal 29 Oktober 2021.

Ditahun yang sama juga diadakan pelatihan penilaian pembelajaran berbasis HOTS yang disponsori oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan (BDK) Semarang pada tanggal 25 sampai 29 Oktober 2022 yang bertempat di MA Al Hikmah 2 Benda kec. Sirampog. Pada pelatihan ini, kepala Madrasah mengirimkan 10 Guru.

Selain itu, untuk menunjang pemahaman guru tentang baca tulis dan menghafal Al Qur'an, kepala Madrasah juga memberikan pelatihan untuk semua dewan guru dilingkungan MIS Tamrinussibyan 1 Al hikmah bekerjasama dengan pesantren Yanbu'a Kudus dengan tema "Pelatihan Thoriqoh Baca Tulis dan Menghafal Al Qur'an Metode Yanbu'a" yang diadakan selama tiga hari pada tanggal 30,31 Juni dan 1 Juli 2021.[70]

Kepala Madrasah juga tidak henti-hentinya melakukan perbaikan-perbaikan dalam hal sarana dan prasarana di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah. Untuk saat ini yang tengah difokuskan yakni pembangunan Mushola Madrasah. Sebenarnya

[70] Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum Bapak Masud, S.Pd.I pada tanggal 24 Mei 2022

MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah telah memiliki Aula untuk kegiatan Sholat duha dan Sholat dhuhur berjamaah, akan tetapi tidak mampu menampung kapasitas pesrta didik MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah yang semakin banyak. Oleh karenanya, Kepala Madrasah untuk sekarang fokus untuk membangun sebuah Mushola yang dapat digunakan sebagai sarana yang paling utama dalam lembaga pendidikan Islam. Diharapkan dengan adanya Mushola ini, dapat mendukung kegiatan belajar mengajar MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah. Kepala Madrasah menjelaskan:

> "Kalau berbicara sebuah proses itu pastinya meliputi kegiatan sekolah selama 6 tahun sampai lulus, iya kan? Termasuk juga Sumber Daya Manusia (SDM) dan sarana prasana. Tapi mas, untuk saat ini kami belum sepenuhnya sampai disini. Akan tetapi yang difokuskan saat ini yakni pembangunan Mushola Madrasah."[71]

Sebelumnya MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah juga telah melakukan pembenahan-pembenahan terhadap sarana pendukung pembelajaran, seperti:

a. Penambahan kelas,
b. Penyediaan Mushola yang masih dalam proses pembangunan,
c. Ruang uks
d. Ruang penyimpanan alat maching band
e. Ruang perpustakaan sebagai pendukung pembelajaran.

Kesemua itu merupakan wujud komitmen Kepala Madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan yang ada di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah.

Selain dari beberapa hal di atas, pihak Madrasah juga memantau perkembangan siswa untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui beberapa program unggulan yaitu, program unggulan Tahfidz Al Quran, Olimpiade Matematika, dan Bahasa Inggris. Pada program unggulan ini, pihak Madrasah memulai seleksi di kelas 4 dan bekerjasama dengan jejaring alumni MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah yang tersebar di kecamatan Sirampog. Para alumni ini diberi waktu 2 jam pelajaran didalam jam KBM untuk membimbing para siswa yang sudah diseleksi sebelumnya oleh guru kelas. Seperti yang telah diungkapkan oleh kepala Madrasah Bapak Slamet M.Pd :

[71] Hasil wawancara dengan Bapak kepala Madrasah pada tanggal 24 Mei 2022

"Program unggulan adalah cirikhas kami, yang tidak dimiliki oleh sekolah/Madrasah lain. Apabila ada siswa yang menonjol dibidang tertentu, maka madrasah akan menfasilitasi mereka dengan cara mendatangkan tutor dari luar, biasanya kami bekerjasama dengan jejaring alumni yang ada disekitar kecamatan Sirampog*".*[72]

Tabel 4. 8

Program Unggulan MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah

NO	Jenis Kegiatan	Siswa yang mengikuti	Keterangan
1.	Tahfidz Al Qur'an	64	
2.	English Club	31	Kursus di Pare- Kediri
3.	Olimpiade Matematika	30	Juara KSM tingkat kab Brebes dan Juara Olimpiade MTK UNNES

Senada dengan kepala Madrasah, Waka Kurikulum Bapak Masud S.Pd.I juga memaparkan bahwa selain program unggulan, dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan siswa kami juga mengadakan program ekstrakulikuler yang bertujuan untuk mewadahi minat bakat siswa. Ekstrakulikuler ini semua siswa boleh memilih dan diadakan setelah jam KBM selesai. Adapun ekstrakulikuler ini meliputi : Kepramukaan, Marching Band, Les Bahasa Inggris, Les Matematika.[73]

Tabel 4. 9

Kegiatan Ekstrakulikuler

No	Jenis Kegiatan	Siswa yang mengikuti	Keterangan
1.	Kepramukaan	80	Siswa kelas 4-6
2.	Marching Band	88	Siswa kelas 4-6
3.	Bahasa Inggris	90	Siswa kelas 4-6
4.	Paskibra	30	Siswa kelas 4-6
5.	Renang	30	Siswa kelas 4-6
6.	Bola Voli	30	Siswa kelas 4-6

[72] Idem
[73] Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum Bapak Masud, S.Pd.I pada tanggal 24 Mei 2022

Hasil kerja keras para dewan guru dalam membimbing para siswa, Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah selama tiga tahun terakhir banyak menorehkan prestasi diberbagai ajang perlombaan dari tingkat kecamatan sampai tingkat nasional.

Tabel 4. 10

Prestasi Siswa MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah

Tahun 2018			
No.	**Jenis Perlombaan**	**Tingkat**	**Prestasi**
1.	OSN KUARK	Nasional di Jakarta	Finalis
2.	Kompetisi Sains MI	Provinsi	Finalis
3.	Kompetisi Sains Matematika	Kabupaten	Juara 1
4.	MTQ putra dan putri	kabupaten	Juara 2
5.	pidato bahasa jawa	kabupaten	Juara 3
6.	Lomba Lari Sprint 80 meter putra	Kabupaten	Juara 3
7.	KSM MI Matematika	kecamatan	Juara 1
8.	MTQ Putra dan Putri	kecamatan	Juara 1
9.	Pidato Bahasa Indonesia Putra dan Putri	kecamatan	Juara 1
10.	Pidato Bahasa Inggris Putra dan Putri	kecamatan	Juara 1
11.	Pidato Bahasa Arab Putra dan Putri	kecamatan	Juara 1
12.	PidatoBahasa Jawa Putra dan Putri	kecamatan	Juara 1
13.	Kaligrafi Putra dan Putri	kecamatan	Juara 1
14.	Lari Sprint 80 meter Putra	kecamatan	Juara 1
15.	Catur Putri	kecamatan	Juara 1
16.	Tartil Putra dan Putri	kecamatan	Juara 1
17.	Tilawah Putra dan Putri	kecamatan	Juara 1
Tahun 2019			
Ekstrakurikuler Drumband			
1.	Piala bergilir Marching On The Street & Display		Juara Umum
2.	Kategori Display SD/MI	kabupaten	Juara 1
3.	Kategori Analysis Music Ritmis	kabupaten	Juara 1
4.	Kategori Analysis Music Melodis	kabupaten	Juara 1
5.	Best costume	kabupaten	Juara 1
6.	Colour Guard	kabupaten	Juara 1
7.	General Effect		Juara 1
8.	Piala Bupati Brebes Drumband	kabupaten	Juara 1
9.	Field Commander	kabupaten	Juara 1

10.	Majorette	kabupaten	Juara Harapan 1
AKSIOMA & KSM			
11.	OSN KUARK	Nasional di Jakarta	Finalis
12.	KSM MI Matematika	kecamatan	Juara 1
13.	MTQ Putra dan Putri	kecamatan	Juara 1
14.	Lari Sprint 80 Meter Putra	kecamatan	Juara 1
15	Kaligrafi Putri	kecamatan	Juara 1
16.	Sepak Takrow Putra	kecamatan	Juara 1
Tahun 2020			
Ekstrakurikuler Drumband			
1.	Piala bergilir Harlah Muslimat NU ke 74		Juara Umum
2.	Kategori Display SD/MI	kabupaten	Juara 1
3.	Kategori Analysis Music Ritmis	kabupaten	Juara 1
4.	Kategori Analysis Music Melodis	kabupaten	Juara 1
5.	Best costume	kabupaten	Juara 1
6.	Colour Guard	kabupaten	Juara 1
7.	General Effect	kabupaten	Juara 1
8.	Piala Bupati Brebes Drumband	kabupaten	Juara 1
9.	Field Commander	kabupaten	Juara 1

3. Strategi Peningkatan *Output* Siswa

Kepala Madrasah menuturkan bahwasannya setelah proses pembelajaran selama 6 tahun, siswa MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah dapat menempuh ujian akhir sekolah atau madrasah. Selama beberapa tahun ini, MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah selalu dapat meluluskan siswanya 100%. Akan tetapi selama ini untuk output sendiri masih *stabil* atau *statis*.

> "Setelah proses pembelajaran selama 6 tahun, siswa MIS Tamrinussibyan 1 Al hikmah dapat menempuh ujian akhir sekolah atau madrasah. Selama beberapa tahun ini, MIS Tamrinussibyan 1Al Hikmah selalu dapat meluluskan siswanya 100%.

Dari nilai UM ini menurut Bapak Slamet selaku Kepala Madrasah bisa dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan proses belajar mengjar selama di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah dan alat mengevaluasi diri.

