

JURNAL ISLAM I

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA



JURNAL ISLAM I

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA

Vol. II No. 1 Januari - Maret 2022

Vol. II No. 1 Januari - Maret 2022

ISSN : 2775 - 2364

# JURNAL ISLAM I

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA



PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**KINERJA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU  
PENDIDIKAN DI MTs. AL-WASLIYAH GEDUNG JOHOR MEDAN**

**Marisha Khairatunnisa Nasution**

**Dr. Neliwati, M.Pd**

**Dr. Muhammad Rifa'I, M.Pd**

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Jl.  
Williem Iskandar Psr.V Medan Estate Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Sumatera Utara

*E-mail: [marishakhairatunnisa@gmail.com](mailto:marishakhairatunnisa@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan, untuk mengetahui kinerja Kepala Madrasah sebagai educator, kinerja Kepala Madrasah sebagai manajerial, kinerja Kepala Madrasah sebagai administrator, kinerja Kepala Madrasah sebagai supervisor, kinerja Kepala Madrasah leader, kinerja Kepala Madrasah sebagai innovator, kinerja Kepala Madrasah sebagai motivator dan koordinasi Kepala Madrasah kepada bawahannya dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi, Informan penelitian ini yaitu Kepala Madrasah, wakil Kepala Madrasah bidang kurikulum, humas, sarpras, kesiswaan, dan guru.

Hasil dan pembahasan penelitian dapat diperoleh kesimpulan bahwa: (1). Kinerja kepala Madrasah sebagai educator dalam mengemban tugas dan perannya sebagai Educator yaitu: Meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan memberikan pelatihan. (2). Kinerja Kepala Madrasah sebagai manajer mengelola segala yang berhubungan dengan madrasah, baik itu administrasi tenaga pendidik, administrasi kesiswaan dan kegiatan proses pembelajaran. (3). Kinerja Kepala Madrasah sebagai administrasi mengelola kurikulum, pendidik dan tenaga kependidikan, kesiswaan, humas, sarana dan prasarana, dan keuangan. (4). Kinerja Kepala Madrasah sebagai supervisor melakukan pengawasan dan bimbingan kepada guru dan tenaga kependidikan, merencanakan program supervise akademik. (5). Kinerja Kepala Madrasah sebagai leader membuat program seperti memberikan pelatihan, evaluasi, membuat program sekolah, membuat visi misi dan membuat program kerja guru. (6). Kinerja Kepala Madrasah sebagai inovator dalam segi pembangunan, memberikan ide/gagasanbaru untuk guru dalam

mengajar, serta menjaga baik hubungan dengan lingkungan. (7). Kinerja Kepala Madrasah sebagai motivator dengan menciptakan pengaturan suasana kerja yang baik dan harmonis, serta dorongan untuk meningkatkan semangat kerja paraguru. (8). Koordinasi Kepala Madrasah dan bawahan dalam membangun kerja sama dan berkomunikasi yang baik.

**Kata Kunci : Kinerja Kepala Madrasah, Mutu Pendidikan**

## **PENDAHULUAN**

Undang-Undang Nomor. 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS ayat 1 mengatakan, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat dan Negara. (UU No. 20 2003)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 20 tahun 2003 dapat diambil kesimpulan bahwa: Pendidikan merupakan kebutuhan pokok bagi manusia, karena manusia ketika dilahirkan tidak mengetahui sesuatu apapun. Pendidikan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Maka dalam pengertian umum, kehidupan dan komunitas tersebut akan ditentukan oleh aktivitas pendidikan didalamnya. Sebab pendidikan secara alamiah sudah merupakan kebutuhan hidup manusia.

Kepala Madrasah merupakan tenaga pendidikan dan kependidikan yang mutlak terstandarisasi kompetensinya secara nasional menurut PP Nomor 19 tahun 2005.(PP No. 19 2005) Kepala Madrasah adalah pemimpin pendidikan disebuah instansi yang didalam pelaksanaan tugas menegerial pendidikan yang meliputi tiga aspek yaitu supervise, pengendalian dan inspeksi kependidikan. Pada era otonomi sekarang sekolah harus berubah kearah yang sesuai dengan tuntutan agar tidak ketinggalan zaman dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan.(Erlin Yuliana :2)

