

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **2.1 Kepemimpinan**

##### **2.1.1 Pengertian kepemimpinan**

Kepemimpinan berasal pada awal kata pimpin akan menyiratkan bahwa individu akan memiliki kemampuan untuk memberikan arahan kepada bawahan mereka untuk melakukan serta melakukan perintah mereka sehingga pencapaian tujuan bersama akan diselesaikan dalam asosiasi. Otoritas dicirikan sebagai cara serta strategi seorang individu akan benar-benar ingin mempengaruhi orang lain sehingga individu tersebut dengan sengaja mengikuti serta mematuhi semua yang dia butuhkan. (Maduratna, 2013, hlm. 72)

Menurut Hadari Nawawi, inisiatif berarti kemampuan untuk mempersiapkan serta memacu serta mempengaruhi individu agar mereka melakukan gerakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan melalui keberanian untuk menetapkan kesimpulan tentang latihan yang harus dilakukan. Di samping itu, Soekarno Indrafachrudi mencirikan kewenangan sebagai tindakan dalam mengarahkan suatu perkumpulan agar tujuan itu tercapai. Kemudian, Terry juga mengatakan bahwa otoritas adalah hubungan di mana satu orang menjadi pelopor, memengaruhi kelompok lain untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan. (Nanarukmana, 2008, hlm. 59)

Administrasi adalah gerak mempengaruhi orang lain agar perlu bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu, puncak madrasah berkaitan dengan penataan serta program madrasah, pemajuan rencana pendidikan, pembelajaran, dewan penyediaan tenaga kerja, kantor serta aset pembelajaran, keuangan, administrasi siswa, hubungan madrasah, dll. (Yahdiyani, 2020, hal. .332)

Administrasi adalah kemampuan untuk memengaruhi seseorang untuk menindaklanjuti sesuatu. Namun, menjadi pionir bukanlah hal yang sulit untuk memengaruhi seseorang untuk menyelesaikan perintahnya karena otoritas adalah cara yang paling umum untuk memengaruhi, memberdayakan, menyambut serta menggerakkan serta mengarahkan orang lain dalam siklus kerja agar mereka

berpikir, bertindak, serta bertindak sesuai prinsip. yang akan diterapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Umam, 2010, hlm. 269)

Sebagaimana akan telah di contohkan terhadap Rasulullah SAW sebagai pemimpin akan ideal serta di jelaskan pula pada Al-Qur'an Surah Al-Ahzab 33: 21 serta juga ditafsirkan pada tafsir A l- Misbah ialah :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ  
كَثِيرًا

*Artinya* : “ Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan akan baik bagimu (ialah) terhadap orang akan mengharap (rahmat) Allah serta (kedatangan) hari kiamat serta dia banyak menyebut Allah. (Q.S Al-Ahzab/33: 21)”

Refrein ini menyatakan bahwa kebenaran harus disampaikan kepada Anda pada Utusan Allah, Nabi Muhammad SAW. Sebuah contoh yang baik bagi Anda adalah bahwa orang-orang akan terus mengharapkan kemahiran dari kata-kata hampa Allah dan Kebahagiaan hari kiamat, serta model bagi mereka akan mengingat Allah serta menyenandungkan nama-Nya baik dalam keadaan susah maupun senang. (Sihab, 2022, hlm. 242)

Menurut Helmawati tahun 2014 pimpinan madrasah atau pimpinan madrasah adalah salah satu madrasah atau fakultas madrasah yang mengarahkan serta bertanggung jawab penuh terhadap individu yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan bersama. Bagian atas madrasah juga praktis pendidik akan diberi tugas mengemudikan madrasah tempat diselenggarakannya pengalaman mengajar serta penumbuhan, atau dimana ada kerjasama antara pendidik yang akan memberi contoh serta siswa yang akan mendapat ilustrasi. (Makawingbang, 2012, hlm. 61)

### **2.1.2 Tipe Kepemimpinan Transpormasional**

Kepemimpinan transpormasional adalah kemampuan seorang pelopor untuk mengelola orang lain untuk secara ideal mengubah aset hierarkis untuk mencapai tujuan penting yang ditunjukkan oleh fokus pencapaian yang telah ditetapkan. Aset yang disinggung dapat berupa SDM, kantor, cadangan, serta faktor luar hierarkis. (Mataputun, 2018, hlm. 25)

Dalam hal ini, pionir berusaha menggerakkan individu atau mengumpulkan inspirasi di bawah pemerintahannya untuk bekerja secara ideal sehingga sesuatu menjadi lebih baik dari yang diharapkan siapa pun. Semacam terobosan inisiatif, orang dewasa di sini diterima untuk membuat komitmen positif untuk pengembangan serta peningkatan asosiasi, dalam hal ini, madrasah.

Mengingat administrasi semacam ini, cenderung beralasan bahwa dengan serta oleh mereka mendukung satu sama lain, keadaan akan berubah sehingga otoritas akan menjadi sangat mendesak.

### **2.1.3 Pengertian pada kepala madrasah**

Kepala madrasah berasal pada dua kata ialah "kepala" serta "madrasah" kata kepala dapat diartikan sebagai direktur atau perintis dalam suatu perkumpulan atau yayasan. sedangkan madrasah adalah yayasan yang menjadi tempat menimba serta memberi contoh. Dengan demikian, secara keseluruhan puncak madrasah dapat diartikan sebagai kepala madrasah atau yayasan tempat mendapatkan serta memberi ilustrasi. Pimpinan madrasah adalah pendidik praktis yang akan diberikan tugas mengemudikan madrasah dimana ada kerjasama antara pengajar memberikan contoh serta siswa mendapatkan ilustrasi. (Mulyono, 2008 P 144).

Kepala Madrasah sebagai pelopor dalam organisasi instruktif memiliki desain otoritas dalam menyelesaikan kewajiban otoritas untuk mencapai tujuan instruktif. Puncak madrasah sebagai guru harus menitikberatkan pada dua sudut pandang utama, yaitu yang pertama adalah tujuan, serta yang kedua adalah cara dalam menjalankan kewajibannya sebagai pengajar. Sehingga cenderung beralasan bahwa Kepala Madrasah merupakan cikal bakal ahli dalam perkumpulan madrasah yang akan diberi amanah untuk mengurus setiap aset perkumpulan madrasah sehingga tujuan pencapaian tujuan dapat digunakan secara ideal. Alasannya adalah sebagai berikut: Pertama, puncak madrasah adalah figur fokus sekolah. lebih jauh lagi, madrasah sebagai daerah edukatif akan membutuhkan pionir untuk memanfaatkan potensi yang akan ada di madrasah. (Makawimbang, 2016 P 61).

Sebagaimana yang di jelaskan dalam Al-Qur'an pada Q.S an- Nisa ayat 59

:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا﴾

Terjemah Kemenag 2002

59. Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Menurut Huasaini, Usman mengungkapkan bahwa kepala madrasah adalah pengawas yang benar-benar akan mengatur semua aset madrasah dengan standar “TAMEWORK”, yakni rasa kebersamaan (bersama), besar rasa (simpati), saling membantu (tolong-menolong), pembangunan bersama (development), persetujuan bersama (eagerness), koordinasi bersama (association), saling menghargai (regard), serta selanjutnya saling peduli (kindess).

Jadi pimpinan tertinggi madrasah adalah tenaga praktik instruktur yang akan diberi tugas mengemudikan madrasah tempat diselenggarakannya pengalaman mendidik serta penumbuhan, atau di mana ada kerjasama antara pendidik memberi ilustrasi serta siswa mendapatkan keteladanan.

Kepala madrasah terdiri dari dua kata “kepala serta madrasah”. Kata kepala berarti "pengelola" atau "pelopor" dalam suatu perkumpulan atau pendirian. Sedangkan “madrasah” atau “madrasah” adalah lembaga pendidikan formal sebagai kedudukan mendidik serta menemukan yang akan diuraikan oleh agama Islam. Sejalan dengan itu, kepala madrasah hanya dicirikan sebagai “pengajar yang berguna yang akan diberi tugas mengemudikan madrasah tempat mendidik serta melakukan proses belajar”. “Pelopor” dalam pengertian ini mengandung makna yang luas, khususnya: “kapasitas untuk mengatur serta mempersiapkan semua, staf, tenaga serta tenaga kependidikan) yang akan ada dalam suatu organisasi madrasah

sehingga sangat mungkin digunakan secara ideal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. mengatur.