> "Dari nilai UM ini bisa dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan proses belajar selama di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah, bisa

juga dijadikan sebagai umpan balik dan alat mengevaluasi diri."[74]

Adapun nama-nama siswa yang lulus pada tahun ajaran 2021/2022 sebagai berikut :

Tabel 4. 11

Siswa yang lulus Pada tahun pelajaran 2021/2022

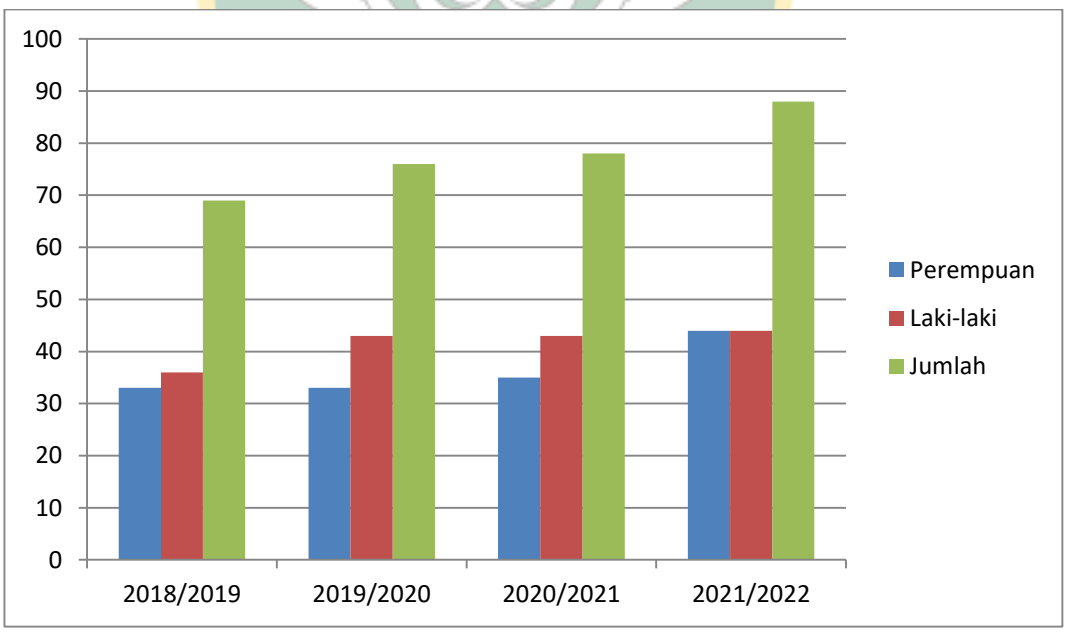
No.	Nama Siswa	L/P	NISN	Kelas
1.	Bika Aenun Ikmal	L	3108900116	6
2.	Ciswoyo Saputro	L	3087919499	6
3.	Danisha Fahma Sania	P	3096471013	6
4.	Dinaryati Dwiana Merkuri	P	3091182163	6
5.	Kaerisma Yogi Noviana	P	3102047239	6
6.	M. Aditya Firmansyah	L	0099187919	6
7.	M. Alek Alfadli	L	3097602262	6
8.	M. Fathan Mubina	L	3106124610	6
9.	M. Khoirul Adnan	L	3096378212	6
10.	M. Nizar Roshien	L	3107767794	6
11.	Maya Azizah	P	3096129340	6
12.	Muhamad Gilang Fratama	L	3089717680	6
13.	Muhamad Rizqi Al Amin	L	3099264167	6
14.	Muhammad Ahil Maulawy	L	3105569847	6
15.	Muhammad Dafi Amru	L	3104584754	6
16.	Muhammad Manus Syaiban Sutrisna	L	3103722559	6
17.	Najhin Raina Salwa	P	3104853754	6
18.	Naurin Imtany Arifin	P	3110662766	6
19.	Nayshila Avrilyana	P	3093131077	6
20.	Nilna Dina Safira	P	3096994191	6
21.	Novi Nayla Sari	P	3107210510	6
22.	Nurul Azkiya	P	3108294038	6
23.	Queensya Fairuz Al Husna	P	3108018865	6
24.	Raevan Ivander Ramadhan	L	0097734290	6
25.	Rafa Aenal Syahputra	L	3096535830	6
26.	Roni Ramadhani	L	0083918618	6
27.	Sahla Putri Utami	P	3108274839	6
28.	Ummu Azzahra	P	3109227868	6
29.	Vika Agustina Ramadhani	P	0109670380	6
30.	Zakia Rizqi Amalia	P	3105358939	6
31.	Zida Adhiya Irfa	L	0107137929	6
32.	Afina Siska Rahmania	P	3093272149	6

[74] Hasil wawancara dengan kepala Madrasah pada tanggal 24 Mei 2022

33.	Ahmad Azhar Fawwazi	L	3107064886	6
34.	Ahmad Taqiyuddin Musyfiq	L	0093427464	6
35.	Ahza Ilfia Mayyasah	P	3100842301	6
36.	Alina Aprillia Nabila	P	3109406193	6
37.	Angelia Rahma Yuliana	P	3105283874	6
38.	Azizatul Maula	P	3092247624	6
39.	Chussanah Chimayah	P	3109225946	6
40.	Damar Audika Sahid	L	3093829826	6
41.	Devano Finza	L	3091885442	6
42.	Dinda Mesya Oktavia	P	3103684929	6
43.	Fahmi Adli	L	3093231456	6
44.	Farida Mufi Annisa	P	3102555924	6
45.	Hilda Rahma Nindya	P	3093951883	6
46.	Iim Milka Qotrunada	P	3105443228	6
47.	Indra Maulana	L	3087097380	6
48.	Karisma Cahaya Sukma	P	3105074514	6
49.	M. Fahri Fauzan Ibnu Aziz	L	3107109598	6
50.	M. Faris Alwi Jaelani	L	3090167165	6
51.	M. Raikhan Abdan Syakuron	L	3102877627	6
52.	M. Roykhan Saban Musadat	L	3108036853	6
53.	M. Ugi Arizal	L	3109970442	6
54.	M. Yazid Khadafi	L	3096709202	6
55.	Moh. Azril Majid	L	3106567992	6
56.	Nasya Fathnatul Ulya	P	3109237636	6
57.	Rizqi Aditiya Amanulloh	L	3096552809	6
58.	Wahyu Fitha Fadilah	L	3096602810	6
59.	Yasmin Zahrani Aisyah	P	3102252971	6
60.	Zida Fardhan Arshavin	L	3109436407	6
61.	Achwalia Chusnal Khidma	P	3109564539	6
62.	Adzan Mukhjizatul Syawal	L	0093697046	6
63.	Akhwalia Nafidza Uzma	P	3104372789	6
64.	Akrimi Nayla Nawal	P	3090006631	6
65.	Andin Ainna Sabila	P	3105990138	6
66.	Chasmecha Al Chasna	P	3106268152	6
67.	Faela Suffah	P	3090068112	6
68.	Fahmi Al Hafizh Kurnia	L	0097701643	6
69.	Fathan Nauvaldy Ramadhan	L	3093713959	6
70.	Kanza El Izzati	P	3096637422	6
71.	Khalwa Maida Ikhlila	P	3106696205	6
72.	M. Arfa Falihul Ishbah	L	3102702237	6
73.	M. Bima Kafa Bihi Ilma	L	3090573030	6
74.	M. Haikal Ramadani	L	3098388091	6

75.	Maula Syalwa Alfisya	P	3106921250	6
76.	Milna Nabila Faza	P	3096089189	6
77.	Moch. Zuhrul Anam	L	3091187984	6
78.	Muhammad Al Hafidzy Sulistyo	L	0101488445	6
79.	Muhammad Arfaqul Muatho	L	3094776514	6
80.	Muhammad Salman Alfarizi	L	3102454923	6
81.	Naufal Raissa Al Ghani	L	0101571050	6
82.	Nazya Mahatya Bintang	P	3092138973	6
83.	Sahel Eltustsani	L	3097936967	6
84.	Shenlyy Athiyya Tsany	P	3109945914	6
85.	Syifa Aulia Azzahra	P	3103219140	6
86.	Wardah Azkiya	P	3093638574	6
87.	Yasmin Annisa Salsabila Mirza	P	3106166766	6
88.	Zhalika Ilna Nafiza	P	3109654401	6

Output siswa dari segi jumlah selama 4 tahun terakhir mengalami peningkatan. Pada tahun pelajaran 2018/2019 ada 69 siswa yang lulus, tiga tahun berikutnya mengalami peningkatan dari 76, 78 sampai 88 siswa yang lulus pada tahun 2022 .



Gambar 4.3

Grafik Jumlah Kelulusan

Terlepas dari 3 ukuran mutu pendidikan menurut Rohiat di atas, Kepala Madrasah yakni Bapak Slamet, M.Pd juga gencar membenahi madrasah secara *komprehensif* guna standarisasi yang jelas. Oleh karenanya, Kepala Madrasah melakukan beberapa langkah-langkah strategis yakni:

1. Membuat pemetaan
2. Membuat pedoman atau aturan-aturan dasar
3. Menjadwalkan atau merencanakan kerja kita (program kerja)
4. Setelah 3 step tersebut muncullah SOP (*Standard Operating Procedure*)

Setelah pengecekkan secara *komprehensif*, hal pertama yang menjadi target Kepala Madrasah yakni struktur organisasi sekolah yang meliputi Kepala Tata Usaha, Wakil Kepala Madrasah (3 orang), Pengendali Keuangan (2 orang). Di sisi lain, Kepala Madrasah juga membuat struktur wali kelas dikarenakan setiap wali kelas mempunyai standar masing-masing ke anak.

Dalam meningkatkan mutu dan kualitas para pendidik Kepala Madrasah melakukan beberapa strategi yakni:

1. Memberikan *workshop*, seminar dan pelatihan terhadap guru-guru
2. Memberikan alat pengajaran berupa proyektor dikelas unggulan
3. Mendatangkan narasumber yang berkompeten guna meningkatkan kualitas guru pada seminar, *workshop* maupun pelatihan
4. Bersikap terbuka pada para guru, guna menyingkirkan kesenjangan antara pimpinan dan bawahan.

Menurut hasil wawancara dengan waka kurikulum MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah, terdapat beberapa strategi dari Kepala Madrasah yang dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Dalam mengambil sebuah kebijakan Kepala Madrasah biasanya mengadakan rapat evaluasi kerja bulanan guna bertukar pendapat dengan para guru dan karyawan yang pada akhirnya nanti akan disampaikan kepada wali murid melalui rapat-rapat selanjutnya.
2. Rapat evaluasi kerja bulanan biasanya di adakan secara *continue* setiap tanggal 2 setiap bulan.

3. Kepala Madrasah senantiasa mentargetkan untuk siswanya yakni lomba-lomba atau olimpiade sains maupun yang lain berskala nasional. Oleh karenanya, Kepala Madrasah sering mengundang pembimbing olimpiade tingkat nasional. Hal ini bukan berarti Kepala Madrasah tidak bisa mempercayakan pembimbingan oleh dewan guru MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah sendiri, akan tetapi lebih karena di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah ini belum ada guru yang pernah membimbing sampai tingkat nasional.

Setelah keadaan dasar telah terdeteksi dan penyiapan SDM juga telah dilakukan, maka kepala madrasah mengadakan perencanaa proker (program kerja) dengan jajaran guru dan karyawan serta tidak lupa melibatkan juga komite sekolah, karena kepala madrasah beranggapan bahwa program kerja ini berkaitan dengan sumber daya masyarakat yang ada di sekolah.

Dari kesemua strategi yang telah dipaparkan di atas, kepala madrasah senantiasa mendampingi pelaksanaan strategi tersebut. Sehingga diharapkan akan sesuai dengan yang telah direncanakan. Oleh karennya sering diadakan Evaluasi Diri Madrasah (EDM) yang dimana pelaksanaannya melibatkan semua *stakeholder* yang ada, mulai dari tukang kebun sampai kepala madrasah.

Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah dalam melaksanakan kepemimpinannya dapat dikatakan baik, hal itu terlihat dari keterangan-keterangan yang kami himpun dilapangan. Kami menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah sebagai *Educator* (pendidik)

   Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

Berdasarkan dari hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah, Kepala Madrasah senantiasa memberi teladan dalam pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan. Berkaitan dengan ini Kepala Madrasah harus dapat menciptakan suasana pembelajaran yang inovatif dan kreatif sehingga mendorong seluruh tenaga pendidik untuk menerapkan model-model pembelajaran yang menarik. Dalam hal ini Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah juga melaksanakan fungsinya sebagai pendidik.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai edukator, Kepala Madrasah juga mengadakan pembimbingan terhadap guru dalam hal pembelajaran seperti hasil temuan pengamatan peneliti sebagai berikut: ”Kepala Madrasah mengkoordinasi pelaksanaan program pembelajaran / pembimbingan sesuai rencana serta memantau pelaksanaan program, mengevaluasi hasil pelaksanaan program”[75].

2. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan Kepala Madrasah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah memfasiltasi dan memberikan kesempatan seluas luasnya kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah.

Berdasarkan dari hasil temuan di lapangan bahwa Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah memiliki strategi dalam membuat rencana program baik program jangka panjang, menengah, maupun pendek selalu melibatkan guru, anggota masyarakat, komite. Seperti di sampaikan oleh guru

“Ya, bahwa kepala sekolahnya dalam membuat program jangka panjang, menengah maupun pendek selalu mengadakan rapat yang dihadiri oleh pengawas sekolah, anggota komite, tokoh masyarakat setempat, guru dan pengurus yayasan.”[76]

[75] Hasil wawancara dengan waka kurikulum Bapak Mas’ud
[76] idem

Kepala Madrasah dalam merencanakan program jangka panjang, menengah maupun pendek didahului dengan membuat analisis SWOT yang berfungsi untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dimiliki dan dihadapi oleh madrasah. Program madrasah yang di buat adalah sebagai berikut:

1. Program jangka panjang (10 tahun).
2. Program jangka menengah (5 Tahun)
3. Program jangka pendek (1 tahunan).

Seperti temuan hasil pengamatan peneliti, yaitu: ”Kepala Madrasah menyusun program jangka menengah sekolah (± 5 tahun) secara tertulis, berdasarkan kebijakan pendidikan nasional, didasarkan pada kondisi sekolah meliputi keunggulan, kelemahan, peluang, dan tantangan sekolah, dijabarkan secara jelas meliputi tujuan, program kegiatan, waktu pelaksanaan”. dan “Kepala Madrasah menyusun program kerja tahunan sekolah secara tertulis, disusun berdasarkan program jangka menengah, mengacu pada sasaran/target yang dicapai sekolah dalam waktu satu tahun pelajaran, dijabarkan secara jelas meliputi tujuan, program kegiatan, waktu pelaksanaan”[77].

3. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Berdasarkan dari hasil temuan di lapangan bahwa kepala madrasah juga ikut bersama-sama bermusyawarah/ merapatkan bersama guru untuk membuat pembelajaran seperti menyusun program tahunan, silabus, penetapan KKM, program semester, rencana pelaksanaan pembelajaran, program evaluasi, program perbaikan dan pengayaan. Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah mewajibkan semua gurunya membuat administrasi kelas dan administrasi pengajaran. Seperti yang dikatakan oleh waka kurikulum dan guru, bahwa guru disini diwajibkan oleh kepala Madrasah membuat perangkat pembelajaran, dan perangkat tersebut diteliti serta ditandatangani oleh kepala Madrasah serta membuat administrasi berupa Program tahunan, Program semester, Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), jurnal mengajar

[77] Hasil wawancara dengan kepala Madrasah

harian, daftar kelas, mutasi kelas, daftar nilai, program perbaikan dan pengayaan serta analisis nilai."[78]

Disamping itu guru juga disuruh membuat administrasi kegiatan yang dikelolanya seperti dikatakan oleh guru lainnya "selain administrasi pengajaran dan administrasi kelas. Dan tenaga pendidik lainnya juga diberi tugas untuk mengelola perpustakaan juga membuat administrasi perpustakaan seperti, buku induk perpustakaan dan buku peminjaman.".

Hal itu senada dengan yang dikatakan oleh guru yang menjabat rangkap sebagai penanggungjawab ekstrakurikuler selain mengerjakan administrasi pengajaran dan administrasi kelas juga mengerjakan administrasi kepramukaan, karena saya diberi tugas untuk mengelola kegiatan Pramuka."[79]

4. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kepala madrasah secara berkala melaksanakan kegiatan supervisi yang dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran meliputi tingkat penguasaan kompetensi guru bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi pembinaan dan tindak lanjut agar guru dapat memperbaiki kekurangan dan mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran. Guru dalam menghadapi kurikulum yang berisi perubahan-perubahan cukup besar meliputi: tujuan, isi, metode, evaluasi pengajaran, dan media pendidikan, sudah sewajarnya mengharapkan saran dan bimbingan dari kepala sekolah, maka kepala madrasah harus betul-betul menguasai tentang kurikulum sekolah.

Berdasarkan dari hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah melaksanakan supervisi pembelajaran, supervisi pengelolaan kelas dan supervisi administrasi. Seperti yang dikatakan oleh guru "saya sering ditunggui oleh kepala Madrasah pada

[78] Hasil wawancara dengan waka kurikulum Bapak Mas'ud
[79] Hasil wawancara dengan pak irham selaku Koordinator Kepramukaan

saat saya sedang mengajar dan meminta buku-buku administrasi saya untuk diperiksa, setelah saya selesai mengajar satu mata pelajaran beliau keluar meninggalkan saya dan pada waktu istirahat saya dipanggil ke ruangannya untuk berbincang-bincang seputar kegiatan yang baru saja saya lakukan."[80]

Hal senada juga dikatakan oleh guru "Kepala Madrasah sering melakukan supervisi kepada saya yang meliputi supervisi administrasi, supervisi kegiatan belajar mengajar dan supervisi pengelolaan sekolah dengan menggunakan instrumen."[81]

5. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Dari beberapa teori yang di pahami dan dilaksanakan oleh kepala madrasah dan hasil temuan di lapangan bahwa Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah banyak memberi motivasi kepada guru dan peserta didik, hal tersebut seperti dikatakan beliau " bahwa motivasi diberikan kepada guru dan peserta didik dengan cara:

1. Melaksanakan workshop pada akhir tahun pelajaran untuk guru dan peserta didik.
2. Penambahan jam pelajaran/ kegiatan ekstra bagi para peserta didik yang berprestasi untuk menghadapi event lomba.[82]

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah

Setiap pemimpin pastinya memiliki karakter atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Ada yang kolot bahkan otoriter, ada yang pula yang demokratis. Terlepas dari itu semua setiap pemimpin mempunyai tujuan yang sama yakni memajukan lembaga yang tengah dipimpinnya sesuai visi dan misi yang telah disepakati. Itu juga menjadi tujuan utama Bapak Slamet M.Pd selaku pimpinan MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah.

Menurut penuturan dari beberapa tenaga kependidikan, baik itu guru, tata usaha maupun wakil kepala MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah yang telah dimintai keterangan tentang gaya kepemiminan Bapak Slamet rata-rata mengatakan beliau sangat demokratis dalam segala hal, terbuka pada setiap permasalahan, senantiasa

[80] Hasil wawancara dengan guru kelas bapak Ali Muntoha
[81] Hasil wawancara dengan pak irham
[82] Hasil wawancara dengan bapak kepala sekolah

memperhatikan bawahannya dan lain sebagainya yang lebih jelasnya akan dipaparkan berikut ini.

Pertama, dari hasil wawancara kami dengan Bapak Waka Kurikulum yakni Bapak Masud S.Pd.I menuturkan beberapa sikap Kepala Madrasah yang dapat menyimpulkan bagaimana gaya kepemimpinannya yakni senantiasa menerima masukan baik itu saran maupun kritikan (tidak otoriter). Sebagaimana pernyataan beliau saat diwawancarai:

> "ketika Pak Slamet menjadi kepala Madrasah senantiasa menerima masukan baik itu saran maupun kritikan dari siapapun, entah itu guru, wakil-wakil kepala sekolah bahkan wali murid. Pak Slamet juga secara sosial orangnya baik, mendukung setiap kegiatan madrasah."[83]

Kedua, senada dengan Waka Kurikulum penjabaran dari kepala tata usaha Bapak Soheh menyatakan Kepala Madrasah sangat demokratis terhadap masalah apapun. Pendekatan yang Kepala Madrasah lakukan juga dengan pendekatan social, 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 pebuatan 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*.

> "menurut saya, Kepala Madrasah itubisa dikatakan sangat demokratis terhadap masalah apapun. Setiap masalah didekati dengan pendekatan social yang baik, sehingga semua pihak merasa dihargai dalam berpendapat. Indikasinya yaitu dalam mengambil sebuah kebijakan apapun senantiasa dirapatkan dulu dengan melalui rapim sebelum diflourkan rapat guru dan wali murid, contohnya dalam pebuatan 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."[84]

Ketiga, menurut Waka Sarana dan Prasarana (Sapras) yaitu Bapak Ropi'i menyatakan bahwa sikap dari Bapak Slamet dalam mengambil sebuah kebijakan biasanya diambil dari konsep kepala madrasah sendiri, akan tetapi jika sebuah kebijakan itu berkaitan dengan pengaduan dan sebuah program, maka akan

[83] Hasil Wawancara dengan Pak Masud pada tanggal 24 Mei 2022
[84] Hasil Wawancara dengan pak Soheh selaku kepala TU pada tanggal 18 Mei 2022

diambil dengan jalan musyawarah. Hal ini dikarenakan kepala madrasah tidak ingin mengambil atau menanggung resiko jika keputusannya nanti berakibat buruk pada madrasah yang dipimpinnya. Waka Sapras juga menuturkan bahwasannya kepala madrasah merupakan pimpinan yang demokratis. Berikut ini pernjelasan dari Bapak Rop'i:

"sikap Bapak Slamet itu mas dalam hal mengambil sebuah kebijakan biasanya diambil dari pemikiran atau konsep kepala madrasah sendiri, jarang sekali sebuah pemikiran dari kami. Akan tetapi jika sebuah kebijakan itu berkaitan dengan pengaduan dan sebuah program, maka akan diambil dengan jalan musyawarah. Hal ini dikarenakan kepala madrasah tidak ingin mengambil atau menanggung resiko jika keputusannya nanti berakibat buruk pada madrasah yang dipimpinnya. Bapak Ropi'i juga menuturkan bahwasannya kepala madrasah merupakan pimpinan yang demokratis."[85]

Dengan gaya kepemimpinan yang semacam ini menurut salah satu guru pengajar di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah berdampak pada prestasi akademik siswa yang pada periode kepemimpinan Bapak Slamet bisa menembus olimpiade Matematika tingkat Nasional.

"Perkembangan setelah di bawah pimpinan Bapak Slamet dalam bidang akademik mampu menembus tingkat nasional pada olimpiade Matematika".

C. Pembahasan

1. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Secara etimologi "kepemimpinan" berasal dari kata "pemimpin" dalam bahasa inggris leader bentuk kata kerja dari to lead, yang berari mempimpin.[86] Adapun pemimpin merupakan bagian dari lambang identitas sebuah organisasi, tanpa adanya pemimpin tidak akan ada sebuah organisasi yang jelas, bahkan bisa dikatan tidak akan ada organisasi, tentunya organisasi yang terbaik memiliki pemimpin yang terbaik dengan berdasarkan nilai-nilai moral, budaya, ketelada nan yang sesuai dengan aturan, kesepakatan, kemampuan, gaya, pendekatan dan perilaku kepemimpianan.