Keberhasilan pemimpin terletak pada seberapa banyak ia mengetahui dan menguasai teori tentang kepemimpinan. Dengan maksud untuk mencegah tindakan-tindakan yan salah dalam memimpin. Teori merupakan penggabungan antara konsep yang satu dengan konsep yang lain sehingga dapat membentuk suatu system atau dengan kata lain teori adalah secara logika dan benar secara empiris. Kepemimpinan merupakan bagian integral dari administrasi. Dimana administrasi adalah inti dari manajemen administrasi, dari kepemimpinan adalah pengambilan keputusan kerja.(Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'I 2016: 60)

Dalam hal ini menurut Donni Junia Priansa pendidikan atau depdikbud telah menetapkan bahwa Kepala Madrasah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai *educator, manajer, administrator*, dan *supervisor* (EMAS), dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Dengan demikian dalam paradigm baru manajemen pendidikan, Kepala Madrasah harus mampu berfungsi sebagai *educator, administrator, supervisor. Leader, innovator* dan *motivator* (EMASLIM). (Donni Junni Priansa 2017: 55) Untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah dan mencapai standar kompetensi harus ditunjang oleh banyak pendukung. Diantaranya adalah Kepala Madrasah dan guru professional merupakan salah satu input sekolah yang memiliki tugas dan fungsi yang sangat berpengaruh pada berlangsungnya proses pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan Kepala Madrasah yang professional, sebagai pemenuhan sumber daya manusia yang baik memiliki kompetensi yang mendukung tugas dan fungsinya dalam menjalankan proses pendidikan pada satuan pendidikan. (Darlina Sormin:131)

Wahjosumidjo mengemukakan bahwa Kepala Madrasah merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung orang guru yang professional dan berkualitas. Tenaga pendidikan dan kependidikan dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi untuk meningkatkan sumberdaya manusia di Indonesia terutama pada generasi muda. Tenaga pendidik dan kependidikan memikul tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan, harus mampu menanamkan empat macam nilai yaitu: mental, moral, sisik, dan artistic. (Wahjosumidjo 2005: 124)

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pencapaian tujuan. Dari defenisi ini ada 3 elemen penting, yaitu: pengaruh/dukungan, usaha sukarela, dan pencapaian tujuan. (Muhammad Rifa'I 2013: 86) Kepemimpinan yang paling tepat ialah yang dapat memaksimumkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Di sekolah terdapat tenaga kependidikan yang paling berperan dan sangat menentukan kualitas pendidikan yakni para guru dan Kepala Madrasah. Sebagai pemimpin, Kepala Madrasah merupakan subjek yang harus melakukan transformasi kemampuannya melalui bimbingan, tuntunan, pemberdayaan, atau anjuran dari seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Sebagai pemimpin, Kepala Madrasah merupakan subjek yang harus melakukan transformasi kemampuannya melalui bimbingan, tuntunan, pemberdayaan, atau anjuran dari seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien. (Riza Mahara dan Cut Zahri Harum : 2)

Observasi awal di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan peneliti menemukan bahwa adanya masalah Kinerja Kepala Madrasah dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari fenomena yang ada di sekolah MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan yaitu kurangnya kinerja kepala madrasah dalam pengembangan SDM sebagai manajer yang berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan, kurangnya kinerja kepala madrasah sebagai educator dalam memberikan pembinaan secara maksimal kepada para pendidik dan tenaga kependidikan, kurangnya kinerja kepala madrasah dalam mengelola administrasi secara efektif, kurangnya kinerja kepala madrasah sebagai supervisor dalam melakukan pengawasan dan bimbingan kepada guru dan tenaga kependidikan, kurangnya kinerja kepala madrasah dalam melaksanakan perubahan di MTs. Al-Wasliyah, kurangnya kinerja kepala madrasah membangun kerja sama dengan guru dalam mengembangkan model-model pembelajaran, kepala madrasah juga kurang memberikan motivasi terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan.