Sangat mungkin tertutup dari pengertian di atas bahwa administrasi Kepala Madrasah adalah seorang pionir atau pengawas yang akan melakukan cara yang paling umum dalam mengatur, memilah, melaksanakan, menggerakkan serta mengendalikan usaha individu-individu dari perkumpulan serta menggunakan segala aset dalam landasan instruktif Islam untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pandangan pelajaran Islam. Kepala madrasah adalah penggerak utama untuk membujuk bawahannya, mengawasi SDM untuk mencapai tujuan yang dia butuhkan.

Allah berfirman pada al-qur'an surah Al- Anbiyaa' : 73 :

وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ  
وَكَانُوا لَنَا عِبْدِينَ ۝ ٧٣

*Artinya* : Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin akan memberi petunjuk secara perintah Kami serta telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, serta hanya terhadap Kamilah mereka selalu menyembah,

#### 2.1.4 Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dilihat dari gambaran pemikiran administrasi dan Kepala Madrasah, maka dapat diduga bahwa kewenangan Kepala Madrasah adalah kemampuan seseorang untuk memimpin suatu asosiasi atau yayasan madrasah untuk mengkoordinasikan seluruh aset yang dimiliki oleh lembaga madrasah tersebut. mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Narylatul Rahmah, 2020 P 330).

Pimpinan Madrasah yang paling atas mengutamakan jiwa prakarsa yang baik. inisiatif Kepala Madrasah dipercaya akan mempengaruhi sifat madrasah yang sebenarnya. Sebab, setiap Kepala Madrasah akan dihadapkan pada persoalan-persoalan yang menuntut kemajuan karakter Madrasah.

Dengan demikian Kepala Sekolah perlu memiliki pilihan untuk secara cepat serta tegas menyelesaikan kewajiban dan Kewajibannya sebagai kepala Madrasah,

diharapkan dapat bekerja sesuai dengan sifat madrasah sehingga dapat bersaing di masa-masa sekarang ini. dapat membina madrasah menjadi unggul serta mampu menghasilkan hasil yang akan terus diinginkan bagi daerah setempat .

Kewenangan Kepala Madrasah adalah agar ikhtiar selesai serta hasil tercapai bagi Kepala Madrasah dalam melaksanakan tugasnya sebagai Kepala Madrasah untuk mengetahui tujuan instruktif, administrasi Kepala Madrasah akan bersifat memaksa antara lain dapat diperiksa mengingat standar yang menyertainya:

- a. Mampu memberdayakan pendidik serta tenaga kependidikan serta seluruh warga madrasah lainnya guna mewujudkan proses pembelajaran akan berkualitas, lancar, serta produktif.
- b. Dapat menyelesaikan tugas serta pekerjaan secara tepat waktu serta tepat sasaran
- c. Mampu menjalin hubungan akan harmonis secara masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif pada rangka mewujudkan visi, misi, serta tujuan madrasah.
- d. Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan akan sesuai secara tingkat kedewasaan pendidik serta tenaga kependidikan lain di madrasah
- e. Dapat bekerja secara kolaboratif secara tim manajemen madrasah
- f. Dapat mewujudkan tujuan madrasah secara efektif, efisien, produktif, serta akuntabel sesuai secara ketentuan akan telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dipahami bahwa keberhasilan madrasah ialah usaha akan telah dilangsungkan terhadap Kepala Madrasah, dimana Kepala Madrasah tersebut dapat menjalankan tugas serta tanggungjawabnya sebagaimana akan telah dipaparkan. Pada meningkatkan mutu pendidikan jika dikaitkan secara kepemimpinan Kepala Madrasah, terdapat sepuluh kunci sukses pada kepemimpinannya. Sepuluh kunci sukses tersebut mencakup.

- Visi akan utuh

ialah impian/harapan harus dicapai bagi penghuni madrasah. Visi madrasah dijadikan tujuan bersama warga madrasah serta semua jamaah yang memiliki kepentingan sejak saat ini, memiliki pilihan untuk memberikan motivasi, inspirasi serta solidaritas kepada warga madrasah

serta semua jamaah yang berkepentingan. Visi madrasah disusun berdasarkan kontribusi dari penghuni madrasah yang berbeda serta individu yang terlibat erat. Sifat Kepala Madrasah akan memiliki cita-cita yang tidak bercela, dikenal seperti mengharapkan cinta dalam menyelesaikan kewajibannya, tegas serta setia dalam mengerjakan pelajarannya, artinya baik sebagai Kepala Madrasah, adil dalam mengurus masalah, bersikap rendah hati, ingin memajukan madrasah, bertanggung jawab atas setiap perkataan serta perbuatannya, tidak terlalu agresif untuk kompensasi material atas konsekuensi pekerjaannya

- Tanggung jawab

Salah satu sifat akan benar-benar ingin membentengi amanah Kepala Madrasah dalam menjalankan kewajiban dan Kemampuannya, khususnya merasa berwibawa administrasi serta harus dapat diandalkan. Hal ini di sini menambah kepastian dan Keyakinan pada kapasitas, serta menjadikan ahli pada bawahannya. Hal ini sekaligus meniadakan kekurangan bawahan, serta menumbuhkan kepastian tenaga pengajar dalam menjalankan kewajibannya, serta menggarap pamerannya. Kepastian adalah perekat dalam menjalani sesuatu, dengan kepastian dapat tersampaikan dengan baik serta bersama Kepala Madrasah, keberanian disini adalah salah satu modal untuk menggerakkan madrasah. Kewajiban merupakan beban yang harus dipikul serta dipikul oleh seorang Kepala Madrasah. Segala langkah yang akan dilakukan terhadap seluruh tenaga madrasah menjadi kewajiban Kepala Madrasah. Bearing liability adalah komitmen seorang pendahulu dalam situasi dan Kondisi yang berbeda.

- Keteladanan

Keteladanan merupakan aspek yang tidak kalah pentingnya dengan prakarsa kepala madrasah. Melalui pengajaran yang terkonsentrasi, masalah kualitas di sini harus selalu diingatkan. Sikap Kepala Madrasah yang pada umumnya menjadi teladan sejati bagi bawahannya menjadi salah satu modal dasar bagi terselenggaranya pengurus Madrasah yang berdaya. Sikap Kepala Madrasah yang baik dapat ditunjukkan dengan senantiasa memperhatikan bawahannya, baik pendidik maupun peserta didik.



Apresiasi tidak hanya ditunjukkan secara nyata tetapi juga dapat dikomunikasikan tentang kesenangan.

### **2.1.5 Kompetensi Kepala Madrasah**

Kompetensi kepala Madrasah adalah sekumpulan informasi, kemampuan serta sifat dasar yang akan digerakkan oleh Kepala Madrasah untuk berpikir serta bertindak secara handal sehingga memiliki kemampuan dan Kapasitas untuk melangkah dengan pilihan-pilihan yang berkaitan dengan pemberian serta penggunaan semua aset keterampilan yang akan ada untuk bekerja pada sifat pelatihan di Madrasah.

Seorang kepala Madrasah harus memiliki kemampuan atau keterampilan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan kewajibannya sebagai cikal bakal menggarap fitrah persekolahan agar berhasil. Seperti yang akan tertulis dalam Pedoman Imam Sekolah Negeri Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Norma Kepala Madrasah/Madrasah, khususnya:

#### **1) Kepribadian**

kompetensi kepribadian akan dimaksud ialah integritas pribadi Kepala Madrasah akan kuat, berkeinginan mengembangkan diri, terbuka serta minat pada menjalankan jabatan sebagai Kepala Madrasah, serta berusaha guna meningkatkan kualitas pendidikan, secara landasan kepribadian akan positif.

Kompetensi akan mesti dimiliki Kepala Madrasah pada dimensi kompetensi kepribadian meliputi:

- a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya serta tradisi akhlak mulia terhadap komunitas madrasah/madrasah.
- b. Memiliki integrasi kepribadian sebagai pemimpin.
- c. Memiliki keinginan akan kuat pada pengembangan diri.
- d. Bersikap terbuka pada melaksanakan tugas pokok serta fungsi
- e. Mengendalikan diri pada menghadapi masalah pekerjaan sebagai Kepala Madrasah.
- f. Memiliki bakat serta minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.