Menurut Dirawat dkk, dalam bukunya *"pengantar kepemimpinan pendidikan"* yang menyatakan bahwa: Kepemimpinan berarti kemampuan dan

[85] Hasil wawancara dengan Bapak Ropi'I selaku Waka Sapras pada tanggal 18 Mei 2022
[86] Rusdiana, A. Pengelolaan Pendididkan. (Bandung: Puataka Setia, 2015), 44

kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu mencapai sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu.[87]

Jadi pengertian kepemimpinan pada hakekatnya adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu.

Pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah atau madrasah disebut Kepala Sekolah/Madrasah. Beliau bertanggung jawab penuh atas baik buruknya lembaga yang dipimpinnya. Untuk itu setiap Kepala Sekolah/Madrasah memiliki strategi atau cara untuk meningkatkan mutu dan kualitas lembaganya.

MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah merupakan lembaga pendidikan berbasis Islam yang mempunyai kualitas yang baik untuk bersaing dengan Madrsah ibtidaiyah negeri maupun swasta di Kabupaten Brebes. Bapak Slamet begitu panggilan akrab beliau merupakan Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah. Beliau dapat membawa lembaga yang dipimpinnya sekarang menjadi lembaga yang baik dan terus berbenah diri dalam peningkatan mutu pendidikan.

Strategi yang digunakan oleh kepala Madrasah sesuai dengan prinsip mutu dari Dr. Edward Deming yang mengatakan bahwa “Menciptakan konsistensi tujuan, yaitu untuk memperbaiki layanan dan siswa, dimaksudkan untuk menjadikan madrasah yang kompetetif dan berkelas.

MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah dapat dikatakan sebagai Sekolah yang berorientai mutu dengan melakukan pengelolaan dengan pola TQM (Total Quality Management). Perbaikan dan penataan dalam program pembelajaran dengan menempatkan layanan kepada murid sebagai *Student Center* yang mencoba menggali dan menyesuaikan dengan kebutuhan dan aktivitas anak.

---

[87] Dirawat dkk, Pengantar Kepemimpinan Pendidikan, (Surabaya: Usaha Nasional cet III, 1986), hlm. 23

Profesionalisme ketenagaan dibangun dengan keterbukaan dalam ide dan gagasan untuk pengembangan profesi khususnya dan sekolah umumnya. Di mana setiap guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui organisasi profesi, peningkatan pendidikan, dan sekolah mengupayakan memberikan kelcngkapakan fasilitas bekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan total.

Muara dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh Madrasah adalah peserta didik. Hal ini diwujudkan dalam upaya pembentukan siswa sesuai dengan visi dan misi sekolah. Tindakan nyatanya siswa mudah mengeksplorasi sumber belajar, serta komunikasikan hasil yang dicapai siswa kepada orang tua. Fasilitas yang memadai akan meningkatkan status sekolah, meningkatkan akuntabilitas sekolah, hal lainnya adalah peningkatan pendidikan tenaga kependidikan.

Pengawasan proses pendidikan dilakukan oleh kepala madrasah dalam satuan pendidikan dan prinsip-prinsip pengwasan harus dilakukan secara objektif dan tranparan guna untuk bisa meningkatkan proses pendidikan yang berkelanjutan. Sistem pengawasan internal dilakukan oleh kepala madrasah dan yayasan meliputi antara lain pengawasan proses pendidikan:

1. Pemantauan proses pendidikan dilakukan dari perencanaan, pelaksanaan dan penilaian hasil belajar.
2. Pemantauan proses diskusi kelompok, wawancara, penacatatan, pengamatan dan dokumen lain-lainnya. Kegiatan dilaksanakan dalam pemamtauan kepala dan pendidik dalam pendidikan.
3. Supervisi proses pendidikan dilakukan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, serta penilaian hasil belajar. Supervisi pendidikan dilakukan dengan memberikan contoh, diskusi, latihan, serta konsultasi. Kegiatan supervisi dilakukan atas pengawasan dari kepala madrasah
4. Evaluasi melakukan suatu perbandingan proses pendidikan yang sudah dilaksanakan guru dengan standar proses.
5. Melakukan mengidentifikasi kinerja guru dalam proses pendidikan dan kompetensi guru.
6. Evaluasi memusatkan semua pada keseluruhan dalam proses pendidikan kinerja dari guru.

Menyikapi kebijakan desentralisasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah yang bergulir bersamaan dengan era globalisasi sekarang ini; yang ditandai dengan pompetisi global yang sangat ketat dan tajam, perlu dilakukan perubahan paradigma kepemimpinan pendidikan, terutama dalam pola hubungan atasan-bawahan, yang semula bersifat hierarkis- komando menuju kearah kemitraan bersama[88]

Pola kepemimpinan kepala madrasah tidak sekedar melaksanakan tugas rutin yang sama saja dari hari ke hari berikutnya. Semua sudah ditentukan standarnya, dan kalo standarnya, dan kalau kinerjanya sudah sesuai standar kinerja, tetapai bedanya standar ini bersifat dinamis yang selalu bisa ditingkatkan, sehingga dapat memungkinkan terjadinya peningkatan mutusecara berkelanjutan. Agar suatu lembaga pendidikan mempunyai daya dukung dan daya lenting dalam era disentralisasi pendidikan, diperlukan kepala sekolah ideal yang mempunyai ciri-ciri khusus, sebagai berikut.[89]

1. Fokus pada kelompok. Kepemimpinan kepala sekolah lebih disarankan kepada kelompok-kelompok kerja yang memiliki tugas atau fungsi masing-masing, tidak fokus kepala individu. Hal ini akan berakibat tumbuh berkembangnya kerjasama dalam kelompok. Motivasi individuakan menjadi tugas semua orang dalam kelompok, jadi kelompok kerja menjadi sumber motivasi bagi setiap anggota dalam kelompok. Karena pimpinan selalu menilai kinerja kelompok, bukan individu, maka setiap kelompok akan berusaha memcu kerjasama yang sebaik-baiknyakalau perlu dengan menarik teman sekelompoknya yang kurang benarkerjanya.
2. Melimpahkan wewenang. Seorang kepala sekolah tidak selalu membuat keputusan sendiri dalam segala hal, tetapi hanya melakukannya dalam hal-hal yang akan lebih baik kalau dia yang memutuskannya. Sisanya diserahkan wewenangnya kepala kelompok- kelompok yang ada di bawah pengawasannya. Hal ini dilakukan terutama untuk hal-hal yang menyangkut cara melaksanakan

[88] Mulyasa, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekilah(Jakkarta Bumi Aksara 2017)Hal. 47

[89] idem

pekerjaan secara teknis. Orang-orang yang ada dalam kelompok-kelompok kerja yang sudah mendapatkan pelatihan dan sehari-hari melakukan pekerjaan itulah yang lebih tahu bagaimana melakukan pekerjaan dan karenanya menjadi lebih kompeten untuk membuat keputusan dari kepala sekolah.

3. Merangsang krativitas. Setiap upaya meningkatkan mutu kinerja apakah itu dalam menghasilkan barang atau menghasilkan jasa, pada dasarnya selalu diperlukan adanya perubahan cara kerja. Jadi, kalau diinginkan adanya mutuyang lebih baik jangan takut menghadapi perubahan, sebab tanpa perubahan tidak akan terjadi peningkatan mutu kinerja. Perubahan dapat diciptakan oleh pimpinan, tetapi tidak perlu harus selalu berasal dari pimpinan, sebab kemampuan pimpinan terbatas. Oleh karena itu, justru perlu merangsang timbulnya kreativitas dikalangan orang0orang yang dipimpinguna menciptakan hal-hal baru yang sekiranya akan menghasilkan kinerja seperti yang diharapkan. Setiap ide baru yang dimaksudkan untuk menghasilkan suatu yang lebih bermutu dari manapun asalnya patut di sambut baik. Orang-orang dalam organisasi harus dibuat tidak takut untuk berkreasi, dan orang-0rang yang terbukti menghasilkan ide yang bagus harus diberi pengakuan dan penghargaan.

Dari hasil analisis dilapangan penulis menemukan bahwa Kepemimpinan yang dilaksanakan oleh Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah berada pada kategori yang memiliki orientasi mutu, dimana dari kriteria-kriteria tentang kepemimpinan yang bermutu yang secara seimbang memiliki dua arah baik *task oriented* maupun *human oriented*. Melibatan guru dan anggota lainnya dalam pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan erat denga tugas pokok masing-masing dan kegiatan-kegiatan sekolah serta kegiatan- kegiatan yang bekerjasama atau melibatkan komite sekolah.

Kepala Madrasah juga membangun sebuah Simbiosis Mutualisme dimana didalamnya dibangun oleh banyak posisi sebagai sebuah tim kerja, hal ini menuntut kepala sekolah berperan sebagai seorang manajer, seorang inovator, seorang supervisor dan seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan. Oleh karena itu pola- pola hubungan yang dibangun berlandaskan kepada pemahaman dan kemampuan dalam tugas & tanggung jawabnya masing- masing.

Disamping itu Integritas yang tinggi terhadap pekerjaan diperlihatkan dalam kontinuitas setiap pelaksanaan pekerjaan, dan berkesinambungan (*Sustainability*) yang memperlihatkan tindak lanjut dari apa yang sudah diperbuat. Sehingga hal ini merupakan perilaku kepala madrasah dalam keseharian sejalan dengan tuntutan peranan dalam organisasi.

Komunikasi yang dibangun mengikuti pola-pola yang berkesesuaian dengan konteks dan substansi (situasional) sehingga komunikasi menggambarkan kinerja dari setiap individu kedalam pembangunan organisasi secara menyeluruh. Komunikasi formal maupun informal semuanya memiliki peranan yang sama dalam pengupayaan sebuah keberhasilan.

Kepala Madrasah adalah pencari bakat dan kreativitas dari setiap anggotanya dan titik akhirnya adalah kemampuannya dalam memanfaatkan potensi yang dimilikinya itu.

Komitmen yang diberikan cukup tinggi terhadap pekerjaan terlihat dari keseriusannya dalam membawa madrasah dengan model MBS. Semua yang dilakukannya tidak terlepas dari apa yang telah ditetapkan bersama yaitu visi dan misi sekolah dan diaktualisasikan dalam bentuk aksi dan interaksi bersama.

Kekuatan yang dimiliki Kepala Madrasah berada pada pendelegasian pembagian kewenangan diantara anggota yang ada hal ini juga dilakukan guna mengukur kreativitas dan inisiatif dari anggota sekolah. Dukungan yang lebih besar ada pada kematangan yang dimiliki oleh bawahannya.

Memberi semangat dan motovasi. Seorang pimpinan pendidikan harus selalu mendambakan pembaharuan, sebab dia tahu bahwa hanya dengan pembaharuan akan dapat dihasilkan mutu pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, dia harus selalu mendorong semua orang-orang dalam lembaganya untuk berani melakukan inovasi-inivasi, baik itu menyangkut cara kerja maupun barang dan jasa yang dihasilkan. Tentu semua itu dilakukan melalui proses uji coba dan evaluasi secara ketat sebelum diadopsi secara luas dalam organisasi. Memikirkan program penyertaan bersama. Seorang kepal madrasah harus selalu mengupayakan adanya kerjasama dalam tim, kelompok, atau unit-unit organisasi. Program-program mulai dari tahap perencanaan sampai implementasi dan evaluasinya dilakukan melalui

kerjasama, dan bukan program sendiri-sendiri yang bersifat individual. Melalui sistem kerja yang didasari oleh kerjasama tim, kelompok atau unit itu akan menjadi pemikiran para pemimpin pendidikan. Dasarnya adalah pengikutsertaan semua orang dalam berbagai kegiatan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan masing-masing. Orang adalah aset terpenting dalam lembaga secara optial bagi kepentingan pencapaian tujian sekolah.