Dengan demikian kinerja kepala sekolah sangat penting sebagai motor penggerak bagi sumber daya manusia terutama guru dan karyawan sekolah. Seorang kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM) dalam perkembangan pendidikan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah dan mencapai standar kompetensi harus ditunjang oleh banyak pendukung. Diantaranya adalah Kepala Madrasah dan guru professional merupakan salah satu input sekolah yang memiliki tugas dan fungsi yang sangat berpengaruh pada berlangsungnya proses pendidikan. Maka kinerja kepala madrasah sangat mendorong kemajuan mutu pendidikan sekolah tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan”**.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dimana dalam penelitian ini lebih menekankan pada makna dan proses dari pada hasil suatu aktivitas. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. (Sudarwan Danim 2002: 51) Denzin dan Lincoln dalam Alibi Anggito dan Johan Setiawan menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan melibatkan berbagai metode seperti gambar, gaya, dan budaya. (Alibi Anggito dan Johan

Setiawan 2018:7) Sementara itu, peneliti ingin mendeskripsikan tentang kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam sudut pandang orang yang akan diteliti (informan). Selanjutnya dari deskripsi tersebut akan menjelaskan bagaimana kinerja yang dilakukan kepala sekolah. Maka dengan tujuan tersebutlah penelitian ini sangat relevan dengan menggunakan metode kualitatif. Maka yang diperlukan adalah pendapat-pendapat dari berbagai pihak yang terlibat langsung dalam permasalahan yang diteliti. Menurut Bogdan Taylor dalam Neliwati mendefinisikan metodologi penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang dapat diamati. (Neliwati 2020: 15)

## **METODE PENGUMPULAN DATA**

Metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah wawancara, wawancara, dan observasi. (Ir. Syofian Siregar 2013: 39) Namun dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh data empiris mengenai kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

### **1. Observasi**

Dalam penelitian ini, observasi ini ditunjukkan guna memperoleh data pengamatan terhadap kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Al-Wasliyah Medan Johor. Dalam melakukan observasi yaitu melaksanakan penulisan dengan sistematis berdasarkan peristiwa-peristiwa, tempat-tempat yang diobservasi dan alat-alat yang dibutuhkan dalam melaksanakan penelitian yang sedang dilaksanakan dengan cara mengamati kegiatan yang berlangsung disekolah, dan peneliti juga mempersiapkan surat observasi, kamera, dan recorder, handphone, buku catatan, flashdisk, dan pulpen.

### **2. Wawancara**

Dalam penelitian ini, wawancara ini ditujukan guna memperoleh data yang berkenaan dengan gambaran umum penelitian terkait kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan yang meliputi: kinerja kepala madrasah, cara meningkatkan mutu pendidikan, dan faktor pendukung dan penghambat kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Al-Wasliyah Medan Johor. Untuk merekam data penelitian yang diperoleh melalui wawancara secara langsung digunakan dengan media komunikasi atau digital yang dapat merekam. Selanjutnya, dari rekaman data yang diperoleh dilakukan pengolahan data penelitian yang sedang dilakukan.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumentasi merupakan plegkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Metode dokumentasi ini sebagai metode pendukung pengumpulan data, karena metode ini dapat diperoleh data-data historis serta data lain yang mendukung penelitian ini. (A. Sukmawati, H.M Basri dan Muhammad Akhir: 94)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Educator**

Hasil temuan pertama menunjukkan tentang kinerja Kepala Madrasah sebagai educator. Adapun setelah melakukan penelitian di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan, peneliti mendapatkan hasil bahwa kinerja Kepala Madrasah sebagai educator sudah lumayan baik. Dari hasil wawancara membuktikan bahwa Kepala Madrasah dalam kinerjanya memiliki tanggung jawab meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya melalui pelatihan dan mengikut sertakan guru dalam pelatihan untuk meningkatkan keprofesian guru dan memberikan fasilitas kepada guru untuk memenuhi proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Sedangkan dalam penelitian yang juga sama atau yang mendukung dengan hasil wawancara yaitu terdapat pada hasil temuan di MTs Ismailiyah Kec. Aek Kuasan Kab. Deliserdang yang mana kinerja Kepala Madrasah sebagai educator meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan dengan memberikan pelatihan seperti mengundang pemateri dari luar untuk memberikan materi-materi yang dapat meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, bukan hanya itu Kepada Madrasah juga sesntiasa memberikan kesempatan masing-masing guru dan tenaga kependidikan mengikuti pelatihan dan penataran baik di kabupaten, kecamatan bahkan provinsi. (Wulan Afriana Harahap: 76)

Dalam teori menyebutkan bahwa dalam melakukan fungsinya Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya. Kepala Madrasah sebagai pendidik bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan, peserta didik, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan IPTEK dan menjadi contoh dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, sebagai seorang pendidik, Kepala Madrasah harus mampu membimbing dan memberikan solusi kepada semua komponen yang ada disekolah, baik itu guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik dalam menjalankan tugas mereka masing-

masing. Agar semua itu dapat dilaksanakan, kepala madrasah juga harus mengembangkan kemampuannya terutama dalam IPTEK, sehingga mampu melakukan bimbingan dengan tepat.(Daryanto 2013: 67)