Dari poin-poin di terhadap dapat disimpulkan bahwa kepribadian seorang Kepala Madrasah haruslah memenuhi enam kriteria di terhadap karena apa akan di ucapkan, diberikan serta dilangsungkannya bukan hanya diterima tetapi juga hendak ditiru.

## 2) Manajerial

Kompetensi manajerial Kepala Madrasah untuk lebih spesifik kapasitas Kepala Madrasah untuk menyiapkan rencana madrasah untuk berbagai tingkat kemajuan otoritatif madrasah yang mengatur sesuai kebutuhan administrasi madrasah berkaitan dengan penggunaan aset madrasah secara ideal mengawasi kantor serta yayasan madrasah, mengawasi hubungan madrasah dengan daerah setempat serta mitra. Kemampuan disini mensyaratkan Kepala Madrasah memiliki pilihan untuk melakukan latihan administrasi Madrasah. Kemampuan yang harus digerakkan oleh Kepala Madrasah pada komponen keterampilan administrasi antara lain:

- a. Menyusun perencanaan madrasah/madrasah guna berbagai tingkat perencanaan.
- b. Mengembangkan organisasi madrasah/madrasah sesuai secara kebutuhan. Pada rangka pendayagunaan sumber daya madrasah/madrasah secara optimal.
- c. Mengelola perubahan serta pembangunan madrasah/madrasah menuju organisasi pelajar akan efektif.
- d. Mengelola guru serta staf pada rangka pendayagunaan secara optimal.
- e. Menciptakan budaya serta iklim madrasah/madrasah akan kondusif serta menciptakan budaya serta iklim madrasah akan kondusif serta inovatif terhadap pelajar.
- f. Mengelola sarana serta prasarana madrasah pada rangka pendayagunaan secara optimal.
- g. Mengelola hubungan madrasah serta masyarakat pada rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, serta pembiayaan madrasah.
- h. Mengelola peserta didik pada rangka penerimaan peserta didik baru, serta penempatan pengembangan kapasitas peserta didik.

- i. Mengelola pengembangan kurikulum, keuangan madrasah, ketatausahaan serta mengelola unit layanan khusus madrasah.
- j. Mengelola sistem informasi madrasah pada mendukung penyusunan program serta pengambilan keputusan.
- k. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi terhadap peningkatan pembelajaran serta manajemen madrasah.
- l. Melakukan monitoring, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program kegiatan madrasah secara prosedur akan tetap serta merencanakan tindak lanjutnya.

Kemampuan manajerial ialah kemampuan akan mesti dimiliki seorang Kepala Madrasah karena implementasi tugas pokok serta fungsi kepala madrasah tiada hanya pada tindakan saja melainkan, pengetahuan di bidang manajemen. Keberadaan manajer pada suatu madrasah sangat diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi madrasah itu sendiri pada usaha guna mencapai tujuan tujuan madrasah sehingga setiap pelaksanaan di lembaga pendidikan dapat terorganisir secara efektif.

### 3). Kewirausahaan

Kompetensi kewirausahaan Kepala Madrasah pada konteks pendidikan dimaknai guna kepentingan pendidikan akan bersifat sosial bukan guna kepentingan komersial. Kewirausahaan pada bidang pendidikan akan diutamakan ialah karakteristik atau semangat akan menjiwai kewirausahaan seperti inovatif, bekerja keras, ulet, motivasi akan kuat, pantang menyerah serta selalu mencari solusi terbaik serta bernaluri kewirausahaan.

Kompetensi akan mesti dimiliki Kepala Madrasah pada dimensi kompetensi kewirausahaan meliputi:

- a. Menciptakan informasi akan berguna terhadap pengembangan madrasah/madrasah.
- b. Bekerja keras guna mencapai keberhasilan madrasah/madrasah.
- c. Memiliki motivasi akan kuat guna sukses pada melaksanakan tugas pokok serta fungsinya sebagai pemimpin madrasah.

- d. Pantang menyerah serta selalu mencari solusi terbaik pada menghadapi kendala akan dihadapi madrasah.

Memiliki naluri kewirausahaan pada mengelola kegiatan produksi/jasa madrasah sebagai sumber belajar peserta didik. Kemampuan kewirausahaan mesti dimiliki seorang Kepala Madrasah karena guna mengembangkan Madrasah membutuhkan jiwa seorang pemimpin akan memiliki potensi kewirausahaan sebagaimana poin-poin di atas.

#### 4). Supervisi

Kompetensi supervisi Kepala Madrasah ialah kemampuan Kepala Madrasah pada merencanakan program supervisi akademik pada rangka peningkatan profesionalisme guru melaksanakan supervisi akademik terhadap guru secara mengenakan pendekatan serta teknik supervisi akan tepat serta menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru pada rangka peningkatan profesionalisme guru. Kompetensi akan mesti dimiliki Kepala Madrasah pada dimensi kompetensi supervisi meliputi:

- a. Merancang program supervisi akademik pada rangka profesionalisme guru.
- b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru secara mengenakan pendekatan serta teknik supervisi akan tepat.
- c. Menindak lanjuti hasil supervisi terhadap guru pada rangka peningkatan profesionalisme guru. Kompetensi supervisi disini menekankan bahwa Kepala Madrasah dapat membina guru menjadi profesional.

#### 5). Sosial

Kompetensi sosial ialah kemampuan seseorang pada berkomunikasi bergaul bekerja sama serta memberi terhadap orang lain. Secara kata lain kompetensi sosial ialah kemampuan guna dapat hidup bersama di lingkungan sosialnya bekerja sama secara lingkungan sosialnya serta memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan sosialnya. Kompetensi akan mesti dimiliki Kepala Madrasah pada dimensi kompetensi sosial meliputi:

- a. Bekerja sama secara pihak lain guna kepentingan madrasah.
- b. Berpartisipasi pada kegiatan sosial kemasyarakatan.

Kompetensi disini mencakup kemampuan Kepala Madrasah pada melakukan kerja sama secara orang lain pada rangka kepentingan madrasah, berpartisipasi pada

kegiatan sosial kemasyarakatan serta memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat diketahui bahwa menjadi seorang Kepala Madrasah tidaklah mudah melainkan mempunyai kompetensi tertentu akan mesti dikuasai sebagaimana akan telah dipaparkan di atas.

### **2.1.6 Fungsi Kepala Madrasah/Madrasah**

Efektifitas kualitas dan Kepemimpinan kepala madrasah dapat dinilai dari kinerjanya pada mengaktualisasikan fungsi serta perannya sebagai kepala madrasah akan disingkat EMASLIM (*Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, serta Motivator*) secara penjabaran sebagai berikut:

#### **a. Kepala Madrasah Sebagai Educator (Pendidik)**

Pada melakukan fungsinya sebagai educator kepala madrasah mesti memiliki strategi akan tepat guna meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah. Menciptakan iklim madrasah akan kondusif, memberikan nasehat terhadap warga madrasah, memberikan dorongan terhadap seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran akan menarik. Kepala madrasah mesti berusaha menanamkan, memajukan serta meningkatkan sedikitnya 4 macam nilai, ialah: pembinaan mental, moral, fisik, serta artistik.

1. Pembinaan mental, berkenaan secara pembinaan terhadap para tenaga pendidik tentang sikap batin serta watak.
2. Pembinaan moral, berkenaan secara pembinaan ajaran baik serta buruk, sikap dan Kewajiban sesuai secara tugas masing-masing.
3. Pembinaan fisik, berkenaan secara pembinaan jasmani, kesehatan serta penampilan secara lahiriah.
4. Pembinaan artistik, berkenaan secara pembinaan tentang kepekaan terhadap seni dan Keindahan.