Kreatif dan proaktif. Seorang kepala Madrasah harus selalu bertindak kreatif dan proaktif yang bersifat preventif dan antisipatif. Kepala sekolah tidak hanya bertindak reaktif yang mulai mengambil tindakan bila sudah terjadi masalah. Kepala sekolah yang kreatif dan proaktif selalu bertindak untuk mencegah munculnya masalah dan kesulitan dimasa yang akan darang. Setiap rencana sudah dipikirkan akibatnya dan konsekuaensi yang bakal muncul .

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah

Ditinjau dari pelaksanaan tugas maka kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya dikenal dengan 3 tipe kepemimpinan yang masing-masing dapat di jelaskan sebagai berikut: Tipe Otokrasi/ Otoriter. Otokrasi berasal dari kata *oto* yang berarti sendiri dan *kratos* berarti pemerintah. Jadi otokrasi adalah mempunyai pemerintah dan menentukan sendiri.[90]

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.

[90] M. Moh. Rifa'I, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Jemmar, 1986), hlm. 38

Adapun secara sederhana, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bertipe otokrasi sebagai berikut:

a. Keputusan dan kebijakan selalu dibuat pemimpin, dimana gaya kepemimpinan yang selalu sentral dan mengabaikan asas musyawarah mufakat.
b. Pengawasan dilakukan secara ketat yaitu pengawasan kepala sekolah yang tidak memakai prinsip partisipasi, akan tetapi pengawasan yang bersifat menilai dan meghakimi.
c. Prakarsa berasal dari pemimpin yaitu gaya kepala sekolah yang merasa pintar dan merasa bertanggungjawab sendiri atas kemajuan sekolah
d. Tidak ada kesempatan untuk memberi saran, dimana gaya kepala sekolah merasa orang yang paling benar dan tidak memiliki kesalahan.
e. Kaku dalam bersikap yaitu kepala sekolah yang tidak bisa melihat situasi dan kondisi akan tetapi selalu memaksakan kehendaknya.[91]

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.

Tipe Laissez-Faire. Kepala sekolah sebagai pemimpin bertipe *laissez-faire*

[91] Sutarto, Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi, (Yogyakarta:Gajah Mada University Press, 1998), hlm. 73

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 *lassez* sendiri secara harfiah adalah *mengizinkan* dan *faire* adalah *beba*s. 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 sekolah 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 sekolah bersifat pasif, tidak ikut terlibat langsung dengan tenaga pendidikan, dan tidak mengambil inisiatif apapun. Kepala sekolah yang memiliki *laissez-faire* biasanya memposisikan diri sebagai penonton, meskipun ia berada ditengah-tengah para tenaga pendidikan dalam rapat sekolah, karena ia menganggap pemimpin jangan rerlalu 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. Disini seorang pemimpin mempunyai

keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan, maka usahanya akan cepat berhasil.

Dalam suasana kerja yang dihasilkan oleh kepemimpinan pendidikan semacam itu, tidak dapat dihindarkan timbulnya berbagai ekses negatif, misalnya berupa konflik-konflik kesimpang-siuran kerja dan kesewenang- wenangan oleh karena masing-masing individu mempunyai kehendak yang berbeda-beda menuntut untuk dilaksanakan sehingga akibatnya masing-masing adu argumentasi, adu kekuasaan dan adu kekuatan serta persaingan yang kurang sehat diantara anggota disamping itu karena pemimpin sama sekali tidak berperan menyatukan, mengarahkan, mengkoordinir serta menggerakkan anggotanya.

Adapun ciri-ciri khusus laissez –faire yaitu:

a. Pemimpin kurang bahkan sama sekali tidak memberikan sumbangan ide, konsep, pikiran dan kecakapan yang dimilikinya.
b. Pemimpin memberikan kebebasan mutlak kepada stafnya dalam menentukan segala sesuatu yang berguna bagi kemajuan organisasinya tanpa bimbingan darinya.

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 koordinansi yang kontinyu dan sisitematis 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 [92]

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. Dalam tipe kepemimpinan ini setiap

[92] Dirawat Dkk, *Op.Cit*, hlm. 54-55

kelompok bergerak sendiri-sendiri sehingga semua aspek kepemimpinan tidak dapat di wujudkan dan di kembangkan.

Menurut Imam Suprayogo, tipe kepemimpinan ini sangat cocok sekali untuk orang yang betul-betul dewasa dan benar-benar tau apa tujuan dan cita-cita bersama yang harus dicapai.[93]

Beberapa sebab tidak dapat timbulnya "*laissez faire*" dalam kepemimpinan pendidikan Indonesia antara lain:

a. Karena kurangnya semangat dan kegairahan kerja si pemimpin sebagai penanggung jawab utama dari pada sukses tidaknya kegiatan kerja suatu lembaga.
b. Karena kurangnya kemampuan dan kecakapan pemimpin itu sendiri. Apalagi jika ada bawahan yang lebih cakap, lebih berbakat memimpin dari pada dirinya, sehingga si pemimpin cenderung memilih alternatif yang paling aman bagi dirinya dan *prestise* jabatan menurut anggapannya, yaitu dengan memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada setiap anggota staff, kepada kelompok sebagai satu kesatuan, untuk menetapkan "*policy*" dan program serta cara-cara kerja menurut konsepsi masing-masing yang dianggap baik dan tepat oleh mereka sendiri.
c. Masalah sulitnya komunikasi, misalnya karena letak sekolah yang terpencil jauh dari kantor P dan K tersebut terpaksa mencari jalan sendiri-sendiri, sehingga sistem pendidikan atau tata cara kerjanya, mungkin sangat menyimpang atau sangat terbelakang jika dibandingkan dengan sekolah-sekolah yang banyak mendapat bimbingan dari petugas-petugas teknis kantor Departemen P dan K.[94]

Tipe 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.[95]

---

[93] Imam Suprayogo, *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*, (Malang: Stain Press, Cet.1, 1999) hlm. 167

[94] Dirawat Dkk, *Op.Cit*, hlm. 54-55

[95] Kartini Kartono, *Op.cit*, Hal. 73

Kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis merupakan kepemimpinan yang menganggap dirinya bagian dari kelompok pelaku sekolah, orang tua siswa dan masyarakat umum, dimana kepala sekolah tidak selalu membuat keputusan dan kebijakan menurut dirinya sendiri, akan tetapi melalui musyawarah mufakat dan dialog dengan asas mufakat. Sebagaimana tertuang dalam al-Qur'an surat as-Syuura: 38

﴿ وَالَّذِيْنَ اسْتَجَابُوْا لِرَبِّهِمْ وَاَقَامُوا الصَّلٰوةَ ۖ وَاَمْرُهُمْ شُوْرٰى بَيْنَهُمْ ۖ وَمِمَّا رَزَقْنٰهُمْ يُنْفِقُوْنَ ۚ ٣٨ ﴾

Artinya : (juga lebih baik dan lebih kekal bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka. Mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka.

Kepala sekolah 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 perencanan, keputusan, serta menilai kinerjanya. Kepala sekolah yang demokratis memerankan diri sebagai pembimbing, pengarah, pemberi petunjuk, serta bantuan kepada para tenaga pendidikan. Oleh karena itu dalam rapat sekolah, kepala sekolah ikut melibatkan diri secara langsung dan membuka interaksi dengan tenaga pendidikan, serta mengikuti berbagai kegiatan rapat sekolah.[96]

Dalam suasana kerja kepemimpinan yang demokratis sebagian besar atau hampir seluruh "*policy*" dan keputusan-keputusan penting berasal dan disesuaikan dengan tuntutan-tuntutan situasi kelompok, dimana pemimpin bersama-sama dengan anggota kelompok ambil bagian secara aktif di dalam perumusan "*policy*" umum, keputusan-keputusan penting dan program lembaga kerja itu.[97]

Kepala sekolah dalam melaksankan tugasnya hendaknya atas dasar musyawarah, unsur-unsur demokrasinya harus nampak dalam seluruh tata kehidupan di sekolah, misalnya:

a. Kepala sekolah harus menghargai martabat tiap anggota/guru yang mempunyai perbedaan individu.

[96] E. Mulyasa, *Op.Cit*, hlm. 270
[97] Dirawat Dkk, *Op.Cit*, hlm. 58

b. Kepala sekolah harus menciptakan situasi pekerjaan sedemikian rupa sehingga nampak dalam kelompok yang saling menghargai dan saling mengormati
c. Kepala sekolah hendaknya menghargai cara berfikir meskipun dasar pemikiran itu bertentangan dengan pendapat sendiri
d. Kepala sekolah hendaknya menghargai kebebasan individu

Secara sederhana, gaya kepemimpinan kepala sekolah bertipe demokratis dapat diperjelas sebagai berikut:

a. Wewenang tidak mutlak, artinya segala yang menjadi hak kepala sekolah dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dasar hukumnya.
b. Bersedia melimpahkan tugasnya pada orang lain dengan sistem pembagian kerja yang jelas maupun sistem pendelegasian.
c. Keputusan yang dibuat bersama, artinya segala kebijakan yang dibuat sekolah merupakan tanggung jawab bersama.
d. Komunikasi berlangsung timbal balik
e. Pengawasan secara wajar yang tidsak mengunakan prinsip otokrasi yang cenderung menilai dan menghakimi. Akan tetapi pengawasan yang bersifat pengembangan dan mendidik.
f. Banyak kesempatan untuk menyampaikan saran kepada sekolah

Selanjutnya dalam kepemimpinan yang demokrasi pemimpin dalam memberikan penilaian, kritik atau pujian, ia berusaha memberikannya atas dasar kenyataan yang seobyektif mungkin. ia berpedoman pada kriteria- kriteria yang didasarkan pada standar hasil yang semestinya dapat dicapai menurut ketentuan terget program umum sekolah yang telah ditetapkan mereka bersama.[98]

Dalam hasil *research* bahwa untuk mencapai kepemimpinan yangdemokratis, aktifitas pemimpin harus:

a. Meningkatkan interaksi kelompok dan perencanaan yang kooperatif
b. Menciptakan iklim yang sehat untuk perkembangan individual dan memecahkan pemimpin-pemimpin potensial.

[98] Dirawat Dkk, *Op Cit*, hlm. 58

Hasil ini dapat dicapai kalau ada partisipasi yang aktif dari semua anggota kelompok yang berkesempatan untuk secara demokratis memberi kekuasaan dan tanggungjawab.