### **Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Manajer**

Temuan kedua yaitu menunjukkan tentang kinerja Kepala Madrasah sebagai manajer. Dalam buku kepemimpinan dimaknai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada dalam diri pemimpin itu sendiri. Kemampuan kepemimpinan itu untuk menjaga keutuhan kerja sama, menciptakan rasa percaya diri, dan dukungan anggota organisasi melalui tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif agar tujuan organisasi tercapai.(Syaiful Sagala 2018: 44)

Dalam buku kepemimpinan Kepala Madrasah dan guru, Kepala Madrasah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.(Suparman 2019: 17) Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa Kepala Madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan sarana dan prasarana.(PP RI No. 28 1990)

Kepala Madrasah sebagai manajer merencanakan dan mengelola segala yang berhubungan dengan sekolah baik itu administrasi tenaga kependidikan, kesiswaan dan proses pembelajaran dalam menyusun strategi untuk kegiatan pembelajaran Kepala Madrasah menyusun jadwal pembelajaran serta melakukan evaluasi program. Temuan ini menunjukkan tentang kemampuan manajer Kepala Madrasah mengelola organisasi dan sumber daya yang ada guna mencapai mutu pendidikan. Kepala Madrasah harus mampu merencanakan dengan indikator yaitu mampu menyusun dan menerapkan strategi, dan mampu mengefektifkan perencanaan, kemampuan mengorganisasikan dengan indikator yaitu mampu melakukan departementalisasi, membagi tanggung jawab dan mampu mengelola personil, kemampuan dalam pelaksanaan dengan indikator yaitu mampu mengambil keputusan, dan mampu menjalani komunikasi, kemampuan mengadakan pengawasan dengan indikator yaitu mampu mengelola dan mengendalikan operasional.

Sedangkan dalam penelitian terdahulu yang mendukung dengan hasil wawancara yaitu terdapat pada hasil temuan di MTs Ismailiyah Kec. Aek Kuasan Kab. Deliserdang yang mana terdapat temuan yang menunjukkan bahwa kinerja Kepala Madrasah sebagai manajer mengelola segala yang berhubungan dengan Madrasah baik itu administrasi tenaga kependidikan, kesiswaan dan kegiatan proses pembelajaran.(Wulan Afriana Harahap:77) Disini dapat dilihat bahwa kinerja

Kepala Madrasah sebagai manajer memiliki persamaan antara MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan dengan MTs Ismailiyah Kec. Aek Kuasan Kab. Deliserdang.

### **Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Administrasi**

Temuan yang ketiga yaitu kinerja Kepala Madrasah sebagai administrasi belum memberikan yang terbaik bagi para guru-guru dalam melakukan rapat pengajaran pembelajaran. Kemudian dalam melengkapi sarana prasarana Kepala Madrasah sudah sangat berusaha untuk pengadaan sarana prasarana dalam menunjang kegiatan belajar mengajar untuk meningkatkan mutu pendidikan, Kepala Madrasah juga sejauh ini sudah melakukan yang terbaik dalam mengalokasikan anggaran dalam memenuhi kebutuhan sekolah di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan.

Sedangkan dalam penelitian terdahulu yang mendukung dengan hasil wawancara yaitu terdapat pada hasil temuan di MTs Ismailiyah Kec. Aek Kuasan Kab. Deliserdang Kepala Madrasah dalam mengemban tugasnya sebagai administrasi adalah kemampuan Kepala Madrasah dalam kurikulum, kemampuan Kepala Madrasah dalam mengelola administrasi siswa, kemampuan Kepala Madrasah dalam hal mengelola administrasi pendidik dan tenaga kependidikan, kemampuan Kepala Madrasah dalam hal mengelola administrasi sarana prasarana, kemampuan Kepala Madrasah dalam hal mengelola dalam hubungan masyarakat, kemampuan Kepala Madrasah dalam hal mengelola keuangan. (Wulan Afriana Harahap:78) Disini dapat dilihat bahwa dari hasil temuan penelitian dari kedua lembaga pendidikan ini, Kepala Madrasah sebagai administrasi di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan melakukan rapat dalam pengadaan sarana prasarana dalam menunjang kegiatan belajar mengajar serta mengalokasikan anggaran untuk kebutuhan sekolah sedang kan di MTs Ismailiyah Kec. Aek Kuasan Kab. Deliserdang kemampuan Kepala Madrasah dalam mengelola keuangan, administrasi tenaga kependidikan, peserta didik.