#### **b. Kepala Madrasah Sebagai Manajer**

Manajemen ialah suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin serta mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi guna mencapai tujuan. Dikatakan

suatu proses karena semua manajer secara ketangkasan dan Keterampilanya mengusahakan serta mendayagunakan berbagai kegiatan akan saling berkaitan guna mencapai tujuan. Kepala madrasah mesti memiliki strategi akan tepat guna mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan terhadap para tenaga kependidikan guna meningkatkan profesinya, serta mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan pada berbagai kegiatan akan menunjang program madrasah.

c. Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan akan sangat erat secara berbagai aktivitas pengelolaan administrasi akan bersifat pencatatan, penyusunan serta pendokumenan seluruh program madrasah. Khususnya berkenaan secara pengelolaan keuangan, bahwa guna tercapainya peningkatan kompetensi guru tiada lepas pada faktor biaya. Seberapa besar madrasah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi para gurunya. terhadap karena itu, kepala madrasah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran akan memadai terhadap upaya peningkatan kompetensi guru.

d. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Supervisi adalah tindakan memperhatikan, mengenali hal mana yang benar, mana yang tidak benar serta mana yang tidak benar, sepenuhnya berniat menjadi benar untuk memberi instruksi. Gerakan pokok dalam manajemen itu sendiri adalah memberikan arahan kepada madrasah secara keseluruhan serta pendidik secara khusus dengan tujuan agar hakikat pembelajaran meningkat. Tugas pimpinan madrasah sebagai bos adalah mengatur pekerjaan yang akan diselesaikan pada tenaga kependidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki pilihan untuk melakukan manajemen dan Kontrol yang berbeda untuk bekerja pada pameran staf pelatihan sebagai kontrol sehingga latihan instruktif di madrasah terkoordinasi secara objektif. Selanjutnya, sebagai tindakan preventif untuk mencegah inkonsistensi serta hari yang semakin panjang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

e. Kepala Madrasah Sebagai pemimpin

Kepala madrasah sebagai (pemimpin) mesti mampu memberikan petunjuk serta pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan. Ada beberapa

karakter akan mesti dimiliki kepala madrasah sebagai leader ialah, kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, serta pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi serta pengawasan.

f. Kepala Madrasah Sebagai Inovator Sebagai Innovator,

Kepala madrasah harus memiliki metodologi yang pas untuk menjabarkan koneksi yang disepakati secara alami, mencari pemikiran terobosan, mengkoordinasikan setiap tindakan, menetapkan model untuk semua staf pengajar di madrasah serta menumbuhkan model pembelajaran imajinatif. Dengan demikian, pimpinan madrasah harus memiliki pilihan untuk menyelesaikan pemutakhiran pelaksanaan pelatihan di madrasah yang akan didorong berdasarkan prakiraan yang telah terjadi sebelumnya. Kepala Madrasah sebagai trend-setter perlu direfleksikan dalam bagaimana melakukan pekerjaannya secara produktif, imajinatif, delegatif, integratif, bijaksana serta tidak memihak, praktis, teladan, terkendali serta fleksibel serta adaptif.

g. Kepala Madrasah Sebagai Motivator Motivasi

adalah kekuatan yang akan mendorong seseorang untuk melakukan suatu gerakan. Sebagai inspirasi, kepala madrasah harus memiliki prosedur yang tepat untuk menggerakkan staf sekolah, sehingga mereka bersemangat serta antusias menyelesaikan tugas dan Kemampuan mereka yang berbeda untuk bekerja pada sifat pelatihan. dukungan, keberhasilan apresiasi serta penataan aset pembelajaran yang berbeda melalui peningkatan Fokus Aset Pembelajaran (PSB).

Dalam hal pekerjaan, seorang karyawan atau pendidik sangat membutuhkan inspirasi dari atasannya untuk dapat memberdayakan serta meningkatkan semangat kerja. Melihat pentingnya inspirasi bagi para pekerja atau pengajar, maka kepala madrasah sebagai pionir bagi para pendidik seharusnya dapat memberikan inspirasi agar para pengajar bersemangat dalam menunaikan kewajibannya dengan baik.

Menurut Sobri, dkk, pelopor yang ingin meningkatkan inspirasi pekerja dapat menerapkan model berikut:

1. Model tradisional ialah secara memberikan intensif material terhadap karyawan akan berprestasi baik.
2. Model hubungan manusia ialah secara mengakui semua kebutuhan social karyawan serta membuat mereka merasa berguna.

3. Model sumber daya manusia ialah secara memotivasi karyawan bukan hanya secara uang tetapi juga kebutuhan hendak pencapaian tugas akan berarti baginya secara rasa tanggung jawab.

pada fungsi serta peran tersebut tersimpan makna agar kepala madrasah mampu mendayagunakan guru ataupun mendorong guru agar guru melaksanakan tugasnya secara baik. Fungsi serta peran kepala madrasah tersebut dapat dijadikan guna menggerakkan, mengarahkan, membimbing, serta memotivasi agar guru memiliki kinerja akan lebih baik.

### **3.1 Membina Hubungan Baik Antara Kepala Madrasah Dengan guru**

Salah satu acuan acuan capaian puncak madrasah diperkirakan pada sifat persekolahan di madrasah yang akan dipimpinnya. Sehubungan dengan sekolah, gagasan tentang nilai menggabungkan info, siklus, serta hasil pengajaran. Informasi instruktif adalah bahwa semua itu harus dapat diakses dengan alasan bahwa itu diperlukan untuk terjadinya interaksi. Siklus instruktif adalah merubah sesuatu menjadi sesuatu yang berbeda dengan mengkoordinasikan kontribusi madrasah sehingga siap menjadikan keadaan belajar akan menjadi kebodohan, inspirasi serta minat belajar akan tinggi. (Kristiawan, 2016, hlm. 34)

Hasil dari persekolahan adalah pameran madrasah dapat dinilai dari segi kualitas, efisiensi, produktivitas, kemajuan, dan Kepercayaan diri kerja. Dalam gagasan yang lebih luas, sifat pelatihan memiliki arti penting sebagai tingkat siklus serta hasil instruktif secara umum tidak sepenuhnya ditetapkan sesuai metodologi serta model tertentu. Kepala madrasah mengutamakan kemampuan berpikir sejauh kegiatan kepala sekolah sehingga ia dapat membantu asosiasi madrasah untuk menyesuaikan diri dengan dunia luar. Prosedur kepala madrasah merupakan salah satu variabel yang dapat mendorong madrasah untuk memahami visi, misi, tujuan serta sasaran madrasah melalui program-program yang akan diselesaikan secara tertata serta lambat.

Seperti yang ditunjukkan oleh metodologi Riyanto adalah suatu pengaturan dalam hal pemanfaatan serta pemanfaatan potensi serta dinas yang ada untuk membangun kelangsungan dan Kecakapan. Tentang landasan-landasan pendidikan, seperti yang ditunjukkan oleh Muwahid, kedudukan otoritas dipegang



oleh pimpinan madrasah. Otoritas menyangkut arah dampak sosial, dalam hal ini, dampak akan sengaja dilakukan pada seseorang terhadap orang lain untuk menyusun aktivitas dan Koneksi di dalam suatu pertemuan atau perkumpulan. (Aprilana, 2017, hlm. 125)

Kepala madrasah harus dapat melatih kemajuan, dapat mengkoordinasikan setiap anggotanya serta madrasah sebagai lembaga pendidikan untuk benar-benar mempengaruhi sikap, lebih mengembangkan visi serta misi dengan menggunakan karunia, kemampuan dan Kapasitas anggotanya. Administrasi madrasah mengandung arti mempengaruhi semua tenaga kerja untuk membantu pelaksanaan latihan pembelajaran untuk mencapai tujuan instruktif. Lebih lanjut Basri memaknai bahwa sebagai perintis pimpinan madrasah memposisikan dirinya sebagai pekerja masyarakat serta bukan tiran. (Andriani dkk, 2018 hal 27).

Atribut madrasah nilai adalah memusatkan perhatian pada klien serta menerapkan gaya administrasi yang terbuka serta aturan mayoritas. Penggambaran langsung dari kehadiran otoritas instruktif di atas menunjukkan bahwa selama waktu yang dihabiskan untuk memberikan pendidikan yang menyeluruh, sangat penting bahwa bagian atas madrasah memiliki kapasitas, artinya, bagian atas madrasah benar-benar ingin melakukannya. melakukan kemampuan administrasinya dengan baik untuk mengakui pelatihan yang berkualitas, meskipun masih ada beberapa catatan negatif tentang inisiatif. kepala madrasah tidak akan menggambarkan keadaan ideal sebagai perintis instruktif.