Konsep kepemimpiann yang demokratis harus dapat dibuktikan kepemimpinannya dengan arah tindakan dimana:

a. Kebebasan pemikiran seseorang atau kelompok menghasilkan tindakan yang bertanggungjawab.
b. Perbedaan penilaian dan kepercayaan dapat dimanfaatkan perbedaan itu untuk lebih mendekatkan kebenaran.
c. Motivasi perasaan dan sentimen orang-orang mendorong dan mengarahkan kepada pemecahan masalah-masalah.
d. Kelompok-kelompok dapat mencari pertimbangan antara kepentingan kelompok dan kepentingan umum.
e. Orang-orang memakai kecakapan dengan efektif dalam menyelesaikan masalah-masalah
f. 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 kegiatn pimpinan dan situasi kerja yang dihasilkannya tidak menunjukkan secara nyata penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan sebagai berikut dibawah ini:

a. Prinsip partisipasi

Dalam suatu kepemimpinan pendidikan yang demokratis masalah partisipasi setiap anggota staff pada setiap usaha lembaga tersebut dipandang sebagai kepentingan yang mutlak harus dibangkitkan.Pemimpin dengan berbagai usaha mencoba membangkitkan dan memupuk subur kesadaran setiap anggota staffnya agar mereka merasa rela ikut bertanggungjawab, dan selanjutnya secara aktif ikut serta memikirkan dan memecahkan masalah-masalah juga menyangkut perencanaan dan pelaksanaan program pendidikan dan pengajaran. Berhasilnya pemimpin

menimbulkan minat, kemauan dan kesadaran bertanggungjawab daripada setiap anggota staff dan bahkan individu diluar staff yang ada hubungan langsung dan tidak langsung dengan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran pada lembaga kerjanya itu, dan yang selanjutnya menunjukkan partisipasi mereka secara aktif, berarti satu fungsi kepemimpinan telah dapat dilaksanakannya dengan baik.

b. Prinsip Partisipasi

Adanya partisipasi anggota staff belum berarti bahwa kerjasama diantara mereka telah terjalin dengan baik. Partisipasi juga bisa terjadi dalam bentuk spesialisasi bentuk tugas-tugas, wewenang tanggungjawab secara ketat diantara anggota-anggota, dimana setiap anggota seolah-olah berdiri sendiri-sendiri dan berpegang teguh pada tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing individu.

Partisipasi harus ditingkatkan menjadi kerjasama yang dinamis, dimana setiap individu bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diperuntukkan khusus bagi dirinya, merasa berkepentingan pula pada masalah-masalah yang menyangkut suksesnya anggota-anggota lain, perasaan yang timbul karena kesadaran bertangungjawab untuk mensukseskan keseluruhan program lembaga kerjanya. Adanya perasaan dan kesadaran semacam itu memungkinkan mereka untuk bantu membantu, bekerjasama pada setiap usaha pemecahan masalah yang timbul didalam lembaga, yang mungkin bisa menghambat keberhasilan dalam pencapaian tujuan program lembaga kerja secara keseluruhan yang telah disepakati dan ditetapkan bersama-sama.

c. Prinsip Hubungan Kemanusiaan yang Akrab

Suasana kerjasama demokratis yang sehat tidak akan ada, tanpa adanya rasa persahabatan dan persaudaraan yang akrab, sikap saling hormat menghormati secara wajar diantara seluruh warga lembaga- lembaga kerja tersebut.hubungan kemanusiaan seperti itu yang disertai unsur-unsur kedinamisan, merupakan pelicin jalan kearah pemecahan setiap masalah yang timbul dan sulit yang dihadapi.

Pemimpin harus menjadi sponsor utama bagi terbinanya hubungan-hubungan sosial dan situasi pergaulan seperti tersebut diatas didalam lembaga kerja yang dipimpinnya itu.pemimpin tidak berlaku sebagai majikan atau mandor terhadap pegawai dan buruhnya, tetapi ia sejauh mungkin menempatkan diri sebagai sahabat terdekat daripada semua anggota staff dan penyumbang-penyumbang diluar staff dengan tidak pula meninggalkan unsur-unsur formal jabatan.

d. Prinsip Pendelegasian dan Pemencaran Kekuasan dan Tanggungjawab.

Pemimpin pendidikan harus menyadari bahwa kekuasaan, wewenang dan tanggungjawab yang ada padanya sebagian harus didelegasikan dan dipancarkan kepada anggota-anggota staff kerja juga mampu untu menerima dan melaksanakan pendelegasian dan pemancaran kekuasaan, weenang, dan tanggungjawab agar proses kerja lembaga secara keseluruhan berjalan lancar efisien dan efektif.

Melalui *delegation and sharing of authority and responsibility* yang tepat, serasi dan merata, moral kerja akan ikut terbina secara sehat, semangat kerja dan perasaan tanggungjawab akan terbangkit dan bertumbuh dengan subur. Melalui cara ini perkembangan pribadi dan jabatan staff akan terangsang untuk bertumbuh secara kontinyu, pemimpin dapt berkesempatan untuk mengetahui, menemukan dan selanjutnya membinan kader-kader pemimpin yang potensial dikalangan staffnya. Pembinaan kepemimpinan melalui latihan dalam bentuk delegasi dan pemencaran kekuasaan, wewenang dan tanggungajawab merupakan cara yang paling praktis disamping usaha- usaha pembinaan lainnya, bagi kepentingan kepemimpinan pendidikan yang lebih bermutu dimasa depan.

e. Prinsip Kefleksibelan Organisasi dan Tata Kerja

Organisasi kerja disusun dengan maksud mengatur kegiatan dan hubungan-hubungan kerja yang harmonis, efiseien dan efektif. Kefleksibelan organisasi menjamin orgasnisasi dn tata kerja serta hubungan-hubungan kerja selalu sesuai dengan kenyataan-kenyataan dan problema-problkema baru yang slalu muncul dan berubah terus menerus.

Jadi jelas bahwa prinsip fleksibilitas itu meupakan faktor penting dalam organisasi administrasi pendidikan yang demokratis. 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 dalm lembaga kerja.

f. Prinsip Kreatifitas

Pertumbuhan dan perkembangan sesuatu lembaga pendidikan pengajaran disamping faktor material dan fasilitas lainnya, terutama tentang pertumbuhan dan perkembangan program dan aktivitas kerja, sebagian besar berakar pada kreativitaskerja pada setiap personil pimpinan dan pelaksana didalam lembaga itu. Untuk dapat menyesuaikan diri denga perubahan yang ada dimasyarakat, lembaga pendidikan harus menjadi lembaga lembaga kerja yang kreatif dan dinamis, dimana setiap anggota staff memiliki ide-ide, pikiran-piokiran dan konsep baru tentang prosedur, tata kerja dan metode-metode mendidik dan mengajaran yang lebih efektif.[99]

Dari hasil penelitian pada MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah ditemukan beberapa temuan tentang tipe atau gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menurut penuturan dari beberapa tenaga kependidikan, baik itu guru, maupun tata usaha yang telah dimintai keterangan tentang gaya kepemiminan Bapak Slamet rata-rata mengatakan beliau sangat demokratis dalam segala hal, terbuka pada setiap permasalahan, senantiasa memperhatikan bawahannyadan lain sebagainya yang lebih jelasnya akan *dipaparkan* berikut ini.

Wawancara kami dengan Bapak Waka Kurikulum yakni Bapak Masud S.Pd.I menuturkan beberapa sikap Kepala Madrasah yang dapat menyimpulkan bagaimana gaya kepemimpinannya yakni senantiasa menerima masukan baik itu

[99] Dirawat Dkk *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Rangka Pertumbuhan Djabatan Guru-Guru*, (Malang, 1970), hlm. 58-66

saran maupun kritikan (tidak otoriter). Sebagaimana pernyataan beliau saat diwawancarai:

"ketika Pak Slamet menjadi kepala Madrasah senantiasa menerima masukan baik itu saran maupun kritikan dari siapapun, entah itu guru, wakil-wakil kepala sekolah bahkan wali murid. Pak Slamet juga secara sosial orangnya baik, mendukung setiap kegiatan madrasah."

Senada dengan Waka Kurikulum penjabaran dari kepala tata usaha Bapak Soheh menyatakan Kepala Madrasah sangat demokratis terhadap masalah apapun. Pendekatan yang Kepala Madrasah lakukan juga dengan pendekatan social, 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 pebuatan 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*.

"menurut saya, Kepala Madrasah itubisa dikatakan sangat demokratis terhadap masalah apapun. Setiap masalah didekati dengan pendekatan social yang baik, sehingga semua pihak merasa dihargai dalam berpendapat. Indikasinya yaitu dalam mengambil sebuah kebijakan apapun senantiasa dirapatkan dulu dengan melalui rapim sebelum diflourkan rapat guru dan wali murid, contohnya dalam pebuatan 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."

Menurut Waka Sarana dan Prasarana (Sapras) yaitu Bapak Ropi'i menyatakan bahwa sikap dari Bapak Slamet dalam mengambil sebuah kebijakan biasanya diambil dari konsep kepala madrasah sendiri, akan tetapi jika sebuah kebijakan itu berkaitan dengan pengaduan dan sebuah program, maka akan diambil dengan jalan musyawarah. Hal ini dikarenakan kepala madrasah tidak ingin mengambil atau menanggung resiko jika keputusannya nanti berakibat buruk pada madrasah yang dipimpinnya. Waka Sapras juga menuturkan bahwasannya kepala madrasah merupakan pimpinan yang demokratis. Berikut ini pernjelasan dari Bapak Rop'i:

"sikap Bapak Slamet itu mas dalam hal mengambil sebuah kebijakan biasanya diambil dari pemikiran atau konsep kepala madrasah sendiri, jarang sekali sebuah pemikiran dari kami. Akan tetapi jika sebuah kebijakan itu berkaitan dengan

pengaduan dan sebuah program, maka akan diambil dengan jalan musyawarah. Hal ini dikarenakan kepala madrasah tidak ingin mengambil atau menanggung resiko jika keputusannya nanti berakibat buruk pada madrasah yang dipimpinnya. Bapak Ropi'i juga menuturkan bahwasannya kepala madrasah merupakan pimpinan yang demokratis."

Dengan gaya kepemimpinan yang semacam ini menurut salah satu guru pengajar di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah berdampak pada prestasi akademik siswa yang pada periode kepemimpinan Bapak Slamet bisa menembus olimpiade Matematika tingkat Nasional.

"Perkembangan setelah di bawah pimpinan Bapak Slamet dalam bidang akademik mampu menembus tingkat nasional pada olimpiade Matematika".

UIN PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Segala Puji penulis sampaikan keharirat Alloh SWT yang telah memberi kekuatan, hidayah dan inayahnya sehingga tesis ini dapat diselesaikan sesuai yang diharapkan, penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, namun penulis berusaha sekuat tenaga untuk dapat menyajikan sebuah karya yang terbaik walaupun keterbatasan selalu ada disana sini.