Kepala Madrasah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran disekolah. Oleh karena itu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, Kepala Madrasah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai administrator. (Ngalim Purwanto 2005: 70)

### **Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Supervisor**

Temuan keempat yaitu menunjukkan kinerja Kepala Madrasah sebagai supervisor. Dalam buku Jamil Supri hartiningraum Kepala Madrasah berperan penting dalam mewujudkan sistem manajemen sekolah yang unggul dan efektif. Kepala Madrasah yang professional dan memenuhi standart kualifikasi Kepala Madrasah, serta mampu melihat dan memanfaatkan potensi sumber

daya sekolah dapat menjamin terselenggaranya sekolah yang efektif. Supervise adalah satu tugas pokok dalam administrasi pendidikan bukan hanya merupakan tugas pekerjaan para pengawas saja melainkan juga tugas pekerjaan Kepala Madrasah terhadap pegawai-pegawai sekolahnya. (Jamil Suprihartininggrum 2016: 296)

Berdasarkan hasil penelitian kepala madrasah sebagai supervisor melakukan pengawasan dan bimbingan kepada guru dan tenaga kependidikan dalam pengembangan metode pembelajaran serta Kepala Madrasah juga merencanakan program supervise dalam rangka peningkatan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan tidak hanya itu Kepala Madrasah juga melakukan monitoring untuk memberikan pengarahan kepada guru dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Sedangkan dalam penelitian terdahulu yang mendukung dengan hasil wawancara yaitu terdapat pada hasil temuan di MT's Ismailiyah Kec. Aek Kuasan Kab.Deliserdang dengan kinerja Kepala Madrasah sebagai supervisor yaitu Kepala Madrasah melakukan pengawasan dengan cara mendisiplinkan guru dengan cara melarang guru telat, setelah selesai apel Kepala Madrasah melakukan kegiatan berjalan untuk melihat proses pembelajaran dikelas dan guru-guru berusaha mengembangkan dan menggunakan metode-metode pembelajaran baik itu dari internet maupun karya dari guru itu sendiri.(Wulan Afriana Harahap:80) Dapat dilihat bahwa dari hasil temuan penelitian di MT's. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan dalam hal kinerja Kepala Madrasah sebagai upervisor yaitu di MT's. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan dalam Kepala Madrasah dalam kinerja sebagai supervisor dengan melakukan pengawasan dan serta merencanakan program supervise untuk meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan. Sedangkan di MT's. Ismailiyah Kec. Aek Kuasan Kab.Deliserdang Kepala Madrasah sebagai supervisor melakukan pengawasan dengan cara mendisiplinkan guru dengan memberi larangan guru yang telat, kemudian setelah selesai apel kepala madrasah melakukan kegiatan berjalan untuk melihat proses pembelajaran dikelas.

### **Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Leader (Pemimpin)**

Temuan kelima menunjukkan pada hasil penelitian tentang kinerja Kepala Madrasah sebagai leader mampu melakukan koordinasi dengan guru dan tenaga kependidikan serta mengatasi permasalahan dalam kepemimpinan cukup baik dengan apa yang telah disampaikan oleh Kepala Madrasah dan wakil Kepala Madrasah. Dengan memperhatikan para guru dan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman, membangun pendekatan kekeluargaan, dan memberikan contoh yang baik.

Sedangkan dalam penelitian terdahulu yang mendukung dengan hasil wawancara yaitu terdapat pada hasil temuan di MTs. Ismailiyah Kec. Kuasan Kab. Deliserdang yaitu demi kemajuan sekolah Kepala Madrasah membuat program seperti memberikan pelatihan, evaluasi dan membuat program sekolah membuat visi, misi dan membuat program kerja guru maupun pribadi. Kepala Madrasah juga bersifat terbuka dalam kepemimpinannya. (Wulan Afriana Harahap: 81) Disini dapat dilihat bahwa dari hasil temuan penelitian dari kedua lembaga pendidikan ini, Kepala Madrasah sebagai leader di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan melakukan koordinasi dengan guru dan tenaga kependidikan serta mengatasi permasalahan dalam kepemimpinan, Kepala Madrasah juga berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman, membangun pendekatan kekeluargaan sedangkan di MTs Ismailiyah Kec. Aek Kuasan Kab. Deliserdang kepala madrasah membuat program pelatihan, evaluasi, dan membuat program visi, misi, Kepala Madrasah juga bersifat terbuka dalam kepemimpinannya.