Inisiatif mencakup tiga implikasi, yaitu tenaga, kemampuan untuk mempertahankan bisnis, serta otoritas yang akan membuat seseorang dianggap siap untuk mengemudi. Pelopor kelembagaan harus memiliki pilihan untuk mengambil bagian yang berfungsi serta memiliki pilihan untuk menempatkan diri mereka secara tegas dalam mengkoordinasikan pendirian mereka. Pencapaian dan Keberlangsungan seorang kepala madrasah dalam berkendara dapat diupayakan dengan adanya kesamaan perhatian, partisipasi serta informasi tentang cara berperilaku bawahan.

Salah satu variabel yang akan menjadi jalan menuju kemajuan sebuah madrasah adalah kepala madrasah, khususnya pimpinan madrasah. Di tangan sang

perintis inilah madrasah menjadi subur, merajalela, meski sempat dimusnahkan. Dengan demikian, seorang kepala madrasah harus menjalankan administrasinya dengan baik sehingga dapat mempengaruhi bawahannya. Gaya administrasi yang akan diambil oleh pimpinan madrasah akan dihubungkan dengan hasil dan Kelangsungan pimpinan madrasah dalam menggerakkan serta menjalankan siklus pembelajaran di madrasah. (Soetopo, 2018 hal 87).

Kepala madrasah sebagai kepala organisasi yang bersifat instruktif berdampak pada pencapaian dan Kekecewaan madrasah karena ia mengontrol serta memutuskan kemana madrasah akan menuju tujuannya. Sejalan dengan itu, gaya otoritas madrasah berdampak pada penampilan tenaga pengajar di madrasah untuk mendorong hadirnya tenaga pengajar di madrasah untuk mencapai tujuan serta mentransformasikan visi ke dalamnya. Menurut Mulyasa prakarsa adalah kemampuan untuk membujuk serta menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah prakarsanya secara kolektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Yulianti memahami bahwa otoritas adalah bagian penting dari dewan, namun tidak demikian halnya dengan eksekutif. (Rohiat, 2013 hal 86).

Administrasi adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan serta sasaran. Para eksekutif menggabungkan otoritas, tetapi juga menggabungkan keterampilan lain seperti persiapan, koordinasi, serta pengendalian. Kehadiran seorang inovator dalam suatu organisasi sangat penting dalam mencapai tujuan karena pelopor merupakan pendorong utama tercapainya tujuan dalam organisasi. Tugas mengaktifkan meliputi latihan: memberi pedoman, mengarahkan, mengajar, mendorong, mengkoordinasikan, dll. Dengan demikian, kemampuan mempengaruhi serta menggerakkan bawahan menggambarkan pelopor.

Dengan asumsi bahwa dia tidak dapat memengaruhi serta menggerakkan bawahannya, dia tidak dapat diharapkan untuk berhasil dalam menyelesaikan kewajiban administrasinya. Sesuai pemerintahan Soetopo dapat dicirikan sebagai cara yang paling umum mempengaruhi orang lain untuk bertindak untuk memahami tujuan yang tidak sepenuhnya diselesaikan. Kewibawaan pada umumnya mencakup usaha-usaha seorang individu (pelopor) untuk mempengaruhi cara berperilaku seorang penganut atau pendukungnya dalam suatu keadaan.

Pimpinan madrasah sebagai kepala madrasah memiliki usaha yang tidak dapat dipungkiri menantang untuk menggarap fitrah madrasah. Pendidik sebagai bagian utama dalam pelatihan, terutama dalam hal mengatasi berbagai masalah akan dikaitkan dengan bekerja pada sifat sekolah. beliau akan memimpin perluasan pelatihan di madrasah. (Arifin, 2010 hal 31)

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى قَالَ : مَنْ عَادَى لِي وَلِيًّا فَقَدْ آذَنْتُهُ بِالْحَرْبِ، وَمَا تَقَرَّبَ إِلَيَّ عَبْدِي بِشَيْءٍ أَحَبَّ إِلَيَّ مِمَّا افْتَرَضْتُهُ عَلَيْهِ، وَلَا يَزَالُ عَبْدِي يَتَقَرَّبُ إِلَيَّ بِالنَّوَافِلِ حَتَّى أُحِبَّهُ، فَإِذَا أَحْبَبْتُهُ كُنْتُ سَمْعَهُ الَّذِي يَسْمَعُ بِهِ وَبَصَرَهُ الَّذِي يُبْصِرُ بِهِ، وَيَدَهُ الَّتِي يَبْطِشُ بِهَا، وَرِجْلَهُ الَّتِي يَمْشِي بِهَا، وَلَئِنْ سَأَلَنِي لَأُعْطِيَنَّهُ، وَلَئِنْ اسْتَعَاذَنِي لَأُعِيذَنَّهُ

[رواه البخاري]

“Dari Abu Hurairah radhiallahuanhu berkata bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Sesungguhnya Allah SWT berfirman: (Siapa yang memusushi wali-Ku maka telah Aku umumkan perang terhadapnya. Tidak ada pendekatan seorang hamba kepada-Ku yang lebih Aku cintai kecuali beribadah dengan apa yang telah Aku wajibkan atasnya. Dan hamba-Ku yang selalu mendekatkan diri kepada-Ku dengan nawafil (perkara-perkara sunnah diluar yang fardhu) maka Aku akan mencintainya. Dan jika Aku telah mencintainya maka Aku adalah pendengarannya yang dia gunakan untuk mendengar, penglihatannya yang dia gunakan untuk melihat, tangannya yang digunakannya untuk memukul dan kakinya yang digunakan untuk berjalan. Jika dia meminta kepadaku niscaya akan Aku berikan dan jika dia minta perlindungan dari-Ku niscaya akan Aku lindungi.)" (Hadits Riwayat Bukhari).

Sebagai seorang pionir, seseorang harus dapat memberikan arahan, mengarahkan, serta membangkitkan tumbuhnya suatu kerinduan untuk berenergi, bersikap positif terhadap pendidik, tenaga kependidikan, serta siswa dalam menjalankan tugas serta memberikan motivasi dalam mencapai tujuan. Pendidik

akan memiliki keterampilan di bidangnya untuk secara tegas mempengaruhi kemajuan siswa dalam mencari tahu topik. Guru yang mahir diyakini mampu membuat siswa berpikir, bertindak serta bertindak secara imajinatif (Ruslan, 2010, hlm. 89)

SDM harus diaktifkan dengan inovasi data untuk menjadi pendidik yang mahir. Pendidik yang mahir memiliki tanggung jawab sosial yang diakui melalui kemampuan instruktur dalam iklim sosial serta memiliki kapasitas intuitif yang sukses. Pelatihan publik pada tahun 2002 akan dipisahkan oleh berbagai perubahan yang akan datang pada saat yang bersamaan, serta pengulangannya akan sangat tinggi. Sosialisasi satu perubahan belum selesai, perubahan lain akan datang. (Fitria dkk, 2019 hal 97).

Beberapa perkembangan akan mengatur dunia persekolahan selama beberapa tahun terakhir, khususnya: administrasi berbasis madrasah, peningkatan mutu berbasis madrasah, rencana pendidikan berbasis kemampuan, pendidikan/persiapan berbasis keterampilan, pelatihan berbasis luas, pelatihan berbasis area lokal, berbasis kelas penilaian, penilaian berdasarkan siswa, juga dikenal semua dalam semua. asesmen portofolio, pelatihan berbasis terdekat para pelaksana, penunjang pengajaran berbasis wilayah setempat, pembelajaran berbasis web, rencana pendidikan 2013 serta penyusunan lembar madrasah serta lembar sekolah daerah/kota serta banyak lainnya. (Budiyono dkk, 2020 hal 46)

Keanehan yang menarik adalah bahwa sebagian besar perubahan memiliki sifat yang serupa. Jika diperhatikan lebih lanjut, perkembangannya akan didasarkan pada umumnya ke bawah; dari tingkat menengah ke daerah pada tingkat administrasi menuju madrasah; dari pemerintah ke masyarakat; pada sesuatu yang bersifat publik terhadap kehendak lingkungan (Rosyada, 1997, hlm. 95)