Berdasarkan pemaparan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah dapat penulis ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. kepemiminan kepala madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah sangat demokratis dalam segala hal, terbuka pada setiap permasalahan, senantiasa memperhatikan bawahannya. Pendekatan yang Kepala Madrasah lakukan juga dengan pendekatan social, 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. MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah dapat dikatakan sebagai Sekolah yang berorientai mutu dengan melakukan pengelolaan dengan pola TQM (Total Quality Management). Perbaikan dan penataan dalam program pembelajaran dengan menempatkan layanan kepada murid sebagai *Student Center* yang mencoba menggali dan menyesuaikan dengan kebutuhan dan aktivitas anak. Profesionalisme ketenagaan dibangun dengan keterbukaan dalam ide dan gagasan untuk pengembangan profesi khususnya dan sekolah umumnya. Di mana setiap guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui organisasi profesi, peningkatan pendidikan, dan sekolah mengupayakan memberikan kelcngkapakan fasilitas bekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan

total. Muara dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh Madrasah adalah peserta didik. Hal ini diwujudkan dalam upaya pembentukan siswa sesuai dengan visi dan misi sekolah. Tindakan nyatanya siswa mudah mengeksplorasi sumber belajar, serta komunikasikan hasil yang dicapai siswa kepada orang tua. Fasilitas yang memadai akan meningkatkan status sekolah, meningkatkan akuntabilitas sekolah, hal lainnya adalah peningkatan pendidikan tenaga kependidikan.

2. Dari hasil penelitian yang diperoleh peneliti tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan menemukan beberapa strategi kepala madrasah, seperti yang diungkapkan Bapak H. Slamet, M.Pd selaku kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah sebagai berikut: (1)Strategi dalam Tahap *Input*. Pemimpin lembaga pendidikan, yang mana dalam proses ini Kepala Madrasah benar-benar mencari strategi yang tepat dengan lingkungan MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah. Dalam lingkup input ini Kepala Madrasah membagi menjadi beberapa bagian, yakni proses pendaftaran, uji pemetaan, pengelompokkan peserta didik. (2)Strategi dalam Tahap Proses. Kepala Madrasah yakni Bapak H. Slamet, M.Pd memberikan pengertian tentang sebuah proses itu berkaitan dengan kegiatan selama siswa menjadi peserta didik di sebuah sekolah atau madrasah selama kurang lebih 6 tahun. Proses juga mencakup tentang SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada dalam sebuah Lembaga Pendidikan yang biasa kita sebut Tenaga Kependidikan, meliputi Kepala Sekolah atau Madrasah, Guru, Karyawan, Tata Usaha, Tukang Kebun dan semua yang berada atau ikut andil dalam sebuah. (3). Strategi dalam Tahap *Output*. Selama beberapa tahun ini, MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah selalu dapat meluluskan siswanya 100%

B. Saran

1. Agar kepala Madrasah selalu meningkatkan pengetahuan melalui diklat, penataran-penataran maupun kursus sehingga mampu mendorong komponen sekolah dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.

2. Agar kepala Madrasah senantiasa mengikuti seminar, lokakarya maupun workshop sehingga mutu pendidikan di sekolah dapat meningkat sejalan dengan tuntutan perkembangan masyarakat.
3. Agar kepala Madrasah diberikan pembekalan kepemimpinan sehingga siap untuk memimpin, mengelola dan menggerakkan sumberdaya sekolah.
4. Kepada pemegang kebijakan (Lemabaga Ma'arif/Yayasan) dalam perekrutan Kepala Madrasah melalui proses dan berdasarkan kompetensi, sehingga dapat mencetak kepala sekolah yang handal dan memiliki kompetensi sebagai kepala sekolah walaupun di masa masa sulit seperti pandemi (pandemi covid 19) kemarin

DAFTAR PUSTAKA

Agus, Implementasi Kebijakan Kurikulum Darurat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di MI Tamrinussibyan 01 Al Hikmah Benda, Purwokerto : UIN SAIZU, 2022.

Andriansyah, Kepemimpinan Visoner Kepala Daerah, (Jakarta: Fakultas Ilmu Ssosial dan Politik, 2015).

Asmiyati, "Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriliyo I Wukirsari Imogiri Bantul" Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018.

Mulyana, Deddy, "Metodologi Penelitian Kualitatif" (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004).

Dirawat Dkk Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Rangka Pertumbuhan Djabatan Guru-Guru, (Malang, 1970).

Dirawat dkk, Pengantar Kepemimpinan Pendidikan, (Surabaya: Usaha Nasional cet III, 1986).

Djam'an Satori dan Aan Komariyah, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: Alfabeta, 2010).

E Mulyasa, Menjadi Kepala Profesional (Bandung 2003).

Yudiaatmaja, Fridayana "Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya". Jurnal Media Komunikasi FIS .12: 2 (Agustus 2013).

Tabrani, H.A Rusyan, Profesionalisme Kepala Sekolah seri Peningkatan Mutu Pendidikan, (Jakarta: PT Pustaka Dinamika. 2013).

Basri, Hasan, Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pustaka Setia Bandung 2014).

Bafaadal, Ibrahim, Supervisi Pengajran: Teori dan Aplikasi Dalam Membina Profesional Guru, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1992).

Suprayogo, Imam, *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*, (Malang: Stain Press, Cet.1, 1999) .

Iskandar, Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial (Kuantitatif Dan Kualitatif), (Jakarta: GP. Press, 2009).

Asmani, Jamal Ma'mur, Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Yogyakarta: Diva Press (Anggota IKAPI).

S. Arcaro, Jeromi, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006).

Khaeruddin Yusuf dkk, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Kerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19 di Madrasah Aliyah Negeri 1 Palu" AL-TAWJIH, Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 2, No. 2, Des. 2021 PAI IAIN Palu

Lexy j. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif.

M. Moh. Rifa'I, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Jemmar, 1986).

Ali, Mohammad, Strategi Penelitian Pendidikan (Bandung: Angkasa, 1993).

Mulyasa, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekilah(Jakkarta Bumi Aksara 2017).

Mulyasa. Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep , Strategi dan Implementasi . Bandung ; Remaja Rosdakarya, 2002.

Mulyasa. Menjadi Kepala Sekolah Professional. (bandung: PT. Raja Grafindo: 2006).

Mulyoto, dkk. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah" (Studi Kasus Tentang Manajemen Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Bendosari Sukoharjo), Jurnal Teknologi Pendidikan, Vol 1, No 2, 2013, 199-213.

Shulhan, Muwahid, Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, (Yogyakarta: Teras,2013).

Nanang Hanafiah dan Cucu Sahana, Konsep Strategi Pembelajaran (Bandung: PT Refika Aditama, 2009).

Ni'mah, Aida Nailun. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penguatan Kinerja Personal Tenaga Pendidik (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Model Zainul Hasan Genggong Probolinggo). Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. 202.1

Prof. Dr.H. Veithzal Rivai, M.B.A & Dr.Hj.Sylviana Murni,S.H.M.Si. Education Managemen. Analisis Teori dan Praktik. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2009).

Ramadana agustian dkk. "Penjamin Mutu Pendidikan", Februari 2022.

Rohiat. Kecerdasan Kepemimpinan Kepala Sekolah. (Bandung: PT Refika Aditama. 2008).

Rohiat. *Manajemen Sekolah*. (Bandung: Refika Aditama. 2010).

Rusdiana, A. Pengelolaan Pendididkan. (Bandung: Puataka Setia, 2015).

Danim, Sudarwan,. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, (Jakarta: Rineka Cipta 2004).

Danim,Sudarwan,. Visi Baru Manajemen Sekolah; dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik. (2006).

Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.

Suharsimi, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).

Sulistyorini, Manajemen Pendidikan Isalm, (Yogyakarta: Sukses Offset, 2009).

Sutarto, Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi, (Yogyakarta:Gajah Mada University Press, 1998).

Syaefudin, Sedya Santoso. "Tipologi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembentukan Karakter Cinta Damai Siswa SMP Piri 1 Yogyakarta" Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 3: 1, (Mei 2018/1439).

Syarif Hidayat dan Asroi, Manajemen Pendidikan, (Tangerang: PT Pustaka Mandiri,2013).

Vaitzal Rivai, Memimpin Dalam Abad ke-21, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004).

Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.

Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013).

Winardi, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.

Wirawan, Kepemimpinan Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

Arifin, Zaenal, “Penelitian Pendidikan” (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012).

Zahara Idris dan Lisma Jamal, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 1992).

LAMPIRAN –LAMPIRAN

Gambar 1. 1.

Dokumentasi Wawancara Peneliti dengan kepala Madrasah Bapak H. Slamet M.Pd Pada Tanggal 24 Mei 2022

Gambar 1. 2

Dokumentasi Wawancara Peneliti Dengan Waka Kurikulum Bapak Mas'ud S.Pd.I Pada Tanggal 24 Mei 2022

Gambar 1.3

Dokumentasi Wawancara Peneliti Dengan Kepala Tu Bapak Soheh Pada Tanggal 18 Mei 2020

Gambar 1.4

Dokumentasi Kegiatan Pelatihan Thoriqoh Baca Tulis dan Menghafal Metode YANBU'A untuk Guru dan Karyawan MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah yang dilaksanakan pada tanggal 30,31 Juni dan 1 Juli 2021

Gambar 1.5

Dokumentasi Kegiatan Pelatihan Penilaian Berbasis HOTS untuk Guru dibawah naungan Yayasan Al Hikmah 2 Pada tanggal 25-29 Oktober 2021. Kepala Madrasah Mengirim 10 Guru Kelas 1-6 kelas Unggulan

Gambar 1. 6

Dokumentasi kegitan pelatihan guru MI kelas se kec. Sirampog yang diadakan oleh KEMENAG Brebes pada tanggal 29 Oktober 2021

Gambar 1.7

Observasi penelitian pada tanggal 14 Februari 2022

Lampiran Pedoman wawancara

Pedoman Wawancara

Pertanyaan untuk Kepala Sekolah

1. Menurut Pandangan bapak, bagaimana gambaran umum tentang mutu pendidikan Guru dan karyawan di Maadrasah ini ? apakah sejauh ini peran Guru dan karyawan dalam mendukung kegiatan pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah ini sudah terpenuhi?
2. Bagaimana pengelompokan Guru dan karyawan dalam kegiatan pembelajaran, sejauh ini apakah sudah sesuai dengan bidang yang diampu?
3. Bolehkah Bapak menjelaskan bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada Guru dan karyawan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah ini untuk meningkatkan mutu pendidikan pendidik dan tenaga kependidikan dalam bekerja?
4. Apakah bapak sudah memberikan penempatan kerja pada Guru dan karyawan sesuai dengan kemampuan pegawai tanpa membeda- bedakan antara Guru satu dengan yang lainnya?
5. Menurut pandangan bapak apakah setiap Guru dan karyawan ketika mengalami suatu kesulitan sering berkonsultasi dengan bapak untuk meminta bantuan “saran, bahkan kritik” ?
6. Dalam hal ini dukungan apa yang sudah pernah bapak berikan kepada Guru dan karyawan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada lembaga pendidikan ini?
7. Dapatkan bapak menjelaskan hal apa saja yang biasa bapak lakukan untuk mendukung Guru dan karyawan untuk meningkatkan mutu pendidikan nya?
8. Apakah dukungan yang bapak berikan mendapatkan apresiasi yang baik dari semua pegawai di lembaga ini?

9. Apakah yang bapak lakukan jika ada salah satu pegawai yang tidak merespon dukungan yang bapak berikan?
10. Bagaimana Gaya Kepemimpinan bapak Dalam Meningkatkan mutu Pendidikan di Madrasah ini?