Berdasarkan teori dari Jamal Ma'mur Asmani mengatakan bahwa sebagai leader Kepala Madrasah berperan dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi, misi dan tujuan bersama. Dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi guru dan Kepala Madrasah dapat menerapkan gaya kepemimpinan secara tepat dan fleksibel sesuai dengan kondisi serta kebutuhan bersama. (Jamal Ma'mur Asmani 2012: 35)

### **Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Inovator**

Temuan keenam menunjukkan bahwa kinerja Kepala Madrasah sebagai innovator. Dalam buku mulyasa Kepala Madrasah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia lakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adabtabel dan fleksibel. Kepala madrasah sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan disekolah. (Mulyasa 2003: 118-119)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Kepala Madrasah sebagai innovator adalah mampu memberikan ide-ide dan gagasan baru untuk guru dalam melakukan pembaharuan, kemudian Kepala Madrasah menjadi contoh yang teladan terhadap guru dalam menciptakan kedisiplinan untuk meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan

Sedangkan dalam penelitian terdahulu yang mendukung dengan hasil wawancara yaitu terdapat pada hasil temuan di MTs. Ismailiyah Kec. Aek Kuasan Kab. Deliserdang melakukan pembaharuan seperti ruang kelas, memberikan pengarahannya kepada guru dan tenaga kependidikan dalam melakukan pembaharuan, serta menjaga hubungan baik dengan lingkungan. (Wulan Afriana Harahap: 83)

Disini dapat dilihat bahwa dari hasil temuan penelitian kedua

lembaga pendidikan ini, Kepala Madrasah sebagai innovator di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan kepala madrasah mampu memberikan ide-ide dan gagasan baru untuk dalam melakukan pembaharuan, kemudian Kepala Madrasah menjadi contoh teladan terhadap guru dalam menciptakan kedisiplinan untuk meningkatkan mutu pendidikan sedangkan di MTs Ismailiyah Kec. Aek Kuasan Kab. Deliserdang kinerja Kepala Madrasah sebagai innovator melakukan pembaharuan seperti ruang kelas memberikan pengarahan kepada guru dan tenaga kependidikan.

### **Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Motivator**

Temuan ketujuh menunjukkan pada hasil penelitian bahwa Kepala Madrasah sebagai motivator mampu menciptakan suasana kerja dan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja. Dengan menumbuhkan suasana kerja yang baik dan harmonis. Kepala Madrasah juga menumbuhkan sifat keterbukaan kepada guru dengan menumbuhkan rasa kekeluargaan dengan begitu Kepala Madrasah menjadi contoh teladan bagi guru dan menciptakan kedisiplinan dalam akan rangka meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Al-Wasliyah gedung Johor Medan.

Sedangkan dalam penelitian terdahulu yang mendukung dengan hasil wawancara yaitu terdapat pada hasil temuan di MTs Ismailiyah Kec. Aek Kuasan Kab. Deliserdang kinerja Kepala Madrasah sebagai motivator yaitu *pertama*, Kepala Madrasah melakukan penyesuaian penempatan jabatan *Kedua*, menerima saran dan kritik *Ketiga*, Kepala Madrasah mengadakan program kegiatan untuk meningkatkan kemampuan melalui penyetaraan latar belakang pendidik. *Keempat*, melakukan pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh *Kelima*, Kepala Madrasah melakukan evaluasi dan perbaikan suasana kerja. (Wulan Afriana Harahap: 84) Disini dapat dilihat bahwa dari hasil temuan penelitian kedua lembaga pendidikan ini, Kepala Sekolah sebagai motivator di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan Kepala Madrasah mampu menciptakan suasana kerja dan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja dengan menumbuhkan rasa kekeluargaan sedangkan di MTs Ismailiyah Kec. Aek Kuasan Kab. Deliserdang kinerja Kepala Madrasah sebagai motivator melakukan penyesuaian jabatan, menerima saran dan kritikan, serta mengadakan program kegiatan meningkatkan kemampuan melalui penyetaraan program kegiatan.