Pendidikan adalah sudut pandang untuk membangun sebuah negara untuk membuat penduduk yang dapat diandalkan, terampil serta sangat serius. Pelatihan juga merupakan metode untuk menjadi efektif sebagai negara serta proses pembangunan karakter, menentukan perjalanan serta pemulihan suatu negara. Sekolah selalu menjadi isu yang menarik bagi bangsa-bangsa dari satu belahan dunia, termasuk Indonesia. Sekolah didapat di madrasah. Madrasah sebagai perkumpulan sosial dimaksudkan untuk memiliki pilihan dalam menambah usaha

untuk menggarap kepuasan pribadi daerah setempat. Upaya-upaya untuk menggarap hakikat madrasah harus dikoordinasikan, dikendalikan, diawasi serta dilibatkan dengan tujuan agar pengalaman pendidikan di madrasah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Administrasi madrasah akan berkait dengan administrasi berbasis madrasah, kewenangan pimpinan madrasah, presentasi tenaga pendidik, tenaga manajerial dalam pengalaman yang semakin berkembang untuk melahirkan lulusan yang lebih baik atau lebih berkualitas dalam berkarya sesuai sifat pelatihan. Eksekusi pendidik tidak tepat ideal di madrasah bukan seluruhnya karena kapasitas pendidik itu sendiri. (Kurniadin, 2013: 45).

Banyak faktor akan mempengaruhi kinerja guru, baik faktor eksternal maupun internal. Upaya meningkatkan mutu madrasah ialah titik strategis pada upaya guna menciptakan pendidikan akan berkualitas Triana,. Mutu pada konteks hasil pendidikan mengacu pada hasil akan dicapai terhadap madrasah. Madrasah dikatakan bermutu apabila madrasah tersebut berhasil memenuhi Standar Nasional Pendidikan. Delapan standar akan mesti dipenuhi terhadap madrasah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2015 Pasal 1 tentang Standar Nasional Pendidikan. (Maryati, Faktor Kinerja Guru, 2020, p. 87)

- 1) Pedoman kemampuan lulusan, akan memasukkan perspektif, informasi dan Kemampuan,
- 2) Pedoman isi adalah ukuran tentang sejauh mana materi serta tingkat kemampuan untuk mencapai kemampuan lulusan pada tingkat serta jenis pelatihan tertentu,
- 3) Pedoman siklus adalah langkah-langkah dalam rangka pelaksanaan pembelajaran dalam satuan pelajaran untuk mencapai norma kemampuan lulusan,
- 4) Norma persekolahan serta tenaga pengajar adalah ukuran-ukuran sehubungan dengan pelatihan pra-administrasi dan Kualifikasi fisik serta mental, serta persekolahan di tempat,
- 5) Kantor serta pedoman kerangka kerja, khususnya langkah-langkah yang berkaitan dengan konsentrasi pada ruangan, kawasan olahraga, tempat-tempat cinta, perpustakaan, pusat penelitian, studio, pusat kebugaran hutan, fasilitas imajinatif serta olahraga, dan Kebutuhan yang mungkin muncul

untuk membantu pendidikan pengalaman, termasuk pemanfaatan inovasi data dan Korespondensi,

- 6) Pedoman dewan adalah langkah-langkah yang berkaitan dengan persiapan, pelaksanaan serta pengelolaan latihan-latihan instruktif di unit-unit pelatihan dan Komunitas lokal/perkotaan, wilayah atau secara luas untuk mencapai produktivitas dan Kelangsungan organisasi persekolahan,
- 7) Norma pendanaan pendidikan adalah ukuran-ukuran mengenai suku cadang serta berapa biaya fungsional untuk satuan pendidikan yang akan berlaku selama satu tahun,
- 8) Norma evaluasi instruktif adalah ukuran yang berkenaan dengan sistem, metode, serta instrumen untuk mensurvei hasil belajar siswa. Konsekuensi dari evaluasi standar akan menentukan pencapaian mutu madrasah.

Pemerintah serta warga madrasah hendaknya mendorong serta mengarahkan madrasah-madrasah akan masih berada di bawah Standar Nasional Pendidikan serta terhadap madrasah akan telah memenuhi Standar Nasional Pendidikan didorong memacu mutunya lebih tinggi lagi hingga dapat mencapai standar internasional (Kurniadin, 2013 p 210).

#### **4.1 Mutu Pendidikan**

##### **4.1.1 Konsep Mutu Pendidikan**

Mutu pendidikan untuk lebih spesifik kedua istilah tersebut akan dimulai dari kualitas serta pelatihan, yang menyiratkan bahwa mereka menyinggung sifat materi yang akan disampaikan oleh lembaga pendidikan atau madrasah. Hal itu dapat dibedakan dari banyaknya mahasiswa yang akan memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun sudut pandang lainnya, serta lulusan yang sesuai dengan cita-citanya. Salah satunya sebagaimana termaktub dalam al-Qur'an surah al-Qashash/28: 77:

﴿وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ۝﴾



*Artinya :*

“ Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.

Kualitas adalah fundamental sebagai komponen interaksi instruktif. Pengalaman yang berkembang adalah tujuan dari asosiasi instruktif. Hakikat pendidikan adalah sifat lulusan serta administrasi yang akan memenuhi hal-hal yang berhubungan dengan pengajaran. Sifat lulusan dihubungkan dengan nilai lulusan yang akan hebat (kognitif, emosional, serta psikomotorik) diakui untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi akan lebih tinggi serta akan memiliki karakter yang baik. Pengerjaan hakikat pembinaan dalam pemajuan budaya sekitar di madrasah dilakukan dalam tahapan pendampingan, khususnya persiapan, penyusunan, pelaksanaan serta penilaian. Penataan akan dilakukan untuk menggarap hakikat pembinaan di sebuah madrasah melalui peningkatan budaya sekitar, tepatnya dengan menetapkan tujuan serta membedah potensi teritorial sehingga program tidak sepenuhnya diputuskan untuk dijalankan. Program tersebut akan diarahkan untuk menggarap hakikat persekolahan melalui pemajuan budaya sekitar, khususnya Parenteng Lampa. Parenteng Lampa adalah jalan ikat. Tahap sortir mencakup penentuan SDM dan Kerangka kerja yang diperlukan untuk membantu program yang belum sepenuhnya siap untuk dijalankan sesuai targetnya. Selain itu, eksekusi adalah jenis eksekusi dalam menentukan tujuan serta proyek.

Tahap terakhir adalah penilaian dimana pengarahan evaluasi kemudian akan memutuskan kegiatan yang akan dikerjakan sesuai dengan hakikat persekolahan di suatu madrasah. Berupaya Mengerjakan Hakikat Persekolahan di Indonesia Bekerja dalam hakikat pendidikan melibatkan globalisasi. Mau tidak mau, pengajaran harus terus berkembang agar tidak ditinggalkan serta tergencet oleh zaman. Mengerjakan sifat pelatihan juga harus menjadi pemikiran yang penting karena, jika tidak, individu atau negara di sini akan ditinggalkan dalam bidang apa pun melawan



negara lain. Misalnya, di bidang pembenahan, kemajuan kemajuan masyarakat dilihat dari segi keuangan, serta sifat SDM-nya belum sepenuhnya mapan, bukan melimpahnya aset normal. SDM yang berkualitas tidak akan begitu saja ada, namun harus melalui interaksi yang mendidik, juga harus baik. Berikutnya adalah tanda-tanda peningkatan nilai di sekolah:

1. Dilihat pada profesionalitas guru

- a. Seorang guru mesti menguasai materi pelajaran serta iptek
- b. Sosok guru juga mesti mempunyai sikap serta perilaku akan dapat diteladani
- c. Guru memiliki kecintaan serta berkomitmen terhadap profesi.
- d. Guru menjadi motivator agar peserta didik aktif belajar.