Pertanyaan untuk Guru dan Karyawan

MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah

1. Apakah yang Bapak ketahui tentang mutu pendidikan ?
2. Bagaimanakah gambaran umum tentang mutu pendidikan? apakah sejauh ini peran Guru dan Karyawan dalam mendukung kegiatan pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah ini sudah terpenuhi?
3. Menurut Bapak bagaimanakah cara kepala Madrasah memberikan pengarahan kerja pada guru dan karyawan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah ini? Apakah sudah terealisasikan?
4. Sejauh ini bagaimanakah perilaku kepala Madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan pada guru dan karyawan di Madrasah ini ? bisakah Bapak menjelaskannya?
5. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan mutu Pendidikan di Madrasah ini?

1. **Transkrip Hasil Wawancara**

Hari/tanggal	: Selasa, 24 Mei 2022	
Pukul	: 08.00WIB/ 11.00 WIB	
Tempat	: Kantor Kepala Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah	
Narasumber	: Kepala Madrasah Bapak Slamet M.Pd	
Peneliti	:	Menurut Pandangan Bapak, bagaimana gambaran umum tentang mutu pendidikan Guru dan Karyawan di Madrasah ini ? apakah sejauh ini peran Guru dan Karyawan dalam mendukung kegiatan pendidikan di MIS Tamrinussibyan ini sudah terpenuhi?
Informan	:	Mutu pendidikan menurut saya adalah kemampuan menghasilkan kerja yang lebih baik dari pada ukuran biasa yang sudah umum. Bisa dikatakan bahwa pendidik bisa dikatakan produktif dalam bekerja apabila mampu menghasilkan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu singkat atau tepat. Ya hampir 85 % mas, terlihat dengan hasil kerja nya.
Peneliti	:	Apakah yang bapak ketahui tentang mutu pendidikan ?
Informan	:	Menurut saya mutu pendidikan itu dapat dilihat dari hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dilaksanakan.
Peneliti	:	Bagaimana bapak melihat mutu pendidikan Guru dan Karyawan dilembaga ini?.
Informan	:	Ya kalau dilihat sudah baik….semua Guru dan Karyawan mampu melakukan tuganya dengan disiplin.
Peneliti		Bagaimana cara bapak untuk meningkatkan mutu pendidikan Guru dan Karyawan ?
Informan	:	Ya. dengan cara. Saya menempatkan Guru dan Karyawan di MIS Tamrinussibyan ini sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya mas. Karena hal ini dapat dilihat berdasarkan lulusan yang diselesaikan saat di perkuliahan, atau

		jurusan sesuai dengan mata pelajaran yang diambil. Jadi 80 % Guru dan Karyawan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah sudah dapat dikatakan professional dan linier dalam mata pelajaran yang diampunya. Namun ada beberapa Guru dan Karyawan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu tetapi memiliki keahlian atau skill mumpuni dibidang tertentu. Oleh karena itu, saya menempatkan beliau sesuai skill atau kemampuan yang dimilikinya.
Peneliti	:	Bagaimana pengelompokan Guru dan Karyawan dalam kegiatan pembelajaran, sejauh ini pakah sudah sesuai dengan bidang yang diampu?
Informan	:	Sudah mas…….tapi memang tidak bisa dipungkiri ada beberapa Guru dan Karyawan yang belum sesuai, namun hal ini saya tempatkan sesuai dengan skill yang di miliki.
Peneliti	:	Bolehkah Bapak menjelaskan bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada Guru dan Karyawan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah untuk meningkatkan mutu pendidikannya ?
Informan	:	Pembinaan Guru dan Karyawan selalu saya lakukan setiap tahun ada beberapa kali untuk memberikan dorongan semangat, support agar dalam menjalankan tugasnya bisa sesuai dengan yang diharapkan
Peneliti	:	Strategi apa yang bapak berikan untuk meningkatkan mutu Guru dan Karyawan di Madrasah ini ?
Informan	:	Strategi yang saya gunakan adalah tidak lain dengan cara sering mengikutkan, baik Guru dan Karyawan untuk mengikuti pembinaan, selain itu juga saya terapkan system pemberian (reward) hadiah kepada seluruh Guru dan Karyawan jika bisa menjaga kedisiplinan dan melaksanakan tugasmya dengan baik, namun sebaliknya jika seluruh Guru dan Karyawan tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik maka tidak segan-segan akan saya beri hukuman (punishment). Hal itu berlaku pada siapa saja. "saya" tidak pernah pandang bulu (membeda- bedakan). Jadi jika melanggar maka pasti akan mendapatkan hukumannya, dengan memberikan Surat Peringatan 1 sampai dengan 3.

Hari/tanggal	:	Selasa, 24 Mei 2022
Pukul	:	12.00-14.00 WIB
Tempat	:	Ruang Guru MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah
Narasumber	:	Bapak Mas'ud, Bapak Soheh, Bapak Ropi'i, Bapak Irham
Peneliti	:	Apakah yang Bapak ketahui tentang mutu pendidikan ?
Informan	:	Mutu pendidikan itu bisa diartikan sebagai sesuatu yang di capai prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan dalam pendidikan secara efektif dan efisien. Sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan "finansial". Guru dan Karywan bisa dikatakan produktif dalam bekerja jika dapat menggunakan sumber daya dengan baik secara efektif dan efisien. Dalam hal ini adalah menghasilkan kerja yang sebelumnya jelek menjadi yang lebih baik.
Peneliti	:	Bagaimanakah cara bapak melihat mutu pendidikan pada Guru dan Karyawan saat ini?
Informan	:	Dengan melihat pekerjaan yang dilakukannya mas….hal ini bisa dilihat dari keprofesionalan atau kompetensi yang dimiliki, Memang benar keadaanya, Guru dan Karyawan di lembaga ini sudah bisa dikatakan professional, karena sudah sesuai dengan bidang yang diampunya. Namun ada beberapa Guru dan Karyawan yang tidak sesuai dengan jurusan yang diampunya, dan diletakkan sebagai operator dalam laboratorium dan Tata Usaha di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah.
Peneliti	:	Hal apa saja yang sudah diberikan kepala Madrasah untuk mendukung mutu Guru dan Karyawan?
Informan	:	Yang saya rasakan selama ini adalah kepala Madrasah selalu memberikan izin kepada Guru dan Karyawan untuk mengikuti pembinaan, seperti halnya seminar, workshop, MGMP dan lain-lain yang diadakan baik tingkat kabupaten

		maupun nasional, yang bertujuan untuk menambah wawasan, pengetahuan dalam mengembangkan potensi akademik/pun non akademik. Selain pembinaan yang sifatnya eksternal, kepala sekolah juga memberikan pembinaan yang sifatnya internal, dimana pembinaan tersebut diikuti oleh seluruh Guru dan Karyawan di Madrasah MIS Tamrinussibyan 1 Alhikmah
Peneliti	:	Selain itu mungkin bapak bisa menjelaskan lagi, apa saja dukungan yang diberikan kepala Madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan ?
Informan	:	Saya melihat kedisiplinan juga merupakan langkah yang dilakukan kepala Madrasah untuk meningkatkan produktivitas kerja Guru dan Karyawan di Mis tamrinussibyan ini, menurut saya bisa dikatan sangat baik kedisiplinan yang dilakukannya,. Realita ini bisa dilihat dari kehadiran para pegawai yang bisa dikatan hampir 90-95% selalu datang ke sekolah untuk mengemban amanah. Dan 5-10% nya bisa dikatan izin karena sakit atau ada kegiatan yang tidak bisa ditinggalkan. “bapak Kepala Madrasah mengatakan: guru yang baik adalah yang dapat memberikan contoh yang baik terhadap murid-muridnya. Dan hal itulah ternyata juga tertanam pada jiwa anak-anak (murid) pada lembaga tersebut.
Peneliti	:	Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dimata bapak?
Informan	:	sikap Bapak Slamet itu mas dalam hal mengambil sebuah kebijakan biasanya diambil dari pemikiran atau konsep kepala madrasah sendiri, jarang sekali sebuah pemikiran dari kami. Akan tetapi jika sebuah kebijakan itu berkaitan dengan pengaduan dan sebuah program, maka akan diambil dengan jalan musyawarah. Hal ini dikarenakan kepala madrasah tidak ingin mengambil atau menanggung resiko jika keputusannya nanti berakibat buruk pada madrasah yang dipimpinnya.

Informan	:	menurut saya, Kepala Madrasah itubisa dikatakan sangat demokratis terhadap masalah apapun. Setiap masalah didekati dengan pendekatan social yang baik, sehingga semua pihak merasa dihargai dalam berpendapat. Indikasinya yaitu dalam mengambil sebuah kebijakan apapun senantiasa dirapatkan dulu dengan melalui rapim sebelum diflourkan rapat guru dan wali murid, contohnya dalam pebuatan 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.

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA
NOMOR 101 TAHUN 2022
Tentang
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING TESIS

DIREKTUR PASCASARJANA UNIVERSTAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO

Menimbang :
a. Bahwa dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan tesis, perlu ditetapkan dosen pembimbing.
b. Bahwa untuk penetapan dosen pembimbing tesis tersebut perlu diterbitkan surat keputusan.

Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
4. Permenristekdikti Nomor 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
5. Peraturan Presiden RI Nomor 41 tahun 2021 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menjadi Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

Pertama : Menunjuk dan mengangkat Saudara **Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd.** sebagai Pembimbing Tesis untuk mahasiswa **Moh. Fatir Ainunnajib** NIM **201765032** Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam**.

Kedua : Kepada mereka agar bekerja dengan penuh tanggungjawab sesuai bidang tugasnya masing-masing dan melaporkan hasil tertulis kepada pimpinan.

Ketiga : Proses Pelaksanaan Bimbingan dilaksanakan paling lama 2 (dua) semester.

Keempat : Semua biaya yang timbul sebagai akibat keputusan ini, dibebankan pada dana anggaran yang berlaku.

Kelima : Keputusan ini akan ditinjau kembali apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya, dan berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Purwokerto
Pada tanggal : 2 Februari 2022
Direktur,

Sunhaji

TEMBUSAN:
1. Wakil Rektor I
2. Kabiro AUPK

RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

1.	Nama	:	Moh. Fatir Ainunnajib
2.	Tempat / tanggal Lahir	:	Brebes, 06 April 1992
3.	Agama	:	Islam
4.	Jenis Kelamin	:	Laki-laki
5.	Warga Negara	:	Indonesia
6.	Pekerjaan	:	Guru
7.	Alamat	:	Dk. Karang Mulya Timur Ds. Benda Kec. Sirampog Kab. Brebes Jawa Tengah
8.	Email	:	fatirbenda@gmail.com
9.	No. Hp	:	085700336480

B. PENDIDIKAN FORMAL

1.	SD/MI	:	MI Tamrinussibyan 1 Al Hikmah Benda Kec. Sirampog Kab. Brebes Jawa Tengah
2.	SMP/Mts	:	Mts Matholiul Falah Kajen Kec. Margoyoso Kab. Pati Jawa Tengah
3.	SMA/SMK/MA	:	MA Matholiul Falah Kajen Kec. Margoyoso Kab. Pati Jawa Tengah
4.	SI	:	STAI Brebes Jawa Tengah

Demikian biodata penulis semoga dapat menjadi perhatian dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat saya,

Moh. Fatir Ainunnajib