Berdasarkan teori dari Hamzah B.Uno motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebutlah yang menjadi penggerak untuk melakukan sebuah tindakan nyata dalam pemenuhan suatu kebutuhan tersebut. Seorang pemimpin pendidikan tentunya harus bisa menjadi penggerak dilembaganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sekolah, penggerak disini dalam artian memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahannya

dalam rangka memenuhi kebutuhan sekolah demi tercapainya tujuan sekolah.(Hamzah B Uno 2009: 3)

### **Koordinasi Kepala Madrasah Dan Bawahan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan**

Temuan kedelapan menunjukkan koordinasi Kepala Madrasah dan bawahannya dalam meningkatkan. Dalam buku koordinasi adalah proses penginterasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (Departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Tanpa koordinasi, individu-individu dan departemen-departemen akan kehilangan pegangan atas peranan mereka dalam organisasi. Mereka akan mengejar kepentingan sendiri, yang sering merugikan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.(Tani Handoko 2003: 195)

Berdasarkan hasil penelitian koordinasi Kepala Madrasah dan bawahan dalam meningkatkan mutu pendidikan maka dapat dikatakan Kepala Madrasah dalam kepemimpinannya harus mampu berkoordinasi, berkomunikasi dan melakukan supervise karena kelauman dan hambatan pendidikan sering kali bersumber dari kurangnya koordinasi, komunikasi dan supervise dari Kepala Madrasah sehingga menyebabkan persepsi yang berbeda antara komponen-komponen pelaksana dilapangan serta kurangnya sosialisasi dari Kepala Madrasah kepada seluruh tenaga kependidikan lainnya.

Sedangkan dalam penelitian terdahulu yang mendukung dengan hasil wawancara yaitu terdapat pada hasil temuan di MTs Ismailiyah Kec. Aek Kuasan Kab. Deliserdang bahwa koordinasi Kepala Madrasah dan bawahan dalam meningkatkan mutu pendidikan belum berjalan dengan baik dilihat dari belum optimalnya penguatan dan penghargaan diberikan kepada Kepala Madrasah dan bawahan yang telah melakukan koordinasi, belum optimalnya teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada Kepala Madrasah dan bawahan yang belum memenuhi standart koordinasi dan belum intensifnya kepala madrasah dan bawahan untuk diikutkan dalam pelatihan dan penataran lebih lanjut tentang meningkatkan mutu pendidikan.(Wulan Afriana Harahap: 86) Dapat dilihat bahwa dari hasil temuan penelitian di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan dalam hal koordinasi Kepala Madrasah dan bawahan dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan Kepala Madrasah harus mampu berkoordinasi, berkomunikasi dan melakukan supervise karena kelauman dan hambatan pendidikan sering kali bersumber dari kurangnya koordinasi, komunikasi dan supervise dari Kepala Madrasah sehingga menyebabkan persepsi yang berbeda antara komponen-komponen pelaksana dilapangan.

## **KESIMPULAN**

1. Kinerja Kepala Madrasah sebagai educator di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor dalam mengemban tugas dan perannya sebagai Educator yaitu: Kepala Madrasah dalam menjalankan kinerjanya sebagai pendidik atau edukator untuk menunjang keprofesian guru, Kepala Madrasah melaksanakan dan mengikuti pelatihan dan meningkatkan keprofesian pendidik dan tenaga kependidikan Kepala Madrasah mengadakan pelatihan dari kemenag ataupun dari sekolah-sekolah swasta lainnya dan mengadakan webinar serta memberikan fasilitas yang mencukupi untuk menunjang kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.
2. Kinerja Kepala Madrasah sebagai manajerial di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor dalam mengemban tugas dan perannya sebagai menejer yaitu: Dapat dilihat dari kepala madrasah dalam menyusun strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan kinerja Kepala Madrasah sebagai manajer mengelola segala yang berhubungan dengan madrasah, baik itu administrasi tenaga pendidik, administrasi kesiswaan dan kegiatan proses pembelajaran.
3. Kinerja Kepala Madrasah sebagai administrasi di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor dalam mengemban tugas dan perannya sebagai Administrasi yaitu: Kepala Madrasah kurang memberikan yang terbaik bagi guru-guru dalam melakukan rapat pengajaran pembelajaran serta Kepala Madrasah juga sudah sangat berusaha untuk pengadaan sarana prasarana dalam menunjang kegiatan belajar mengajar untuk meningkatkan mutu pendidikan, Kepala Madrasah juga sejauh ini sudah melakukan yang terbaik dalam mengalokasikan anggaran dalam memenuhi kebutuhan sekolah.
4. Kinerja Kepala Madrasah sebagai supervisor di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor dalam mengemban tugas dan perannya sebagai Supervisor yaitu: Dilihat dari cara Kepala Madrasah dalam mengawasi dan membimbing guru dan tenaga kependidikan serta merencanakan program supervisi akademik dan melakukan monitoring dalam peningkatan profesionalisme guru dan Kepala Madrasah bersama guru berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan kurikulum.
5. Kinerja Kepala Madrasah sebagai leader di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor dalam mengemban tugas dan perannya sebagai leader yaitu: Kepala Madrasah mampu menciptakan budaya mutu dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, mampu membuat program seperti memberikan pelatihan, evaluasi, membuat program sekolah, membuat visi misi dan membuat program