Menelaah sistem kepala madrasah akan digunakan untuk menggarap hakikat persekolahan serta untuk menggambarkan macam atau karakter administrasi kepala madrasah dalam menggarap hakikat pendidikan. Dalam hipotesis hakikat pelatihan, ada beberapa hal yang akan menunjukkan perluasan hakikat persekolahan, khususnya mengenai informasi, siklus serta hasil. Terlebih lagi, sifat pengajaran dapat ditunjukkan oleh kelangsungan administrasi kepala madrasah, investasi dan Kesadaran akan harapan tertentu dari pendidik serta staf, pengalaman mendidik serta pendidikan akan menarik, kemajuan staf akan disesuaikan, rencana pendidikan akan berlaku, visi serta misi akan jelas, lingkungan madrasah akan membantu, penilaian diri terhadap kualitas dan Kekurangan, korespondensi yang kuat baik dalam maupun jarak jauh, serta inklusi inheren wali serta daerah setempat. Kepala Madrasah akan menerapkan ini untuk bekerja pada sifat pelatihan. (Siahaan, 2006)

عَنْ أُمِّ الْمُؤْمِنِينَ أُمِّ عَبْدِ اللَّهِ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ :  
 قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : مَنْ أَخَذَتْ فِي  
 أَمْرِنَا هَذَا مَا لَيْسَ مِنْهُ فَهُوَ رَدٌّ ﴿﴾ رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ وَمُسْلِمٌ ﴿﴾  
 وَفِي رِوَايَةٍ لِمُسْلِمٍ : مَنْ عَمِلَ عَمَلًا لَيْسَ عَلَيْهِ أَمْرُنَا  
 فَهُوَ رَدٌّ

### Terjemahannya:

*Dari Ummul Mukminin (Ibu sekalian orang mukmin) iaitu Ummu Abdillah r.a. katanya: Rasulullah s.a.w. bersabda: Barang siapa mengada-adakan dalam urusan (agama) kami ini suatu pekerjaan yang tiada daripadanya, maka (yang diada-adakan) itu tertolak. Diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim dan dalam riwayat Muslim: Barang siapa mengerjakan suatu pekerjaan yang tiada dalam urusan kami, maka ia tertolak.*

Hakikat persekolahan adalah bahwa kedua istilah tersebut akan bermula dari mutu serta pelatihan, artinya menyinggung sifat materi yang akan disampaikan oleh yayasan pendidikan atau madrasah. Artinya, bisa dilihat dari banyaknya mahasiswa yang akan berprestasi, baik prestasi akademik maupun perspektif lainnya, serta lulusannya akan bisa diterapkan tanpa pamrih. Peraturan Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Persekolahan Umum Pasal 5 Ayat 1 menyatakan: “setiap penduduk mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu”. Hakikat pengajaran merupakan hal utama yang harus diperhatikan oleh organisasi madrasah karena merupakan andalan dalam mewujudkan peserta didik yang berkualitas. Kualitas adalah gambaran umum serta atribut tenaga kerja serta produk yang akan menunjukkan kapasitasnya untuk memenuhi kebutuhan normal. Makna nilai menggabungkan informasi, siklus serta hasil pelatihan. Informasi instruktif adalah bahwa semua itu harus tersedia karena diperlukan untuk pelatihan

terjadi. Kursus pelatihan mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang berbeda. Hasil pelatihan merupakan capaian madrasah yang akan disampaikan selama waktu menyesuaikan penyelenggaraan madrasah.

Hakikat persekolahan dilaksanakan apabila Kepala Madrasah memiliki kemampuan administrasi untuk memimpin lembaga pendidikan (madrasah). PP RI No. 13 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggara Madrasah, yang didalamnya memuat tentang keterampilan yang harus dimiliki oleh Kepala Madrasah, khususnya kemampuan karakter, administrasi, administrasi, kepeloporan serta sosial. Namun kenyataannya sampai saat ini masih banyak Kepala Madrasah yang belum memiliki kemampuan yang memadai untuk menguasai kelima keterampilan tersebut.

Adapun beberapa pengertian nilai menurut para ahli adalah:

Seperti yang ditunjukkan oleh Juran, kualitas barang adalah kewajaran penggunaan barang (kualifikasi penggunaan) untuk mengatasi masalah serta pemenuhan klien. Kewajaran penggunaan barang-barang tersebut tergantung pada lima kualitas utama, yaitu (1) inovasi; kekuatan; (2) mental, khususnya selera atau status; (3) waktu, khususnya ketergantungan; (4) mengikat secara hukum, khususnya ada jaminan; (5) moral, khususnya kebaikan.

Menurut Deming, kualitas adalah kesamaan dengan kebutuhan pasar atau pembelanja. Perusahaan akan memiliki kualitas, yaitu perusahaan akan menguasai pasar karena hasil kreasinya sesuai dengan kebutuhan pembeli, sehingga mengarah pada kepuasan konsumen. Jika pembeli terpenuhi, mereka akan setia membeli barang-barang perusahaan sebagai tenaga kerja serta produk.

Seperti yang ditunjukkan oleh Feigenbaum, kualitas adalah loyalitas konsumen penuh (full consumer loyalty). Suatu barang dianggap berkualitas jika dapat memberikan kepuasan total kepada pembeli, yaitu sesuai dengan asumsi pembelanja untuk barang yang akan dibuat.

Seperti yang ditunjukkan oleh Garvi, kualitas adalah suatu kondisi yang akan berhubungan dengan barang, pekerjaan, siklus serta usaha serta iklim akan memenuhi atau melampaui asumsi klien. Berdasarkan penilaian dari beberapa pakar mengenai kualitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas adalah

suatu pekerjaan untuk memenuhi asumsi pembeli yang meliputi barang, cuaca, pelayanan, orang serta siklus. (Davis 1994 :71)

Kualitas adalah sesuatu yang mendasar sebagai komponen dari interaksi instruktif karena ia menyimpulkan derajat atau tingkat kehebatan suatu pembentukan instruktif. Sifat pendidikan pada umumnya mengacu pada ihwal penyelenggaraan pendidikan yang sesuai dengan tujuan atau manfaat pendidikan itu sendiri.

Secara umum, kualitas dapat diartikan sebagai garis besar serta umumnya atribut tenaga kerja serta produk yang akan menunjukkan kapasitas untuk memenuhi kebutuhan normal atau yang disarankan.

Pada kontek pendidikan pengertian mutu mencakup input, proses, serta output pendidikan. (Nana Rukmana D.W, 2006: 59).

1. Input dipisahkan menjadi dua, yaitu info instruktif serta input board. Informasi pendidikannya adalah memiliki strategi, sasaran serta target kualitas akan jelas, sumber daya tersedia serta disiapkan, staf akan terampil serta berdedikasi tinggi, memiliki asumsi pencapaian tinggi, fokus pada klien (terutama siswa). Sedangkan input administrasinya jelas pelaksanaannya, rencana-rencananya poin demi poin serta metodelis, programnya menjunjung tinggi pelaksanaan rencana-rencananya, pengaturannya (aturan mainnya) jelas sebagai contoh yang baik bagi warga madrasah untuk bertindak serta adanya kerangka kendali mutu akan menjadi kuat serta produktif untuk menjamin bahwa tujuan akan disetujui untuk dicapai.
2. Proses, madrasah akan lestari secara keseluruhan akan memiliki berbagai kualitas siklus, khususnya pengalaman mendidik serta menumbuhkan akan kuat, prakarsa madrasah akan menjadi bidang kekuatan yang serius, iklim madrasah/madrasah akan terlindungi serta sistematis, pengurus menunjukkan pegawai akan berhasil, madrasah akan memiliki budaya mutu, madrasah akan memiliki kerjasama yang minim, cerdas, serta dinamis, madrasah memiliki otoritas (kebebasan), investasi akan tinggi di antara warga serta masyarakat, madrasah memiliki keterbukaan (terus terang) para pelaksanaannya, madrasah memiliki keinginan untuk berubah (mental serta fisik), madrasah melengkapi penilaian serta perbaikan terus-

menerus, madrasah responsif serta mengharapkan kebutuhan, memiliki korespondensi yang baik, madrasah memiliki tanggung jawab, serta madrasah memiliki kapasitas administrasi yang layak.

3. Hasil, misalnya prestasi madrasah akan menghasilkan pembelajaran madrasah serta pengurus. Hasil dipisahkan menjadi dua, prestasi ilmiah serta prestasi non-skolastik. Hasil prestasi skolastik, misalnya, kontes karya logis remaja, persaingan (Bahasa Inggris, Matematika serta IPA), perspektif (dasar inovatif/berbeda, berpikir, berkepala dingin, induktif, berwawasan, serta logis). Hasil non skolastik, misalnya keinginan tinggi, percaya diri berkata jujur, partisipasi tinggi, simpati tinggi terhadap orang lain, daya tahan tinggi, daya tahan, disiplin, berkreasi, prestasi olahraga, ekspresi serta eksplorasi) .

Dari penjelasan di terhadap dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan ialah kualitas suatu lembaga pendidikan dan Kualitas pendidikan dapat tercipta pada manajemen lembaga pendidikan (madrasah) akan bagus.

Pada surat Ar-Ra'du ayat 11 di terhadap sangat jelas bahwa guna menjamin mutu suatu lembaga pendidikan mesti adanya kontrol mutu guna memperbaiki atau memperbarui suatu proses peningkatan mutu Pendidikan ialah :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِمَّنْ أَمَرِ اللَّهُ أَنْ لَا يُغَيِّرَ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

۱۱

*Artinya* : Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat akan selalu menjaganya bergiliran, pada depan serta belakangnya. Mereka menjaganya terhadap perintah Allah. Sesungguhnya Allah tiada hendak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. serta apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada akan dapat menolaknya serta tiada ada pelindung terhadap mereka selain Dia.

#### 4.1.2 Faktor-Faktor akan Mempengaruhi Mutu Pendidikan

Pendidikan akan berkualitas ialah harapan serta tuntutan seluruh stakeholder pendidikan. Semua orang tentunya hendak lebih suka menuntut ilmu pada lembaga akan memiliki mutu akan baik. guna meningkatkan mutu pendidikan di madrasah, maka minimal mesti melibatkan lima faktor akan dominan, ialah:

a. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala Madrasah mesti memiliki serta memahami visi kerja secara jelas, mampu serta mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja akan tinggi, tekun serta tabah pada bekerja, memberikan layanan akan optimal, serta disiplin kerja akan kuat.

b. Guru

Perlibatan guru secara maksimal, secara meningkatkan kompetensi serta profesi kerja guru pada kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil pada kegiatan tersebut diterapkan di madrasah.

c. Siswa

Pendekatan akan mesti dilangsungkan ialah “anak sebagai pusat” sehingga kompetensi dan Kemampuan siswa dapat digali sehingga madrasah dapat menginventarisir kekuatan akan ada pada siswa.

d. Kurikulum

Adanya kurikulum akan konsisten, dinamis, serta terpadu dapat memungkinkan serta memudahkan standar mutu akan diharapkan sehingga goals (tujuan) dapat dicapai secara maksimal.

e. Jaringan Kerjasama Jaringan

kerjasama tiada hanya terbatas pada lingkungan madrasah serta masyarakat semata (orang tua serta masyarakat) tetapi secara organisasi lain, seperti perusahaan atau instansi pemerintah sehingga output pada madrasah dapat terserap dipada dunia kerja.

Adapun Hadits Arba'in tentang Mutu Pendidikan yaitu :

عَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا : أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
قَالَ : إِنَّ اللَّهَ تَجَاوَزَ لِي عَنْ أُمَّتِي : الْخَطَأُ وَالنِّسْيَانُ وَمَا اسْتَكْرَهُوا  
عَلَيْهِ [حديث حسن رواه ابن ماجة والبيهقي وغيرهما]

Artinya : “ Dari Ibnu Abbas radiallahuanhuma bahwa sesungguhnya Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Sesungguhnya Allah SWT memaafkan umatku karena aku (disebabkan beberapa hal); (yakni) salah (disebabkan tidak tahu), lupa, dan segala sesuatu yang terpaksa.“ (Hadits Riwayat Ibnu Majah, Baihaqi dan lainnya).

#### 4.1.3 Indikator Mutu Pendidikan

Ada tiga indikator utama akan dapat menentukan tinggi rendahnya kualitas pendidikan, ialah;

- a. Subsidi instruktif untuk pelatihan yang unggul sulit dicapai tanpa aset yang memadai.
- b. Lulusan pengajaran yang berkualitas umumnya akan memiliki pilihan untuk memberikan tingkat kelulusan yang tinggi. Jelas model kelulusan di sini dalam jumlah saat ini akan dinormalisasi.
- c. Prestasi akan dicapai dalam membaca ekstensif Kemampuan membaca yang mendalam di negara-negara non-industri seringkali akan lebih rendah daripada di negara-negara maju, hal ini karena kecenderungan mengingat anak muda dalam belajar.

Secara nasional standar mutu pendidikan merujuk terhadap Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang perubahan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) meliputi:

- a. Ukuran norma kemampuan lulusan dalam kaitannya dengan kemampuan kapasitas lulusan akan menggabungkan mentalitas, informasi dan Kemampuan.



- b. Norma isi adalah ukuran dalam kaitannya dengan luasnya materi serta tingkat keterampilan untuk mencapai kemampuan lulusan pada tingkat serta jenis pelatihan tertentu.
- c. Norma proses adalah ukuran-ukuran dalam rangka pelaksanaan pembelajaran dalam satuan pelajaran untuk mencapai pedoman keterampilan lulusan.
- d. Pedoman guru serta tenaga kependidikan adalah standar melihat jabatan dan Kualifikasi pendidikan serta mental, serta pelatihan di tempat.
- e. Perkantoran serta pedoman yayasan merupakan model dalam hal konsentrasi pada ruangan, kawasan olah raga, kawasan cinta, perpustakaan, fasilitas penelitian, sanggar, sasana rimba, kawasan inovatif serta aset pembelajaran lainnya, yang diharapkan dapat membantu pengalaman pendidikan, termasuk pemanfaatannya. inovasi data dan Korespondensi.
- f. Prinsip-prinsip pelaksana adalah langkah-langkah sehubungan dengan persiapan, pelaksanaan, serta pengelolaan latihan-latihan instruktif di tingkat unit sekolah, lokal/kota, umum, atau publik untuk mencapai produktivitas dan Kelangsungan penyampaian pelatihan.
- g. Standar pendukungnya adalah ukuran-ukuran mengenai bagian-bagian serta berapa biaya operasional satuan pendidikan yang akan berlaku selama satu tahun.
- h. Prinsip evaluasi instruktif adalah ukuran yang berkenaan dengan sistem, metodologi, serta instrumen untuk mensurvei hasil belajar siswa.

Dari uraian di terhadap dapat disimpulkan bahwa indikator mutu pendidikan menjadi standar penilaian tinggi rendahnya suatu mutu pada satuan pendidikan. Pada konteks, manajemen pendidikan Islam, hal tersebut berarti guna mencapai mutu suatu lembaga pendidikan, maka mesti fokus pada proses serta pelanggan. pada pemahaman ayat tersebut, maka prosesnya ialah pada hal melakukan amal shaleh, sedangkan pelanggannya ialah Allah. Allah diibaratkan menjadi pelanggan, karena Ia-lah akan menentukan apakah manusia disini baik (bermutu) atau tidak. Hadits di bawah disini juga memperkuat supaya mutu tersebut dapat diwujudkan secara baik, maka proses akan dilangsungkan juga mesti bermutu.

إن الله عز وجل يُب إذا عمل أحدكم عملًا أن يتقنه

*Artinya:* Sesungguhnya Allah mencintai orang akan jika melakukan suatu pekerjaan dilangsungkan secara "tepat, terarah serta tuntas".

Maksudnya ialah jika proses apabila dilangsungkan secara teratur serta terarah, maka hasilnya juga hendak baik. Maka guna mencapai mutu, proses juga mesti dilangsungkan secara terarah serta teratur atau itqan. Hadits tersebut diperkuat terhadap hadits ialah :

*Artinya : “Sesungguhnya Allah mewajibkan (kepada kita) guna berbuat akan optimal pada segala sesuatu Melakukan proses secara optimal dan Komitmen terhadap hasil kerja selaras secara ajaran ihsan.”*

Tentu saja, keoptimalan pada melaksanakan proses mesti disertai secara komitmen pada melaksanakan proses tersebut. Tanpa komitmen akan baik pada anggota suatu lembaga pendidikan Islam, maka tiada mungkin proses akan bermutu hendak terbentuk. Maka pada itu, motivasi terhadap seluruh anggota lembaga pendidikan Islam supaya melakukan proses akan sebaik-baiknya tersebut ialah hal akan urgen. Nampaknya.