- kerja guru maupun pribadi. Sejauh yang peneliti temukan bahwa bapak Kepala Madrasah sendiri sangat bersifat terbuka dan gaya kepemimpinan juga bersifat demokratis.
6. Kinerja Kepala Madrasah sebagai inovator di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor dalam mengemban tugas dan perannya sebagai innovator yaitu: segi pembangunan, memberikan ide/gagasan baru untuk guru dalam mengajar, serta menjaga baik hubungan dengan lingkungan.
  7. Kinerja Kepala Madrasah sebagai motivator di MTs. Ismailiyah Aek loba dalam mengemban tugas dan perannya sebagai motivator yaitu: dengan menciptakan pengaturan suasana kerja yang baik dan harmonis,serta dorongan untuk meningkatkan semangat kerja para guru seperti memberi waktu liburan bersama dan mampu melakukan perubahan dalam meningkatkan mutu pendidikan.
  8. Koordinasi Kepala Madrasah kepada bawahannya di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor dalam mengemban tugas dan perannya Kepala Madrasah harus berkoordinasi dan memberikan motivasi kepada bawahannya, serta mampu membangun komunikasi yang baik antara bawahannya dan mampu menyikapi aspirasi bawahan terhadap pengambilan keputusan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.Sukmawati, H.M.Basri, dan Muhammad Akhir, Pembentukan karaktr berbasis keteladanan guru dan pembiasaan murid sii L-Biruni Jipang Kota Makassar, *Edcation and Human Development Journal*,
- Afrianai Harahap, Wulan. *Skripsi: Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Ismailiyah Kac. Aek Kuasan Kab. Deliserdang*
- Anggito ,Ailbi dan Setiawan,Johan.2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: CV Jejak
- Danim, Sudarwan.2007. *Visi Baru Manajemen Sekolah*,Jakarta: Bumi Aksara.
- Daryanto. 2013. *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta
- Hamzah B. Uno, Hamzah. 2009. *Teori Motivasi Dan Pengukuran Analisi di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko,Tani.2003. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, Yogyakarta.
- Junni Prinsa, Donni. 2017. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional dan Guru Profesional*, Bandung: Pustaka Setia,
- Mahara, Riza, Zahri Harum, Cut, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam meningkatkan kedisiplinan guru*, jurnal magister administrasi pendidikan

- Mulyasa. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Neliwati. 2020. *Diklat: Metodologi penelitian kualitatif*, (Medan: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UINSU).
- Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 Tentang Standart Nasional Pendidikan
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 pasal 12 Ayat 1 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Dasar Presiden Republik Indonesia
- Purwanto, Ngalim. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kualitatif*, Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Sormin, Darlina, *Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP Muhammadiyah 29 Padang Sidempuan*, Jurnal Ilmua-Ilmu social dan Keislaman
- Suparman. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru*, Uwais Inspirasi Indonesia
- Suprihatiningrum, Jamil. 2016. *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan kompetensi guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Syaiful Sagala, Syaiful. 2018. *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan*, Jakarta:Prenada Media Group
- Undang-undang, No.20, Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal1, Ayat 1*
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Candra, Rifa'I, Muhammad. 2016. *Dasar- Dasar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing
- Yuliana, Erlin, Rospia Brata, Yat *Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pada Sekolah Dasar Negeri dan Madrasah Ibtidaiyah*, Jurnal Education Management & Administration ReviewDaryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta,2013